

Diagnóstico de Género

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

JUNIO 2019



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Diagnóstico de Género

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

JULIO 2019



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Diagnóstico de Género
Universidad de Los Lagos

Julio 2019

Equipo Coordinador del estudio:

Rosario García-Huidobro

Diana Kiss

Benita Quilodrán

Macarena Gárnica

Damaris Opazo

Daniella Gac

Asistente:

Soledad Ruiz Aguilar

Análisis Institucional:

Oswaldo Oyarzún

Diseño y diagramación:

Liesbeth Gómez Hernández

Unidad de Imagen Corporativa ULagos

Imagen portada:

Ilustración de Rosario García-Huidobro

ÍNDICE

5 **Presentación**

7 **Introducción**

9 **I. PARTE. Antecedentes: Género, equidad y educación superior**

1.1 Una educación para todas y todos

1.2 Historia, educación y mujeres en Chile

1.3 Acceso y equidad de género en la educación superior

1.4 Segregación de Género en elección de carreras

1.5 Presencia y saberes de las académicas en las Universidades

1.6 Organizaciones de mujeres en la Universidades chilenas. Hacia las políticas de igualdad

1.7 Los avances en las universidades chilenas

19 **II. PARTE. Un diagnóstico para reflexionar nuestra realidad**

2.1 Indicadores para medir la equidad de género en Instituciones de Educación Superior

2.2 Metodología de Diagnóstico de Género en Universidad de Los Lagos

2.3 Dimensiones e Indicadores Diagnóstico de Género Universidad de Los Lagos

31 **III. PARTE. Resultados del Diagnóstico de Género de la Universidad de Los Lagos**

3.1 Resultados Académicos(as)

3.1.1 Dimensión: Oportunidades en acceso, empleo y carrera académica

3.1.2 Dimensión: Hostigamiento sexual

3.1.3 Dimensión: Roles de género

3.1.4 Dimensión: Decisión y liderazgo académico

3.1.5 Dimensión: Discriminación

3.2 Resultados Funcionarias(os)

3.2.1 Dimensión: Oportunidades en acceso y empleo del grupo personal profesional, de administración, apoyo y servicios

3.2.2 Dimensión: Hostigamiento sexual

3.2.3 Dimensión: Roles de género

3.2.4 Dimensión: Decisión y liderazgo

3.2.5 Dimensión: Discriminación

3.3 Resultados Estudiantes

3.3.1 Dimensión: Oportunidades en acceso a los estudios, desarrollo formativo y profesional

3.3.2 Dimensión: Hostigamiento sexual

3.3.3 Dimensión: Roles de género

3.3.4 Dimensión: Espacios de decisión

3.3.5 Dimensión: Discriminación

115 **Conclusiones**

117 **Referencias Bibliográficas**

119 **Índice de Tablas y Gráficos**

PRESENTACIÓN

El rol de las instituciones de Educación Superior, y en particular las Universidades Estatales, necesariamente deben abordar la reflexión en torno a los desafíos educativos que promuevan la no discriminación, la equidad de género y el apoyo a grupos vulnerables.

La demanda por una educación no sexista que se ha levantado el año 2018 es un desafío a abordar por nuestras comunidades educativas. La temática ha copado la agenda pública visibilizando una realidad que afecta a las mujeres y que no es un hecho aislado ni una anécdota. El sistema social chileno está en deuda con las mujeres que solo por serlo, se ven perjudicadas en el sistema de salud privado con las tablas de costos, en el acceso a cargos de dirección en todo ámbito, en una menor remuneración en relación a los hombres en la misma función, en la política donde su participación es minoritaria, en la postergación de su desarrollo profesional y carrera científica por la maternidad, entre otros.

Hoy estamos llamados a aportar al cambio cultural, conscientes de la posibilidad de incidir en un cambio efectivo. Como universidad estatal y como Consorcio de Universidades Estatales nos hemos comprometidos en cinco ámbitos: avanzar hacia una política de igualdad de género; establecer unidades o direcciones de género; establecer una política para la prevención, erradicación y protección de la violencia sexual; aceptar el nombre social de cualquier persona transgénero; e incorporar temas de género en la renovación curricular.

Como Universidad Estatal apoyamos las demandas de la movilización feminista que se han planteado al interior de nuestras casas de estudios, resaltando su importancia y sin restarnos del debate, entendiendo que las diferentes expresiones de descontento se basan en la histórica y marcada desigualdad de género que existe en la sociedad. Como Rector comparto la tarea de generar acuerdos que permitan erradicar la violencia y desigualdades de género y he apoyado las iniciativas que desde las organizaciones que participo se están desarrollando, como es el Consorcio de Universidades Estatales (CUECH), Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y desde la Organización Universitaria Interamericana (OUI) que presido.

En la agenda internacional, los desafíos son compartidos. La equidad es un principio que se manifiesta a través del fomento de la inclusión y la interacción entre grupos sociales, culturales, de género y lingüísticos, respetando la libertad y la diversidad de identidad y género. Naciones Unidas en un esfuerzo por erradicar las desigualdades ha establecido como el quinto objetivo de desarrollo lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De

ahí que organizaciones universitarias internacionales han abrazado las temáticas de género. Un ejemplo de ello es la Organización Universitaria Interamericana, que lidero, y la que contribuye en el tema de género desde la gestión de la educación superior. Entre los programas que ejecuta se encuentra el Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior en las Américas (EMULIES), con el fin de fortalecer el liderazgo y la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Como Universidad de Los Lagos nos hemos sumado también a las demandas de género y hemos tomado acción a través de la aprobación de un reglamento de prevención y atención de acoso sexual y violencia de género, instrumento que fue elaborado de forma conjunta con la mesa de género, y donde participaron estudiantes, funcionarios y académicos. Además, hemos propiciado el debate con el desarrollo de seminarios y diálogos participativos, donde la comunidad universitaria ha participado activamente. Con estas acciones y los compromisos adquiridos, esperamos contribuir a una sana convivencia al interior de nuestra comunidad universitaria, y también a promover valores a nuestros estudiantes que luego imprimirán en su futuro laboral, contribuyendo al cambio cultural que requiere del compromiso de cada uno de nosotros. El compromiso de nuestra universidad una vez establecidos los procedimientos, es promover en toda la comunidad universitaria una sana convivencia donde el acoso sexual, la discriminación de género y el hostigamiento por ambiente sexista no formen parte de la cultura institucional.

A pesar del camino recorrido, aún es necesario avanzar por una universidad más equitativa y justa. La Universidad no se puede permitir la prevalencia de un género sobre otro, ni la pérdida de talento al mantener las brechas de género ni la discriminación. La diversidad es parte del ser universitario y un desafío importante es garantizar una equitativa representación de género en las distintas áreas de desarrollo en ciencias y tecnología. Como Rector de la Universidad de Los Lagos destaco y agradezco el trabajo realizado en este primer diagnóstico de género que nos permitirá tener evidencia para tomar decisiones que favorezcan la equidad y la relación armónica en la comunidad universitaria.

ÓSCAR GARRIDO ÁLVAREZ
RECTOR

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan de trabajo de la Mesa de Género trazada en los primeros meses de 2016, se definió la realización de un diagnóstico de brechas que permitiera delinear una política de igualdad de género para nuestra institución. A esta iniciativa se sumaron los compromisos suscritos por el CUECH en 2018 en el marco de la movilización feminista y las siete acciones básicas propuestas por la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores.

El estudio busca dar cuenta de las relaciones y la asimetría de género en los estamentos académico, administrativo y estudiantil. Con estos insumos será posible diseñar los planes de acción y la política institucional que garantice una igualdad de género en nuestra Universidad. El primer paso ha sido, entonces, la elaboración de un informe que recoja las condiciones, trayectorias laborales y estudiantiles que nos permitan identificar las brechas de género, tipos de acosos, hostigamientos y discriminaciones al interior de la Universidad. Estos datos serán el insumo para proponer políticas y estrategias de acción y, desde ahí, formalizar una agenda para transformar la cultura educativa y profesional para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico no es el primero que se realiza en la Universidad. En 2006 con la ejecución de un proyecto de investigación interno se exploraron las relaciones de género en el estamento académico. En ese momento se identificaron las brechas de participación y representación. Con la colaboración de la Asociación de Académicos se tuvo acceso al dato de la brecha de remuneraciones, que en ese momento daba cuenta de un 5% de distancia entre hombres y mujeres. Poco más de una década después, la participación de mujeres en la academia ha aumentado y con ello su presencia en las instancias de representación. La brecha salarial se mantiene.

Un segundo acercamiento a un diagnóstico de género en la Universidad, ha sido la participación en el Observatorio de la Igualdad de Género y el Liderazgo de las Mujeres en IES de las Américas, un proyecto coordinado por el Espacio de Mujeres Líderes en Educación Superior (EMULIES) de la Organización Universitaria Interamericana (OUI). La incorporación de información institucional a la plataforma nos ha entregado antecedentes valiosos sobre nuestros logros y, en particular, respecto de los desafíos que significa contar de una política de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y violencia de género en el espacio universitario.

El presente diagnóstico, coordinado desde el Programa de Estudios de Género y la Mesa de Género, se desarrolló durante 2018 con el apoyo institucional. Mediante la recopilación de datos y el análisis de los resultados buscamos evidenciar las dimensiones y expresiones de desigualdad en las vivencias universitarias de mujeres y hombres y, de este modo, entregar evidencias concretas que expliquen la urgente necesidad de elaboración de una Política de Igualdad de Género. De este modo, el estudio se trazó como objetivos identificar y mostrar las desigualdades, inequidades y/o discriminaciones que viven hombres y mujeres de todos los estamentos de la Universidad de Los Lagos, y que afectan a su desarrollo personal, laboral y estudiantil.

A partir del Diagnóstico queremos comprender los modos en que mujeres y hombres se relacionan en el ámbito universitario. Se han explorado las vivencias respecto de la adquisición de recursos simbólicos, de los roles de género, de las experiencias de hostigamiento y discriminación, y el modo en que se hacen presente en las diversas facetas y exigencias para el rendimiento profesional o académico.

Tomamos como principal variable de estudio a la categoría de género para analizarla desde la institucionalidad universitaria. Por género entenderemos la organización social que se le ha dado a la diferencia sexual en la historia (Joan Scott, 1999), es decir, al sistema de relaciones que emerge de lo que deben ser y hacer hombres y mujeres. Esto es, implica observar y analizar las construcciones culturales que se han impuesto a los cuerpos sexuados y cómo estos se han modificado a lo largo del tiempo y las culturas; especialmente en las Instituciones de Educación Superior. En este sentido, poner a los géneros femenino y masculino como fenómenos de estudio al interior de la universidad, significó observar las relaciones entre docentes, estudiantes y funcionarios(as). Todo ello, no solo con el objetivo de identificar las brechas, sino que dichas cifras nos permitan obtener evidencias concretas sobre las desigualdades existentes. Así también, comprender las formas en que se materializan los roles sociales masculinos y femeninos en los diversos quehaceres y estamentos universitarios, nos permitirá elaborar estrategias de igualdad pertinentes.

8

En la primera parte se hace una revisión social e histórica para situar este estudio en la educación superior universitaria, visibilizando, sobre todo, el lugar de las mujeres en tal contexto.

La segunda parte está dedicada al relato metodológico del diagnóstico, donde se da cuenta de las etapas de su construcción, implementación y análisis. Hacemos en este apartado una revisión de los indicadores con los que hemos trabajado, y que fueron tomados del “Sistema de Indicadores para la equidad de género en instituciones de Educación Superior” (Bouquet, A., Cooper, J, y Rodríguez, H., 2010) realizado por la UNAM, los que se han puesto en relación con nuestro contexto para elaborar un relato propio.

La tercera parte del diagnóstico presenta los resultados de la encuesta aplicada a académicos(as), funcionarios(as) y estudiantes y los análisis que se desprenden por cada dimensión asociada. Con los resultados que arrojaron los indicadores y las encuestas planteamos un conjunto de conclusiones que buscan provocar la reflexión en nuestra comunidad académica, respecto del lugar desde donde participamos en la construcción institucional, pero sobre todo para revelar las desigualdades y sesgos que están presentes en todos los espacios de desarrollo profesional y estudiantil. Los resultados del diagnóstico invitan a la comunidad universitaria a reflexionar respecto de la orientación que deberá tener la Política de Igualdad de Género para la Universidad de Los Lagos y los fundamentos del Plan de acción que la materialicen en estrategias concretas para eliminar las brechas y desigualdades que persisten al interior de esta institución y del sistema de educación superior en general.

I PARTE.

Antecedentes: Género, Equidad y Educación Superior

1.1. UNA EDUCACIÓN PARA TODAS Y TODOS

Erradicar la desigualdad de género es uno de los desafíos más importantes para el sistema de educación a nivel mundial. Las inequidades y desigualdades entre los sexos se expresan tanto en el acceso, como en la calidad de la formación y en la seguridad de las mujeres y las niñas. En el inicio del siglo XXI UNESCO hacía un llamado a eliminar las disparidades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria para lograr en 2015 una igualdad entre los géneros. A casi 20 años de la Campaña Educación para Todos, Chile aumentó la participación de las mujeres en la matrícula de Educación Superior hasta superar, incluso, la paridad. Los esfuerzos por mejorar el acceso, lamentablemente no han revertido las expresiones sexistas en la distribución disciplinaria que, posteriormente, se traduce en menores oportunidades laborales, y, por tanto, de desarrollo para las mujeres.

Si bien los encuentros de organismos internacionales en el presente siglo tienen como tema prioritario la situación de desigualdad y la discriminación hacia la mujer, la preocupación tiene larga data. Naciones Unidas ha organizado cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Cada una de ellas determinó que la igualdad entre los géneros y las oportunidades para las mujeres eran los primeros objetivos de debate. Fueron encuentros donde se reflexionó respecto de las acciones necesarias para trazar una igualdad en los ámbitos de salud, educación, empleo, participación política y ciudadana y legislación civil y penal (ISIS, 1992).

A pesar de los esfuerzos y las líneas de acción definidas en los encuentros anteriores, en la Conferencia Mundial de la Educación Superior, convocada en 1998 por la UNESCO, se advirtió sobre la persistencia

de estas diferencias, por lo que se expuso la necesidad de mejorar el acceso de las mujeres a la educación superior y, junto a dicho proceso, promover programas de estudios e investigación que trataran las temáticas de género. A su vez, se debían concentrar mayores esfuerzos para eliminar los estereotipos de género que persisten en las formas y contenidos de enseñanza, así como en las elecciones de estudios profesionales, las relaciones entre las personas, entre otras acciones. Asimismo, se instó a profundizar los estudios sobre la vida de las mujeres y sus problemáticas en todos los campos de su desarrollo. Por último, se señaló la necesidad de generar nuevas estrategias que permitieran la participación de las mujeres en las decisiones políticas y hacia el ejercicio de su liderazgo en la educación superior.

Para continuar esta labor, la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe, desarrollada en 2008 en Colombia, llamó a combatir todo tipo de discriminación, opresión y dominación para promover valores sociales y humanos en la educación superior. Se señaló la importancia de luchar por una equidad de género y justicia social que se materializara en el diseño de “programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional” (2009, p. 96). En fecha más reciente, la Declaración del Milenio y más adelante la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecen metas concretas e identifican ámbitos específicos de acción, entre ellos la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

No obstante, y a pesar de la existencia de estas demandas y esfuerzos, diversos informes internacionales (UNESCO, 2002; Ovando, 2007) dan cuenta de las grandes inequidades que se mantienen en el sistema educativo y que constituyen la base de la desigualdad en

el resto de los ámbitos de desarrollo de las personas, como son las discriminaciones de raza, género, clase, idioma, religión e, incluso, por discapacidades físicas.

En cuanto a la igualdad de género en la Educación Superior, aun con las mejoras cuantitativas del acceso de las mujeres a estas instituciones en los años recientes, se mantienen diversos grados y tipos de desigualdades y discriminaciones en muchos países (UNESCO 2002; Bas-Peña et al., 2017). Aquellas naciones que han conseguido igualdad de matrícula en las últimas tres décadas, todavía visibilizan diferencias de género en aspectos de docencia, investigación, publicaciones y cargos directivos (Ovando, 2007).

Ante tal desafío, este estudio ofrece una aproximación a las desigualdades de género que ocurren en la Universidad de Los Lagos. Buscaremos comprender las dinámicas internas a través de la exploración de las relaciones entre hombres y mujeres en distintos planos de su desarrollo profesional y de los procesos de formación académica, para develar las inequidades que subyacen en el ejercicio cotidiano de las relaciones laborales y las interacciones estudiantiles.

1.2. HISTORIA, EDUCACIÓN Y MUJERES EN CHILE

Hace 138 años Eloísa Díaz ingresó a la Universidad de Chile; ella fue la primera mujer que hizo uso del Decreto Amunátegui, abriendo el camino para que hoy más de 670 mil chilenas estén matriculadas en alguna institución de Educación Superior. En 2018 la brecha de matrícula favorece a las mujeres en 6 puntos porcentuales. Es el porcentaje más alto en los últimos 10 años.

Para comprender de mejor manera esta trayectoria es conveniente situarnos en el contexto intelectual en que nos encontramos, pues históricamente estos espacios no han sido neutros y, desde sus inicios, se instituyeron como espacios de discriminación hacia las mujeres (Ordorika, 2015).

Desde su origen en el siglo XVIII la institución universitaria se creó como una entidad clave para la transmisión del conocimiento. El estudio de las obras de Aristóteles son las que sentarán las bases de la formación universitaria y donde se justificará una educación marginal para las mujeres.

El pensamiento aristotélico sostenía que los hombres y las mujeres somos significativamente diferentes, y que los hombres son superiores a las mujeres (Rivera, 1999). De este modo, las mujeres quedaron relegadas al plano de lo doméstico y la labor de reproducción biológica y cultural, privándolas del conocimiento y, por muchos siglos, del mundo profesional. La reproducción del planteamiento aristotélico

fue desarrollado en la Ilustración, donde se impidió a las mujeres el acceso al conocimiento, a la educación. Kant, por ejemplo, argumentaba que “la mujer no debe estudiar historia, ni geografía, ni geometría, ni el principio de la razón suficiente o de las mónadas; su instrucción no ha de ser fía, ni especulativa; tampoco deben preocuparse por ampliar su memoria, tan sólo sentimiento moral. Resulta igualmente innecesario que conozcan principales divisiones de los países, su potencia y sus gobernantes” (San Román, 1998, p.27). Tales ideas se transformaron en la base de las teorías de la educación y marcaron los modelos de formación que permean hasta nuestros días, no solo el imaginario docente, sino también a la estructura social y cultural.

El sesgo expuesto por Rousseau en el siglo XVIII, de enfocar el sistema de enseñanza en a quién, serán la base de la educación moderna y que se recogen en Chile en el inicio de la educación normalista. La idea que la educación de hombres y mujeres debía ajustarse a los roles que habrían de cumplir en la sociedad: los niños hacia el pensamiento crítico y poder de decisión, y la educación de las niñas para aprender quehaceres domésticos y adquirir cualidades sociales y morales para agradar a los hombres, terminó por excluir a las mujeres del conocimiento disciplinar. Esta segregación se mantiene hasta el día de hoy con sutiles variaciones, si es que pensamos en la participación femenina en el desarrollo de las áreas STEM.

En las reformas educativas de 1860 y 1890 se incorporan en la formación docente nuevas competencias cognitivas en los contenidos curriculares con el propósito de dejar atrás la enseñanza moral de las maestras; no obstante, las diferencias formativas entre hombres y mujeres persistieron marcando por todo el siglo siguiente la segregación del trabajo docente y por tanto el modelamiento social y cultural de la población chilena.

De este modo, la función social que cumplieron las mujeres en el hogar las convertía en las principales agentes para delegar el cuidado de los niños más pequeños en las escuelas. Así, la sociedad intelectual de la época comenzó a extender el rol que las mujeres tradicionalmente ocupaban en el espacio doméstico al público y profesional. Tal proyección no se redujo solo a la profesión docente, sino al resto de las actividades productivas, sesgo que se mantiene hasta nuestros días.

Ante este panorama y la dificultad que experimentaban las chilenas para desarrollarse como gestoras de un conocimiento más allá de lo doméstico y maternal, diversas agrupaciones femeninas exigieron mayor participación, consiguiendo en 1877 la promulgación del decreto Amunátegui que les permitió acceder a los estudios universitarios. Este hecho marcó un hito en Chile, pues fue el primer acto que intentó igualar las oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito educativo y profesional.

Estos hechos levantaron innumerables cuestionamientos sobre los roles atribuidos a cada género en la historia y como estos dificultan el desarrollo intelectual y profesional de las mujeres en nuestro país. Sin embargo, el acceso de las mujeres a estudios universitarios inició un cambio cultural que las situó como protagonistas del saber.

Al ingreso de Eloísa Díaz a la Universidad le siguieron Ernestina Pérez y Eva Quezada, quienes fueron las primeras médicas cirujanas. Asimismo, Griselda Hinojosa fue pionera como química-farmacéutica y Matilde Throup y Matilde Brandau las primeras abogadas, siendo esta última quien en 1898 escribió “Los derechos civiles de las mujeres”. En ese documento, Brandau cuestiona el papel de la mujer como objeto para señalar sus derechos de igualdad con el cónyuge, entre los que se deja entrever su necesidad de educación.

La incorporación de la mujer a la universidad en el siglo XIX, fue un detonante para que otras mujeres desafiaron los roles de género y se insertaran al ámbito social. En 1907 en Chile había 361 mujeres profesionales, entre las cuales solo 30 habían cursado una carrera profesional. Casi 50 años después el país registraba más de 6 mil mujeres universitarias. La necesidad de avances en la industria chilena del siglo XX requirió más profesionales en el país, lo que impulsó ampliar la educación escolar de las niñas y su posterior ingreso a la universidad para que continuaran estudios superiores y aportaran al desarrollo económico y cultural del país.

No obstante, el avance en el acceso no ha ido a la par de efectivos cambios culturales para combatir los sesgos de género en la elección de los estudios y el ejercicio profesional. El sistema educacional y la sociedad en su conjunto perpetúan de manera consciente o inconsciente estereotipos fuertemente marcados hacia actuaciones tradicionales, discriminaciones y violencias. Los avances son significativos en acceso, pero insuficientes aún en la participación igualitaria en el desarrollo del conocimiento. Los informes de CONICYT sobre participación en mujeres en áreas STEM entregan evidencia de aquello, junto al completo diagnóstico de Vania Figueroa (2018) sobre el “terreno minado” que las científicas deben cruzar para que sus aportes en ciencia y tecnología sean reconocidos, pero también los obstáculos materiales y simbólicos a los que se enfrentan las mujeres cuando se integran a los claustros académicos.

1.3. ACCESO Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Tras la promulgación del Decreto de Amunátegui, las chilenas proyectaron su desarrollo profesional con el ingreso masivo a la educación a partir del siglo XX. El acceso a la Educación Superior creció notablemente en la primera mitad del siglo hasta estancarse en las décadas del 60 y 80 (FLACSO, 2005). La aparición de la educación superior no universitaria en 1981 significó una paralización en las matrículas de las

universidades y un aumento en la matrícula superior no universitaria hasta alcanzar el 52% en 1988. Junto con aumentar la proporción de mujeres –superando el umbral de la paridad– la ampliación del número y tipo de instituciones y carreras, si bien permitieron acoger a un mayor número de mujeres (Comunidad Mujer, 2016) no lograron marcar un cambio significativo en la segregación disciplinaria. En 1990 las mujeres ingresaban a carreras “cortas” y los varones se matriculaban principalmente en las universidades (56% del total de su matrícula superior). Si analizamos ambos tipos de educación superior, podemos constatar la existencia de notables diferencias de acceso para las mujeres, quienes tuvieron menor presencia en las universidades privadas, pero mayor en los privados no universitarios.

Tabla 1. Matrícula de mujeres y hombres en IES

	% matrícula mujeres	% matrícula hombres
CFT	53,1	46,9
IP	50,4	49,6
Universidades	54,3	45,7

Fuente: SIES, Ministerio de Educación, 2018

Datos recientes del MINEDUC y el propio diagnóstico de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH (2017) revelan que en los últimos años, Chile ha alcanzado la equidad en el acceso al sistema educacional pero está aun lejos de lograr una igualdad en la distribución de la matrícula por área disciplinaria.

Tabla 2. Matrícula de mujeres y hombres por tipo de universidad

	% matrícula mujeres	% matrícula hombres
U. CRUCH estatales	50,7	49,3
U. CRUCH privadas	48,6	51,4
U. privadas	58,6	41,4

Fuente: SIES, Ministerio de Educación, 2018

Los datos del Sistema de Información de Educación Superior (SIES) en 2018 señalan que la matrícula de las mujeres supera a la de los hombres en todos los tipos de institución:

No obstante, en la información desagregada de las IES, entre universidades estatales, universidades privadas adscritas al CRUCH y universidades privadas, la participación femenina en la matrícula es levemente inferior en las universidades privadas CRUCH, y mayor en las universidades privadas.

Gráfico 1. Matrícula Pregrado por sexo 2009-2018.



Fuente: Ministerio de Educación, 2018.

¹Pontificia Universidad Católica, Universidad de Chile, Universidad de Concepción, Universidad de Santiago y Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, según el ranking realizado por Quacquarelli Symonds World University Rankings el 2014.

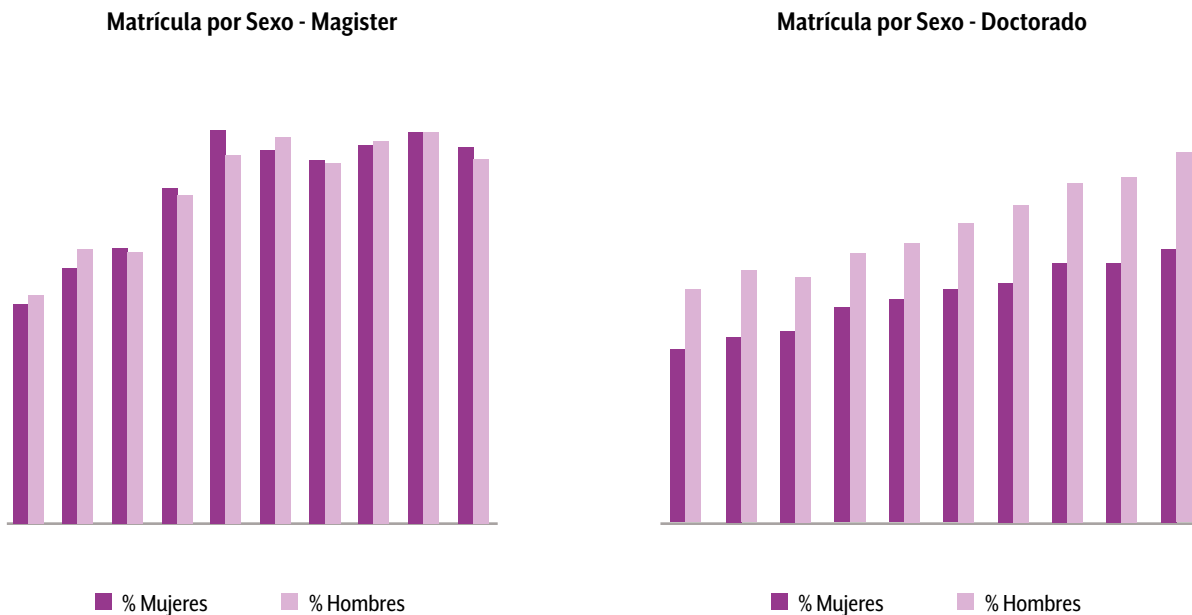
En los datos del SIES (2007-2014) se aprecia una mayoría de mujeres en las matrículas, representando un 51,6 % en el total de las universidades. No así al considerar el porcentaje de mujeres que ingresan a las cinco mejores universidades de Chile¹, donde el incremento desciende, debido a que los puntajes de las mujeres en las Pruebas de Selección Universitarias (PSU) son menores al de sus compañeros, lo que disminuye sus posibilidades de acceso (Comunidad Mujer, 2016). A pesar de ello, las mujeres ocupan el 60% de quienes se titulan de este grupo de universidades. Por otro lado, es curioso apreciar que entre 2007 y 2014, los hombres superan las matrículas de las mujeres en las universidades del CRUCH. Este sesgo nuevamente lleva a cuestionarnos sobre las diferencias de género en los puntajes de la PSU y NEM (Notas de Educación Media), más aún si las cifras señalan que a pesar del menor ingreso de mujeres a este grupo de universidades, luego son ellas quienes tienen mejores tasas de titulación.

Por último, presentamos un insumo entregado en fecha reciente por el Ministerio de Educación (Gráfico 1), donde se analizan las matrículas de pregrado desde el 2009 al 2018 de todas las instituciones de educación superior (universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica). Dicha tabla reseña no solo la superación de las mujeres en todas las matrículas de educación superior, sino que muestra como cada año la matrícula femenina se incrementa, generando una brecha positiva hacia las mujeres.

Respecto de las matrículas en postgrado, los datos SIES entre 2009 y 2017 señalan que los hombres superan a las mujeres en estos programas, existiendo una brecha mayor en la matrícula de doctorado y una tendencia oscilante en la matrícula de Magister donde la participación de mujeres ha sido en algunos años mayor a la masculina. Por último, los datos SIES, señalan que en el presente año aún persiste mayor matrícula de los varones en postgrado, brechas que se manifiestan en diversos grados según el tipo de programa y la carrera de origen.

Ante esta realidad es preciso señalar que, si bien las mujeres han mejorado su acceso a la educación superior, debemos reconocer el carácter históricamente desfavorable de las universidades hacia las mujeres, quienes hasta hace muy pocos años tuvieron el derecho a acceder a este nivel educativo, y que las cifras de participación revelan un ingreso igualitario a la Universidad, lo que ocurre al interior de las cifras es que muchas de las desigualdades aún persisten. Son aún notables las segregaciones en el ámbito de la carrera académica, como los nombramientos y las promociones, fuertemente determinadas por el ciclo de vida de las mujeres y los roles tradicionales asignados por la sociedad a su sexo.

Gráfico 2. Matrícula por Tipo de Posgrado por Sexo.



Fuente: Conversatorio sobre Equidad de Género y Acoso Sexual en la Academia: Normativa y Acciones. Ministerio de Educación.

1.4. SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN ELECCIÓN DE CARRERAS

La matrícula en las carreras en Educación Superior y los desempeños profesionales están dotados de sesgos sexistas. La segregación se origina en marcados estereotipos que responden a los roles tradicionales de género para hombres y mujeres. Esta configuración de la sociedad se refleja en el tipo de carreras universitarias, orientadas hacia la feminización o masculinización de los programas formativos en virtud de los roles sociales de género que han sido validados por el sistema cultural.

El Informe “Brechas de género y políticas de igualdad en Universidades del CRUCH”, elaborado por la Comisión de Igualdad de Género AUR-CRUCH en 2017 expone la segregación en áreas del conocimiento: las áreas STEM con mayoría masculina y las áreas de ciencias médicas, sociales y humanidades con predominio de matrícula femenina. En los extremos de la representación, en una relación 70- 30, esto es, en las carreras del área de salud hay 3 hombres por cada diez estudiantes, y en ingenierías 3 mujeres por cada 10 matrículas.

Al revisar la evolución de dicho fenómeno, destacamos que actualmente las elecciones de carrera se van modificando, esto es, hombres y mujeres se han matriculado en carreras independiente del estereotipo de género trazado socialmente. Aún cuando la participación de las mujeres sigue siendo mayor en los Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica con la elección de carreras reconoci-

das como femeninas, es posible apreciar un aumento de la matrícula femenina en carreras tradicionalmente masculinizadas, permitiendo acercarse a la paridad en algunas áreas, como ciencias administrativas, biología, química, ciencias jurídicas y silvoagropecuaria. Mención aparte merecen las ciencias médicas, donde el predominio de la matrícula femenina estaría dado por el explosivo aumento en oferta y matrícula en las carreras de enfermería y nutrición.

De acuerdo con los datos del SIES en 2014, la matrícula de mujeres se divide entre Salud (28,4%), Educación (15,7%), Ciencias Sociales (13,8%) y Administración y Comercio (12,7%). En tanto que las matrículas de los estudiantes varones se reparte entre las áreas de Tecnología (40,7%), Administración y Comercio, (14,4%) y Salud (11,3%). Estas cifras nuevamente evidencian la elección que hacen las mujeres por carreras tradicionalmente feminizadas, o hacia el cuidado, y que son menos valoradas socialmente, y donde los hombres seleccionan carreras masculinizadas y que gozan de mayor prestigio social y económico.

Esta diferencia en la elección de los estudios va a incidir más adelante en el ingreso al mercado laboral y la remuneración promedio. Las diferencias entre géneros explicará las discriminaciones y las grandes inequidades en el mercado de trabajo (Papadópulos y Radakovich, 2005; Comunidad Mujer, 2016).

1.5. PRESENCIA Y SABERES DE LAS ACADÉMICAS EN LAS UNIVERSIDADES

Es admisible recordar que la posición de las mujeres en la gestión de la educación superior no se puede abordar de manera aislada del estado general de la mujer en la sociedad y de los objetivos generales de desarrollo económico y social (Dines en UNESCO, 1993, p. 12). Estas ideas nos permiten situar que la complejidad del problema de ellas en la academia, se emplaza en uno mayor y más global, como es su baja participación en todos los cargos directivos profesionales en los contextos regionales y nacional (ICSO, 2013), marginación que se suma a segmentaciones por jerarquía y peores remuneraciones. Como lo ha señalado el informe de Comunidad Mujer (2016, p.285), “de acuerdo con los datos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) del año 2014, el 58,4% de las y los trabajadores en Chile percibe ingresos laborales por un valor inferior a 2 salarios mínimos netos (\$362.250 líquidos), situación que es peor en el caso de las mujeres”. Si observamos estas diferencias en la educación superior, Louise Morley (1999) expresa que de todo el personal universitario, las mujeres son agrupadas en puestos más bajos, donde son menos promovidas y obtienen menos remuneraciones estando al mismo nivel. Además, dicha diferencia de pago se incrementa con el aumento de años y edad. A partir de este desajuste institucional, son diversos los informes que analizan las brechas de género en las labores académicas de las universidades (Kiss et al., 2007; Tomás et al., 2013; Pérez-de-Gúzman y Maurandi López, 2015; Ordorika, 2015). Entre sus razones, se acusa no solo que la cantidad de académicas es menor a la de académicos, sino que estos gozan de mejores condiciones y obtienen mayores privilegios. La información que exponemos en nuestro diagnóstico lo corrobora.

Además, los hombres tienen mayor presencia en los cargos de organización y dirección que las académicas, lo que margina a las mujeres de dichas labores y las sitúa en espacios de subordinación y marcadamente subrepresentadas para la toma de decisiones.

La baja participación de las académicas en cargos de gestión persiste. Se justifica esta ausencia señalando que a ellas no les interesa, no tienen tiempo o sus expectativas van en otra dirección. Si bien encontramos un mayor índice de contrataciones de mujeres en cargos docentes y administrativos, el incremento de su incorporación en altos cargos ha sido leve e insuficiente, lo que delata el carácter elitista y patriarcal de la cultura y estructura académica (Acker, 1995). Sin ir más lejos, en 2004 de las 25 Rectorías pertenecientes al CRUCH, solo una mujer fue nombrada Rectora, el 6.2% fueron Decanas de Facultad, el 26,5% Directoras de Escuela y solo un 11% fueron integrantes de la Junta Directiva o Consejo Directivo (Kiss, et al., 2007). A más de una década la situación sin duda que ha mejorado en algunas instancias de representación de las Universidades del CRUCH, como

es el caso de los decanatos, donde el 21,5% son mujeres, el 30,7% son vicerrectoras y un 34,3% poseen algún cargo directivo superior. Pero la representación en el más alto cargo universitario sigue esquivando para las mujeres. De las 27 rectorías CRUCH, solo una es mujer. Se trata de la Rectora María Teresa Marshall de la nueva Universidad de Aysén, nombrada por la Presidenta Bachelet.

Por otro lado, podemos subrayar que a mayor nivel de jerarquía, menor es la presencia de académicas (ETAN, 2001). Incluso, independiente del escalafón, disminuye el número de académicas que se dedican a la investigación. Al interior de la Universidad vuelve a operar el mecanismo del embudo.

En cuanto a las desigualdades salariales, al interior de nuestra Universidad, un estudio en 2004 (Kiss, et al., 2007) reveló que las remuneraciones promedio de las académicas eran un 5% inferiores que el de sus compañeros ubicados en la misma jerarquía. Así también, fue posible advertir la casi nula presencia de académicas titulares y una notable diferencia entre mujeres asociadas (19) y hombres en el mismo grado académico (78). En el presente informe los porcentajes de presencia femenina han mejorado levemente, la brecha salarial no.

Por otro lado, el estudio del Ministerio de la Educación (2018) devela la brecha de género entre académicos(as) con jornada completa en la educación superior. Entre 2013 y 2017 la presencia masculina fue superior en un 14% en todos los años. Ante esta notable desigualdad, UNESCO (2002) ha señalado tres perspectivas donde se sitúan los factores que contribuyen a esta brecha. La primera está centrada en las personas y refiere a que son los rasgos psicosociales, las características de personalidad y actitudes de las mujeres las que dificultan su inclusión. Es decir, señalan que son la baja autoestima, confianza, aspiraciones y ambición de retos lo que dificulta su movilidad profesional en la labor académica. Un enfoque que acusa de una supuesta inestabilidad emocional y falta de aptitud de las mujeres para superar conflictos. La segunda perspectiva se centra en la estructura de la organización del sistema universitario y señala que los factores que excluyen a las mujeres en el ámbito académico se deben a problemas estructurales y de poder. Entre estos encontraríamos formas sesgadas de selección y ascenso, resistencia de los académicos respecto a las mujeres con altos cargos y una falta de políticas que concilien y velen por los derechos de las mujeres y su igualdad en el plano laboral. La última perspectiva está en la cultura y vincula los dos primeros enfoques. Se basa en cómo la sociedad ha distribuido los roles de género y los relaciona hacia las responsabilidades específicas de hombres y mujeres en el ámbito profesional de la academia, que en definitiva forman las barreras, los techos y las paredes de cristal con que las mujeres se enfrentan a lo largo de su carrera académica.

Las tres perspectivas revisadas materializan inequidades en el ámbito laboral y entre sus factores podemos distinguir la baja jerarquía de las académicas, dificultades de las académicas para compatibilizar el trabajo y la conciliación familiar, los estereotipos de género que se transforman en acoso y violencia simbólica, menores remuneraciones, y exclusión de los equipos de investigación, entre otros.

1.6. ORGANIZACIONES DE MUJERES EN UNIVERSIDADES CHILENAS. HACIA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

En el siglo XX, motivadas por la defensa de sus derechos e implicadas en la lucha contra las desigualdades en el país, grupos de mujeres promovieron espacios formales para conducir esta lucha. Entre las asociaciones estuvo el MEMCH (Movimiento Pro-Emancipación de las Mujeres en Chile-1935), que luchaba por los derechos a sufragio, divorcio y acceso al mercado laboral. También se crearon instituciones femeninas como el Consejo Nacional de Mujeres (1919), el Partido Cívico Femenino (1922), la Unión Femenina de Valparaíso (1928), el Círculo de Lectura y el Círculo de Acción femenina, fundados estos dos últimos por Amanda Labarca.

Ante este conjunto de acciones políticas feministas de la época, en 1939 las mujeres universitarias formaron la Asociación de Mujeres Universitarias de Chile, cuyo objetivo fue la creación de redes para mejorar sus oportunidades culturales, sociales y laborales y elevar de este modo sus condiciones como profesionales, socializar sus experiencias y crear políticas de género para lograr una mayor equidad en su desarrollo. Algo no muy distinto de lo que hoy exigimos las mujeres a lo largo de todas las universidades del país.

Con el retorno a la democracia las Universidades retomaron su sentido crítico y reflexivo en temas de género, en los 90 se crearon Programas para promover la igualdad de oportunidades y los Estudios de Género. En los claustros académicos se visualizaba la necesidad de disponer de formación y de datos que dieran cuenta de las inequidades de las mujeres en el espacio académico. Los programas de estudios de género en las Facultades de Ciencias Sociales y de Humanidades de la Universidad de Chile, y en la Universidad de Concepción fueron precursoras. A ellas se sumaron iniciativas de universidades regionales, como la Universidad de Los Lagos con el Programa de la Mujer (1996), que se transformó con los años en Programa de Estudios de Género (2002).

Con todo y los esfuerzos e interés de equipos de académicas por instalar el enfoque de género en la gestión institucional, seguimos apreciando enormes desigualdades. Las brechas están en los ambientes políticos, funcionamientos institucionales y relaciones laborales, que delatan un escaso trabajo y planes de acción efectivos en

las áreas que mayormente implican e inciden de manera efectiva en una equidad de derechos entre hombres y mujeres.

A nivel central, en 2015 el Ministerio de Educación creó la Unidad de Equidad de Género con el propósito de contribuir al logro de la igualdad y desarrollo integral de género en todas las oportunidades y derechos, así como en sus diversos estamentos educativos. Desde esta Unidad se han realizado diagnósticos y organizado diversas instancias formativas y de articulación de propuestas que buscaron incidir en las políticas educativas. Entre estas iniciativas se elaboró una propuesta para el diseño de los Planes de Igualdad en la enseñanza superior, que permitiera avanzar hacia una enseñanza no sexista en todas sus expresiones y en todos sus ámbitos. Dicho documento señala lo siguiente:

El proceso de hacer política (pública) universitaria con perspectiva de género implica, en primer lugar, promover el desarrollo de una mirada crítica sobre la persistencia de los estereotipos de género que se reproducen en la formación académica, en la gestión institucional y en las mallas curriculares, esto supone leer la realidad de la formación terciaria identificando inequidades, brechas y barreras que sostienen las desigualdades, ello con la finalidad de implementar medidas para asegurar que las experiencias estudiantiles, trayectorias académicas, procesos de egreso y titulación y proyección profesional no se vean afectadas ni limitadas por sesgos de ningún tipo y desde allí aportar al cambio cultural que se requiere para efectivamente avanzar hacia la igualdad.

Los Planes de Igualdad debían cautelar la eliminación de las barreras de socialización de género y de estereotipos ligados a todas las carreras de las IES; el fomento de la participación femenina en las ciencias y la investigación; la inclusión de la perspectiva de género y de equidad de género en los Planes y Programas de Estudio; la promoción del acceso a las IES libre de discriminaciones y desde estrategias que promuevan la equidad; una participación equitativa en todas las instancias de gestión universitaria y la implementación de procedimientos y estrategias para abordar el acoso sexual, las prácticas sexistas, el acoso laboral y/o situaciones de violencia de género.

De manera paralela y convocadas por la Asociación de Universidades Regionales (AUR), se constituyó en 2016 una red de trabajo, cuyo primer acuerdo fue la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de género en las universidades chilenas, junto con construir un referente que nos permitiera compartir experiencias y apoyar los distintos procesos de instalación de las políticas de género al interior de cada Universidad. El diagnóstico de género, que incluyó también a universidades del área metropolitana fue presentado en 2017 al pleno del Consejo de Rectores, desde donde se adoptó el acuerdo de incluir a la totalidad de las instituciones del CRUCH en este informe.

Este primer diagnóstico titulado: “Relaciones de género y políticas institucionales de igualdad en las universidades que integran el Consejo de Rectores (CRUCH). ¿Cómo atendemos las brechas de desigualdad?” reveló la existencia de situaciones de acoso, especialmente sexual en todos los niveles y estamentos y la dificultad de la institucionalidad universitaria para abordarlo abiertamente. Así también la desigual promoción y participación de académicas, evidenciando una discriminación vertical y horizontal; además de segregación de estudiantes en las matrículas por áreas de conocimiento reproduciendo la desigualdad y la persistencia de un androcentrismo en los grupos de investigación que dificulta consensuar equilibrios de igualdad, lo que demanda una revisión de los saberes académicos legitimados.

El informe expuso las siguientes conclusiones:

1. Se evidencian brechas importantes al interior de las universidades.
2. En la universidad, en general, hay mas presencia y participación de mujeres que de hombres. Las mujeres son mas del 50% y en promedio las autoridades académicas mujeres son menos de un 30%.
3. Las áreas de desempeño/estudio de las mujeres en la universidad presentan una acusada segregación, lo que simbólicamente reproduce la desigualdad.
4. Las mujeres académicas no tienen una menor producción que sus homólogos hombres (publicaciones)
5. Se observa una relación inversamente proporcional: en la medida que se asciende en jerarquía académica o en cargos de autoridad universitaria, disminuye la presencia femenina.
6. Este diagnóstico permite razonablemente pensar en la necesidad de implementar políticas de igualdad y acciones afirmativas para alcanzar la equidad de género al interior de las distintas Universidades.

Algunos meses después de la presentación del informe, el Consejo de Rectores acogió la propuesta de constituir una Comisión Asesora para asuntos de género que coordinara el trabajo para avanzar en la instalación de políticas de igualdad y equidad al interior de cada institución, con énfasis en disponer en el breve plazo de normativas y protocolos para atender las situaciones de acoso sexual y violencia de género en el espacio universitario. De este modo se creó en mayo de 2018 la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, que ha venido a coordinar y apoyar el cumplimiento de los compromisos de los Rectores con el movimiento feminista universitario gestado en el primer semestre de ese año.

La Comisión de Igualdad de Género del CRUCH está integrada por representantes de las Universidades adscritas al Consejo de Rectores. Esta instancia asesora y de representación institucional se ha trazado como funciones apoyar técnicamente al pleno de Rectores y sus órganos ejecutivos; impulsar el diseño e implementación de políticas de género en las Universidades del CRUCH; promover estudios e intercambio de información y abrir espacios de cooperación

interuniversitaria para compartir buenas prácticas y apoyos mutuos en estas materias. En este proceso la Universidad de Los Lagos ha tenido un rol fundamental.

1.7 LOS AVANCES EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS

La Universidad de Chile es la casa de estudios pionera en la creación de una Dirección dependiente de Rectoría, que trate los temas de género a nivel de la institucionalidad universitaria. En el 2018, se creó la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) con el objetivo de mejorar su institucionalidad universitaria en las materias de Igualdad de Género. Para ello han propuesto un conjunto de políticas que buscan garantizar una igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, que recorre todos sus ámbitos de gestión, investigación y docencia. El informe “Del biombo a la cátedra” recogió información clave para definir los ejes de la política ahora en marcha. La Dirección de Igualdad es continuadora de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género creada el 2014 y que dependía de la Vicerrectoría de Extensión de la universidad.

La Universidad de Santiago de Chile creó en 2018 la Dirección de Equidad de Género e Igualdad, que continuará el trabajo iniciado en el área de Género del Programa RSU y desde otros proyectos. En este contexto se creó la Red Triestamental de Género que promovió la reflexión y el diseño de estrategias para la transversalidad del enfoque de género en la institución. En 2016 se comenzó la elaboración del Protocolo de Prevención, Sanción y Reparación frente a situaciones de acoso sexual, género y conductas discriminatorias que entró en vigencia en 2017. La Universidad de Valparaíso, en tanto, conformó en 2016 la Unidad de Igualdad y Diversidad, cuyo como objetivo es promover espacios la igualdad de condiciones en el desempeño de los tres estamentos en la universidad y elaborar políticas que den cuenta de dicho trabajo. A propósito del diseño de una política de prevención de situaciones de acoso sexual y violencia de género en el contexto universitario la Universidad de Valparaíso impulsó un trabajo de reflexión respecto de la situación de las mujeres en el sistema de educación superior que llevaron a consensuar pautas de convivencia académica sin sesgos sexistas y la aprobación de un protocolo integral para atender situaciones de acoso y violencia de género. En 2015 la Universidad Austral de Chile creó el Comité Paritario de Género y Diversidad, adscrito a la Prorectoría y conformado por todos los estamentos de la Universidad. La Unidad tiene por objetivo promover la perspectiva de género y diversidad en el desarrollo de políticas y acciones de desarrollo integral en derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres. Como resultado de ese trabajo y de la entrada en vigencia del Reglamento relacionado con estas conductas se creó la Unidad de acompañamiento para casos de acoso, violencia y discriminación estudiantil, adscrita a la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En fecha reciente la Universidad de Concepción creó la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, que se suma al trabajo que por muchos años ha desarrollado el Programa Multidisciplinario de Estudios de Género, cuyo equipo de académicas se ha enfocado en la producción de conocimiento y acopio de información regional sobre temas y problemas de género.

Para el caso de la Universidad de Los Lagos, el origen de esta preocupación institucional la ubicamos en la creación del Programa de Estudios de Género en 1996 para difundir la política pública en materia de equidad de género y de derechos de las mujeres. Además, bajo este Programa se ha impulsado el desarrollo académico en docencia, investigación y vinculación con el medio para la promoción de la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. Hasta la fecha el Programa de Estudios de Género ha sido la instancia de coordinación de las tareas y representaciones institucionales en el tema de estudios de género a nivel regional y nacional; por ejemplo, ante la Mesa Provincial de Mujeres, la Mesa de Género e Inclusión del Ministerio de Educación, el Programa EMULIES de la OUI y, recientemente, ante la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH.

En el marco del Espacio de Mujeres Líderes de Educación Superior formamos parte del Observatorio de Políticas de Género, la representación en Chile de EMULIES, y en el Comité Ejecutivo de la Comisión de Igualdad de Género CRUCH. Finalmente, en 2016 se conformó la Mesa de Género en Osorno, en 2018 en Puerto Montt y en Santiago, con el propósito de canalizar las inquietudes y definir las acciones a impulsar, desde los tres estamentos universitarios, para disminución de las brechas de género. Este grupo de trabajo acogió la preocupación de estudiantes y funcionarias para elaborar una política de prevención de violencia y los protocolos de atención a situaciones de acoso sexual y violencia de género en la comunidad universitaria. En el contexto formativo, la participación de la Universidad en la Mesa de Género e Inclusión convocada por el Ministerio de Educación y el CPEIP ha expuesto el desafío de transversalizar el enfoque de género en la formación inicial docente, y la aprobación de la Ley de Universidades Estatales a apropiarnos de este principio para la totalidad de los procesos formativos.

II PARTE.

Un Diagnóstico para reflexionar nuestra realidad

En el segundo apartado de este informe revisamos las dimensiones e indicadores propuestos por la Universidad Autónoma de México (UNAM), para llevar a cabo investigaciones con enfoque de género. De este modo, se decide qué dimensiones se incorporan en el Diagnóstico Institucional y cuáles indicadores serán utilizados para evidenciar las desigualdades de género al interior de nuestra universidad.

2.1. INDICADORES PARA MEDIR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

En 2010 la Universidad Autónoma de México (UNAM) publicó un sistema de indicadores que ayudaran a identificar las inequidades entre hombres y mujeres al interior de las universidades y a analizar los insumos que dichas instituciones cuentan para promover nuevos espacios y oportunidades de equidad. En su ejecución, estos indicadores permitirían:

Analizar un conjunto de dimensiones en las que se podrían advertir desigualdades entre los sexos: participación en los diferentes sectores de la institución, oportunidades en el acceso al empleo y a la educación, empoderamiento y autonomía, reconocimiento al trabajo y al desempeño escolar, distribución por nivel educativo, discriminación, tensión entre el ámbito laboral o escolar y el familiar, hostigamiento sexual y satisfacción en el trabajo y la escuela (Buquet, Cooper, Rodríguez, 2010, p. 9)

A partir de este desafío, el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género se compuso por dimensiones y subdimensiones que contenían aspectos de tipo político, social, sexuales, culturales y económicos que afectaban a las relaciones entre hombres y mujeres, entre sus diversos estamentos al interior de la Educación Superior.

Los indicadores responden desde formas cualitativas y cuantitativas. Los primeros aluden a las opiniones y percepciones que tanto estudiantes, como académicos(as) y funcionarias(as) de una Institución Superior tienen respecto a hechos, fenómenos naturales o sociales. Los segundos indicadores refieren a la cuantificación de las

relaciones, hechos o fenómenos y se expresan como coeficientes, proporciones, índices, brechas y rangos entre hombres y mujeres ante diversas situaciones.

De este modo, los indicadores que estudian las relaciones de género en una institución de educación superior deben contener los diversos aspectos que conforman y condicionan la cotidianidad de quienes se vinculan con dicho espacio de formación y conocimiento. Por ello, es un sistema que desde los elementos políticos, sociales, culturales y económicos, responde al tipo prácticas y relaciones de género cotidianas que se generan al interior de estos espacios. La información busca analizar los espacios y fenómenos donde se concentran aspectos de discriminación y desigualdad, tales como: igualdad de oportunidades, acceso al empleo o estudio, correspondencia entre estudiantado y profesorado, permanencia y trayectoria al interior de la institución, distribuciones por niveles, labores y disciplinas, experiencias de empoderamiento y reconocimiento del trabajo académico, discriminación laboral o estudiantil, conciliación entre aspectos laborales, estudiantiles y la familia, hostigamiento en el trabajo o estudio y, por último, elementos de diversidad vinculados a aspectos socioeconómicos y étnicos. A partir de estos elementos, los indicadores sitúan a la categoría de género como eje conceptual central. Por consiguiente, es relevante destacar que el término género es desarrollado a través de estos indicadores como una normativa social impuesta a un cuerpo sexuado y alude a las diversas construcciones culturales y simbólicas, como también a la creación social de los roles apropiados para hombres y mujeres. En este sentido, el género permite evidenciar tanto las formas en que se conciben las relaciones entre seres humanos (Scott, 1999), y también al cómo se regulan y organizan las diversas formas de convivencia

y ser, entre hombres y mujeres, en la sociedad. Siguiendo a Judith Butler (2007), el género es el resultado de un conjunto de gestos corporales y prácticas discursivas que, al ser reiterativas, ella denomina performáticas. Esto significa que el género se construye, “llega a ser”, a partir de unas condiciones y situaciones culturales heredadas que se escenifican en el día a día y que se pueden modificar. Esto último porque el género implica una determinación cultural, pero a su vez una elección voluntaria (De Mauro, 2016).

Asimismo, el género es una categoría relacional que en los entornos educativos reproduce estereotipos, relaciones de poder, jerarquizaciones y subordinaciones entre sus diversos estudiantes, académicos-as y funcionarios-as. Por ello que desarrollar indicadores desde una base conceptual, que incorpora aspectos de género, permite visibilizar y comprender cómo son dichas relaciones y sus brechas.

Analizar las “imágenes” y experiencias de las mujeres estudiantes, funcionarias y académicas al interior del sistema universitario, para ponerlo en relación con las experiencias de los académicos, funcionarios y estudiantes, nos permite pensar las supuestas correlaciones de identidad entre la adscripción sexual de género (ser mujer u hombre) y su representación simbólica en la universidad (lo femenino y masculino). Según Nelly Richard (2008), existe una red cultural en la que se inscriben los signos de “hombre” y “mujer”. Comprender cómo funciona esa red al interior de la universidad nos permitirá entender cómo dialogan esos sistemas de poder, asimetría e identidad y cómo se conjugan en la cultura oficial universitaria, para desarrollar estrategias que modifiquen dichas formas normativas y construir políticas de equidad efectivas.

A partir de este propósito, el Sistema de indicadores de la UNAM presenta cuatro tipos de indicadores con distintos objetivos, los que permiten analizar y evaluar los procesos de equidad.

Tabla 3. Tipo de indicador y objetivo UNAM

Tipo de indicador	Objetivo
ENTRADA	Diagnosticar equidad o inequidad entre mujeres y hombres, revelando los espacios, fenómenos y lugares dónde se generan estas diferencias.
INSUMO	Identificar los recursos o condiciones requeridos para lograr equidad de género.
PROCESO	Mostrar mejoras o empeoras de las situaciones de equidad
RESULTADO	Valorar contribuciones de equidad entre sexo al interior de las Instituciones de Educación Superior
IMPACTO	Evaluar cambios en las relaciones de género

Fuente: Sistema de Indicadores de Género de la UNAM

A partir de estos tipos de indicadores, el Sistema plantea diversas dimensiones asociadas a la población y de formas cualitativas y cuantitativas. Se presentan a continuación los cinco tipos de indicadores cuantitativos propuestos por la UNAM que ha recogido este estudio.

Tabla 4. Tipo de indicador, Población, forma y dimensión asociada

TIPO DE INDICADOR: ENTRADA	
Población	Dimensión que aborda el indicador
Personal académico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo 2. Correspondencia entre estudiantado y profesorado. 3. Permanencia 4. Distribución por nivel educativo y disciplina 5. Empoderamiento y autonomía de las mujeres 6. Estímulos y reconocimiento del trabajo académico 7. Discriminación en el ámbito laboral 8. Tensiones entre los ámbitos laboral y familiar 9. Hostigamiento sexual en el trabajo 10. Diversidad étnica 11. Diversidad socioeconómica
Personal administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo 2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres 3. Permanencia 4. Estímulos y reconocimiento del trabajo académico 5. Tensiones entre los ámbitos laboral y familiar 6. Hostigamiento sexual en el trabajo 7. Diversidad étnica en el personal administrativo 8. Diversidad socioeconómica en el personal administrativo
Población estudiantil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo 2. Distribución por nivel educativo y disciplina 3. Desempeño académico 4. Empoderamiento y autonomía de las mujeres 5. Discriminación en el ámbito escolar 6. Tensiones entre los ámbitos laboral y familiar
TIPO DE INDICADOR: INSUMO	
Personal académico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perspectiva de género en la currícula de las instituciones de educación superior 2. Políticas de acción afirmativa 3. Capacitación en género
Personal administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perspectiva de género en la currícula de las instituciones de educación superior 2. Políticas de acción afirmativa 3. Capacitación en género
Población estudiantil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perspectiva de género en la currícula de las instituciones de educación superior 2. Políticas de acción afirmativa 3. Capacitación en género

TIPO DE INDICADOR: PROCESO	
Personal académico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de mujeres en el personal académico 2. Participación de mujeres en los programas de acción afirmativa 3. Participación en talleres sobre género
Personal administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de mujeres en el personal académico 2. Participación de mujeres en los programas de acción afirmativa 3. Participación en talleres sobre género
Población estudiantil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de mujeres en el personal académico 2. Participación de mujeres en los programas de acción afirmativa 3. Participación en talleres sobre género
TIPO DE INDICADOR: RESULTADO	
Personal académico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribución por nivel educativo y disciplina 2. Capacitación en género 3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
Personal administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo 2. Capacitación en género 3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
Población estudiantil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribución por nivel educativo y disciplina 2. Capacitación en género 3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
TIPO DE INDICADOR: IMPACTO	
Personal académico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones entre hombres y mujeres
Personal administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones entre hombres y mujeres
Población estudiantil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones entre hombres y mujeres

2.2. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

El Diagnóstico de Brechas de Género de la Universidad de Los Lagos se realizó con una metodología cuantitativa, aplicando un análisis interpretativo crítico desde un enfoque de género. La información fue recabada a través de dos fases. En primer lugar, a partir de los indicadores de la UNAM, se recopiló un conjunto de datos utilizando como fuente primaria los registros académicos de la Universidad, correspondientes al 2016 y 2018.

En un segundo momento se aplicó una encuesta a través de Google Forms, como un muestreo no probabilístico sino que por conveniencia para obtener la mayor cantidad de respuestas por cada estamento. El instrumento utilizado fue elaborado por la UNAM e incluido en el texto “Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior” en el Anexos A, B y C, que fue construido y validado por el equipo de académicas de la UNAM para la elaboración de su propio diagnóstico. Este instrumento fue revisado por la Mesa de Género de la Universidad de Los Lagos y sometido a ajustes en nomenclatura y a la estructura del sistema universitario chileno. La validación del instrumento se realizó a través de las representantes académicas, funcionarias y estudiantes que formaban parte de la Mesa de Género. Una vez realizada la revisión, corrección e incorporación de ajustes, así como la validación del instrumento, se dispuso su aplicación de manera inicial a estudiantes del campus Puerto Montt. Sin embargo, esta tarea se vio interrumpida por el período de vacaciones de verano de 2018 y, posteriormente, por la movilización estudiantil, entre mayo y junio de ese año. Frente a ello se consideró que aplicar la encuesta a estudiantes en un ambiente de movilización no era oportuno y se postergó hasta la normalización de las actividades.

Finalmente, entre los meses de agosto y octubre de 2018, se aplicó el instrumento por conveniencia, puesto que no fue posible acceder a una muestra proporcional por cada estamento y/o carrera. Debido a ello se decidió seleccionar una muestra accesible por cada estamento, respecto a su disponibilidad para contestar la encuesta.

Debido a ello, la encuesta fue enviada al correo institucional a través del Departamento de Comunicaciones de la Universidad a todo el grupo de estudiantes, académicas(os) y funcionarias(os) de la Universidad de Los Lagos, desarrollando una invitación abierta a participar en este estudio institucional.

Se contó con un total de **502 participantes**, entre los tres estamentos.

Cabe hacer mención que el instrumento aplicado en la Universidad de Los Lagos ha sido también utilizado en el levantamiento de información para los Diagnósticos de Género en las Universidades de Santiago de Chile, Austral de Chile y Valparaíso, entre otras. Este hecho constituye un insumo importante para trabajar los resultados a nivel nacional e impulsar acciones mucho más globales para avanzar en la construcción de espacios de equidad e igualdad para todas y todos.

Es relevante destacar que dentro de la participación estudiantil, un caso fue señalado como intersexual, el cual no fue incluido en la muestra de resultados. Asimismo, este caso nos entrega el desafío para próximos estudios o diagnósticos al interior de la universidad, para considerar estas vivencias del sexo-género dentro del análisis institucional.

El análisis de los datos obtenidos en la encuesta fue realizado por el equipo de la Dirección de Análisis Institucional, quien procedió a la depuración y parametrización de los datos en el software Excel. Posteriormente se procedió a su procesamiento, entregando estadísticas descriptivas de cada uno de los grupos encuestados. Algunos resultados de las encuestas fueron cruzados con registros académicos para responder a los indicadores. Finalmente, los resultados se presentan en un informe individual por grupo, y se mostraron por medio de tablas y gráficos.

Una vez que la Dirección de Análisis Institucional entregó los resultados al equipo coordinador del Diagnóstico, este realizó una triangulación y cruzó la información obtenida de la encuesta (manifesta-

Tabla 5. Total de participantes en Diagnóstico de Género Universidad de Los Lagos

Mujeres	Nº	Hombres	Nº	Otra identidad	Total Participantes	Total en la Universidad	% de muestra por cada estamento, respecto al total
Académicas	57	Académicos	68	0	119	325	36,6%
Funcionarias	96	Funcionarios	61	0	157	487	32,2%
Estudiantes	113	Estudiantes	112	1	226	9767	2,3%

Nota: El total en la Universidad para Académicos(as) y Funcionarios(as) corresponden a Contratas y Plantas a diciembre de 2018.

Nota: El total en la Universidad para Estudiantes corresponde a lo informado al SIES (Sistema de Información de Educación Superior) al 30 de abril de 2018.

da en tablas y gráficos) con los indicadores y los antecedentes del estado del arte sobre la equidad de género en las instituciones de educación superior nacionales e internacionales, en el contexto de las directrices internacionales sobre la temática.

Los resultados del Diagnóstico se materializan tanto en una descripción, que enfatiza cómo el enfoque de género influye en las relaciones al interior de la universidad, como también el desarrollo de unas conclusiones que plantean una serie de estrategias y acciones para fomentar el cuidado y la equidad en la comunidad universitaria. Por último, estos resultados permiten pensar en las políticas de género para insertar con mayor énfasis esta temática en el ámbito de la docencia, la investigación y capacitación, empoderamiento y autonomía de las académicas, funcionarias y mujeres estudiantes.

2.3 DIMENSIONES E INDICADORES PARA EL DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

El Diagnóstico realizado al interior de la Universidad de Los Lagos utilizó el catálogo de referencias asociadas a la igualdad de género propuesto por la Universidad Nacional Autónoma de México (Buket, Cooper, Rodríguez, 2010). Este Sistema de indicadores fue revisado a fondo y, luego de contrastarlo con la adaptación realizada por la Universidad Austral de Chile (UACH, 2016) y la Universidad de Valparaíso (UV, 2018) en sus respectivos diagnósticos, fue adaptado a nuestro contexto institucional.

A partir de aquí, el trabajo se centró en los indicadores de entrada, insumo, proceso, resultado e impacto de la UNAM y se organizaron a través de las cinco dimensiones propuestas.

Es relevante mencionar que para este primer diagnóstico no se incorporó la dimensión de “Diversidad”, ya que esta se centra en comprender las características y diferencias de toda la comunidad universitaria no solo en tanto aspectos de género. Por ello, decidimos centrarnos en las otras cuatro dimensiones desde una mirada de género e incluir en próximos estudios esta dimensión.

Tabla 6. Dimensiones abordadas en el Diagnóstico de Género de ULAGOS

Dimensión	Significación
Oportunidades en acceso	Recursos materiales y simbólicos al que cada integrante de la comunidad universitaria tiene acceso a lo largo de su trayectoria en la Universidad.
Hostigamiento sexual	Creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando está dirigido a determinados grupos o categorías de personas en general.
Roles de género	Normas y comportamientos asociados a hombres y mujeres dentro de sus labores como estudiantes, académicos-as y funcionarios-as al interior de la universidad.
Decisión y liderazgo académico	Capacidad de decisión y/o empoderamiento ante situaciones
Discriminación	Distinción, exclusión o restricción que no está basada en los méritos individuales, que resulte en el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito académico.

Presentamos a continuación el desglose de los indicadores utilizados en el Diagnóstico de Brechas de Género de la Universidad de Los Lagos, por cada estamento, asociado a su dimensión y fuente de información.

Tabla 7. Cantidad de indicadores y su fuente por cada dimensión abordada

Estamento	Dimensiones	Nº de Indicadores	Fuente de información
Académico	Oportunidades en acceso	18	Registros Administrativos y Encuesta
	Hostigamiento sexual	2	Encuesta
	Roles de género	4	Registros Administrativos y Encuesta
	Decisión y liderazgo académico	6	Registros Administrativos
	Discriminación	4	Encuesta
No académico	Oportunidades en acceso, empleo y carrera académica	8	Registros Administrativos y Encuesta
	Hostigamiento sexual	2	Encuesta
	Roles de género	3	Registros Administrativos y Encuesta
	Decisión y liderazgo académico	2	Registros Administrativos
Estudiantes	Discriminación	1	Encuesta
	Oportunidades en acceso	6	Registros Administrativos y Encuesta
	Hostigamiento sexual	2	Encuesta
	Roles de género	5	Registros Administrativos y Encuesta
	Decisión y liderazgo académico	1	Registros Administrativos
	Discriminación	2	Encuesta

Tabla 8. Dimensiones e indicadores utilizados en el Diagnóstico de Brechas de Género de ULAGOS para académicos(as)

GRUPO DE ACADÉMICOS(AS)		
Dimensión	Indicador	Fuente
Académico	Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal académico Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes nombramientos académicos. Proporción de mujeres y de hombres en las diferentes categorías de carrera académica. Porcentaje de mujeres y hombres en las horas contratadas. Porcentaje de mujeres y hombres según tipo de contrato. Porcentaje de mujeres y de hombres acreditados para docencia de postgrado. Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el total del personal académico y el porcentaje de mujeres en carrera académica. Brecha de ingreso promedio por nombramiento. Participación de mujeres y de hombres en los distintos rangos de ingreso. Porcentaje de mujeres y de hombres que recibieron asignación por producto académico. Porcentaje de mujeres y de hombres con permisos de perfeccionamiento académico. Porcentaje de mujeres y hombres con proyectos de investigación. Porcentaje de mujeres y hombres en núcleos de investigación. Porcentaje de mujeres y hombres con publicaciones.	Registros administrativos del personal académico
	Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral. Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas(os) en el trabajo. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que sus recursos son adecuados para el desarrollo de sus labores académicas.	Encuesta
Hostigamiento sexual	Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho	Encuesta

Roles de género	Porcentaje de hombres y mujeres que laboran en las distintas áreas de conocimiento.	Registros administrativos
	Relación de la condición de maternidad con el grado académico obtenido	Registros administrativos y encuesta
	Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres) Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres	Encuesta
Decisión y liderazgo académico	Número de mujeres y de hombres como autoridades unipersonales superiores Porcentaje de mujeres y de hombres en cuerpos colegiados de la administración central de la ULAGOS Porcentaje de mujeres y de hombres en los cuerpos colegiados directivos de las dependencias (Consejo Superior) Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos directivos Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones evaluadoras Porcentaje de hombres y mujeres en organización gremial	Registros administrativos
Discriminación	Proporción de mujeres y de hombres que han sido excluidas(os) de algún evento académico (concurso de oposición, promoción, premio). Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación de género en su institución. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que la evaluación o dictamen sobre su trabajo académico ha sido injusta. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución donde laboran.	Encuesta

Tabla 9. Dimensiones e indicadores utilizados en el Diagnóstico de Brechas de Género de ULAGOS para funcionarios(as)

GRUPO DEL PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN APOYO Y SERVICIOS		
Dimensión	Indicador	Fuente
Oportunidades en acceso y empleo	Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal profesional, de administración apoyo y servicios	Registros administrativos del personal no académico
	Porcentaje de mujeres y de hombres por tipo de contrato	
Diferencia en el promedio de años de antigüedad de mujeres y hombres.		
Brecha de ingresos por puesto.		
Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso.		
	Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral.	Encuesta
	Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas(os) en el trabajo.	
Hostigamiento sexual	Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento.	Encuesta
	Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho.	
Roles de género	Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes áreas personal profesional, de administración apoyo y servicios.	Registros administrativos
	Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres)	Encuesta
Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres.		
Decisión y liderazgo	Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos de jefatura.	Registros administrativos
	Porcentaje de hombres y mujeres en organizaciones gremiales.	
Discriminación	Proporción de mujeres y hombres que perciben discriminación.	Encuesta

Tabla 10. Dimensiones e indicadores utilizados en el Diagnóstico de Brechas de Género de ULAGOS para estudiantes

GRUPO DE ESTUDIANTES		
Dimensión	Indicador	Fuente
Oportunidades en acceso	Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de la matrícula estudiantil de pregrado. Porcentaje de mujeres y hombres en el total de matrícula estudiantil. Porcentaje de mujeres y de hombres en estudios de postgrado. Porcentaje de mujeres y de hombres con promedios altos. Porcentaje de mujeres y de hombres egresados por conclusión de los estudios.	Registros administrativos
	Proporción de mujeres y de hombres que trabajan de manera remunerada además de estudiar.	Encuestas
Hostigamiento sexual	Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho	Encuesta
Roles de género	Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras. Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada área de conocimiento. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada carrera o facultad. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a las actividades domésticas, educativas, laborales y recreativas de las mujeres y los promedios de los hombres.	Registros administrativos
Decisión y liderazgo	Porcentaje de mujeres y de hombres en espacios de decisión.	Registros administrativos
Discriminación	Proporción de mujeres y de hombres que fueron excluidas/ de alguna actividad, premio o beca. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación.	Encuesta

III PARTE.

Resultados del Diagnóstico de Brechas de Género de la Universidad de Los Lagos

La presentación de los resultados del Diagnóstico es por estamento: primero personal académico, luego personal administrativo y, por último, el grupo estudiantes. Cada indicador se muestra a través de gráficos y/o tablas que recogen los distintos tipos de información, cuyo origen fueron los registros académicos entre 2016 y 2018, junto con los resultados de la encuesta aplicada en 2018.

Tabla II. Porcentaje de Hombres y Mujeres del estamento académico que respondieron la encuesta

Tipo de Contrato	Hombres		Mujeres		Total N° Encuestados	Porcentaje Total
	Encuestados	Porcentaje	Encuestadas	Porcentaje		
Contrata Jornada completa	40	46,0%	47	54,0%	87	70%
Contrata Media Jornada	1	16,7%	5	83,3%	6	5%
Honorario	7	46,7%	8	53,3%	15	12%
Planta	9	52,9%	8	47,1%	17	14%
Total general	57	45,6%	68	54,4%	125	100%

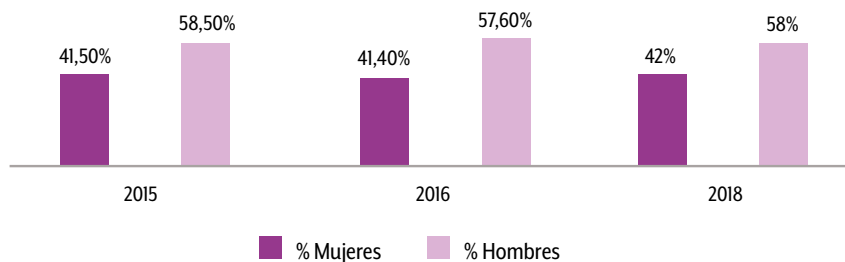
3.1 RESULTADOS ESTAMENTO ACADÉMICO

3.1.1 DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES EN ACCESO, EMPLEO Y CARRERA ACADÉMICA

Esta dimensión se refiere al acceso a recursos materiales y simbólicos a los que cada integrante de la comunidad universitaria tiene acceso a lo largo de su trayectoria en la Universidad. Se han utilizado los datos de los registros administrativos al 2018, y en algunos casos ha sido posible exponer una comparación de la información entre 2016 y 2018. También se presentan los resultados de la encuesta aplicada al estamento académico.

INDICADOR 1. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Gráfico 3. Proporción de Académicas(os)



En la actividad académica de 2018 participaron mas hombres que mujeres con un 58% y 42%, respectivamente.

Gráfico 4. Porcentaje de Mujeres y Hombres por unidades académicas 2016

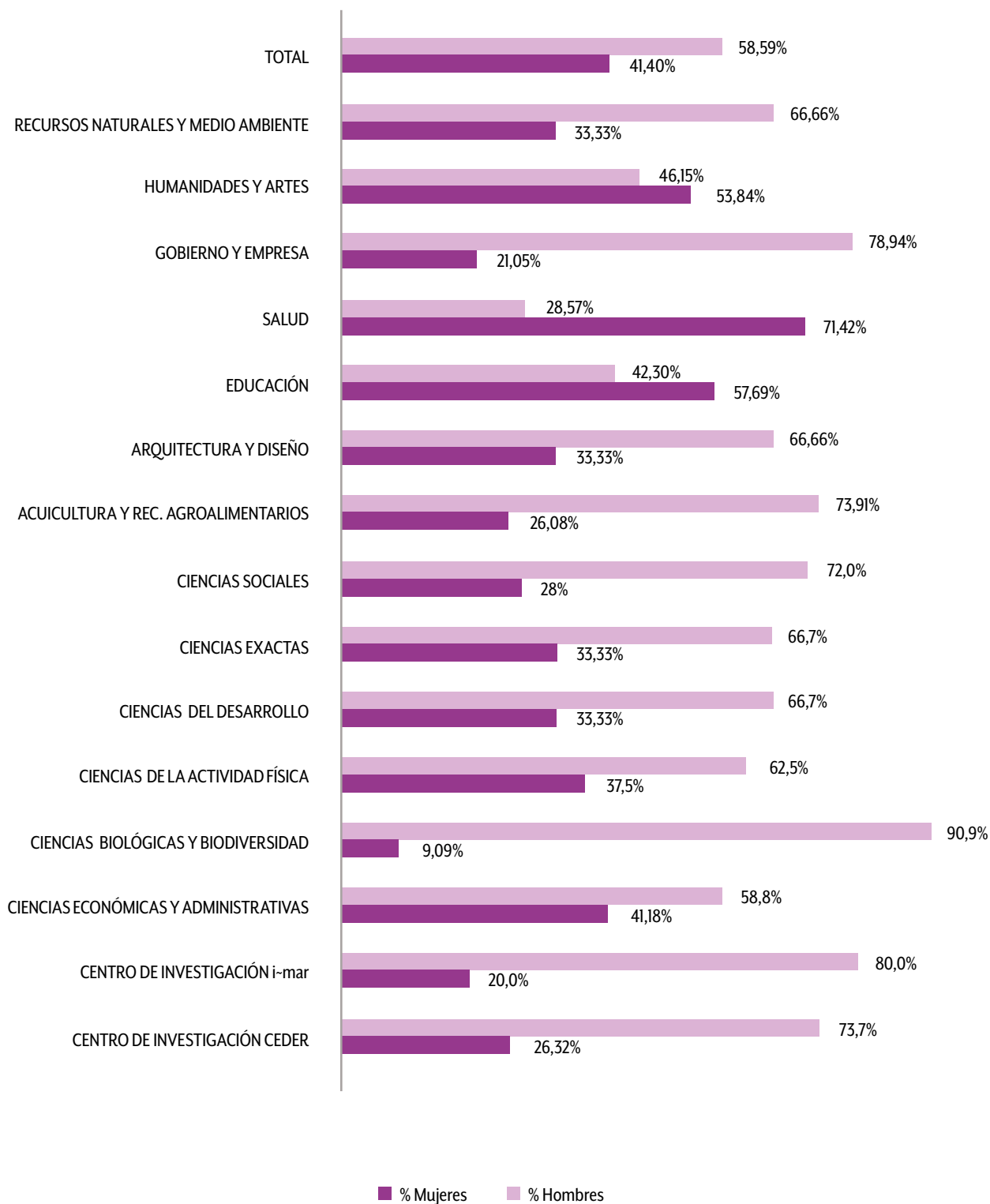
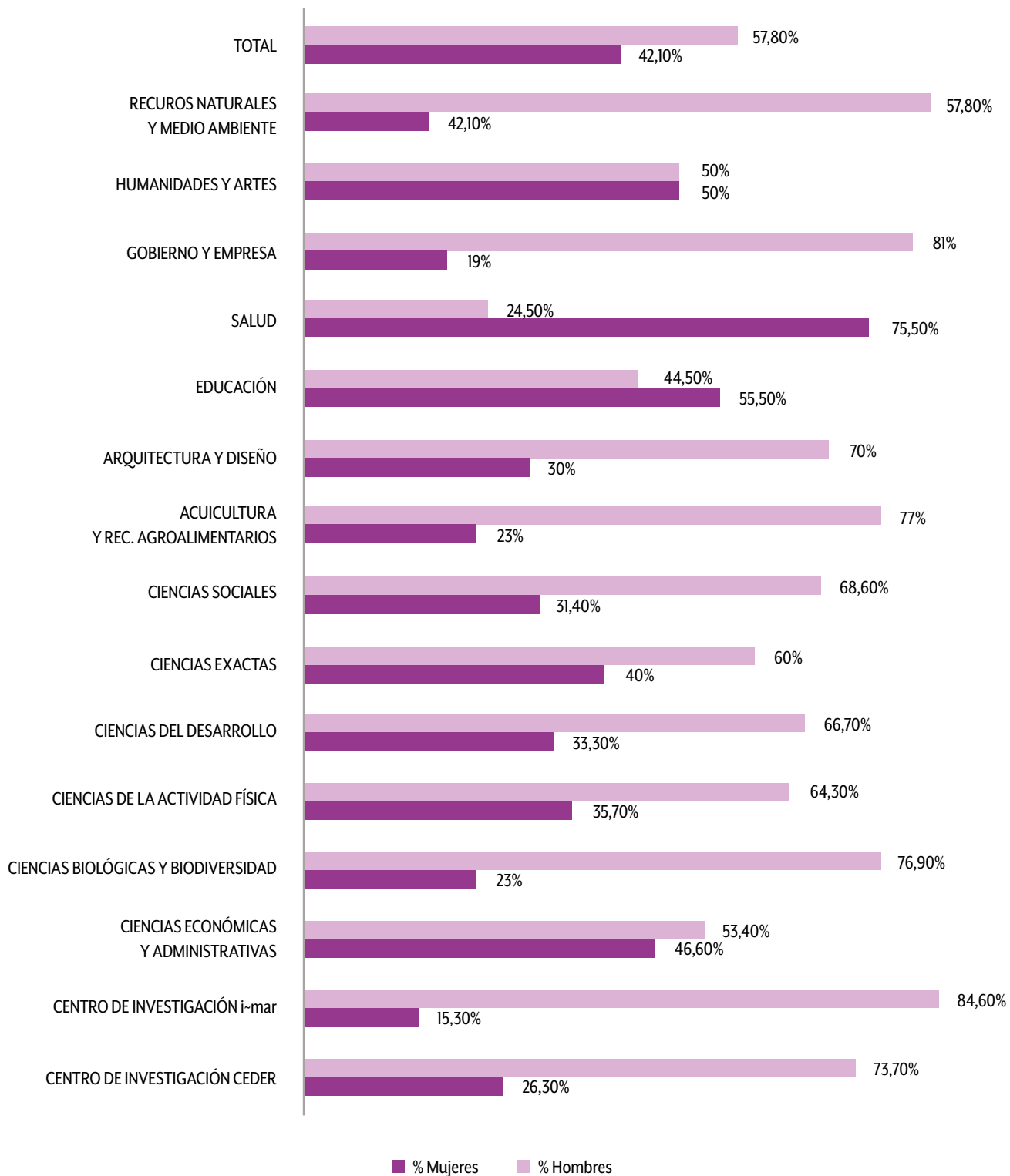


Gráfico 5. Proporción de Mujeres y Hombres por unidades académicas 2018



Las diferentes unidades académicas presentan una tendencia a estar constituidas mayoritariamente por hombres a excepción de Salud, Educación y Humanidades & Artes, respectivamente.

INDICADOR 2. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS DIFERENTES NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS

Gráfico 6. Cantidad de Mujeres por nombramiento académico 2016 y 2018

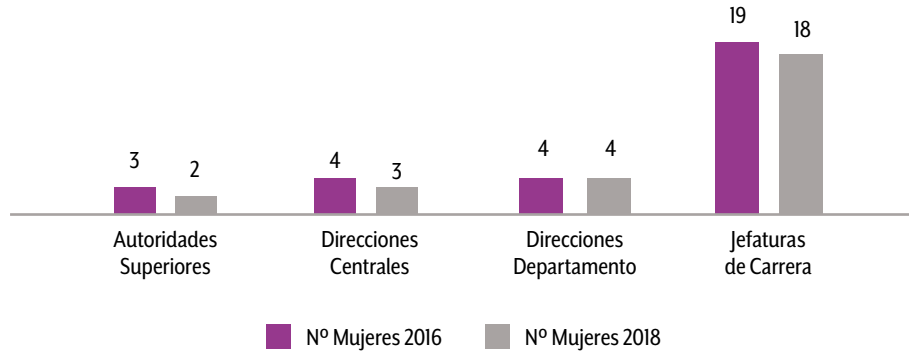


Gráfico 7. Porcentaje de Mujeres y Hombres por nombramiento académico 2016

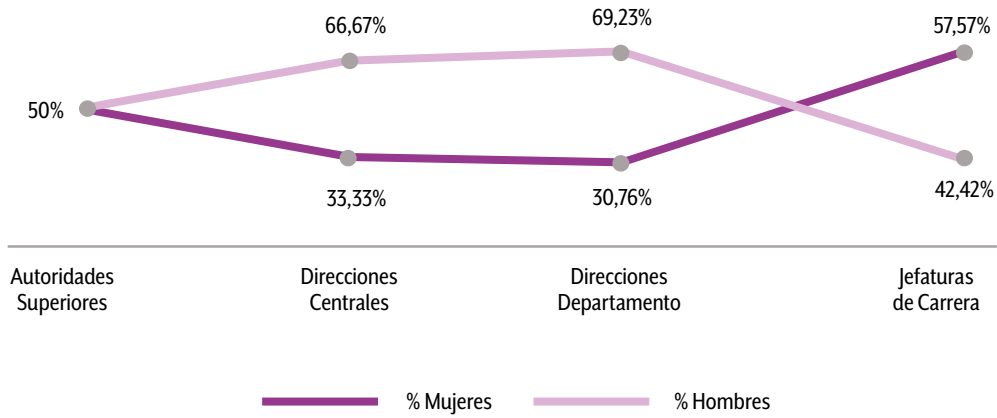
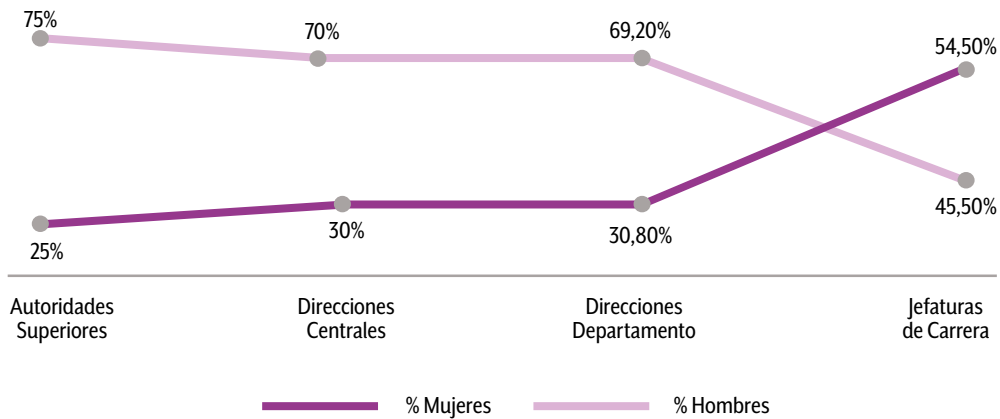
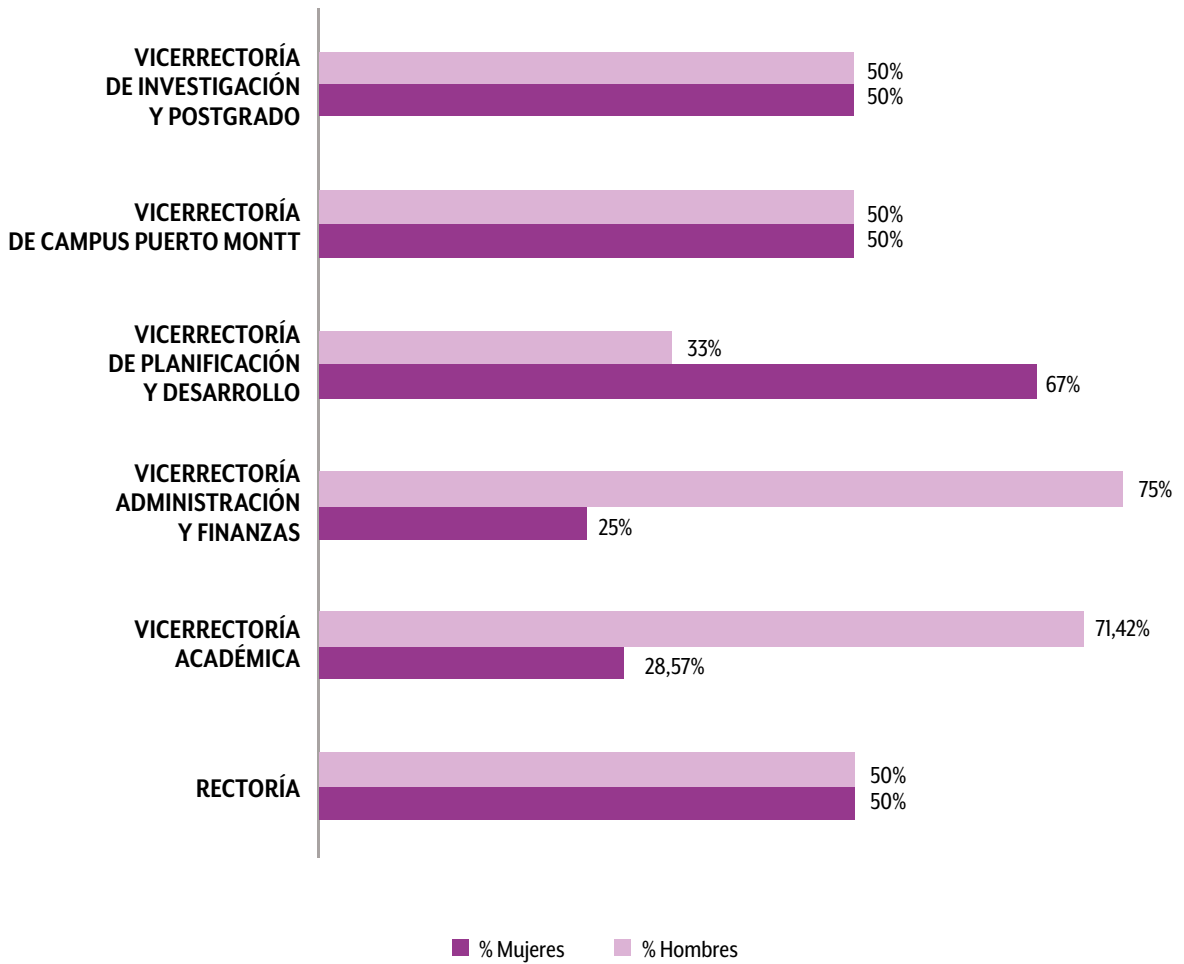


Gráfico 8. Porcentaje de Mujeres y Hombres por nombramiento académico 2018



Los gráficos 6 y 7 muestran la relación numérica y porcentual en el nombramiento académico en las diferentes direcciones y jefaturas en 2016. En autoridades Superiores se observa paridad en los cargos, sin embargo, en los centros de investigación la presencia de la mujer es nula, el unico cargo en que existe una diferencia porcentual mayor (15,15%) de participación de la mujer es en el cargo de jefatura de carrera.

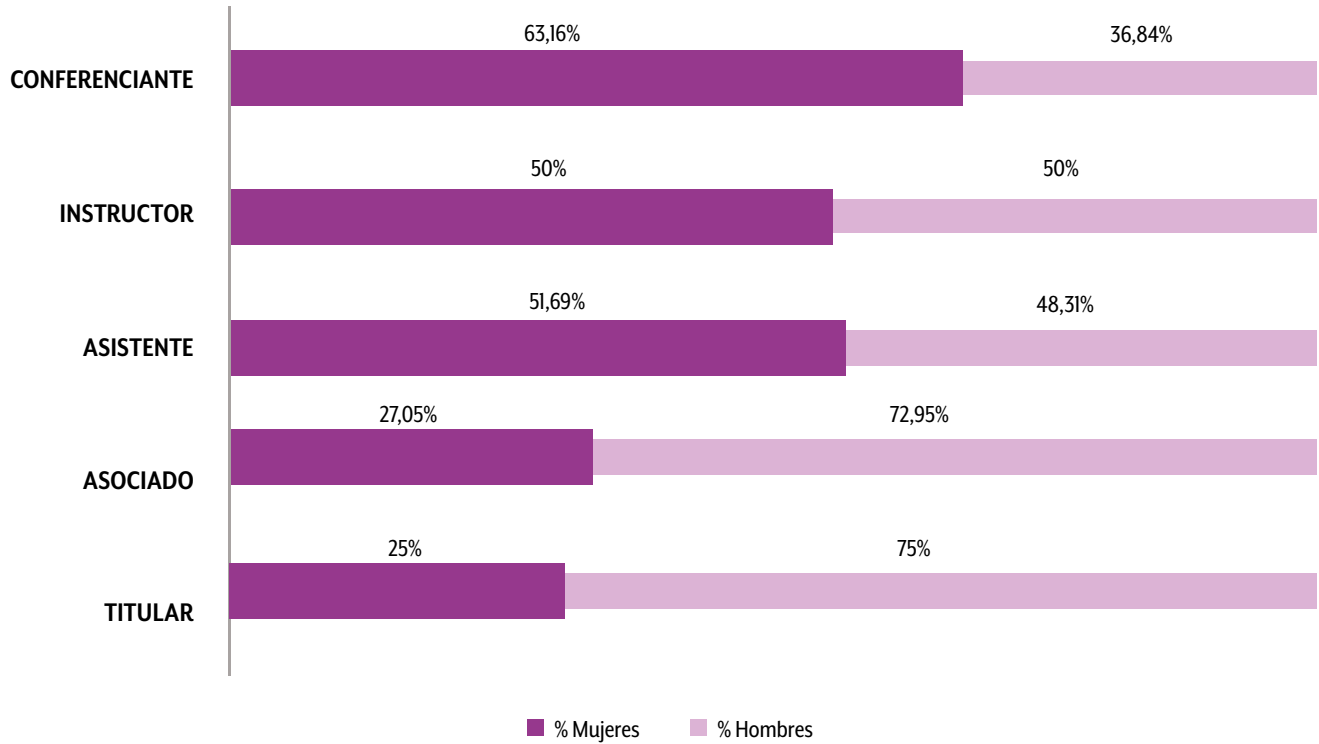
Gráfico 9. Proporción Mujeres y Hombres en equipos directivos 2018



Respecto de la participación de la mujer en los equipos directivos encontramos diferencias significativas en las distintas áreas de trabajo, siendo menor su participación (< al 30%) en dos de las vicerrectorías, VAF y VAC respetivamente.

INDICADOR 4. PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE CARRERA ACADÉMICA

Gráfico 10. Proporción de Mujeres y Hombres en jerarquía académica 2016

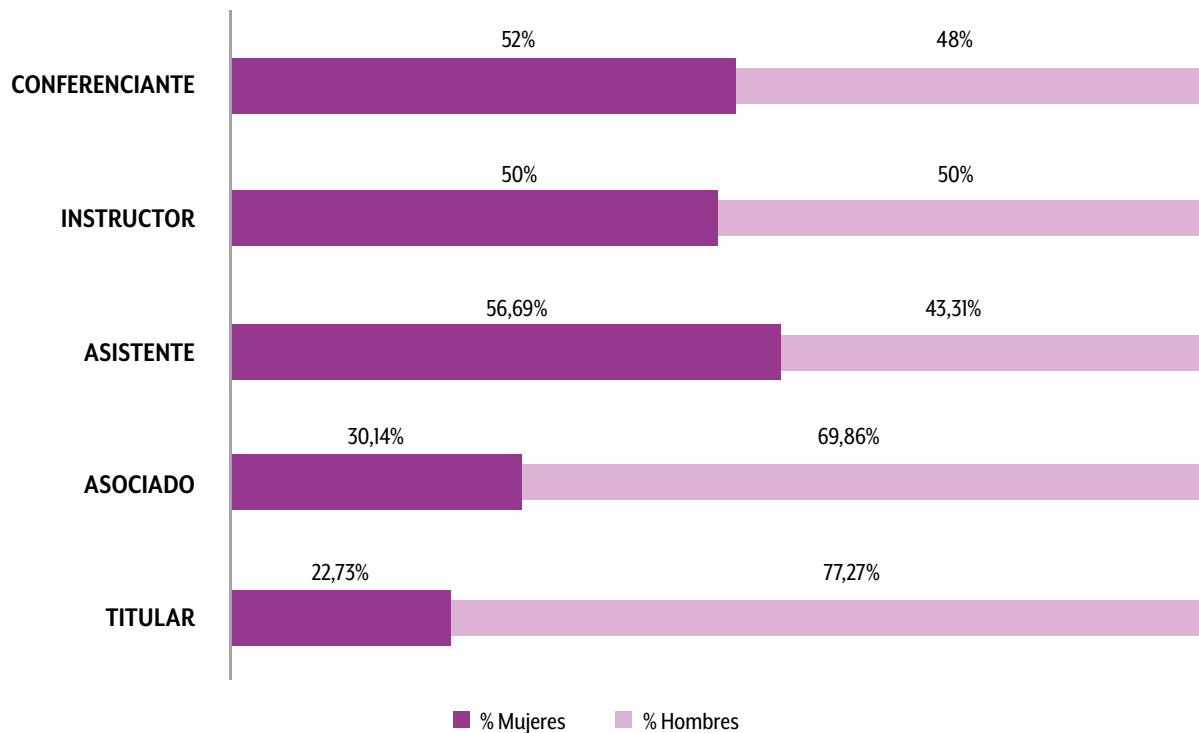


En relación con la participación de hombres y mujeres en las diferentes jerarquías, se observa que la presencia de hombres se concentra en las jerarquías superiores, Titular y Asociado. Las jeraquias inferiores están siendo ocupadas en mayor porcentaje por mujeres (Asistente y Conferencista), existiendo paridad solo en la jerarquía de Instructor (fig. 10).

La participación de los hombres y mujeres (2016 y 2018) en las diferentes jerarquías tiene un aumento de hombres (17) y se mantienen las mujeres (5).

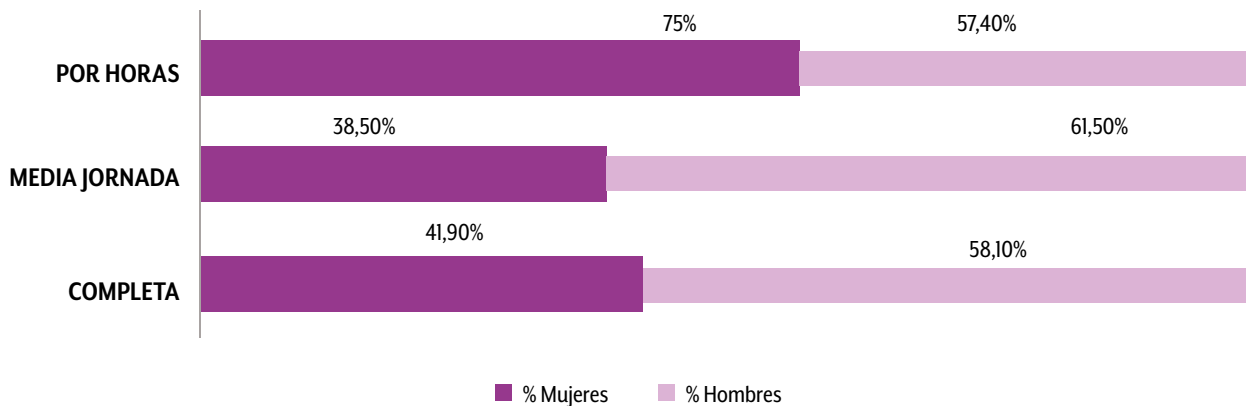
En la jerarquía Asociado aumentan ambos, de 33 a 44 mujeres y de 89 a 102 hombres. El mayor aumento de mujeres corresponde a la jerarquía de Asistente pasando de 61 a 72 mujeres ubicadas en esta categoría.

Gráfico 11. Porcentaje de Mujeres y Hombres en jerarquía académica 2018



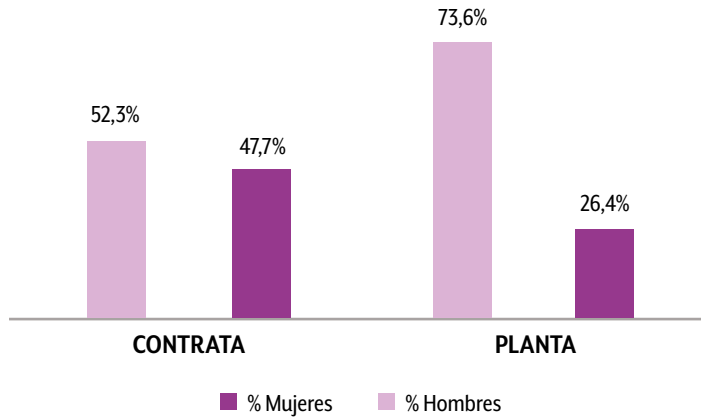
INDICADOR 5. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS HORAS DE CONTRATADAS

Gráfico 12. Proporción de Mujeres y Hombres por tipo de jornada 2018



INDICADOR 6. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN TIPO DE CONTRATO

Gráfico 13. Proporción de Mujeres y Hombres según tipo de contrato 2018



Los gráficos muestran la relación porcentual de hombres y mujeres pertenecientes a cada tipo de jornada y contrato vigente al año 2018. La forma en que participa la mujer en la academia es principalmente por horas (75%), seguida de la jornada completa con un 41,9% versus los hombres con 58,1%. Por otro lado, según tipo de contrato en la categoría “planta” está constituida por un 75,6% de hombres y un 26,4% de mujeres. En la categoría “contrata” esta constituida por un 47,7% de mujeres y 25% de hombres.

INDICADOR 7. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES ACREDITADOS PARA LA DOCENCIA DE POSTGRADO

Gráfico 14. Proporción de Mujeres y Hombres acreditados para docencia en doctorado 2018



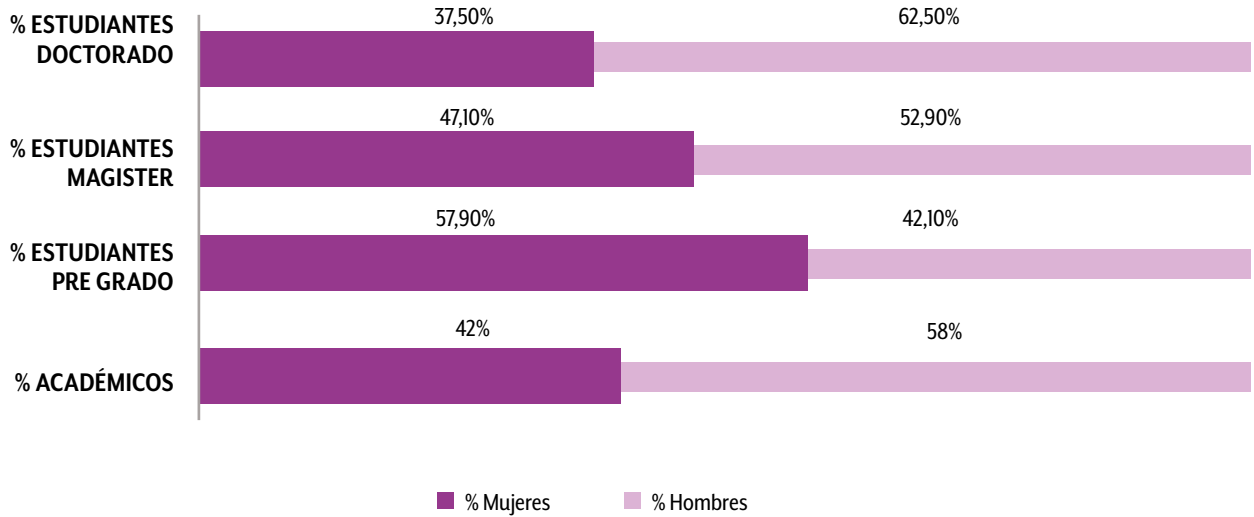
Gráfico 15. Proporción de Mujeres y Hombres acreditados para docencia en posgrado magister disciplinar 2018



La participación en la docencia a nivel de Doctorado es 75% para los hombres y 25% para las mujeres. A nivel de Magister disciplinar la participación de hombres es de 78% versus un 22% de mujeres.

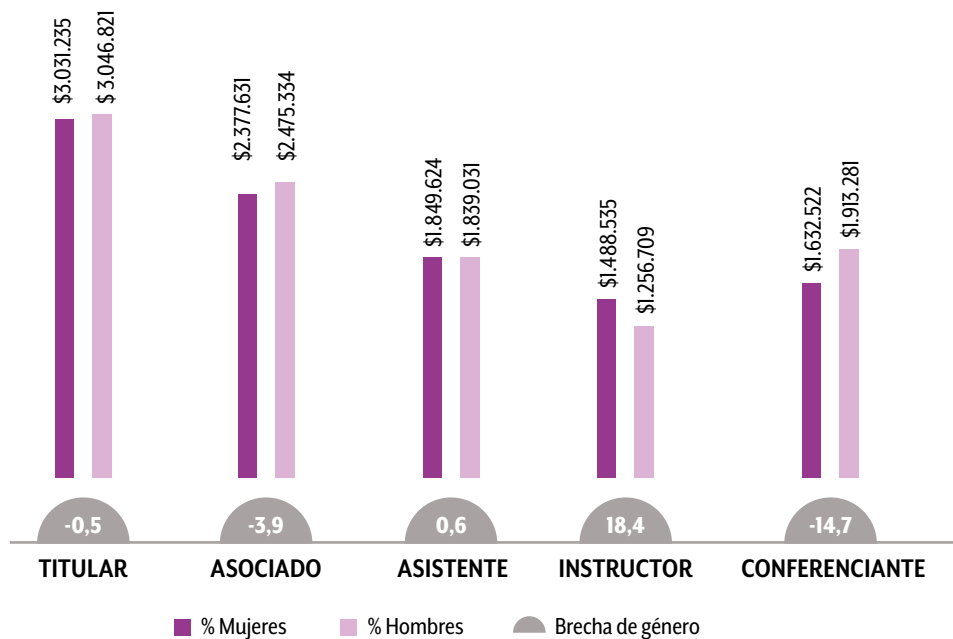
INDICADOR 8. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE DOCTORADO Y SU PARTICIPACIÓN EN NOMBRAMIENTO DE PROFESOR EN CARRERA ACADÉMICA.

Gráfico 16. Diferencia entre la población de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica 2018



INDICADOR 9. BRECHA DE INGRESO PROMEDIO POR NOMBRAMIENTO

Gráfico 17. Brecha de ingreso promedio por nombramiento 2018



Existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres, siendo favorable a los hombres en las jerarquías de Titular, Asociado y Conferencista, solo existe una diferencia positiva para la mujer en las jerarquías de Asistente e Instructor.

INDICADOR 10. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS DISTINTOS RANGOS DE INGRESO

Gráfico 18. Brecha de ingreso de Mujeres y Hombres por nombramiento 2018 (Titulares A y B)

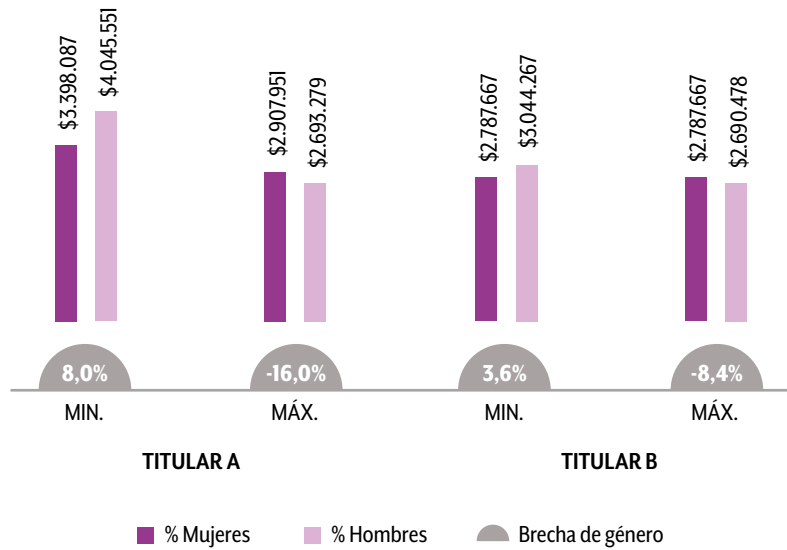
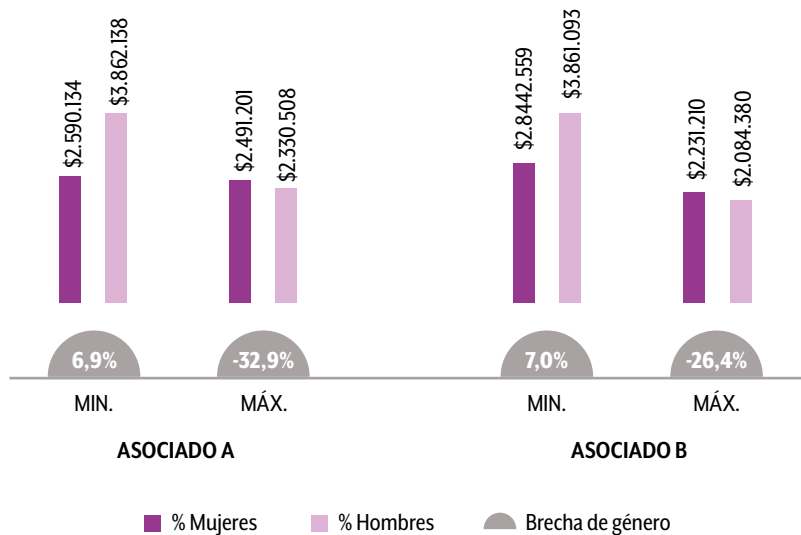
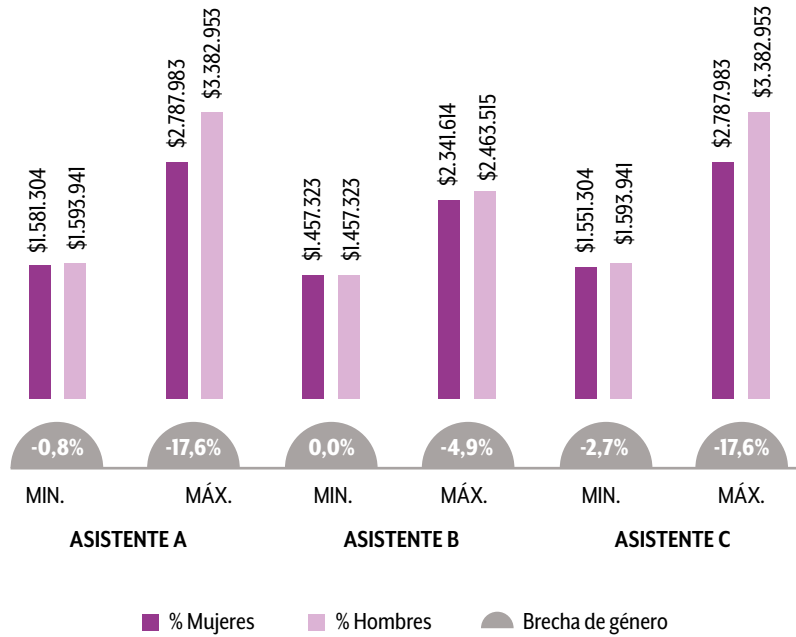


Gráfico 19. Brecha de ingreso de Mujeres y Hombres por nombramiento 2018 (Asociado A y B)



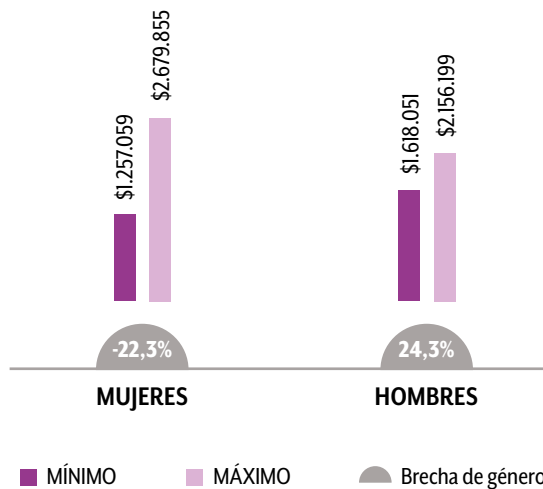
La mayor diferencia en el ingreso en ambas categorías de Titular entre hombres y mujeres, se encuentra en el máximo, siendo mayor para los hombres en un 16% y 8,4% en Titular A y Titular B, respectivamente.

Gráfico 20. Brecha de ingreso de Mujeres y Hombres por nombramiento 2018 (Asistente A-B-C)



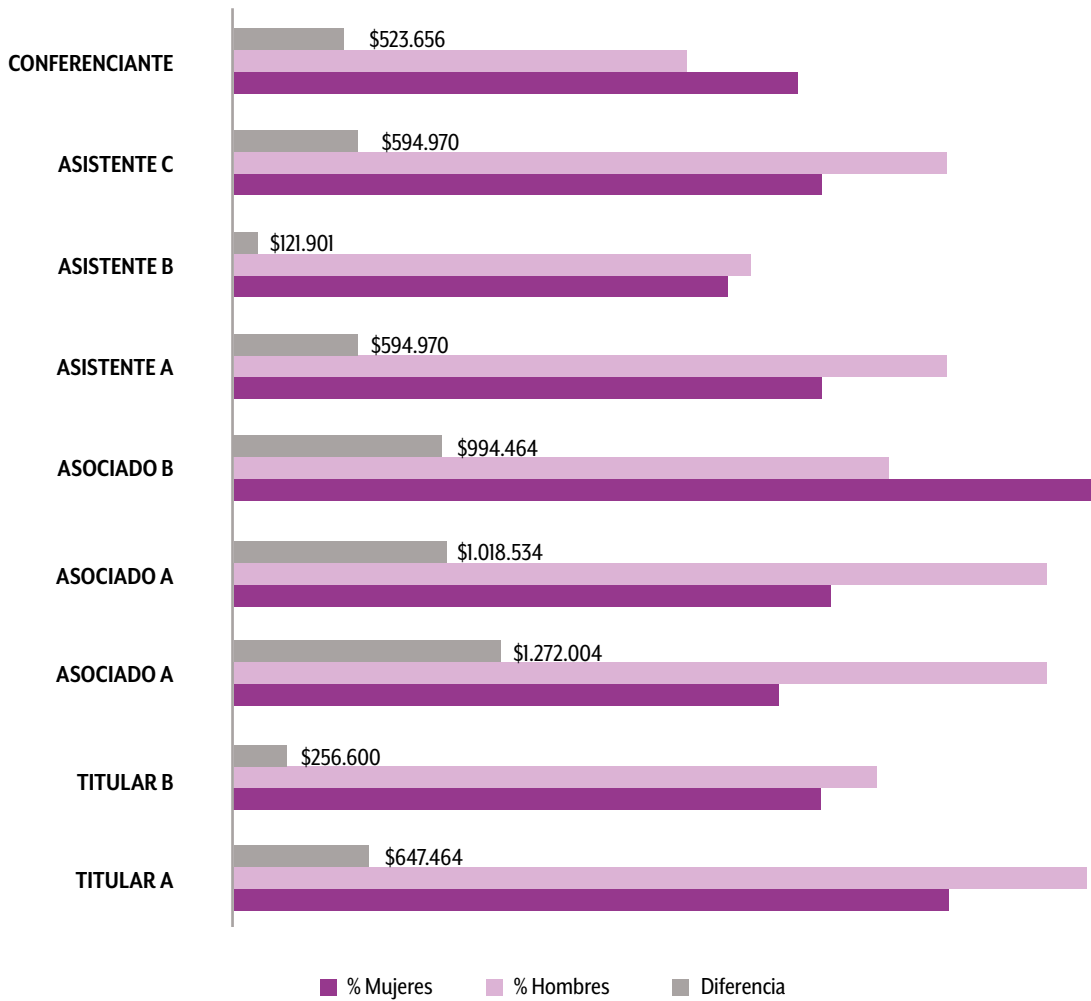
La mayor diferencia en el ingreso en las tres categorías de Asistente A, B y C, entre hombres y mujeres, se encuentra en el máximo, siendo mayor esta diferencia en la jerarquía de Asistente A y C (17,6%).

Gráfico 21. Brecha de ingresos de Mujeres y Hombres por nombramiento de conferenciante 2018



En la jerarquía de conferenciante existen diferencia en el ingreso entre hombres y mujeres, favoreciendo el ingreso máximo a las mujeres por sobre los hombres.

Gráfico 22. Diferencia entre los ingresos máximos de Hombres y Mujeres



INDICADOR 11. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE RECIBIERON ASIGNACIÓN POR PRODUCTO ACADÉMICO

Gráfico 23. Porcentaje de Mujeres y Hombres que recibieron asignación por producto académico de primer autor 2018



Gráfico 24. Porcentaje de Mujeres y Hombres que recibieron asignación por producto académico co-autor (Incentivo 2018)



La asignación por producto como primer autor y co-autor tienen la misma tendencia de participación, siendo en ambos casos superior la de los hombres en 84% y 86,5% respectivamente.

INDICADOR 12. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES CON PERMISOS DE PERFECCIONAMIENTO ACADÉMICO

Gráfico 25. Proporción de Mujeres y Hombres con permiso de perfeccionamiento académico 2018



INDICADOR 13. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Gráfico 26. Porcentaje de Mujeres y Hombres en proyectos de investigación 2016

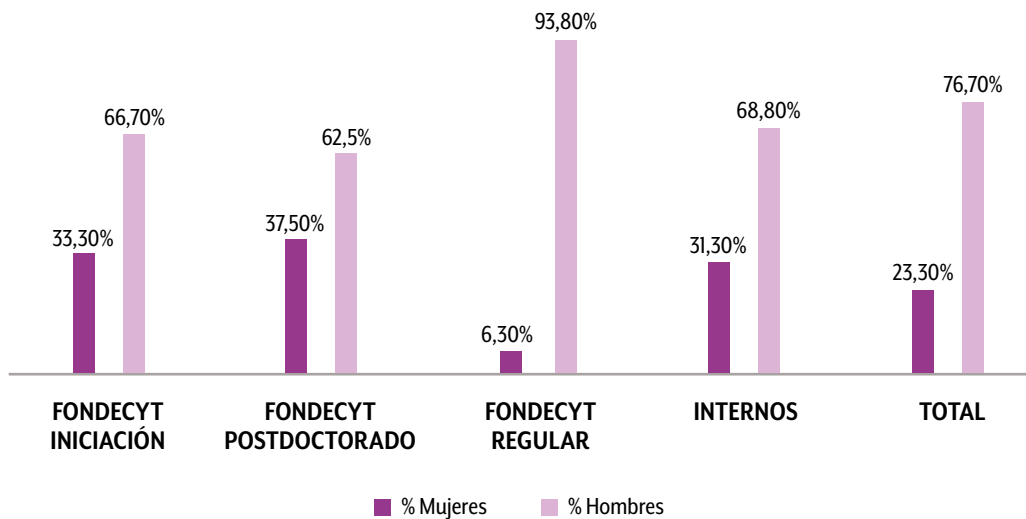


Gráfico 27. Porcentaje de Mujeres y Hombres en proyectos externos en innovación y transferencia tecnológica 2018



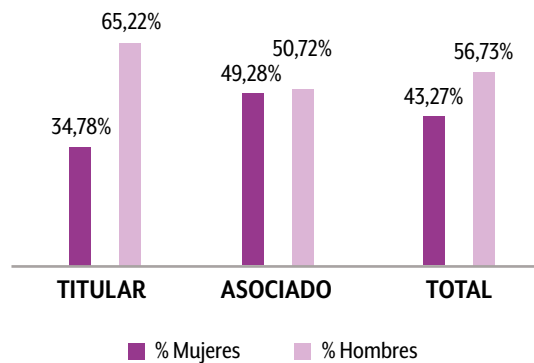
Gráfico 28. Porcentaje de Mujeres y Hombres con proyectos internos adjudicados de investigación científica y tecnológica y de innovación y transferencia tecnológica 2018



En general las figuras muestran la diferencia en la adjudicación de proyectos entre hombres y mujeres, revelando menor participación de la mujer, independiente del tipo de proyecto y fondo concursable, siendo el mas bajo en el año 2016 la participación en Fondecyt Regular (6,3%).

INDICADOR 14. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN NÚCLEOS DE INVESTIGACIÓN

Gráfico 29. Proporción de Mujeres y Hombres en núcleos de investigación 2016



INDICADOR 13. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES CON PUBLICACIONES

Gráfico 30. Proporción de Mujeres y Hombres con publicaciones 2017

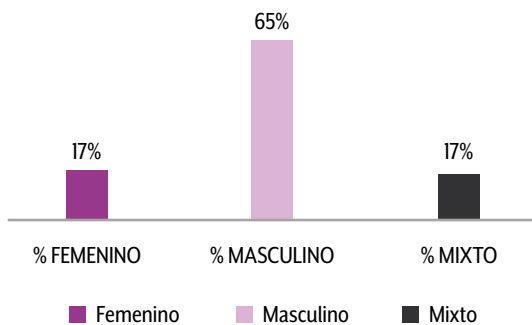


Gráfico 31. Cantidad de publicaciones femeninas y masculinas 2013 - 2017

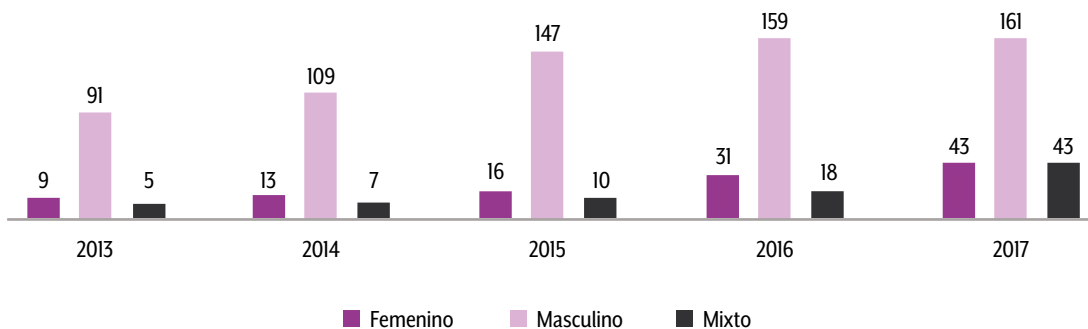


Gráfico 32. Proporción de Mujeres y Hombres en publicaciones capítulo de libros 2017

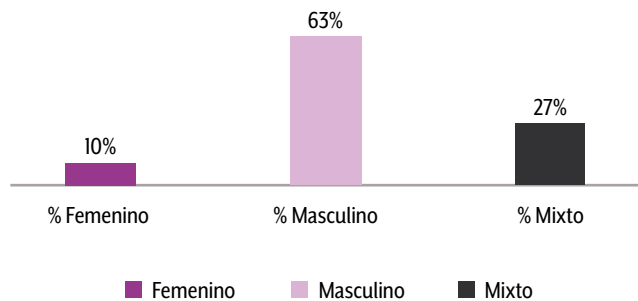
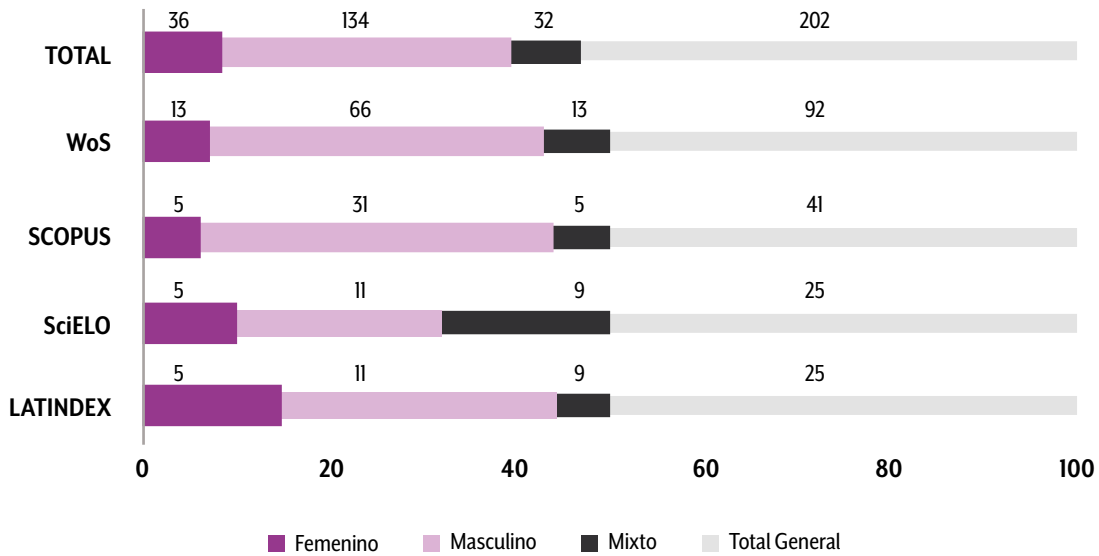


Gráfico 33. Publicaciones en revistas académicas 2017



En el periodo 2013 – 2017 la participación de la mujer en publicaciones ha ido en aumento, de 9 publicaciones el 2013 (8,57%) a 43 publicaciones (17,4%) el 2017.

Esto también ocurre en la categoría mixto que aumenta de 5 publicaciones (4,76%) el 2013 a 43 publicaciones (17,4%) el 2017. Sin embargo, en todos los años que conforman el periodo, los hombres

publican más, pero disminuye la proporción debido al aumento de las publicaciones de mujeres.

El gráfico 38 muestra para el año 2017 un mayor porcentaje de participación de hombres (63%) en publicación de capítulos de libros, seguido de la categoría mixto con 27% y finalmente las mujeres participando en un 10%.

INDICADOR 16. DIFERENCIA EN LA PERCEPCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES RESPECTO DEL AMBIENTE LABORAL.

Gráfico 34. Diferencia entre Mujeres y Hombres que reserva sus inconformidades por temor a no acceder a recursos

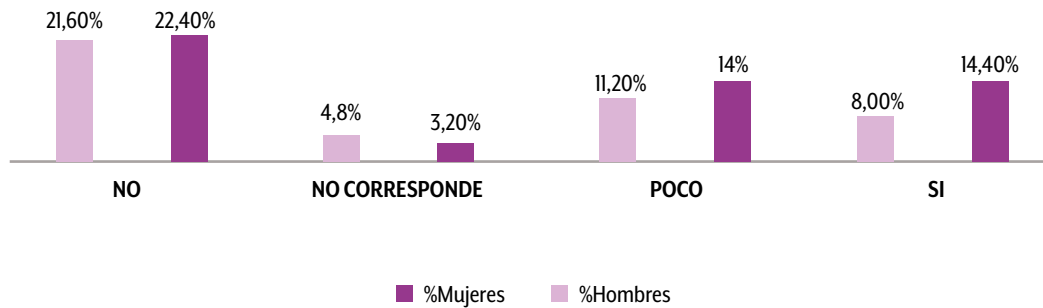
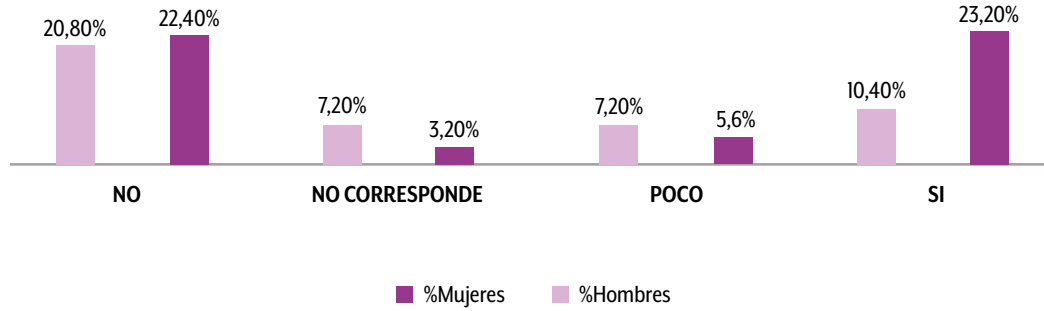


Gráfico 35. Diferencia entre Hombres y Mujeres que sienten hacer mayor esfuerzo que colegas para obtener reconocimiento



Existe una tendencia en el indicador de percepción mujeres-hombres con respecto al ambiente laboral en cuanto a reservar sus inconformidades (14,4%) y tener que realizar mayor esfuerzo para lograr reconocimiento (23,2%).

INDICADOR 17. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE SE SIENTEN SATISFECHAS(OS) EN EL TRABAJO

Gráfico 36. Percepción de Mujeres y Hombres respecto del nivel de apoyo institucional para investigación 2018

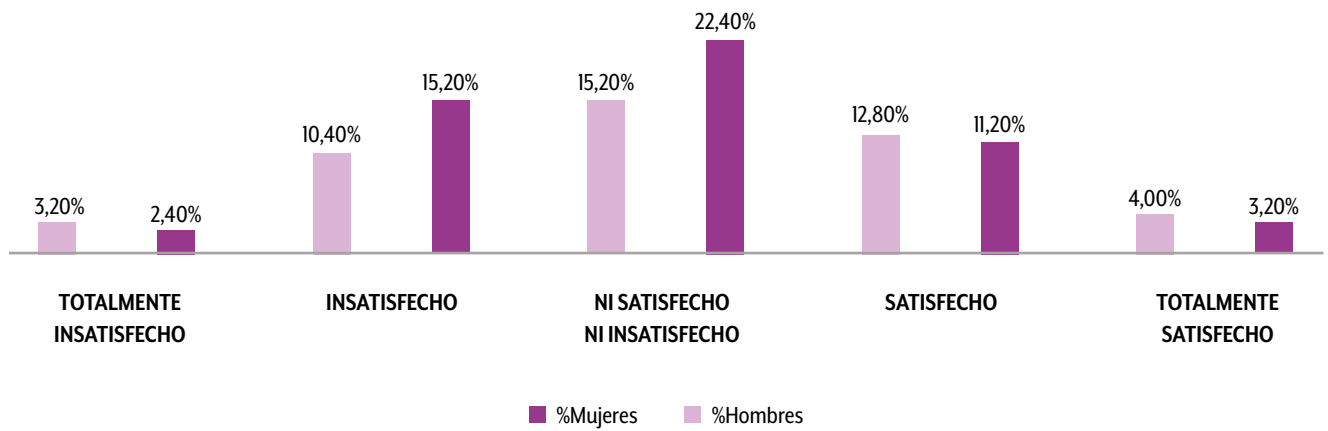


Gráfico 37. Percepción de Mujeres y Hombres respecto del nivel de apoyo institucional para la actividad docente 2018

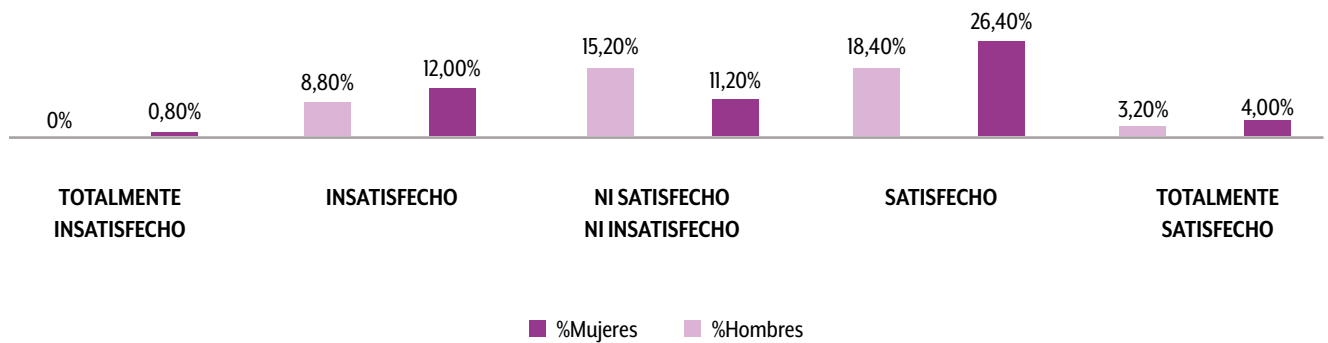


Gráfico 38. Percepción de Mujeres y Hombres respecto del reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas 2018

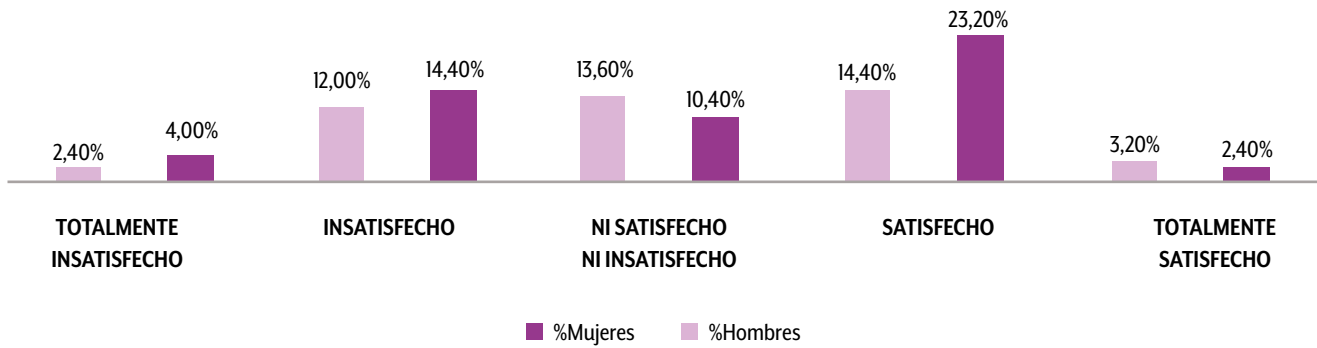
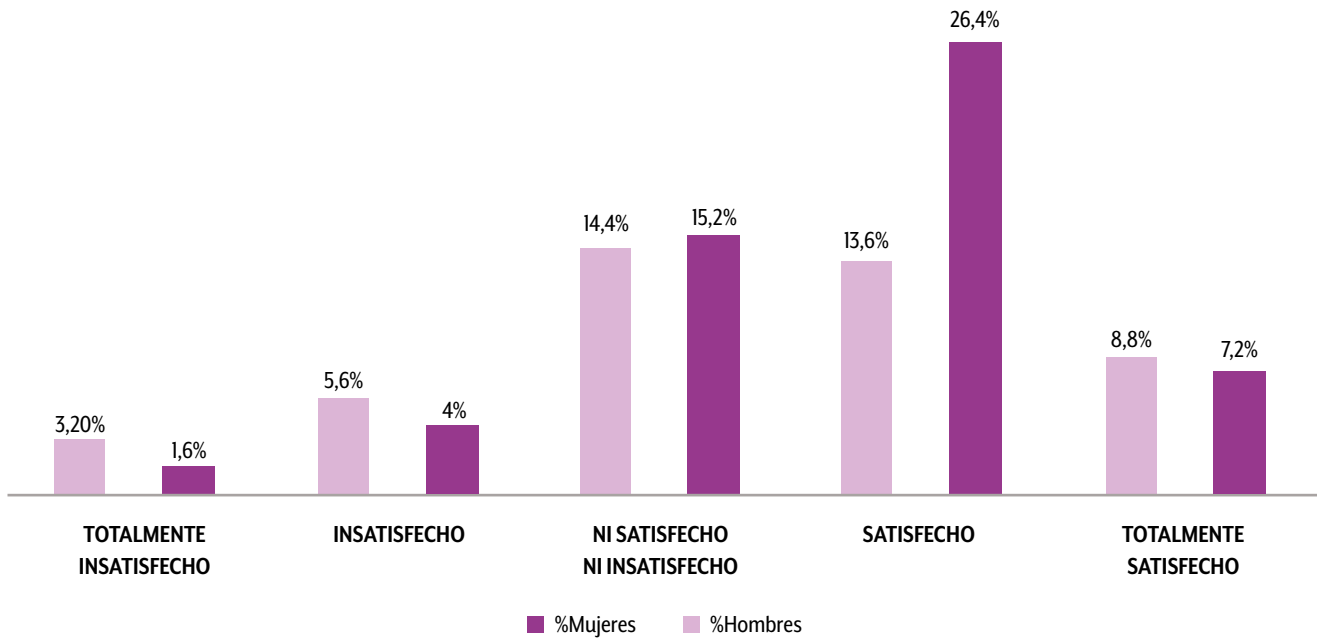
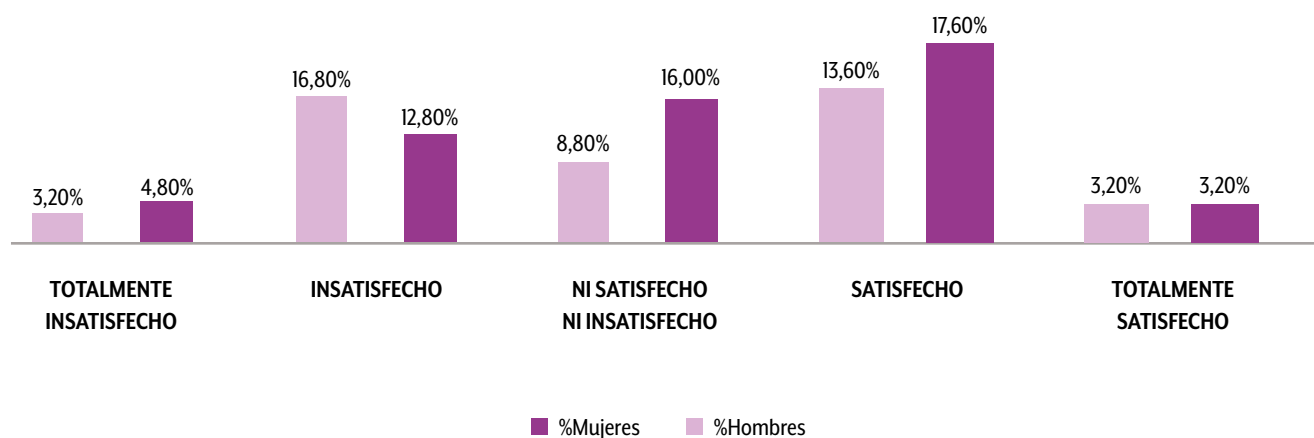


Gráfico 39. Percepción de Mujeres y Hombres respecto de satisfacción por nombramiento actual 2018



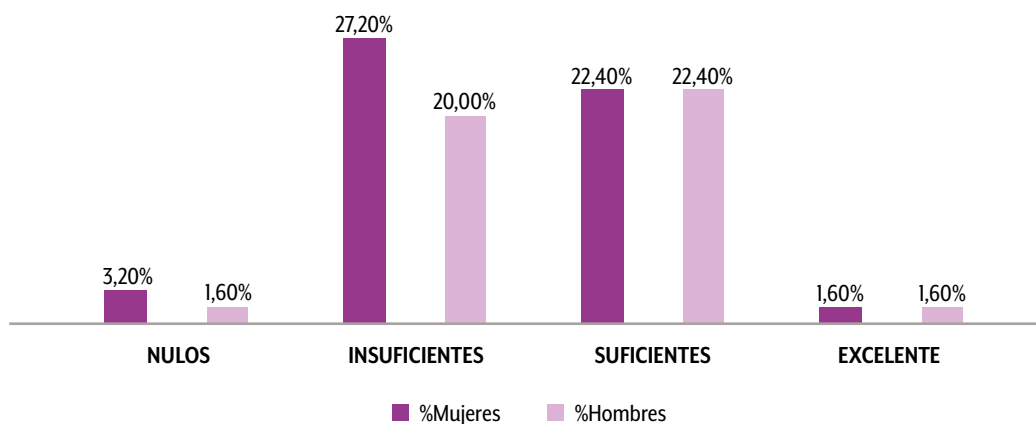
Las variaciones porcentuales, tanto del grado de satisfacción con el nombramiento e insatisfacción del salario muestran una correlación en cuanto a insatisfacción por las mujeres, un 15,2% está insatisfecha con el trabajo actual y 12,8% dice estar insatisfecha con el sueldo que percibe.

Gráfico 40. Niveles de insatisfacción con salario actual



INDICADOR 18. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN QUE SUS RECURSOS SON ADECUADOS PARA EL DESARROLLO DE SUS LABORES ACADÉMICAS

Gráfico 41. Valoración de los recursos disponibles para el desarrollo de labores académicas



En este indicador, se muestra la relación porcentual de mujeres y hombres en como perciben que los recursos disponibles son adecuados o no para el desarrollo de su trabajo, destacando-se el 27,2% de las mujeres consideran que son insuficientes.

DISCUSIÓN

Al revisar la participación de mujeres en el trabajo académico dentro de la Universidad de Los Lagos se observa una menor representación de mujeres (42%), respecto de los hombres (58%), proporción que se ha mantenido estable desde el 2015 a la fecha, a pesar de que el número de contrataciones de académicos y académicas ha aumentado significativamente durante esos años, pasando de una dotación de 228 a una de 324.

En cuanto a la representación de mujeres por áreas académicas, el mayor número de estas se encuentran realizando trabajos de docencia en pregrado en departamentos asociados a las áreas de servicios y cuidados (salud y educación) y en el departamento de humanidades y arte. Esta situación viene a corroborar las dificultades que tienen las mujeres para insertarse como académicas en departamentos de las áreas de ciencias y tecnología.

Al observar los datos relacionados con los cargos de responsabilidad, la brecha aumenta entre 2016 y 2018. La mayor concentración de mujeres en este tipo de cargos se encuentra en la jefatura de carreras (45,5% de las carreras de la Universidad son dirigidas por mujeres), seguido de cargos de dirección de departamentos (representando un 30,8%). Los datos expuestos nos llevan a preguntarnos por el liderazgo y empoderamiento de las mujeres académicas y, a su vez, por las oportunidades que el sistema universitario masculinizado pone a su disposición para acceder a espacios de una mayor responsabilidad directiva.

Uno de los puntos más relevantes en el análisis de la incorporación de las mujeres a la carrera académica, tiene relación con su jerarquización. La adscripción a cada una de las categorías, se asocia a la evaluación de sus antecedentes curriculares, lo que finalmente repercute en la determinación de los ingresos, responsabilidades que pueden asumir y visto desde un ámbito más simbólico, la legitimación entre sus pares. Para muestra, un botón: solo en 2018, de un total de 22 académicos(as) que se encuentran en la máxima jerarquía (Titular) solo 5 son mujeres.

Similar situación ocurre al observar la segunda jerarquía, de un total de 146 académicos(as), solo un tercio del total (44) corresponde a cargos desempeñados por mujeres. De esta forma se evidencia que la mayor concentración de mujeres en la carrera académica se encuentra en la categoría de asistente, de 117 académicos(as), 72 son mujeres.

En términos generales, la participación de hombres y mujeres en cada una de las categorías se mantiene con escasas diferencias porcentuales en las jerarquías de conferenciante e instructor. Existe una diferencia porcentual mayor de mujeres en el caso de las académicas asistentes, que concentran un 56,6% del total. Sin embargo, la

tendencia cambia profundamente en las dos más altas jerarquías académicas. En el caso de la jerarquía Asociado solo el 30,1% son mujeres; y, en el caso de la jerarquía Titular, la participación de mujeres es del 22,7%.

Frente a lo anterior es posible señalar que la participación de hombres y mujeres en las labores académicas es homogénea solo en las jerarquías de instructor y asistente, visualizándose mayores dificultades de estas para avanzar en la carrera académica y, sobre todo, a la titularidad.

Otro de los aspectos relevantes al analizar las formas de incorporación de las mujeres al trabajo académico está vinculado con las jornadas académicas. La distribución de las horas contratadas permiten reconocer los grados de seguridad laboral y cantidad de horas de dedicación a esta función. En el caso de la forma de contratación por horas (profesoras contratadas para dictar un curso en específico), se observa una importante concentración: el 75% de las personas contratadas bajo esta modalidad son mujeres. En el caso de los contratos de media jornada existe un menor porcentaje de mujeres, (38,5%), respecto de las académicas con jornada completa (41,9%).

En cuanto al tipo de contrato que tienen las mujeres de la Universidad de Los Lagos, una gran proporción (47,7%) tienen un contrato denominado como “contrata”, el cual es definido como una contratación por plazo fijo con una entidad del Estado y que puede ser renovado año a año; y, solo el 26,5% tiene un contrato de planta, que en términos formales es un tipo de contrato indefinido. La situación expuesta es inversamente proporcional en el caso de los hombres donde solo el 25% está en calidad de contrata y el 73,6% contratado como dotación de planta de la Universidad.

Al revisar las brechas de ingresos de los y las académicas, es posible señalar que las diferencias significativas se encuentran en las dos primeras jerarquías (Conferenciante e Instructor). Situación que se homogeniza en las otras tres mayores jerarquías (Asistente, Asociado y Titular), no superando el 3,9% de diferencia salarial entre hombres y mujeres, en el caso de los Asociados. Estas diferencias porcentuales, sin embargo, se acrecientan al considerar los promedios mínimos y máximos de remuneraciones por cada una de las categorías de cada jerarquía. En estos extremos (los mínimos y máximos) destacamos el hecho, en general, que las mujeres tienen un mínimo de salario levemente superior a los hombres, disparándose la brecha en los máximos. Podríamos atribuir tal comportamiento a la falta de habilidad de las académicas para negociar su salario. La brecha que está presente en la estructura de remuneraciones de la Universidad solo viene a demostrar la penalización que viven las mujeres no solo en el ámbito académico, sino que en el mercado laboral en general, y sobre todo en América Latina y el Caribe, como lo consignan estudios recientes (Alicia Bárcena y Antonio Prado, 2016).

Otra diferencia relevante en la participación académica es el porcentaje de mujeres y hombres acreditados para dictar docencia de postgrado. Del total de 63 académicos(as) que presentaron sus antecedentes para ser evaluados, el 19% fueron mujeres y el 81% hombres. Ante este panorama, tanto en magíster como en doctorado los hombres llevan la delantera. Pareciera necesario que un mayor porcentaje de mujeres presentaran sus antecedentes para su evaluación y así proyectar su desarrollo académico en postgrado. El menor porcentaje de mujeres acreditadas para dictar docencia de postgrado es consistente, a su vez, con la menor participación en proyectos de investigación y publicaciones.

En el ámbito de investigación al interior de la Universidad de Los Lagos, el 39% de los proyectos internos y el 36% de los proyectos de investigación externos (Fondecyt Postdoctoral, Iniciación, Regular y Fondef) son liderados por académicas. Si bien la participación porcentual se acerca a la distribución de género en el equipo académico, es deseable que un mayor número de académicas lidere grupos de investigación. En el Diagnóstico de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile, realizado por Conicyt en 2017, se advierte de la escasa presencia de mujeres líderes en proyectos Fondecyt y la necesidad de generar mayores oportunidades, sobre todo en las áreas más masculinizadas.

En cuanto a las publicaciones, la progresión de las publicaciones de mujeres entre 2013 y 2017 explica su escasa acreditación para docencia de posgrado y, también, para la acreditación de curriculum en la evaluación de proyectos competitivos. En 2017 el 65% de las publicaciones fueron lideradas por hombres frente al 17% de las mujeres, a todas luces insuficiente. Sin embargo es preciso señalar en positivo que las mujeres, entre el 2013 y 2017, han desarrollado un aumento de producción científica valorada en un 4,7 mientras que los hombres solo 1,7.

Respecto de los indicadores relacionados con el ambiente laboral, consideramos alto que un 14% del total de mujeres que respondieron la encuesta, señalaran que reservaban sus inconformidades o desacuerdos por temor a no ser promovidas. Asimismo, consideramos más alarmante que la encuesta nos revele que un 23% de las mujeres participantes perciban que realizan un esfuerzo adicional, con respecto a los colegas, para obtener reconocimiento. Las evidencias muestran que las mujeres académicas trabajan más que los hombres y, en muchos casos, cargan con una doble jornada (Alicia Bárcena y Antonio Prado, 2016). Además de sus responsabilidades profesionales se hacen cargo del cuidado de otros(as), del mantenimiento de la casa y de las actividades asociadas a lo doméstico. Destacamos que el 15,20% de mujeres consideran que la institución no las apoya en investigación o bien, un 27,2% que consideran insuficientes los recursos para labores académicas que le provee la institución. Sobre esto último, un 12% de mujeres señalan en la encuesta

no estar satisfechas con sus remuneraciones y un 15,20% declaran no estar satisfechas con su trabajo.

Con los resultados expuestos parecería evidente la falta de oportunidades y recursos para que mujeres potencien su carrera académica y consideramos urgente explorar más a fondo con instrumentos cualitativos, las razones personales y profesionales de sus percepciones que nos permita comprender las brechas, inconformidades y dificultades académicas. Por otro lado, se hace evidente la necesidad de un compromiso institucional que observe y analice la realidad desigual en el estamento académico para buscar formas y estrategias que entreguen mayores oportunidades para las mujeres académicas y su desarrollo profesional.

3.1.2 DIMENSIÓN: HOSTIGAMIENTO SEXUAL ESTAMENTO ACADÉMICO

Los resultados de los indicadores relacionados con aspectos del entorno académico o laboral que podría ser intimidatorio, hostil o humillante, para académicas(os), como resultado de los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, han sido agrupados en la dimensión “hostigamiento sexual”. Los resultados corresponden a la encuesta aplicada al estamento académico.

INDICADOR I. PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO

Gráfico 42. Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido miradas morbosas o gestos sugestivos que incomodan

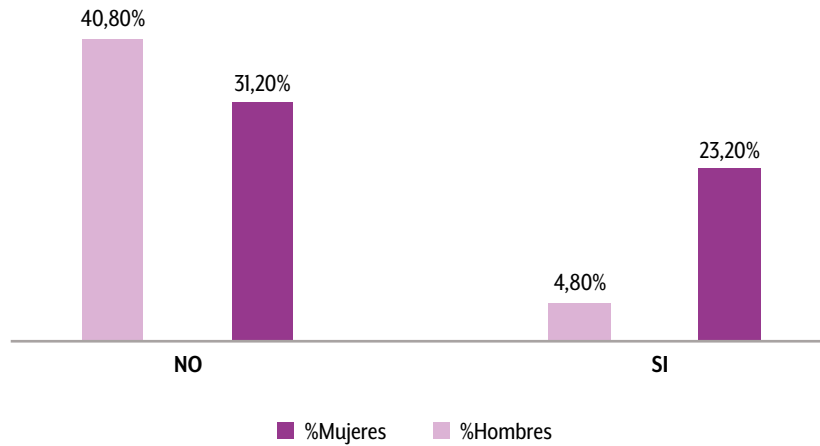


Gráfico 43. Proporción de Mujeres y Hombres que han percibido repercusión en su carrera académica ante negativa a invitación o propuesta sexual

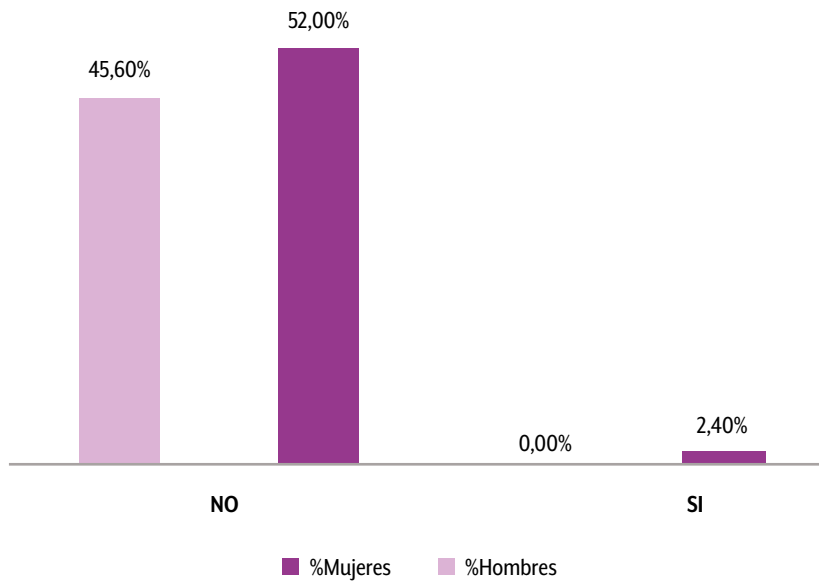


Gráfico 44. Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido comentarios no deseados de su apariencia

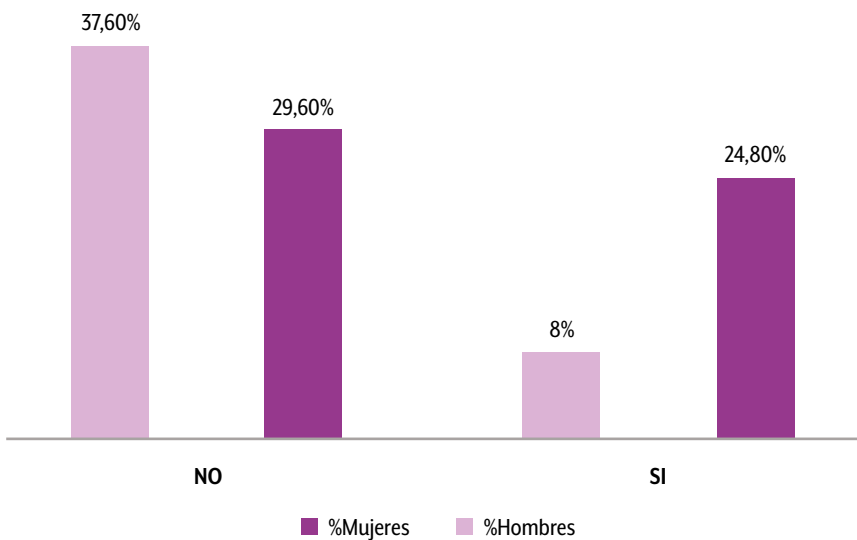


Gráfico 45. Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido presión para aceptar citas fuera del horario laboral

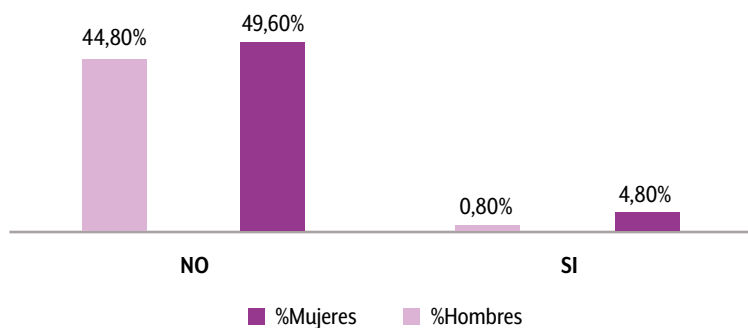


Gráfico 46. Proporción de Mujeres y Hombres que han escuchado comentarios incómodos sobre vida sexual o amorosa



Gráfico 47. Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido mensajes o llamadas de naturaleza sexual

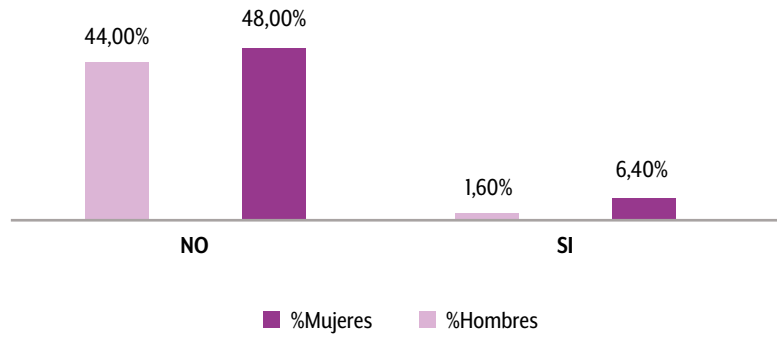


Gráfico 48. Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido roces o contacto físico no deseado

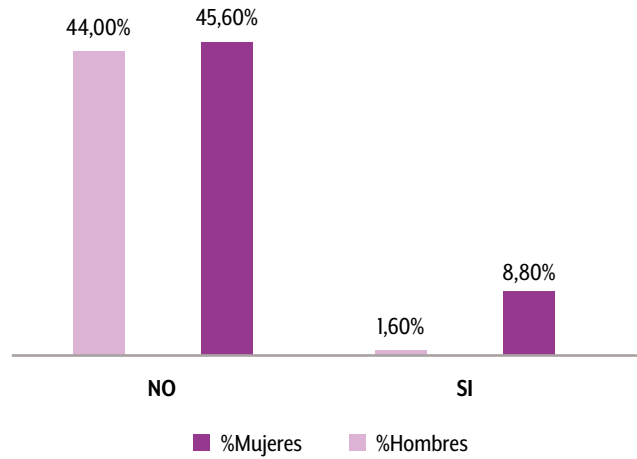
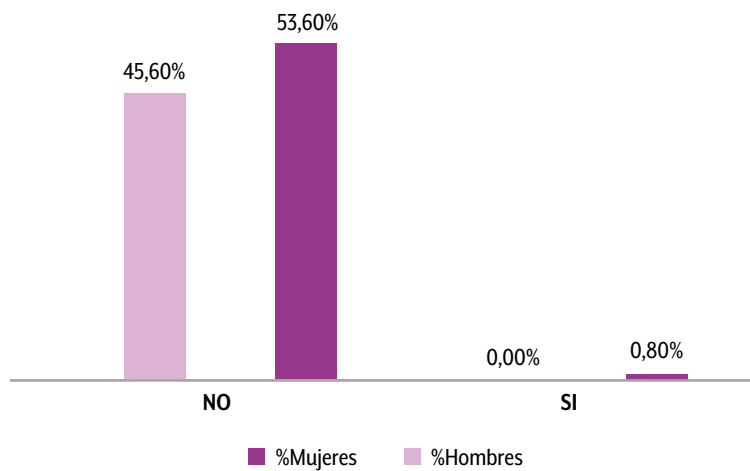


Gráfico 49. Proporción de Mujeres y Hombres que ha sentido obligación o amenaza a realizar actos sexuales no deseados



INDICADOR 2. PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO Y DENUNCIARON EL HECHO

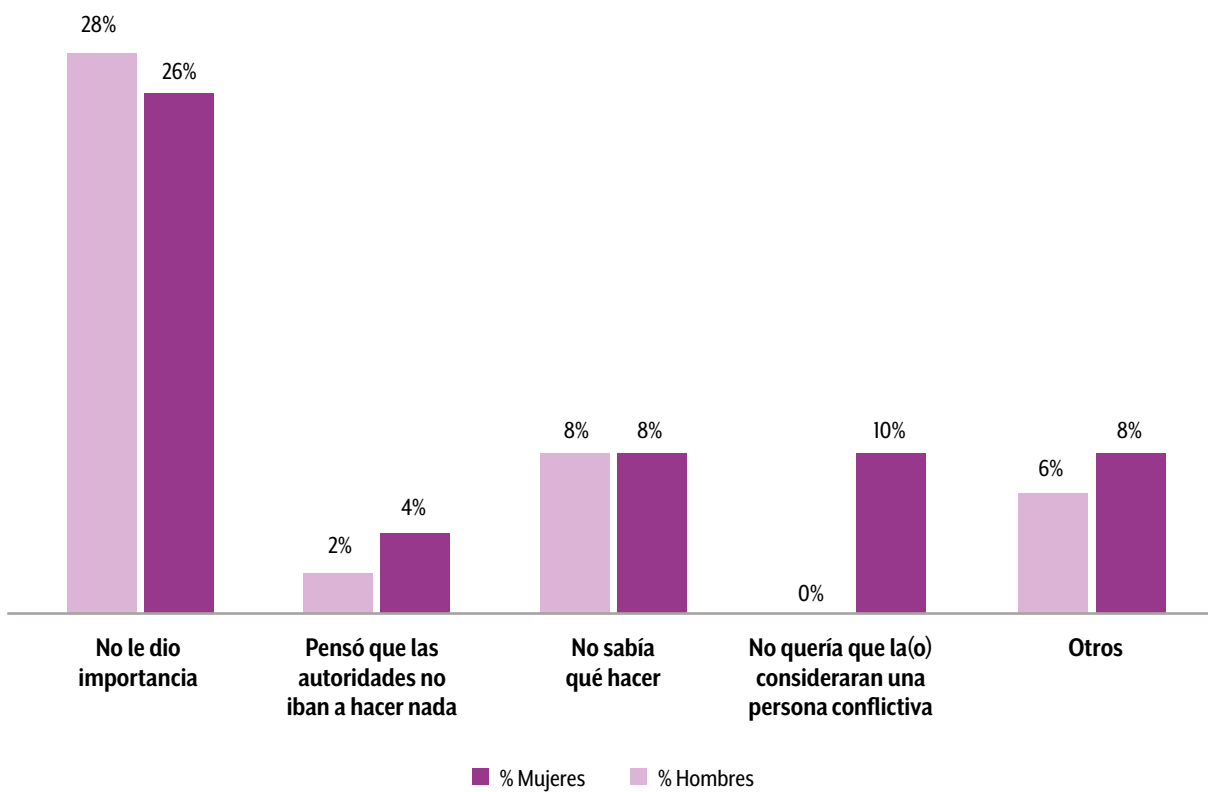
Gráfico 50. Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron hostigamiento



Gráfico 51. Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron algún tipo de hostigamiento y denunciaron el hecho



Gráfico 52. Razones por las cuales académicos(as) no denuncian hostigamiento



DISCUSIÓN

La temática del hostigamiento al interior del ambiente universitario ha sido una de las preocupaciones centrales de este año, por lo que reconocer esta dimensión en la percepción de la trayectoria laboral de los y las académicas es de gran relevancia e interés. Es por esta razón que se busca dentro de este apartado reconocer las diferencias entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento al de los hombres.

En general se observa que son las mujeres las principales afectadas por situaciones de hostigamiento, tales como miradas morbosas 2,4%; repercusión en carrera académica ante negativa de invitación 2,4%; comentarios no deseados de su apariencia 24,8%; invitaciones obligatorias 4,8%; insinuaciones por vida sexual o amorosa 12%; mensajes o llamadas de naturaleza sexual 6,4%; roces o contacto físico no deseado 8,8%.

Estos tipos de violencia, conductas sexistas y micromachismos, son más frecuentes hacia las mujeres, no obstante, los datos nos indican que también se presenta en los hombres. Debemos aclarar que la noción “micromachismos” no es una expresión que se refiera a algo pequeño o carente de importancia, sino que ocurre de manera regular, casi imperceptible y que no se cuestiona para no parecer exagerada(o), hasta terminar por naturalizar este tipo de conducta violenta (Varela, 2017).

Lo que llama la atención en las respuestas obtenidas es el bajo porcentaje de personas que mencionaron sentirse incómodas frente a carteles o anuncios de carácter sexista, tanto en las académicas como en los académicos (11,2%). Hay que destacar que hay una diferencia significativa de percepción frente a anuncios de tal naturaleza entre las mujeres y los hombres. En efecto, el 13,2% (1 de cada 7) de las mujeres se sienten incómodas en comparación con el 8,8% (1 de cada 12) de los hombres. Son anuncios sexistas aquellos que caracterizan a la mujer dentro roles domésticos y del cuidado, como cocinar para la familia, limpiar el hogar, o como un objeto sexual (Lopicich, Boris, 2017), y también las piezas gráficas que estereotipan conductas relacionadas con el género y que están asociados a prejuicios y que generan desprecio.

Casos más graves como invitaciones obligadas (10% de las mujeres) y repercusión en la carrera académica ante una negativa de invitación (5% de las mujeres), son ejercidas en contra de las académicas, siendo un porcentaje no menor dentro de una institución estatal que debiera ser un garante del cumplimiento de los Derechos Humanos. A partir de los datos expuestos, se podría decir que un sexismo sutil o sexismo moderno (Ferrer y Boch, 2000), esta presente en la comunidad universitaria, pero hábilmente escondido, disimulado y muchas veces negado.

El hostigamiento de carácter sexual se presentaría tanto en mujeres como en hombres, siendo ellas las mayores víctimas de la violencia de género. Una de las causas podría estar relacionada con la jerarquía de victimarios(as) y víctimas. Celia Amorós (1990) sostiene que la violencia de género se da cuando hay un desequilibrio de poder, la desigualdad provoca y perpetúa la violencia mostrando menosprecio en contra de la otra persona.

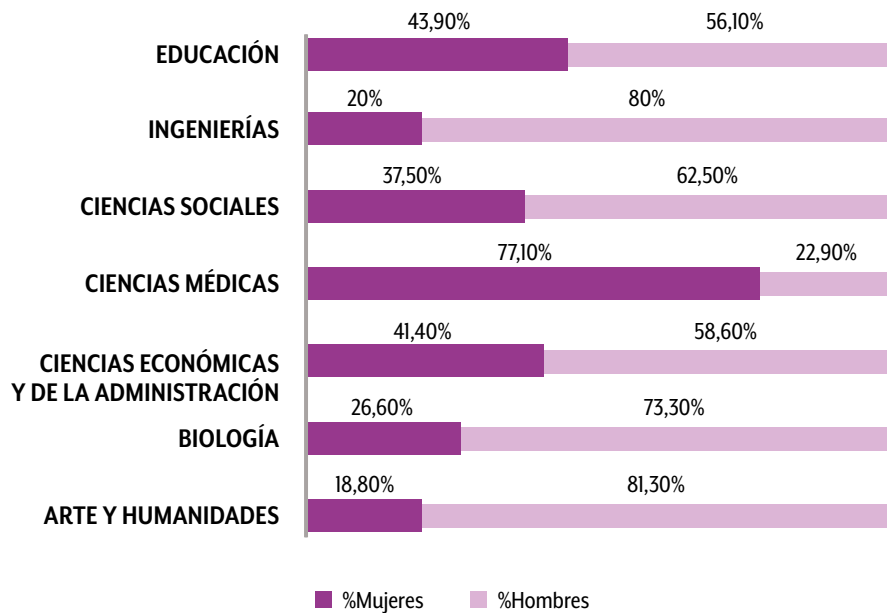
En lo que respecta a la denuncia de los hechos se evidencia una escasa cantidad, y una mayor recurrencia por parte de las mujeres 8,6% y en el caso de los hombres 4,3%, quienes han pedido tanto asesorías por parte de la institución como investigaciones y quejas, a pesar de que son las mujeres en mayor porcentaje las que han sufrido hostigamiento (33,6% mujeres y 21,6% hombres). Si bien un protocolo para canalizar las denuncias por acoso sexual y violencia de género tiene escasos seis meses de funcionamiento, la institucionalidad universitaria disponía previamente de mecanismos para atender tal requerimiento. Las razones para no presentar una denuncia podrían ser variadas, como sentir miedo ante represalias laborales tras denunciar el hecho, no contar con pruebas para demostrar el hostigamiento y/o acoso sexual, desinformación sobre como realizar la denuncia, o bien, que las conductas de hostigamiento se encuentren naturalizadas de tal forma que las víctimas no saben que tales actos pueden ser sancionados. Es importante trabajar en la difusión de los mecanismos para denunciar cualquier acto de violencia de género, además de generar instancias para la prevención y educación en esta materia.

3.1.3 DIMENSIÓN: ROLES DE GÉNERO ESTAMENTO ACADÉMICO

En esta dimensión se recogen los indicadores que aluden a las normas y comportamientos asociados a las(los) académicas(os) dentro de sus labores al interior de la universidad, fundamentalmente la distribución por disciplina o unidad académica. La información sistematiza datos de los registros académicos y los resultados de la encuesta en lo que dice relación con las percepciones respecto del desarrollo profesional, y uso diferenciado del tiempo en mujeres y hombres.

INDICADOR 1. PORCENTAJES DE HOMBRES Y MUJERES QUE LABORAN EN LAS DISTINTAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO

Gráfico 53. Proporción de Mujeres y Hombres en las distintas áreas del conocimiento 2018



INDICADOR 2. RELACIÓN MATERNIDAD CON EL GRADO ACADÉMICO OBTENIDO

Gráfico 54. Proporción de Mujeres y Hombres encuestados en relación al grado académico maternidad 2018

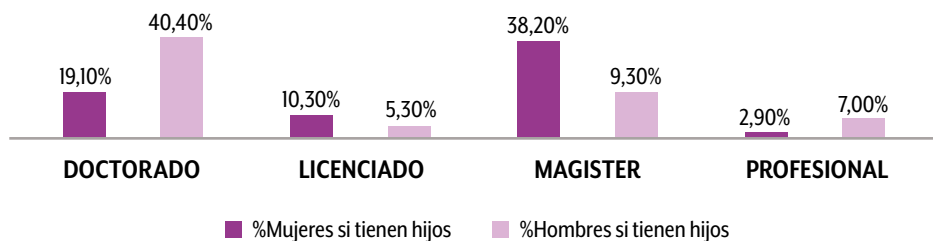
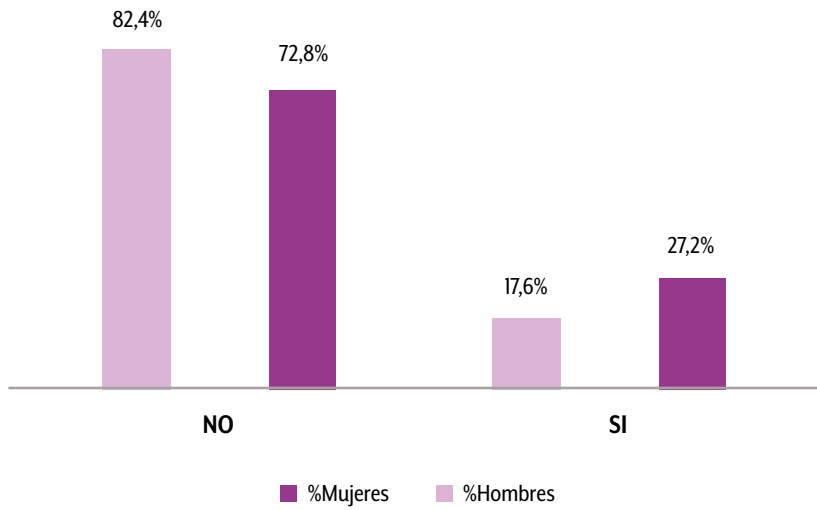
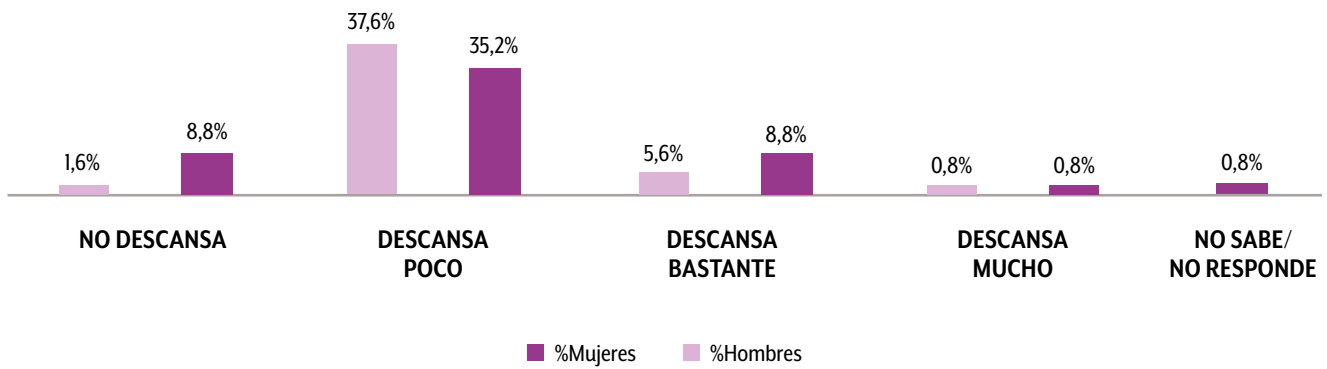


Gráfico 55. Proporción de Mujeres y Hombres encuestados que consideran afectada su carrera académica por la maternidad/paternidad



**INDICADOR 3. DIFERENCIA EN EL COEFICIENTE DE CARGA DOMÉSTICA
(TIEMPOS DEDICADOS AL ESPACIO FAMILIAR FRENTE AL LABORAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES)**

Gráfico 56. Proporción de Mujeres y Hombres y su percepción de la relación carga doméstica-descanso semanal



INDICADOR 4. DIFERENCIA ENTRE LOS PROMEDIOS DE HORAS DEDICADOS A LAS ACTIVIDADES DOMÉSTICAS, LABORALES Y RECREATIVAS DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES. DESCANSO, OCIO, RECREACIÓN, LABORES DE LIMPIEZA, PREPARACIÓN Y COMPRAS.

Gráfico 57. Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal a la preparación de alimentos

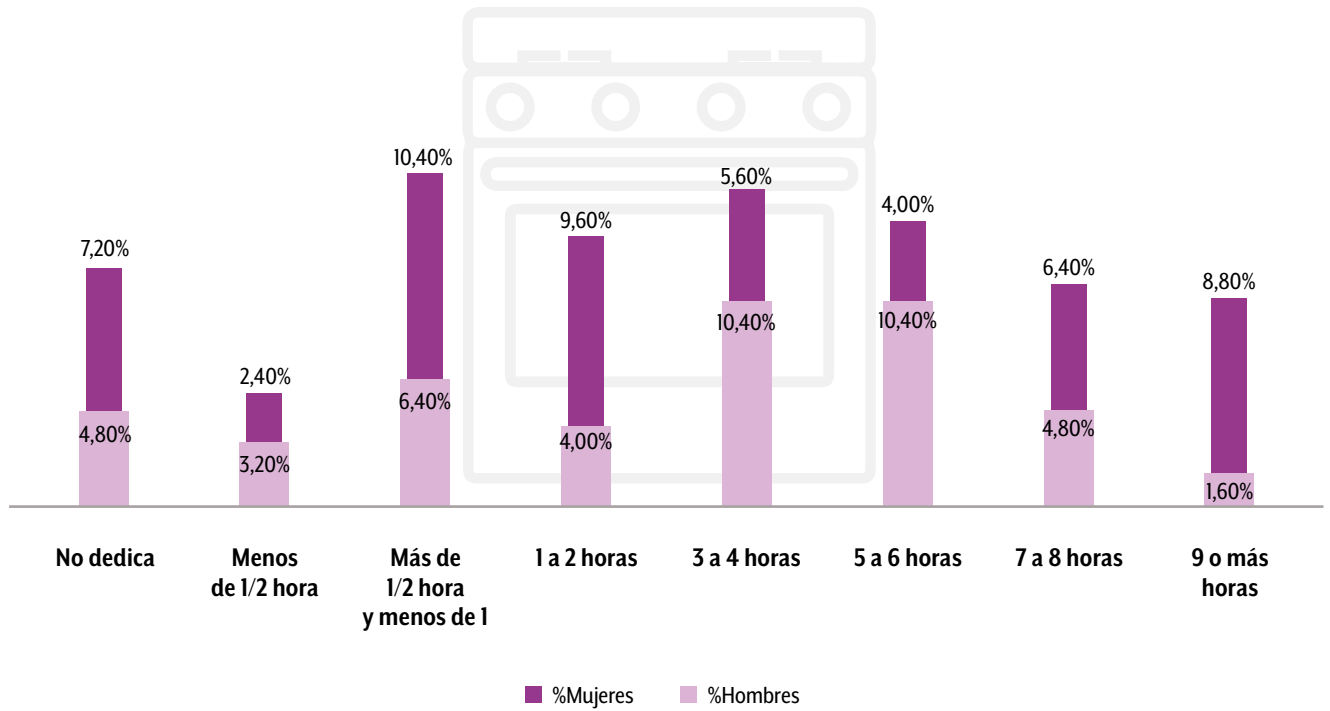


Gráfico 58. Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal a la compra de alimentos

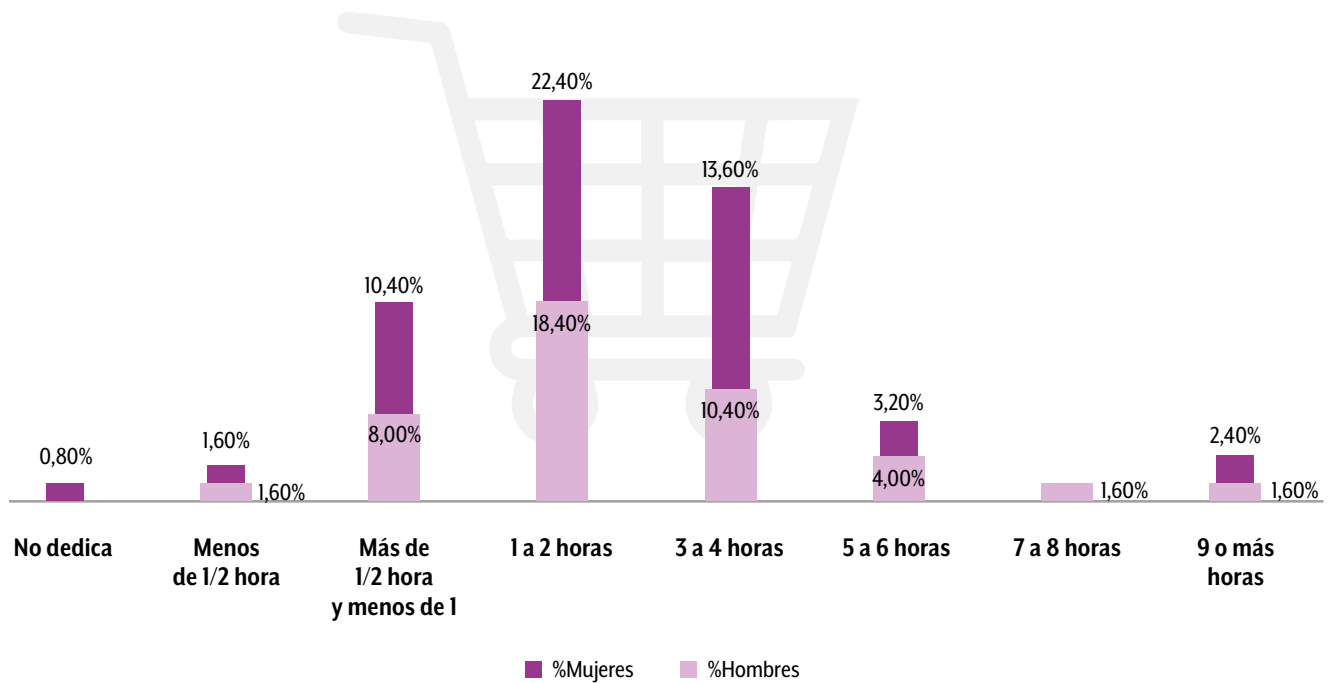


Gráfico 59. Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal a las labores de limpieza del hogar

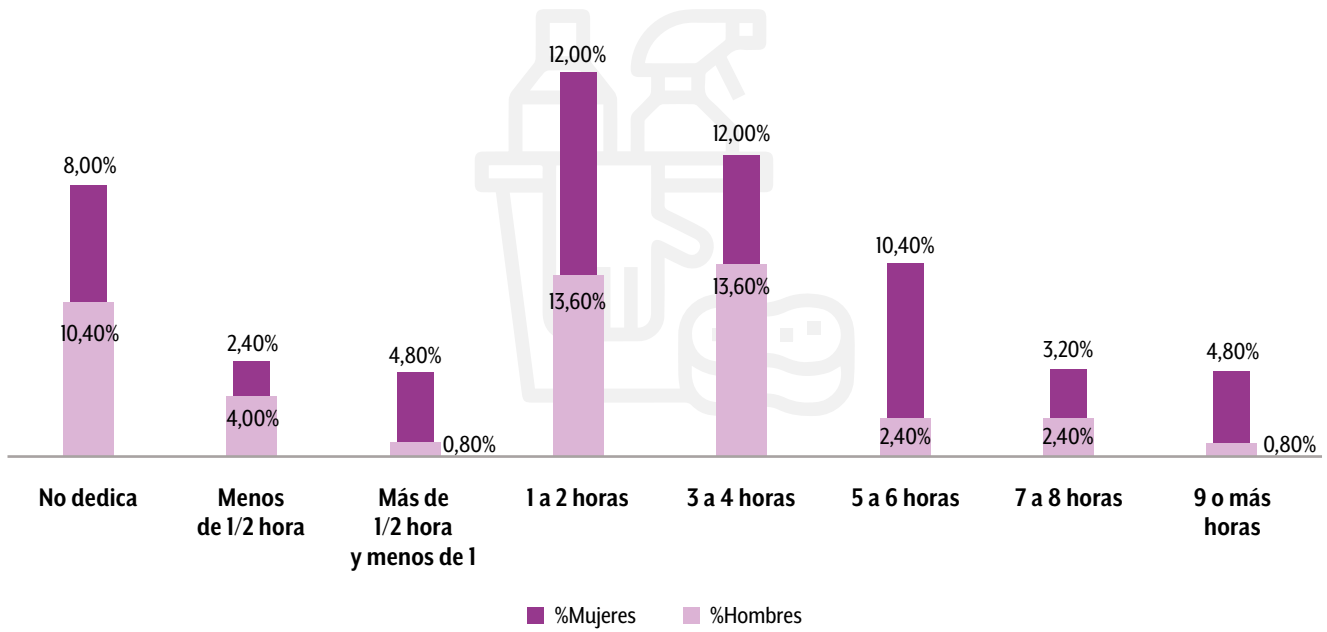


Gráfico 60. Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal en el arreglo y cuidado de la ropa de vestir

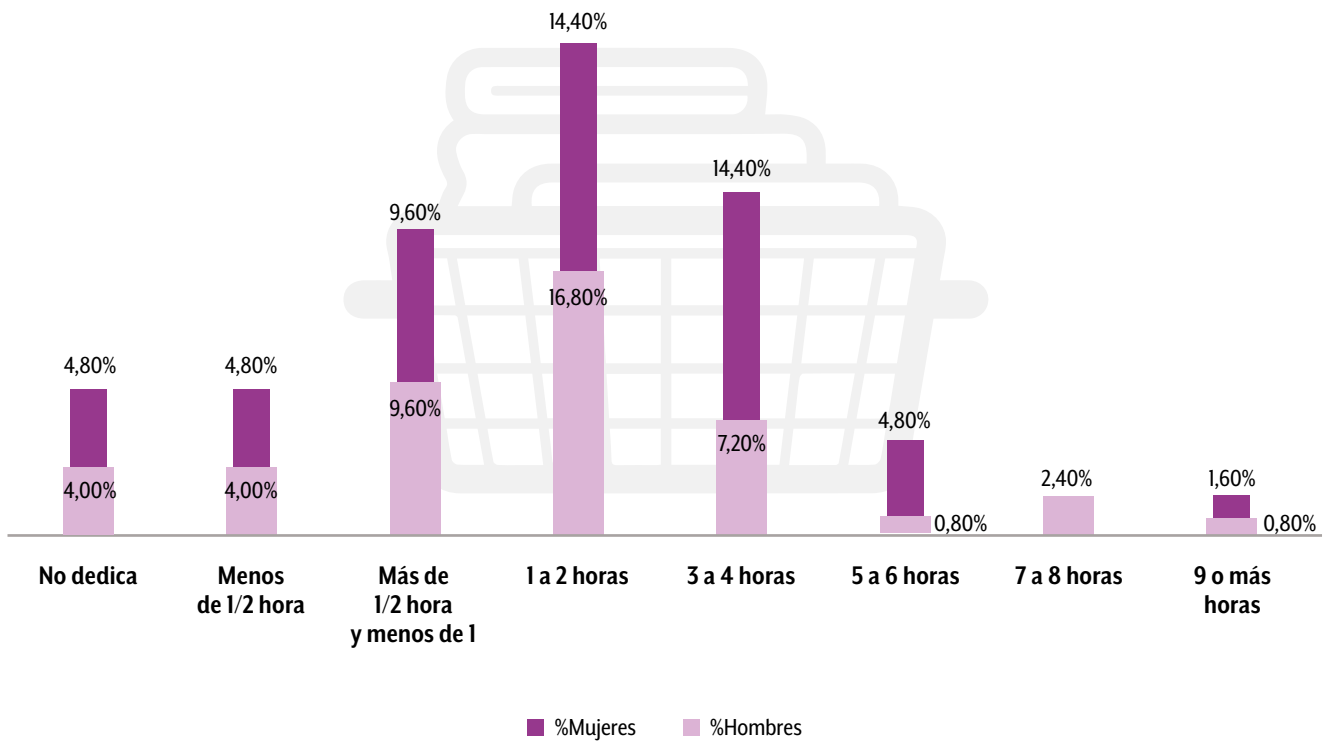


Gráfico 61. Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal a la recreación

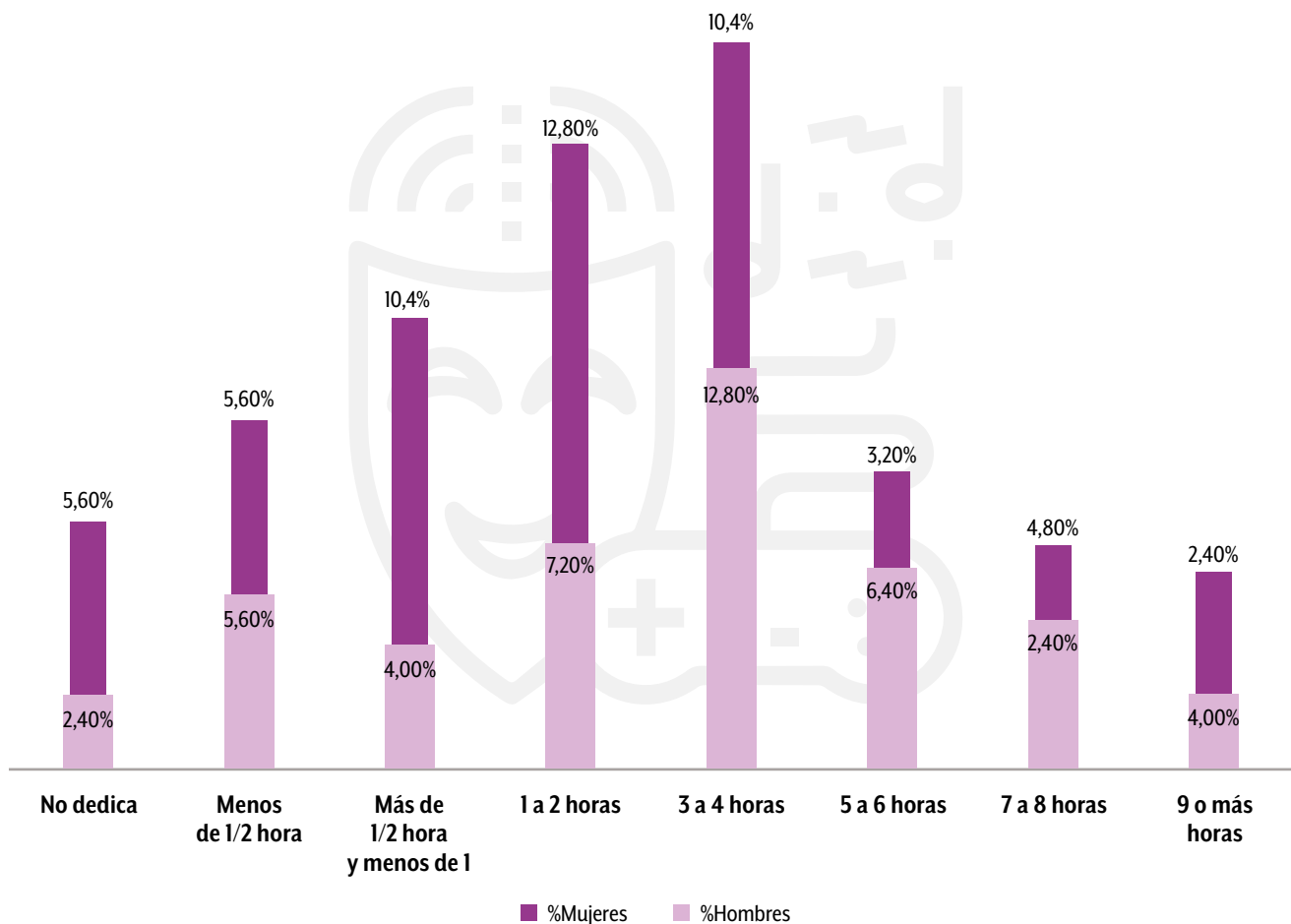


Gráfico 62. Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal al descanso u ocio

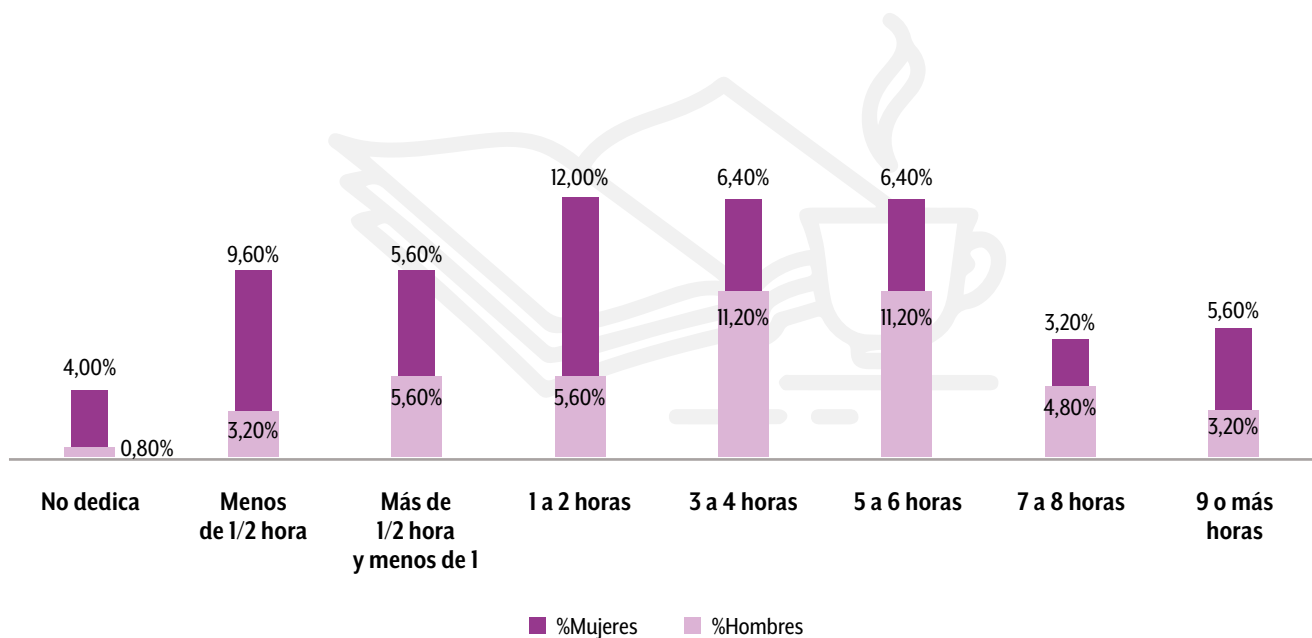
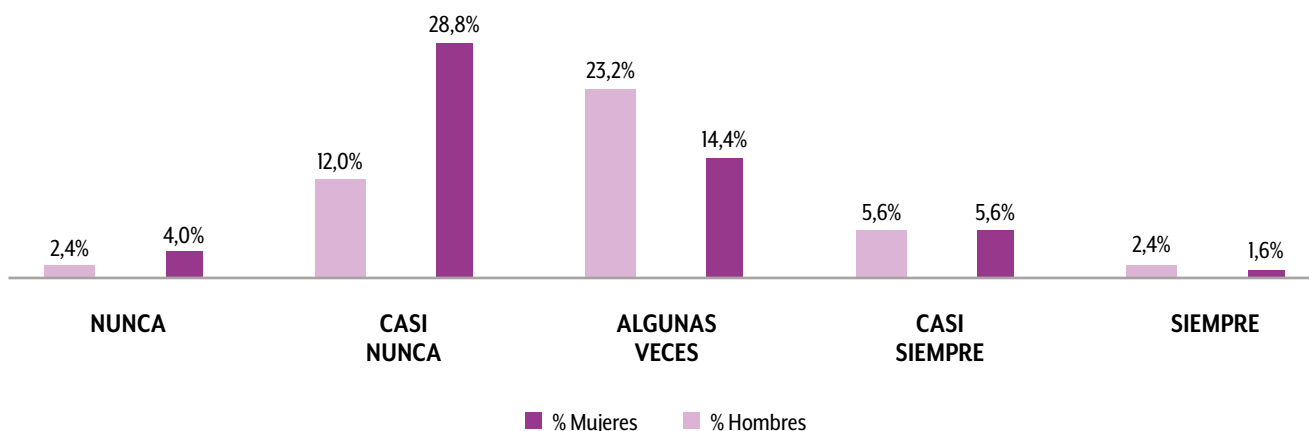


Gráfico 63. Proporción de Mujeres y Hombres que tienen tiempo libre durante la semana



DISCUSIÓN

En cuanto a los roles de género, tal como se ha señalado en este informe, existe culturalmente una desigual distribución, sobre todo si centramos la mirada en los aspectos que tienen relación con el cuidado, el cual está vinculado sobre todo a la mujer.

Uno de los aspectos desde donde se pueden visualizar los roles asociados al género es el área del conocimiento donde se desempeñan las académicas de la Universidad. En cuanto a la proporción de mujeres y de hombres en las áreas del conocimiento se destaca la alta concentración de mujeres en las ciencias médicas, con el 77,1% del total de académicos; en el área de la educación con un 43,9%; en el área de las ciencias de la administración con un 41,4%; y, en el área de las ciencias sociales con 37,5%. Estos resultados reflejan que las carreras con mayor representación femenina son aquellas vinculadas al estereotipo femenino tradicional de cuidar de otros(as). Además, la brecha de representación femenina y masculina en las áreas de conocimiento que se desarrollan en la universidad es muy marcada, lo cual debe generar en primera instancia procesos de reflexión urgentes de modo de generar políticas de equidad de género en el espacio académico.

Los hombres con formación en el área de las artes y humanidades constituyen un 81,3% del total, en contraste con un 18,8% de mujeres. Luego, los hombres que trabajan en el área de ingenierías constituyen un 80% del total, en contraste con un 20% de mujeres. En tanto que los hombres del área de la biología constituyen un 73,3% del total, en comparación con un 26,6% de mujeres. En cuarto lu-

gar, los hombres con formación en ciencias sociales constituyen un 62,5% del total, en contraste con un 37,5% de mujeres. En el área de ciencias económicas y de la administración los hombres constituyen un 58,6% del total, en comparación con un 41,4% de mujeres. Finalmente, los hombres con formación en pedagogía (educación) constituyen un 56,1%, en comparación con un 43,9% de mujeres. Los anteriores resultados, muestran nuevamente la marcada brecha de género que existe entre la representatividad femenina y masculina en el espacio académico al interior de la Universidad de Los Lagos, pero además las áreas con mayoría masculina, son aquellas que tradicionalmente se reconocen como ciencias en las que prima la racionalidad y el dominio del conocimiento científico "objetivo", asociado al ser hombre desde los estereotipos de rol de género masculino.

En 2018, un 19,1% de las mujeres con Grado Académico de Doctor sí tiene hijos o hijas y un 4,4% de mujeres con el mismo grado académico no tiene hijos o hijas. En este mismo período, un 38,2% de las mujeres con Grado Académico de Magíster sí tiene hijos o hijas y un 17,6% de mujeres con el mismo grado académico no tiene hijos o hijas. Por otra parte, un 10,3% de las mujeres con Grado Académico de Licenciado sí tiene hijos o hijas y un 5,9% de mujeres con el mismo grado académico no tiene hijos o hijas. De las mujeres profesionales, un 2,9% sí tiene hijos y un 1,5% no tiene hijos o hijas.

Estos resultados podrían indicar que existe una mayor concentración de mujeres con Grado Académico de Magíster en la Universidad de Los Lagos que sí tienen hijos e hijas, disminuyendo el porcentaje de mujeres con Grado Académico de Doctorado que sí tienen hijos e hijas.

Respecto de la proporción de mujeres y hombres con grado académico y su relación con la maternidad o paternidad durante el año 2018, se tiene que el 40,4% de los hombres que tiene Grado Académico de Doctor sí tiene hijos, en contraste con el 19,1% de las mujeres que sí tienen hijos con el mismo grado académico. Lo anterior implica que existe en la universidad una mayor proporción de hombres doctores que sí tienen hijos, que mujeres con este mismo grado que también tienen hijos. Este es un resultado respecto del cual hay que generar un proceso de reflexión profunda al interior de la comunidad universitaria, puesto que el porcentaje de hombres doctores con hijos dobla en nuestra universidad al porcentaje de mujeres doctoras con hijos, lo cual también constituye una importante brecha de género en el espacio de representatividad académica en la Universidad.

Por otra parte, el 38,2% de las mujeres que tiene Grado Académico de Magíster sí tiene hijos, en contraste con el 19,3% de los hombres que sí tienen hijos con el mismo grado académico. Luego, el 10,3% de las mujeres que tiene Grado Académico de Licenciado sí tiene hijos, en contraste con un 5,3% de hombres que sí tienen hijos con el mismo grado académico. Lo anterior, implica que existe en la universidad una mayor proporción de mujeres con grado académico de Magíster y Licenciado que sí tienen hijos, que hombres con estos mismos grados que también tienen hijos.

Referente a la proporción de hombres y mujeres que refieren que el progreso de su carrera académica está perjudicada por el ejercicio de la maternidad o paternidad, se obtuvo que un 32,8% de mujeres declara que el progreso de su carrera académica no se ve perjudicada por la maternidad y un 32% de los hombres declara que tampoco el progreso de su carrera académica se ve perjudicada por la paternidad. Sin embargo, un 21,6% de mujeres declara que el progreso de su carrera académica sí se ve perjudicada por la maternidad, en contraste con un 13,6% de hombres que refieren que el progreso de su carrera académica sí se ve perjudicada por la paternidad. Este último resultado, refleja claramente el hecho de que la maternidad es un rol de género que implica un tiempo, dedicación y energía tan importante para las mujeres académicas que sobrellevar las demandas paralelas de cuidar de los hijos e hijas, y ser académica de alto rendimiento en una universidad que exige productividad resulta altamente complejo, debido al doble mandato que implica cumplir con las expectativas sociales de ser buena madre y por otra parte una académica productiva.

En el indicador que mide la carga doméstica, esto es, los tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral en hombres y mujeres académicos y académicas, los resultados dan cuenta que el 9,6% de las académicas encuestadas refiere que descansa bastante y mucho. Por otra parte, un 44% de las encuestadas refiere que descansa poco o no descansa, destacándose que un 8,8% de las consultadas refiere que no descansa. Respecto de los hombres, el 6,4% de los

académicos encuestados refiere que descansa bastante y mucho. Por otra parte, un 39,2% de los encuestados refiere que descansa poco o no descansa, destacándose que comparativamente con las mujeres, sólo un 1,6% de los académicos declara no descansar. Este resultado muestra que también en el estamento académico se genera una dificultad para que las mujeres tengan espacios de descanso en su cotidianidad y aún más cuando la mujer ejerce roles altamente exigentes en paralelo a su rol de académica.

Respecto del tiempo que académicas y académicos emplean para la labor doméstica de preparación de comida, se tiene que el 47,2% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la preparación de comida, en contraste con el 40,8% de los hombres que dedican el mismo tiempo a la preparación de comida.

En relación a la proporción de horas semanales que académicas y académicos dedican a la compra de alimentos, se tiene que el 53,6% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la compra de alimentos, en contraste con el 45,6% de los hombres que dedican el mismo tiempo a la compra de alimentos.

Referente a la proporción de horas semanales que hombres y mujeres dedican para labores de limpieza del hogar, un 33% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la limpieza del hogar y un 54% de los hombres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la limpieza del hogar, lo cual resulta importante en tanto los hombres están ocupando más tiempo en realizar limpieza del hogar, no obstante las mujeres continúan dedicando tiempo a esta labor.

Considerando la proporción de horas semanales que los académicas y académicos encuestados dedican de tiempo para el cuidado y arreglo ropa de vestir, el 49,6% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más al cuidado y arreglo de ropa de vestir, en contraste con el 39,2% de los hombres que dedican el mismo tiempo al cuidado y arreglo de ropa de vestir.

Estos resultados reflejan que las académicas de la Universidad de Los Lagos dedican más tiempo que los académicos en labores domésticas de preparación de alimentos, compra de alimentos y cuidado y arreglo de ropa de vestir, existiendo una brecha de género en el espacio doméstico claramente asociada a los mandatos patriarcales que establecen que la mujer es la dueña del espacio privado con todo lo que ello implica como el cuidado del hogar y el cuidado de los otros, sumado a la exigencia de no descuidar su rol de académica, que implica un nivel de exigencia altísimo para las mujeres.

Por otra parte, sobre la proporción de horas semanales que académicas y académicos dedican para la recreación se obtuvo que el 48,8% de las mujeres dedican menos de ½ hora y hasta 9 horas o

más para la recreación. Sin embargo, disminuye considerablemente el porcentaje de mujeres que dedican tiempo para la recreación a partir de 5 horas o más y un dato importante es que un 5,6% de ellas declara no dedicar tiempo para la recreación. Por su parte, el 43,2% de los hombres dedican menos de ½ hora y hasta 9 horas o más para la recreación y en contraste con las mujeres, sólo un 2,4% de los hombres encuestados no dedican tiempo para la recreación.

Considerando la proporción de horas semanales que académicas y académicos dedican para descanso u ocio, se obtuvo que el 50,4% de las mujeres dedican menos de ½ hora y hasta 9 horas o más de su tiempo para descanso u ocio, siendo el mayor porcentaje de horas de descanso de las académicas de 1 a 2 horas y un 4% de las mujeres encuestadas no dedica tiempo para esto. Por su parte, el 44,8% de los hombres dedican menos de ½ hora y hasta 9 horas o más de su tiempo para descanso u ocio, siendo el mayor porcentaje de horas de descanso de los académicos de 5 a 6 horas y sólo un 0,8% de los hombres encuestados no dedica tiempo para esto.

En cuanto a la proporción de académicas y académicos que tienen tiempo libre durante la semana, se obtuvo que el 34,4% de las encuestadas refieren que casi nunca o nunca tienen tiempo libre durante la semana (un 28,8% de las mujeres refiere que casi nunca tienen tiempo libre durante la semana). Un 14,4% de mujeres refieren que algunas veces tienen tiempo libre en la semana y un 7,2% declara tener tiempo libre casi siempre o siempre en la semana. En cuanto a los hombres, un 14,4% de los encuestados refieren que casi nunca o nunca tienen tiempo libre durante la semana (un 12% de los hombres refieren que casi nunca tienen tiempo libre durante la semana). Un 23,2% de los hombres indican que algunas veces tienen tiempo libre en la semana y un 8% declara tener tiempo libre casi siempre o siempre en la semana.

Con relación a la proporción de académicas y académicos que descansan durante su tiempo libre, un 9,6% de las mujeres refieren que descansan bastante o mucho en su tiempo libre y un 35,2% indica que descansan poco durante su tiempo libre, además de un 8,8% de ellas que reportan no descansar en su tiempo libre. En cuanto a los hombres, un 6,4% refiere que descansan bastante o mucho y un 37,6% descansa poco durante su tiempo libre. En contraste con las mujeres, sólo un 1,6% de los hombres refiere que no descansan en su tiempo libre.

De este modo, los resultados de la encuesta reflejan que en los ámbitos de la recreación, descanso u ocio, tiempo libre y descanso en el tiempo libre también existen brechas de género, ya que si bien las mujeres reportan tener tiempo para cubrir estos ámbitos, comparativamente con los hombres dedican menos tiempo para tales efectos y también es mayor el porcentaje de mujeres que refiere que no dedica tiempo a la recreación, descanso u ocio o que casi nunca tienen tiempo

libre y dentro de este espacios para el descanso. Las brechas de género ya descritas, exigen que la Universidad genere espacios de reflexión y de discusión en el estamento directivo y académico, de modo que se instalen políticas de equidad de género que permitan perfilar acciones tendientes a disminuir en forma paulatina las brechas anteriormente descritas. También sería interesante generar espacios de investigación que permitan ahondar en la vivencia de las mujeres académicas respecto de las brechas de género vivenciadas en la universidad, lo cual implicaría que la universidad genere e incentive iniciativas investigativas que integren el género como eje central para la construcción, difusión y aplicación de un conocimiento situado que beneficie a las mujeres académicas en la universidad.

3.1.4 DIMENSIÓN: DECISIÓN Y LIDERAZGO ESTAMENTO ACADÉMICO

A continuación se presentan los resultados de los indicadores relacionados con la dimensión de oportunidades de acceso al empleo y desarrollo de la carrera académica, que alude a los recursos materiales y simbólicos al que cada integrante de la comunidad universitaria tiene acceso a lo largo de su trayectoria en la Universidad de Los Lagos. Para ello se hicieron uso datos de los registros administrativos entre los años 2016 a 2018 y parte de los resultados de la encuesta del estamento académico.

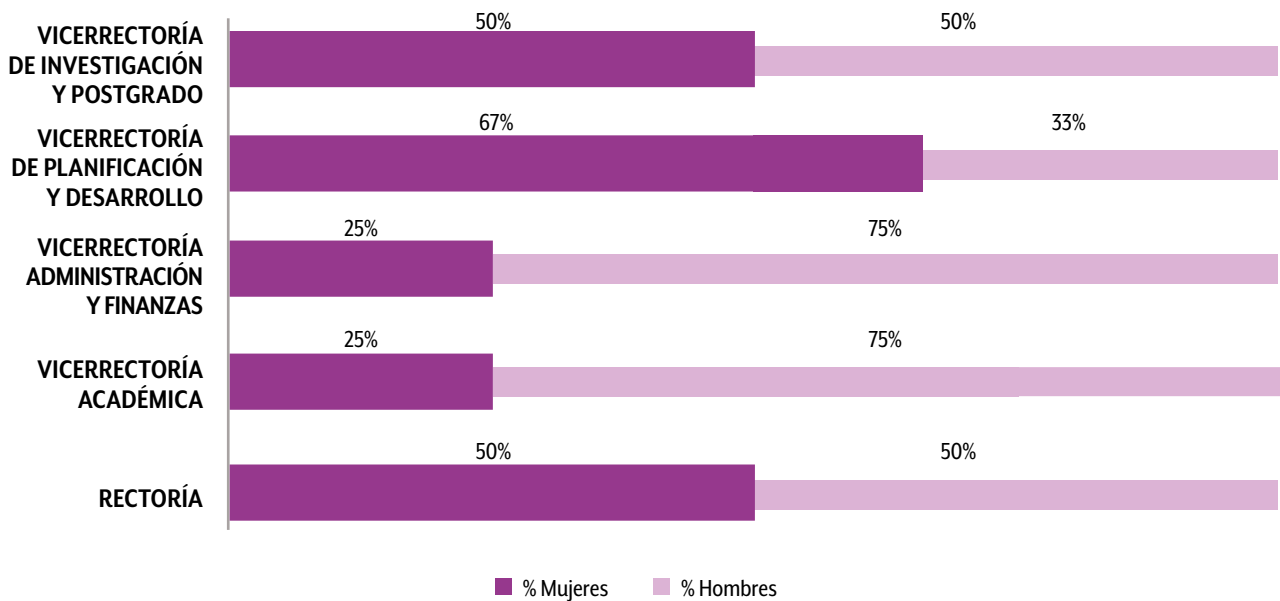
INDICADOR 1. NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES COMO AUTORIDADES UNIPERSONALES SUPERIORES

Gráfico 64. Proporción de Mujeres y Hombres como autoridades unipersonales superiores 2018



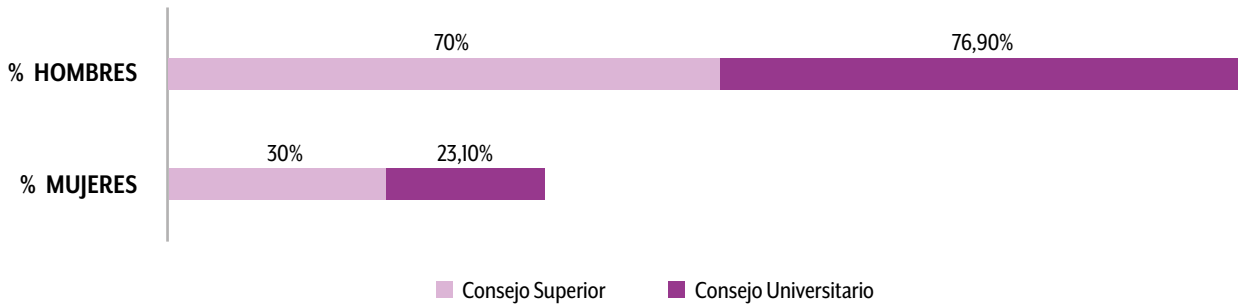
INDICADOR 2. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CUERPOS COLEGIADOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Gráfico 65. Proporción de Mujeres y Hombres en puestos directivos 2018



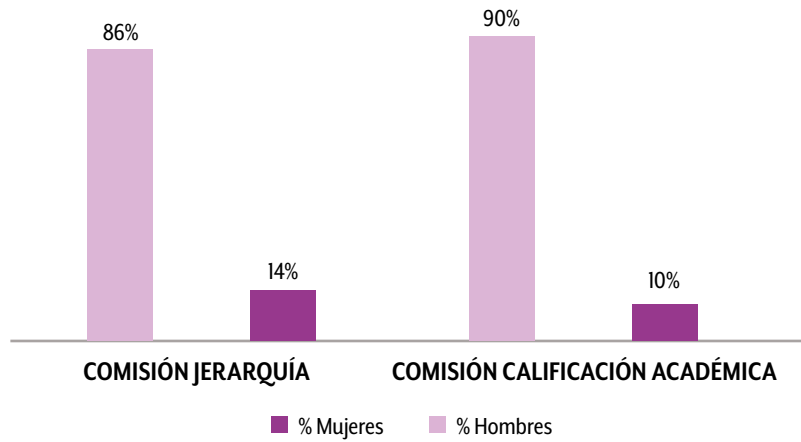
INDICADOR 3. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LOS CUERPOS COLEGIADOS DIRECTIVOS DE LAS DEPENDENCIAS

Gráfico 66. Proporción de Mujeres y Hombres en cuerpos colegiados superiores 2018



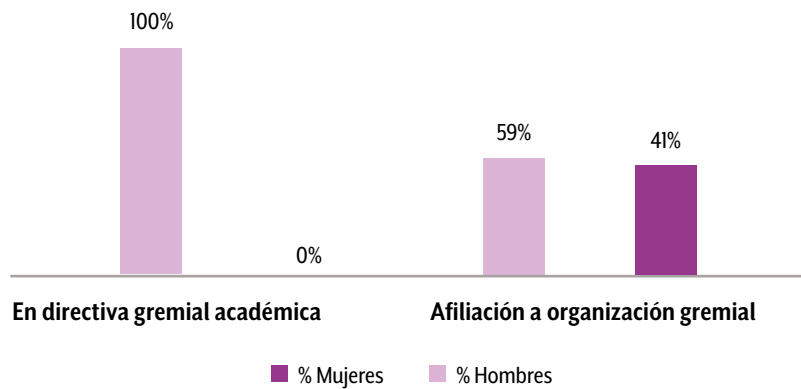
INDICADOR 4. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS COMISIONES EVALUADORAS

Gráfico 67. Proporción de Mujeres y Hombres en comisiones evaluadoras 2018



INDICADOR 5. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN ORGANIZACIÓN GREMIAL ACADÉMICA

Gráfico 68. Proporción de Mujeres y Hombres en organización gremial 2018



DISCUSIÓN

La mayor presencia de mujeres en la matrícula de las IES y, en particular de la Universidad de Los Lagos, contrasta con la escasa participación en los organismos de decisión y en aquellas instancias de mayor reconocimiento, prestigio y cargos de alta dirección. Los datos recogidos dan cuenta que, del total de este tipo de cargos, solo el 20% son desplegados por mujeres, siendo la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (50% de mujeres); la Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo (67%); y la Rectoría (50% de mujeres) las que mayor porcentaje de mujeres tienen en un cargo de dirección.

La representación de mujeres en otros puestos de representación dentro de la Universidad tal como los Cuerpos Colegiados es aún baja. En el caso del Consejo superior la representación de mujeres es de tal solo un 30% y en el caso del Consejo Universitario es del 23,1%. Lo que da cuenta de una desigual representación de las mujeres en estos espacios de toma de decisiones.

A nivel de los cargos directivos, la brecha aumenta cuanto mayor es el cargo de decisión. La diferencia expresada responde a la relación entre el porcentaje de mujeres académicas y su presencia en los organismos de gestión central, que va de un 4,5 al 0,3%, en tanto que en las direcciones de unidades académicas (Departamentos y Centros) la brecha es de un 23,3%. La mayor presencia de mujeres está en las jefaturas de carrera con el 54,5%. Este panorama no difiere mucho de lo que ocurre en los sistemas universitarios de otros países. Los equipos de gestión central no alcanzan la paridad y los cargos que ejercen algún nivel de decisión estratégica se encuentran altamente masculinizados.

La metáfora del techo de cristal, que empezó a utilizarse en 2008 para referirse a las barreras invisibles que las mujeres se encuentran para ascender en su carrera académica, se expresa de manera clara en los datos expuestos. Ese muro invisible e infranqueable se manifiesta en procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, tradiciones, estructuras culturales, que dificultan su acceso a posiciones de decisión en la estructura universitaria y, por tanto, a la oportunidad de desarrollo de sus potencialidades. El mundo académico es un entorno androcéntrico. La institución de la Universidad tiene siglos perfeccionando la dinámica meritocrática, donde se excluye a las mujeres del trabajo y de responsabilidades estratégicas para instalarlas en tareas asociadas a lo doméstico y funciones de menor prestigio, donde las propias mujeres, muchas veces, han hecho suyo este mecanismo de exclusión.

En el análisis de participación en los equipos directivos la Unidad con mayor presencia de mujeres es la Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo con un 67%, en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y unidades dependientes de Rectoría se registra una partici-

pación paritaria, en tanto que las Vicerrectorías de Administración y Finanzas y la Vicerrectoría Académica registran la menor presencia femenina donde solo 1 de cada 4 cargos está ocupado por mujeres.

Situación más compleja es posible observar en el caso de la Comisión de Jerarquización y en la Comisión de Calificación Académica, donde la primera solo está representada por mujeres en un 14% y la segunda comisión sólo incorpora en 10% de mujeres en su composición. Lo que viene a corroborar la baja participación de mujeres en estas instancias y los escollos que existen para que las mujeres accedan a cargos de toma de decisiones en la Universidad.

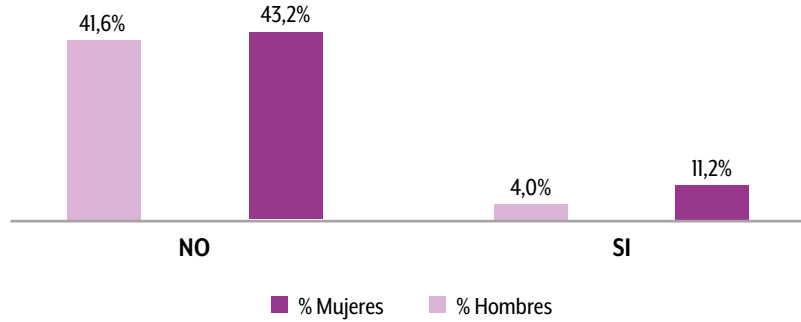
En el caso de la representación gremial, la totalidad de la directiva está integrada por hombres, aun cuando el 41% de las mujeres forma parte de esta organización (Asociación de académicos). Se manifiesta en esta ausencia la priorización que las académicas hacen de su tiempo a la vida familiar y laboral, excluyendo de su interés la participación en actividades sociales, gremiales o políticas, por lo menos en lo que a actividad universitaria se refiere.

3.1.5 DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO ACADÉMICO

En esta última dimensión se presentan los resultados de los indicadores que apuntan a la existencia de distinción, exclusión o restricción en el ámbito académico. Los resultados fueron obtenidos de la encuesta.

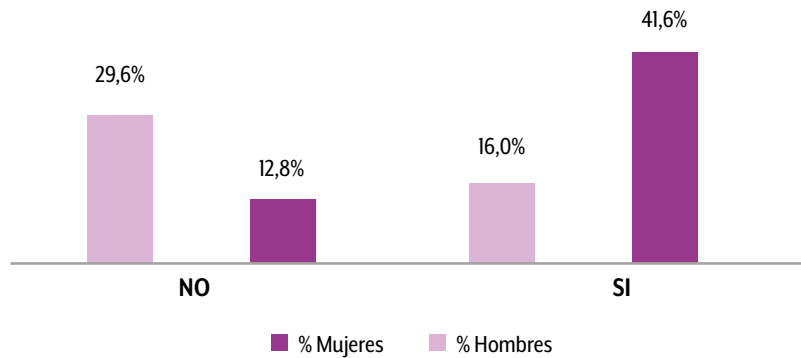
INDICADOR 1. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE HAN SIDO EXCLUÍDAS(OS) DE ALGÚN EVENTO ACADÉMICO

Gráfico 69. Proporción de Mujeres y Hombres que percibe exclusión de actividades premios, permisos o promoción por ser hombre o mujer



INDICADOR 2. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN SU INSTITUCIÓN

Gráfico 70. Proporción de Mujeres y Hombres que perciben discriminación de género en su institución



INDICADOR 3. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN QUE LA EVALUACIÓN O DICTAMEN SOBRE SU TRABAJO ACADÉMICO HA SIDO INJUSTA

Gráfico 71. Proporción de Mujeres y Hombres que perciben injusticias en evaluación o dictamen en trabajo académico

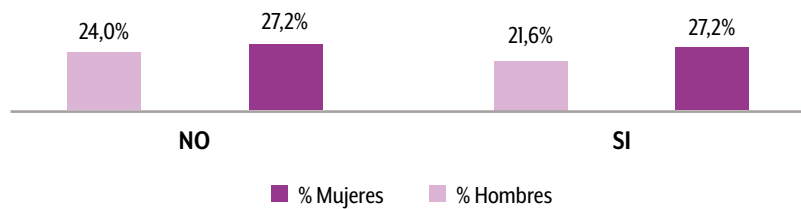


Gráfico 72. Proporción de Mujeres y Hombres que perciben sexismo en su institución

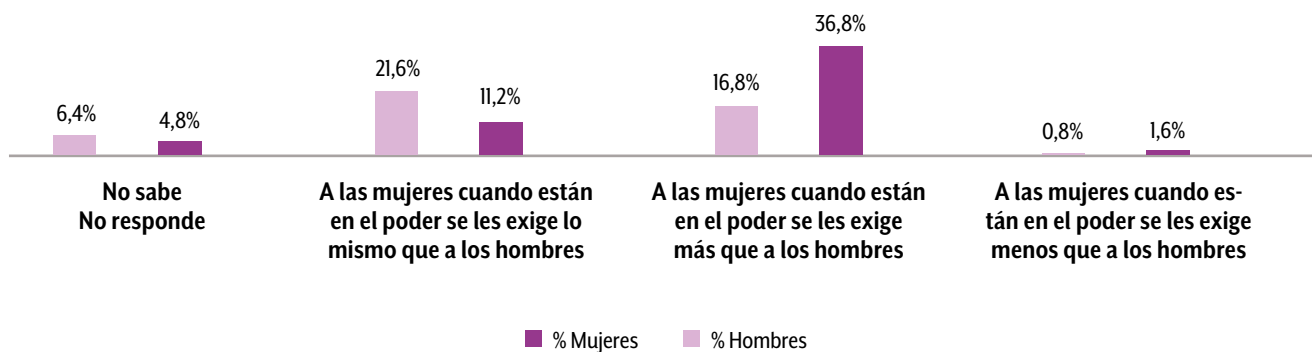
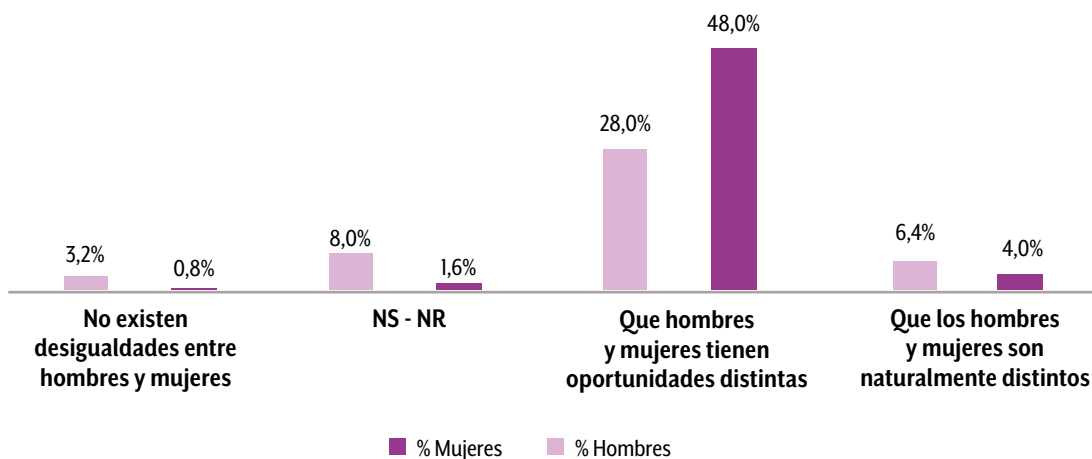


Gráfico 73. Proporción de Mujeres y Hombres frente a igualdad de oportunidades



DISCUSIÓN

En lo que respecta a la percepción de la discriminación en el ámbito académico esta es percibida principalmente por las mujeres con un 41,6% en comparación con los hombres que solo en un 16% señalan percibir discriminación de género por parte de la institución. Los puntos centrales donde se manifiestan las diferencias son en las percepciones de la sobre exigencia que tienen las mujeres cuando ejercen cargos de poder y el acceso de las oportunidades, donde en un 48% de las mujeres y en 28% por parte de los hombres manifiestan que los hombres y las mujeres tienen oportunidades distintas.

Sin embargo, existen aspectos en el que las percepciones de inequidades o discriminación son compartidas por hombres y mujeres, un ejemplo de lo anterior es la percepción que la evaluación o dictamen de su trabajo académico ha sido injusta.

3.2 RESULTADOS PERSONAL NO ACADÉMICO

3.2.1 DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES EN ACCESO Y EMPLEO DEL GRUPO PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN APOYO Y SERVICIOS.

A continuación se presentan los resultados de los indicadores pertenecientes a la dimensión de oportunidades de acceso y empleo, la cual alude a los recursos materiales y simbólicos al que tiene acceso el grupo de funcionarias-os a lo largo de su trayectoria en la Universidad de Los Lagos. Para ello se hicieron extrajeron datos de los registros administrativos entre los años 2016 a 2018 y parte de los resultados de la encuesta enviada al grupo de funcionarias(os).

Tabla 12. Porcentaje de Hombres y Mujeres del estamento no académico que respondieron la encuesta

FUNCIONARIOS						
Tipo de Contrato	Hombres Encuestados	Porcentaje	Mujeres Encuestadas	Porcentaje	Total N° Encuestados	Porcentaje Total
Contrata Jornada completa	24	38,7%	38	61,3%	62	39,5%
Contrata Media Jornada	4	36,4%	7	63,6%	11	7,0%
Honorario	23	40,4%	34	59,6%	57	36,3%
Planta	10	37,0%	17	63,0%	27	17,2%
Total general	61	38,9%	96	61,1%	157	100,0%

De los funcionarios que contestaron la encuesta el 36,3% corresponde a honorarios

INDICADOR 1. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DEL PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN, APOYO Y SERVICIOS

Gráfico 74. Proporción de Mujeres y Hombres en el total del grupo funcionarios(as) 2018

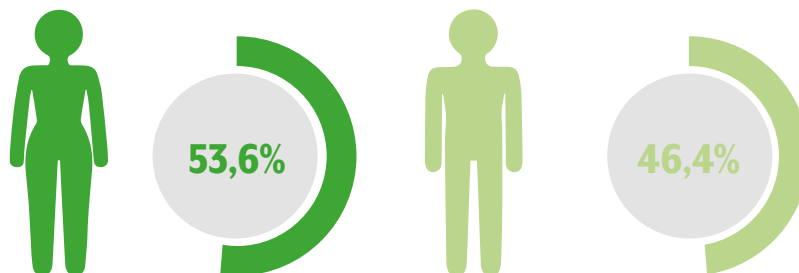
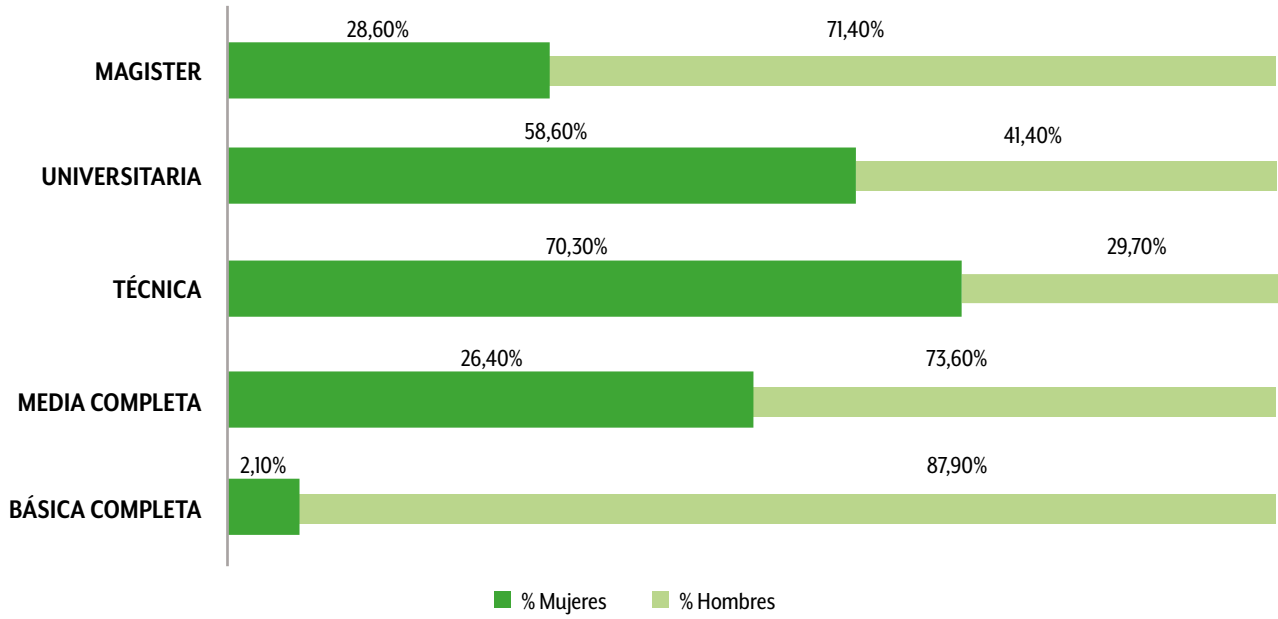


Gráfico 75. Proporción de Mujeres y Hombres según nivel de estudios 2018



INDICADOR 2. ÍNDICE DE FEMINIDAD

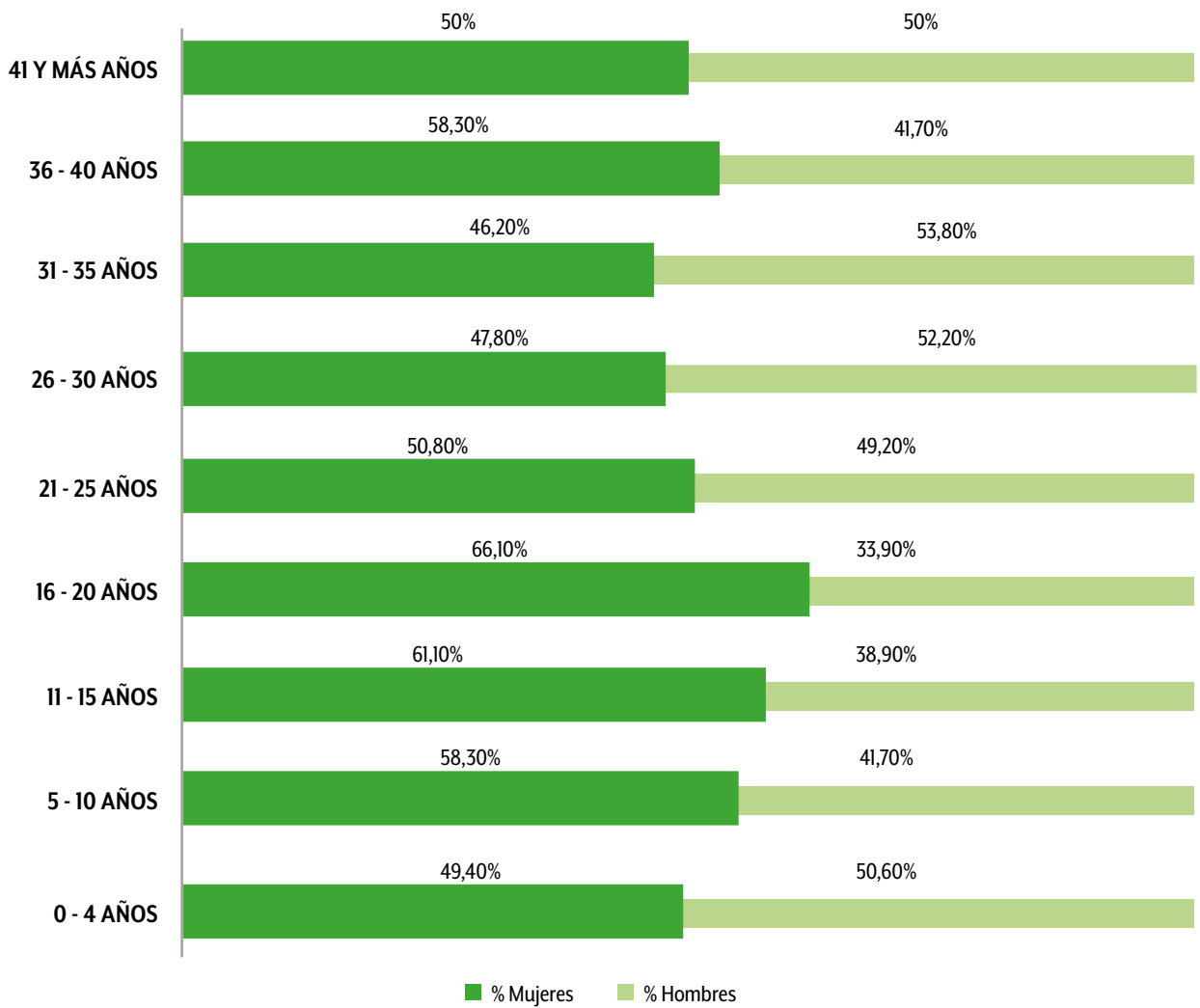
Gráfico 76. Índice de feminidad al interior de la universidad



EXISTEN 115,5 MUJERES POR CADA 100 HOMBRES

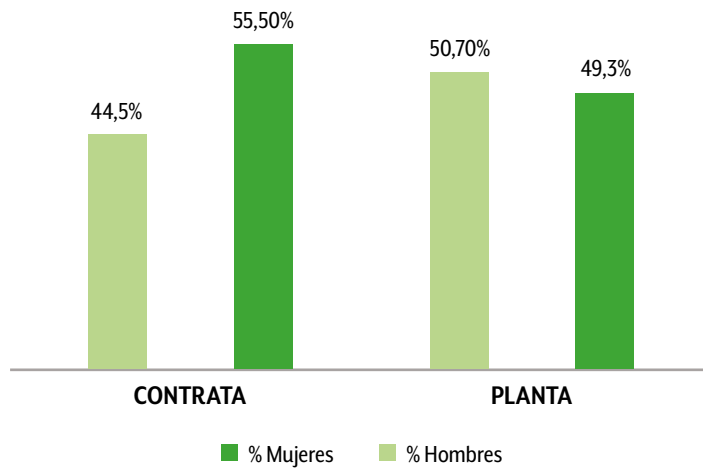
INDICADOR 4. DIFERENCIA EN EL PROMEDIO DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Gráfico 77. Diferencia de Mujeres y Hombres en años de antigüedad en la institución



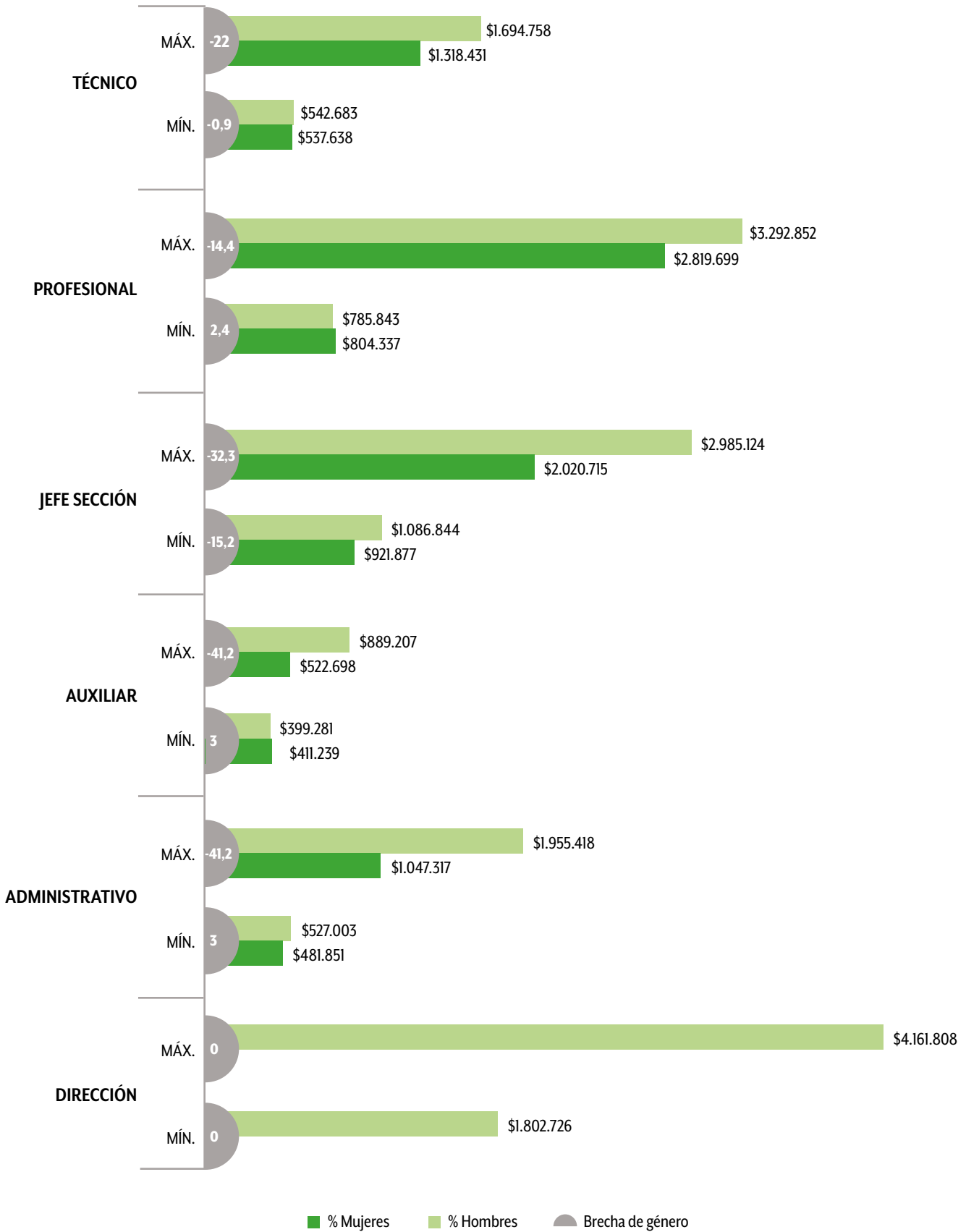
INDICADOR 3. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES POR TIPO DE CONTRATO

Gráfico 78. Proporción de Mujeres y Hombres por tipo de contrato



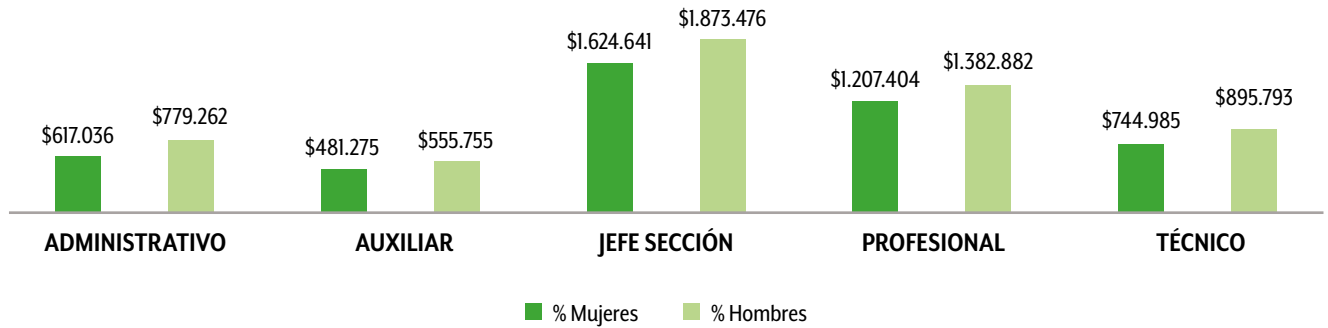
INDICADOR 5. BRECHA DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL NO ACADÉMICO

Gráfico 79. Brecha de ingreso por estamento



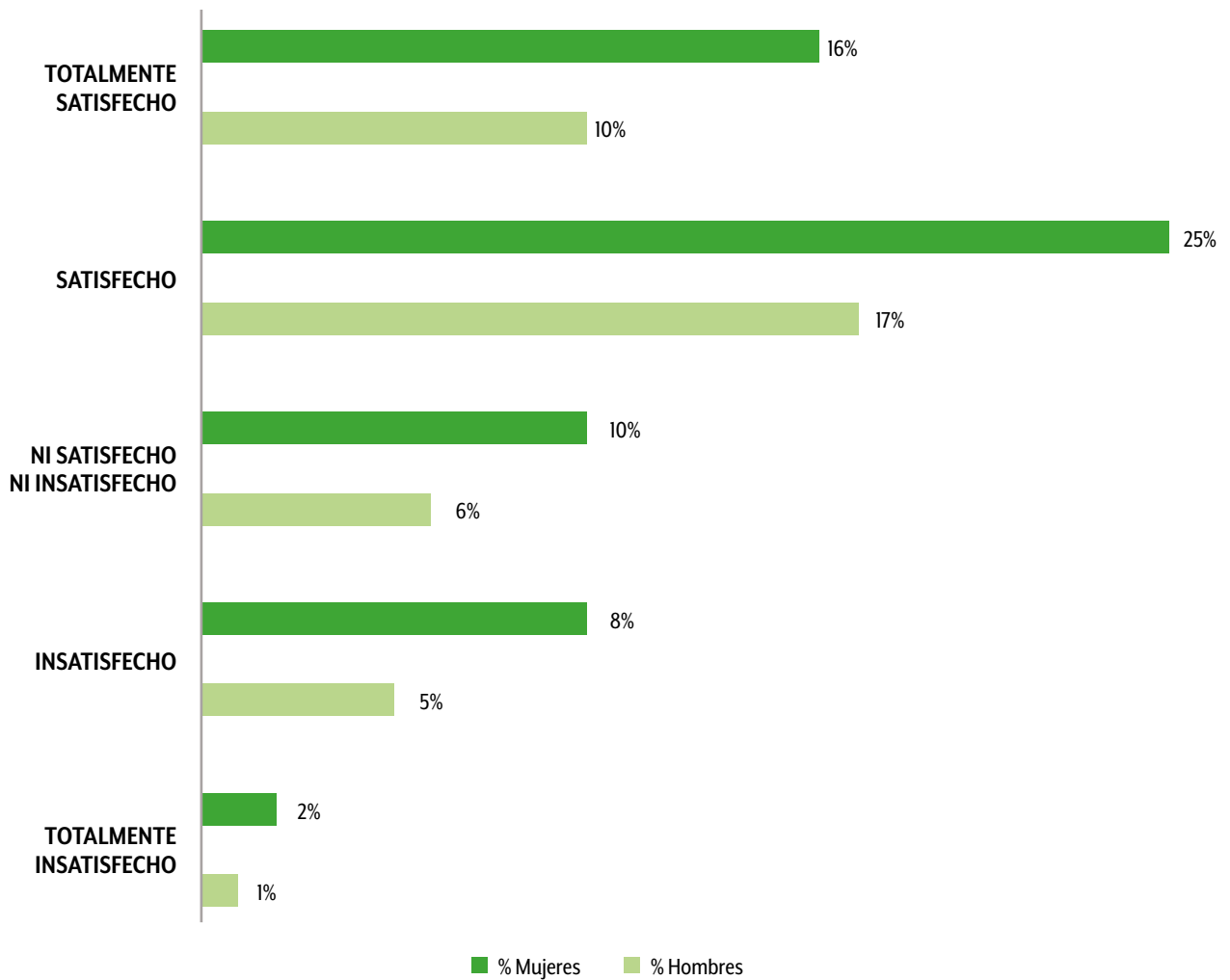
INDICADOR 6. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS RANGOS DE INGRESO

Gráfico 80. Brecha de ingresos promedio por cargo / estamento 2018



INDICADOR 7. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE SE SIENTEN SATISFECHAS(OS) EN EL TRABAJO

Gráfico 81. Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por ambiente laboral 2018



INDICADOR 8. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE SE SIENTEN SATISFECHAS(OS) EN EL TRABAJO

Gráfico 82. Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) con salario actual

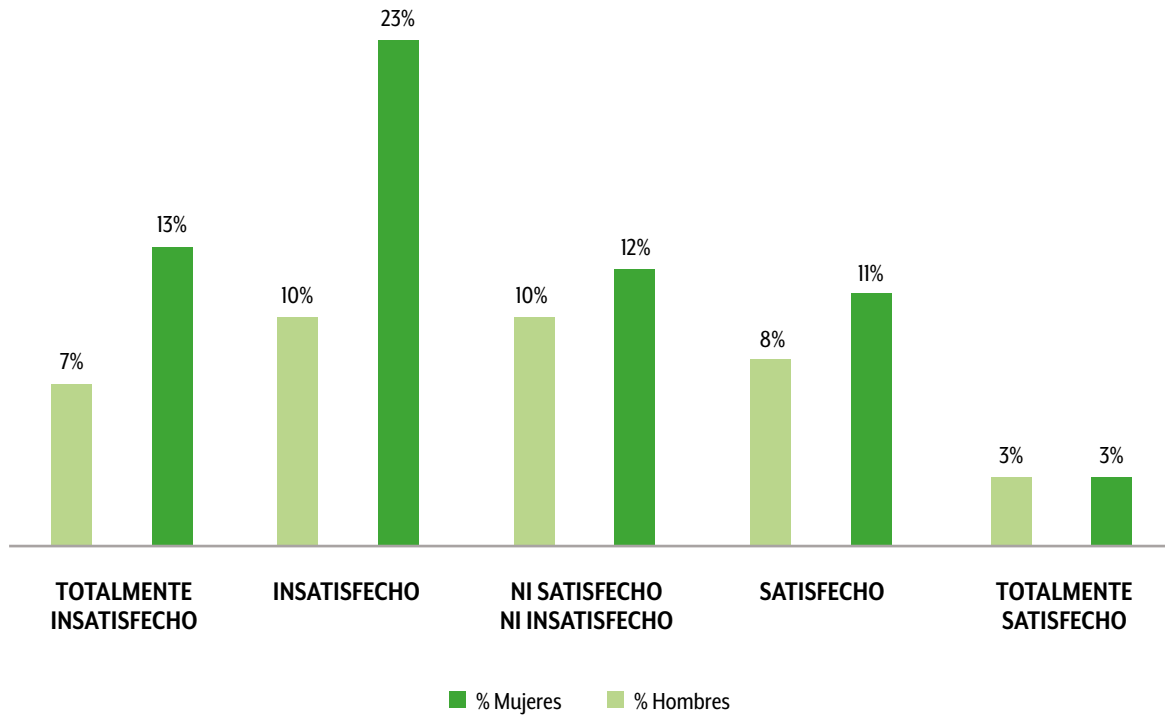


Gráfico 83. Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por respeto a sus derechos laborales

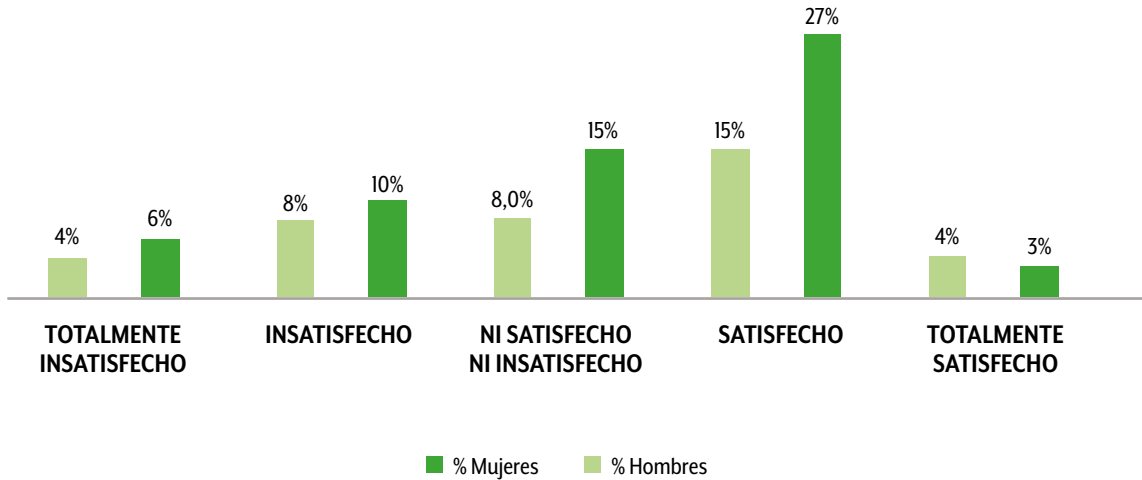
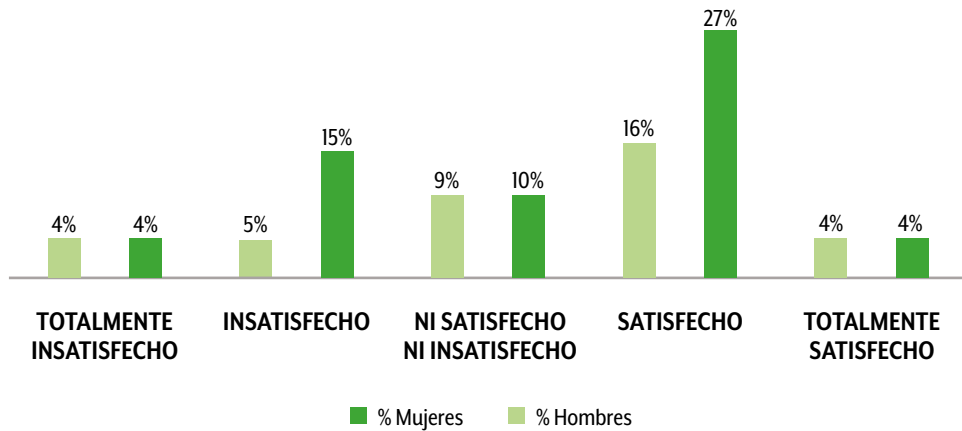
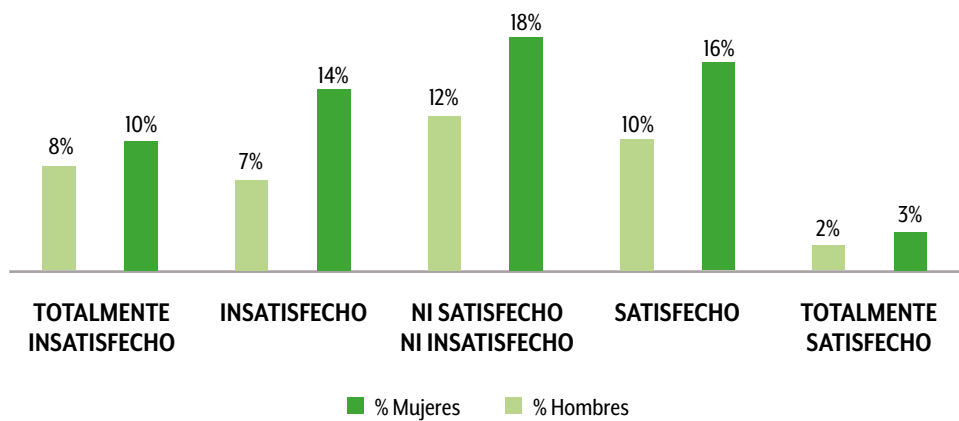


Gráfico 84. Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por espacios y recursos para realizar sus labores**Gráfico 85.** Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por capacitaciones en la institución

DISCUSIÓN

Los datos obtenidos en la dimensión oportunidades en acceso y empleo de las (los) funcionarios profesionales de administración en apoyo y servicios dan cuenta de una proporción equilibrada de hombres y mujeres. Siendo el porcentaje de mujeres levemente mayor que el de los hombres (53,6% de mujeres y 46,4% hombres).

Con respecto al nivel de estudios del personal no académico, la más alta de concentración de las mujeres se encuentra en el segmento de estudios técnicos (70,3% mujeres y 29,7% hombres) y Universitarios (58,6% mujeres y 41,4% hombres). En el caso de los hombres, a diferencia de las mujeres la concentración se encuentra en los niveles magíster (26,6% mujeres y 71,4% hombres) y básica completa (12,10% mujeres y 87,9% hombres). Frente a estos datos llama la atención la concentración de hombres que solo han alcanzado el nivel de ense-

ñanza básica y media (82 hombres), número muy por debajo en el caso de las mujeres (23 mujeres). Otro dato relevante de destacar es que, a pesar de lo anterior, los hombres son los que logran obtener el grado de magíster.

Otro aspecto a destacar es que las y los funcionarios se desempeñan, en donde las mujeres están principalmente concentradas en el área técnica y profesional, en tanto que los hombres en tareas de aseo, administrativas y directivas. La menor presencia de mujeres en el estamento auxiliar responde a la externalización de tales servicios y la concentración de hombres en las contrataciones en dicho estamento. En cuanto a las labores directivas, la concentran en su totalidad los hombres.

Además de las brechas que se evidencian en el acceso a cargos directivos entre funcionarias(os), se puede observar una brecha de

ingresos entre hombres y mujeres, donde a igual cargo y estamento tienen una diferencia promedio de 7% a favor de los hombres, lo que se agudiza aún más si se observan los promedios generales entre las áreas de desempeño, donde el más alto ingreso que puede recibir una mujer como jefa de sección (cargo más alto en donde se encuentran incorporadas las mujeres en la actualidad) se ve doblado en sueldo en el cargo de dirección (cargo más alto al que actualmente acceden los hombres).

Otro aspecto relevante a destacar es el alto porcentaje de mujeres que señalan encontrarse insatisfechas y totalmente insatisfechas con el salario, que en total suman el 36% de las trabajadoras, lo que contrasta con el 17% de los hombres. Sin embargo, al preguntarles por la satisfacción con aspectos específicos relacionados con sus trabajos, son las mujeres las que expresan mayor satisfacción en contraposición a los hombres.

Respecto de los resultados que ha arrojado la encuesta podemos señalar que solo un 14% de las mujeres que respondieron este instrumento están satisfechas con su salario y un 23% totalmente insatisfechas, aspectos que consideramos urgente revisar para dar al grupo de funcionarias igualdad de condiciones con sus pares.

En el caso de la satisfacción con los derechos laborales el 30% de las mujeres señala estar muy satisfecha y satisfecha, en comparación con el 11% de los hombres; y, en el caso de los espacios y recursos para realizar sus labores el 31% de las mujeres declara sentirse satisfecha, en contraposición con lo declarado por los hombres en esta categoría, con un 20% de satisfacción.

En primer lugar, consideramos relevante señalar que el cuerpo de funcionarias(os) se compone principalmente por mujeres, pero aún así las diferencias de oportunidades y recursos entre ambos son notorias. Sobre esto, se destaca que el grupo de funcionarios varones posee mayores estudios escolares, mientras que las funcionarias supera a los hombres en estudios técnicos y universitarios completos. Por otro lado, aunque es poca la proporción de funcionarios(as) con postgrado, los hombres siguen siendo quienes demuestran mayores estudios de magíster y las mujeres de doctorado.

También se puede apreciar que el tipo de formación escolar y universitaria afecta en labores determinadas en el personal no académico. Por ejemplo, apreciamos que el 87.80% de auxiliares son varones, lo que coincide con el total de 82 funcionarios que solo obtuvieron estudios de básica o media. El área técnica, profesional y jefas de sección es cubierta principalmente por las funcionarias mujeres. Sin embargo, los puestos de mayor jerarquía o responsabilidad, como administrativos y directivos, siguen siendo dominado por varones, lo que reproduce la lógica patriarcal al interior de la universidad.

Respecto de los tipos de contrato, se observa que así como hay mayor número de mujeres en el estamento no académico, la proporción entre hombres y mujeres de planta y contrata es bastante homogénea. En este aspecto, notamos un positivo avance para las funcionarias, en el sentido del amplio grupo que posee estabilidad contractual en la Universidad de Los Lagos.

Sin embargo, un aspecto que consideramos muy relevante y preocupante a destacar son las diferencias de ingreso por puestos de trabajos, debido a que, si bien la mayoría del personal no académico son mujeres, ellas son quienes reciben remuneraciones menores. Se observan significativas brechas de género en los máximos de las remuneraciones de administrativos, auxiliares, jefes de sección, profesionales y técnicos. Dichos datos develan que aun cuando el cuerpo de funcionarios(as) esté ocupado principalmente por mujeres en planta, ellas siguen teniendo menos recursos y oportunidades, lo que se evidencian en la notable diferencia de remuneraciones. Consideramos preocupantes estas cifras ya que revelan una situación que ocurre no solo en nuestra universidad sino que también en otras instituciones de América Latina y el Caribe (Alicia Bárcena y Antonio Prado, 2016).

3.2.2 DIMENSIÓN: HOSTIGAMIENTO SEXUAL PERSONAL NO ACADÉMICO

A continuación se presentan los resultados de los indicadores que se vinculan con aspectos del entorno laboral que podría ser intimidatorio, hostil o humillante, para los y las funcionarias(os), basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual. Los siguientes resultados fueron obtenidos de la encuesta.

INDICADOR 1. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO

Gráfico 86. Proporción de Mujeres y Hombres que sienten incomodidad al ver calendarios, imágenes digitales o carteles de naturaleza sexual

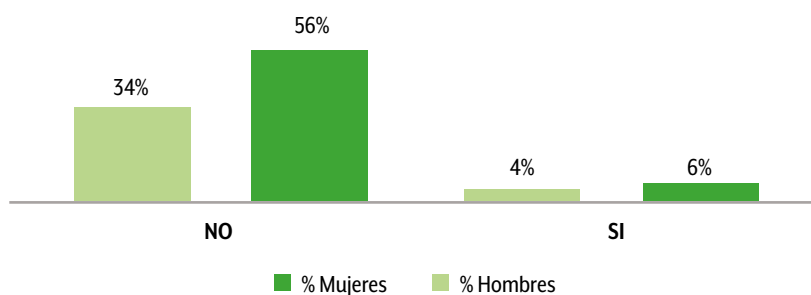


Gráfico 87. Proporción de Mujeres y Hombres que les han dicho piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia

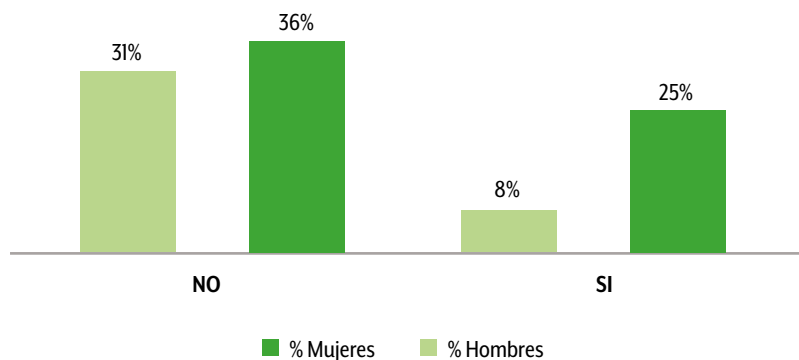


Gráfico 88. Proporción de Mujeres y Hombres que recibieron miradas morbosas o gestos sugestivos que les molestaron

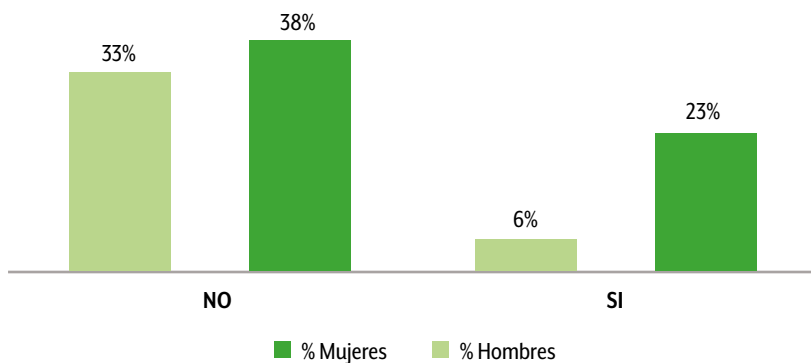


Gráfico 89. Proporción de Mujeres y Hombres que han escuchado burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas acerca de su vida sexual o amorosa

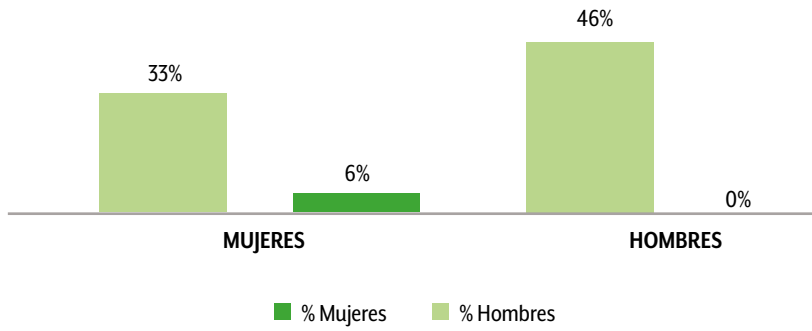


Gráfico 90. Proporción de Mujeres y Hombres que recibieron presión ante invitación o cita no deseada

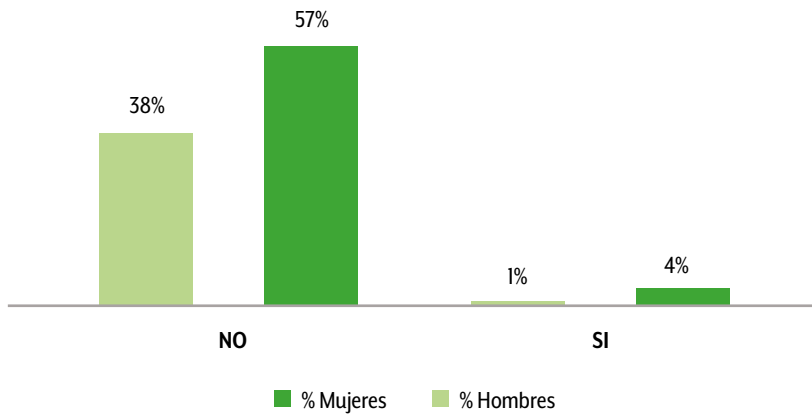


Gráfico 91. Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido cartas, llamadas o mensajes NO deseados

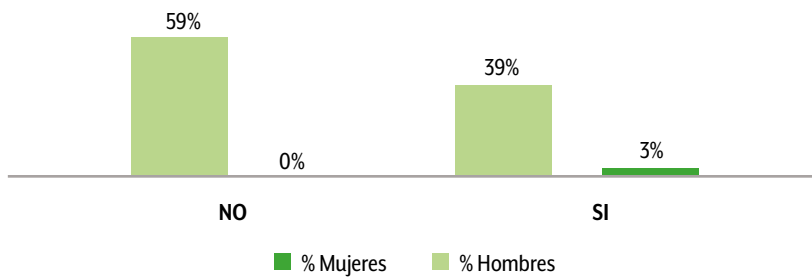


Gráfico 92. Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido roces o contacto físico NO deseado

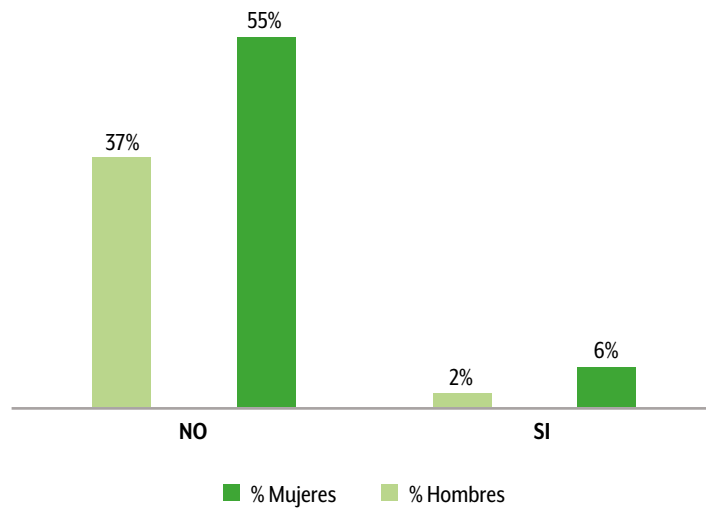


Gráfico 93. Proporción de Mujeres y Hombres que han observado o sido víctimas de bromas y ofensas homofóbicas

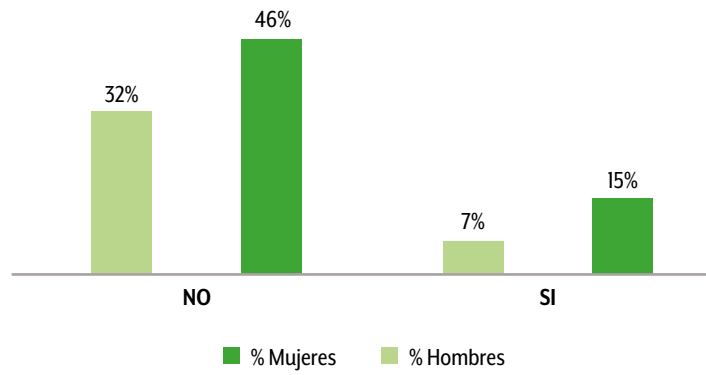
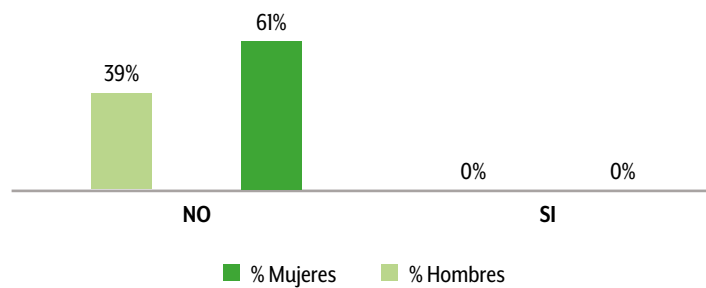


Gráfico 94. Proporción de Mujeres y Hombres que han sido víctimas del uso de la fuerza en relaciones sexuales



INDICADOR 2. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN TIPO DE HOSTIGAMIENTO Y DENUNCIARON EL HECHO

Gráfico 95. Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron algún tipo de hostigamiento sexual

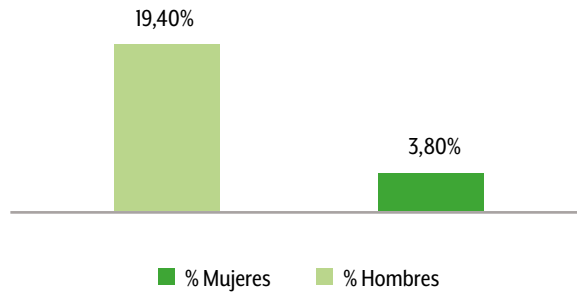


Gráfico 96. Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron algún tipo de hostigamiento y denunciaron el hecho

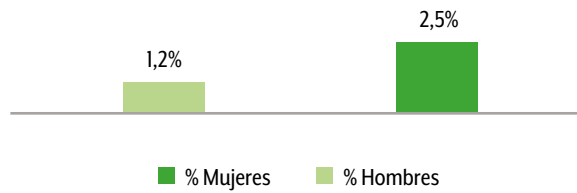
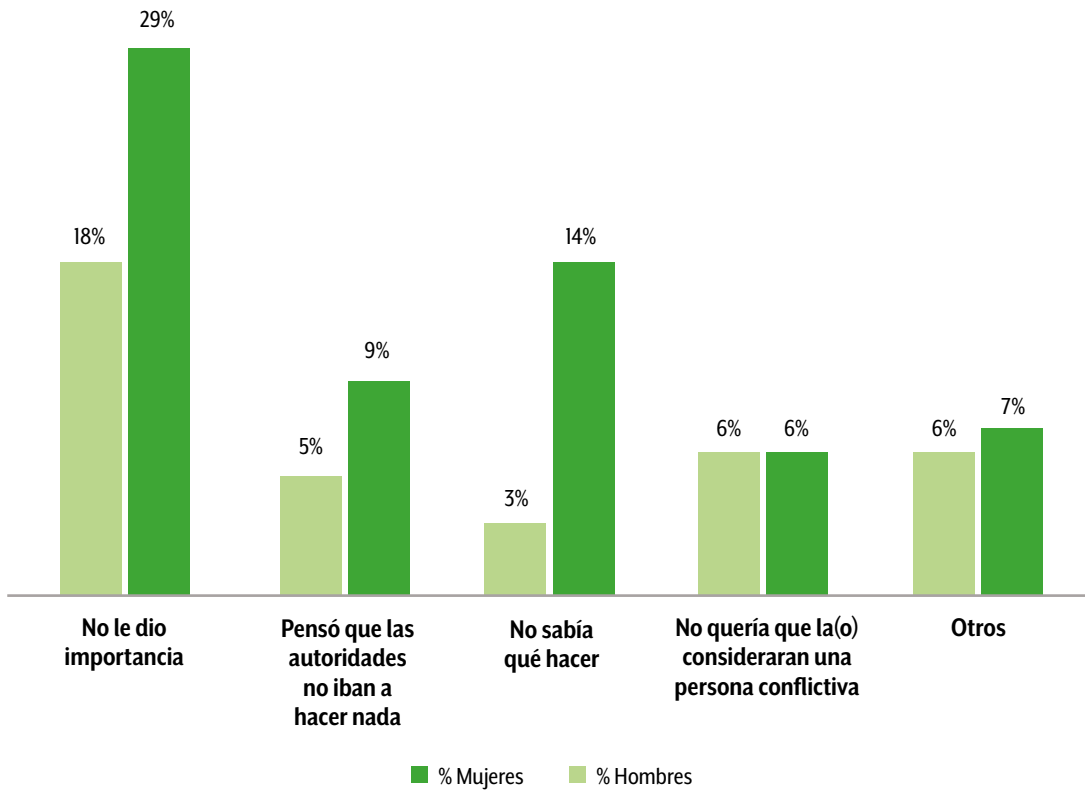


Gráfico 97. Razones por las cuales funcionarios(as) no denuncian hostigamiento sexual



DISCUSIÓN

En vista de los resultados presentados, la mayor cantidad de conductas de hostigamiento sexual, tales como recibir comentarios o piropos no deseados de la apariencia, miradas o gestos morbosos, burlas o preguntas incómodas sobre la vida sexual o si han observado o sido víctimas de bromas y ofensas homofóbicas son sufridas mayoritariamente por las mujeres. En el caso de los hombres, ellos han manifestado haberlas experimentado alguna vez pero con menor frecuencia. Si bien la proporción de mujeres y hombres que han respondido afirmativamente no supera el 30% del total global, se puede advertir que tales conductas son parte de los micromachismos (Varela, 2017) que están naturalizados en nuestra sociedad y dentro de la cultura institucional.

Por otro lado, en los casos de coacción se evidencia que 1 de cada 15 mujeres recibe presiones ante invitación o cita no deseada. Y en lo que respecta a la violencia física, de los datos se desprende que 1 de cada 10 mujeres han recibido roces y contacto físico no deseado. En proporción este comportamiento le ocurre dos veces más a las mujeres que a los hombres (10% a las mujeres y 5% a los hombres). Considerando lo anterior se evidencia la existencia de relaciones de poder desiguales, en donde las personas que son violentadas se encuentran en una posición menor de poder y son más vulnerables e inseguras.

Por otro lado, en las preguntas sobre si han recibido amenazas ante la negativa de alguna propuesta sexual o si han recibido llamadas o mensajes no deseados, 6 mujeres de las encuestadas han manifestado haber experimentado alguna de las situaciones versus 1 hombre que declaró haberlas vivido.

Los resultados también revelan que el personal no académico se siente incómodo frente a imágenes de carácter sexual, ya sea en calendarios, afiches o imágenes digitales. Estos resultados son similares a las respuestas entregadas por el estamento académico, donde también se manifestó la incomodidad ante imágenes de carácter sexista.

Con esta información podríamos señalar que nos encontramos ante una sociedad que tiene como “discurso” el respeto por las personas sin importar el género, color de piel o nacionalidad y que sin duda rechaza los actos de violencia de género, no obstante ante la violencia sexista que está presente en los medios de comunicación no expresa opinión, en lo que Baudrillard (1978) llama la cultura del simulacro, donde el patriarcado disimula su poder, finge que no existe; mientras que las personas simulan algo que no son, se declaran a favor de la igualdad y en contra de la violencia, bajando lentamente los niveles de machismo. No obstante, sigue presente en la comunicación verbal y visual, naturalizando este tipo de mensajes que ayudan perpetuar la violen-

cia y desigualdad. En palabras de Varela “En la cultura del simulacro, todo el mundo está en contra del machismo, pero miles de personas pueden gritar puta a una mujer y posicionarse a favor de la violencia de género sin que se les mueva una ceja a quienes tienen la obligación de combatirlo” (Varela, 2017, p. 133)

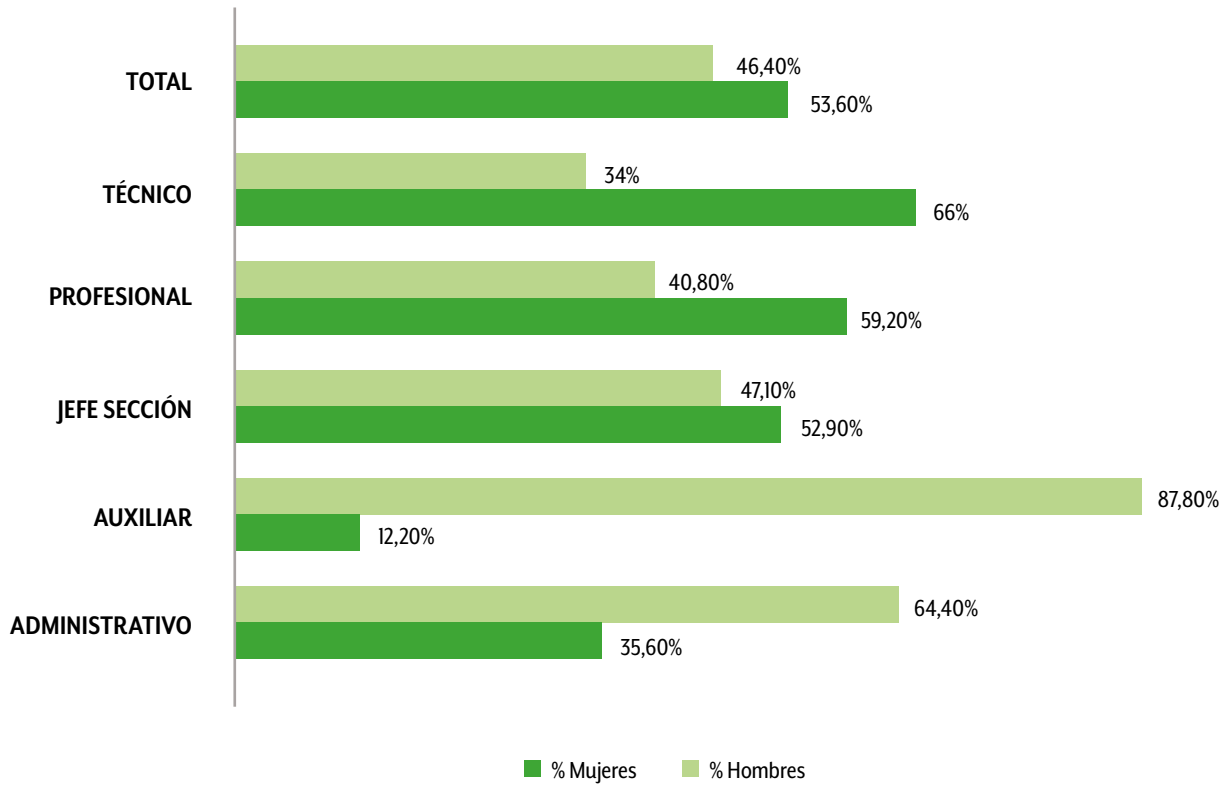
Por último, debemos mencionar que frente a las acciones de hostigamiento, cualquiera sea su naturaleza, existe una baja cantidad de denuncias, tanto de mujeres como de hombres. Sin embargo, llama la atención que los hombres declararon que han denunciado hechos de hostigamiento a las entidades correspondientes.

3.2.3 DIMENSIÓN: ROLES DE GÉNERO ESTAMENTO NO ACADÉMICO

En esta dimensión recogemos información de los registros del personal no académico y aquellos indicadores que hacen referencia a normas y comportamientos de funcionarias(os) dentro de sus labores al interior de la universidad.

INDICADOR 1. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN LAS DIFERENTES ÁREAS DEL PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN APOYO Y SERVICIO

Gráfico 98. Proporción de Mujeres y Hombres por nombramiento en las diferentes áreas: personal profesional, de administración, apoyo y servicios 2018



INDICADOR 2. DIFERENCIA EN EL COEFICIENTE DE CARGA DOMÉSTICA (TIEMPOS DEDICADOS AL ESPACIO FAMILIAR FRENTE AL LABORAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES)

Gráfico 99. Proporción de Mujeres y Hombres que tienen tiempo libre en la semana

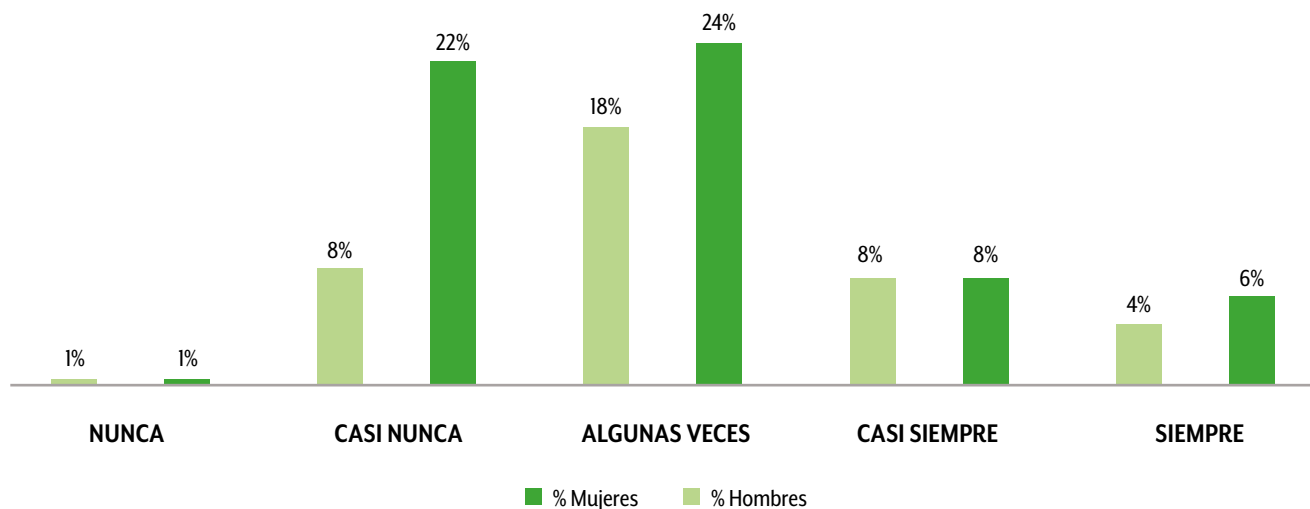
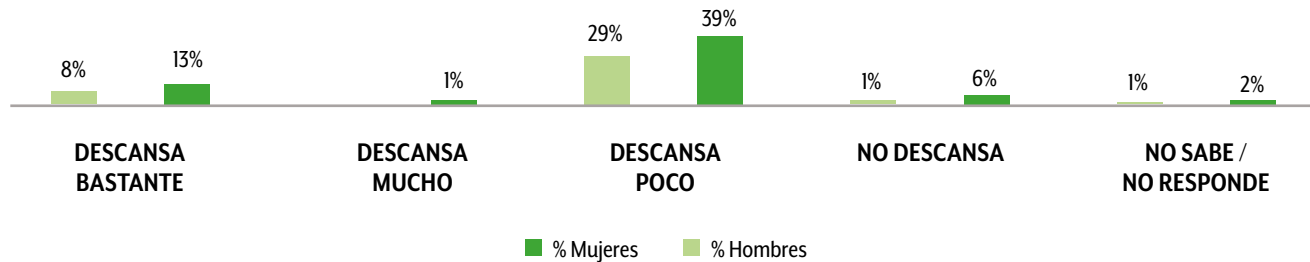


Gráfico 100. Proporción de Mujeres y Hombres que descansan en tiempo libre en la semana



INDICADOR 3. DIFERENCIA ENTRE LOS PROMEDIOS DE HORAS DEDICADOS A LA ACTIVIDAD DOMÉSTICA, LABORALES Y RECREATIVAS DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES

Gráfico 101. Proporción de horas semanales que dedican a preparación de comida en la semana

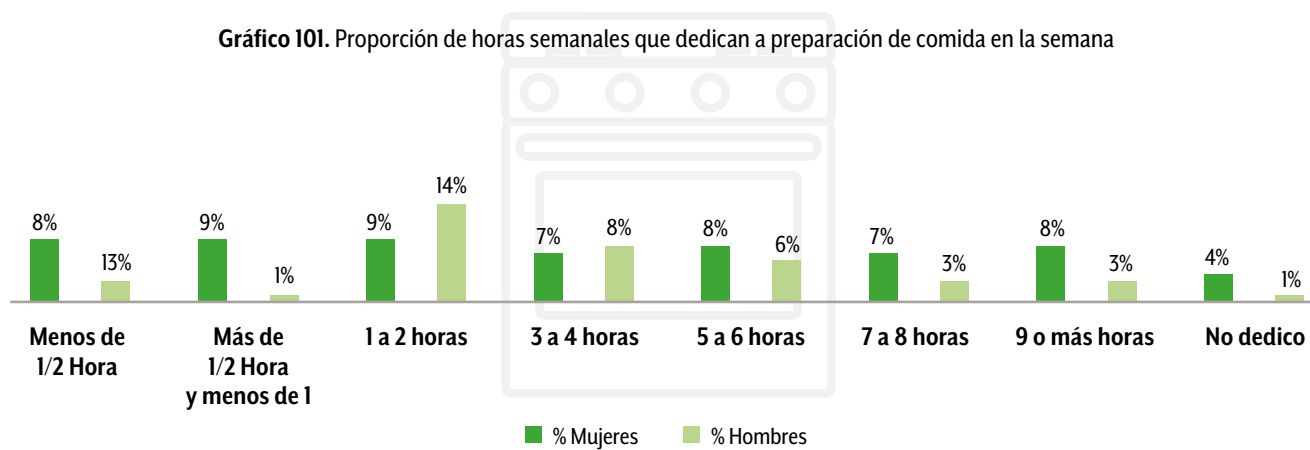


Gráfico 102. Proporción de horas semanales que dedican a la compra de alimentos semanal

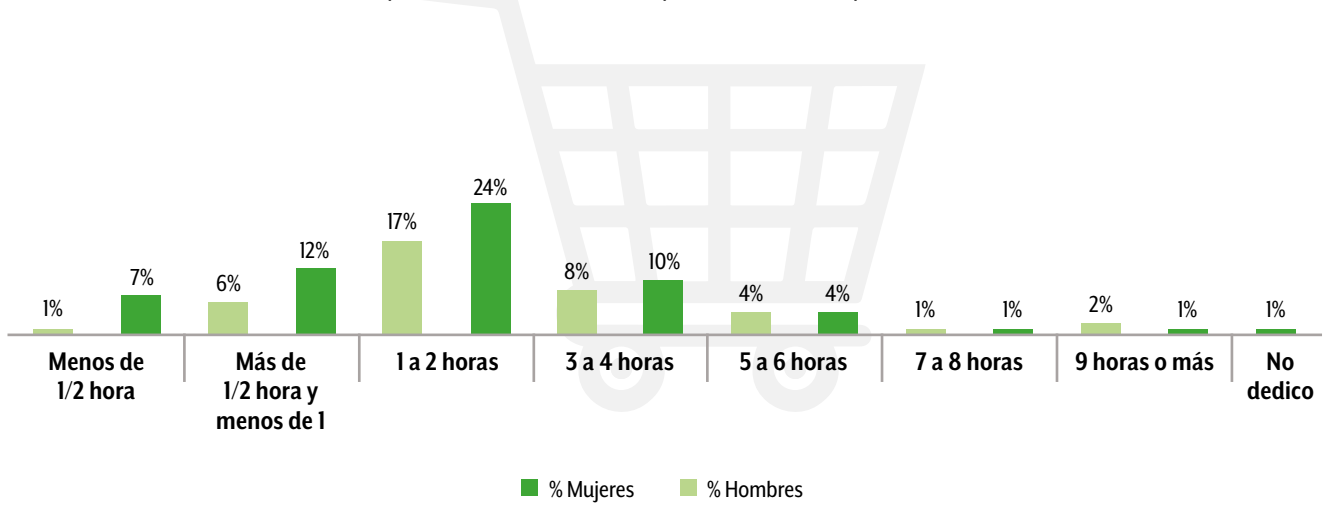


Gráfico 103. Proporción de horas semanales que dedican a labores de limpieza en el hogar semanal

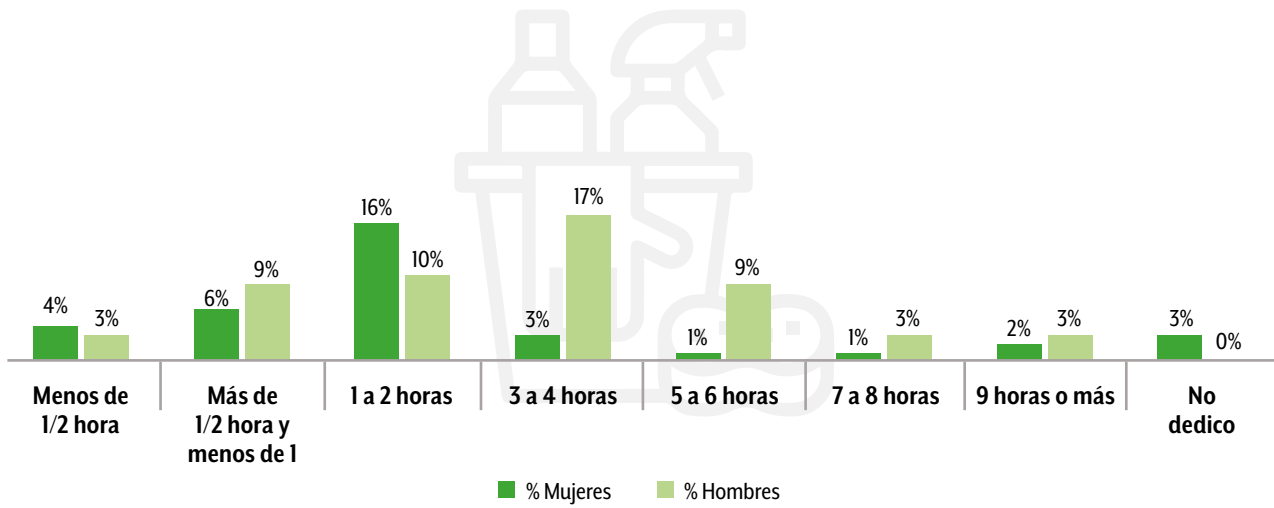


Gráfico 104. Proporción de horas semanales que dedican tiempo al cuidado y arreglo de ropa de vestir semanal

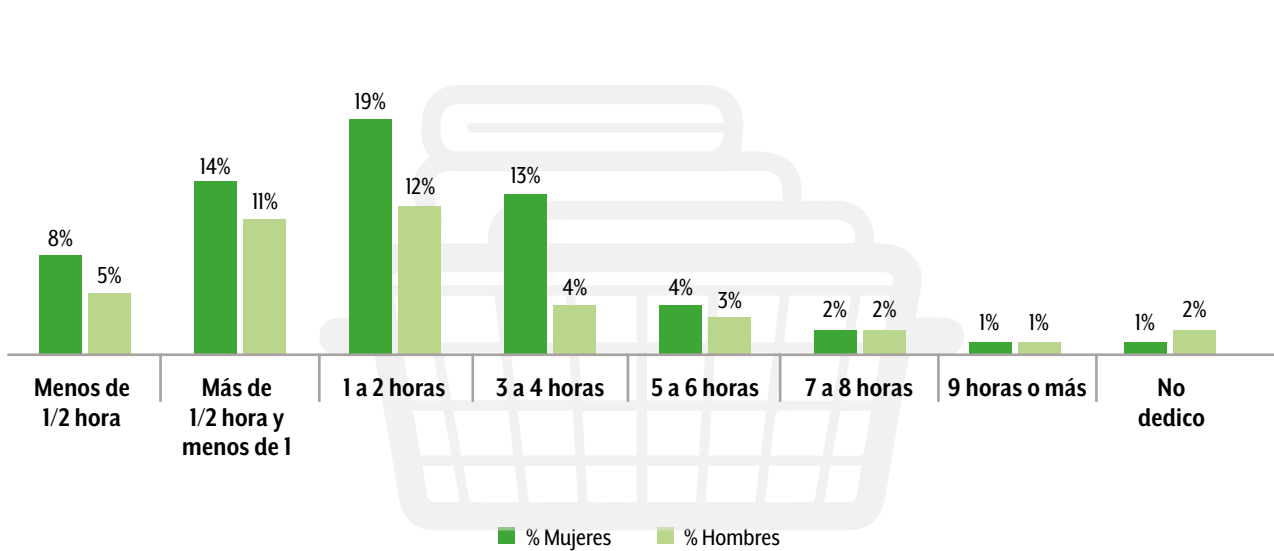


Gráfico 105. Proporción de horas semanales que dedican al cuidado de los hijos u otras personas semanal

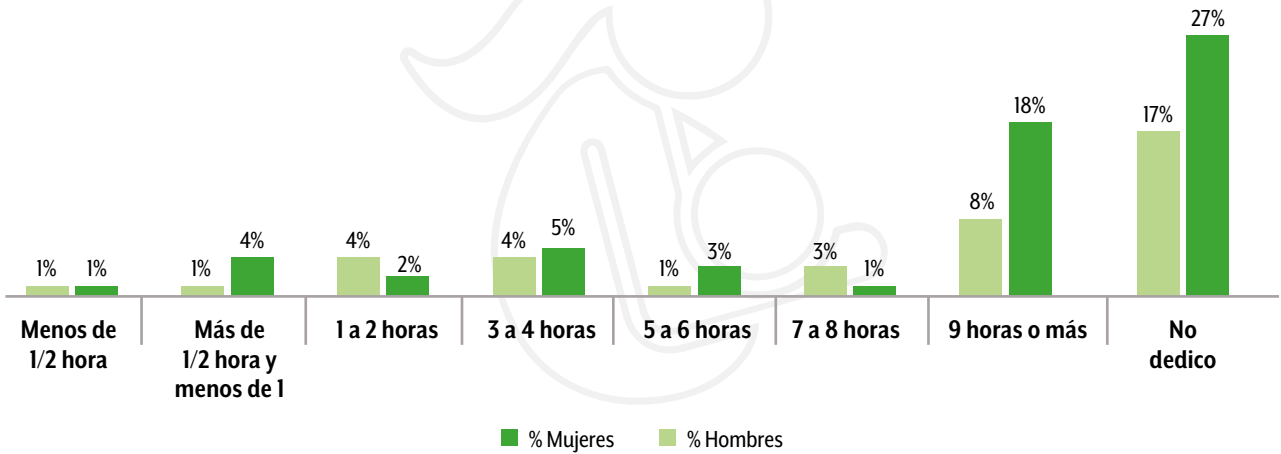


Gráfico 106. Proporción de horas semanas que dedican tiempo para recreación semanal

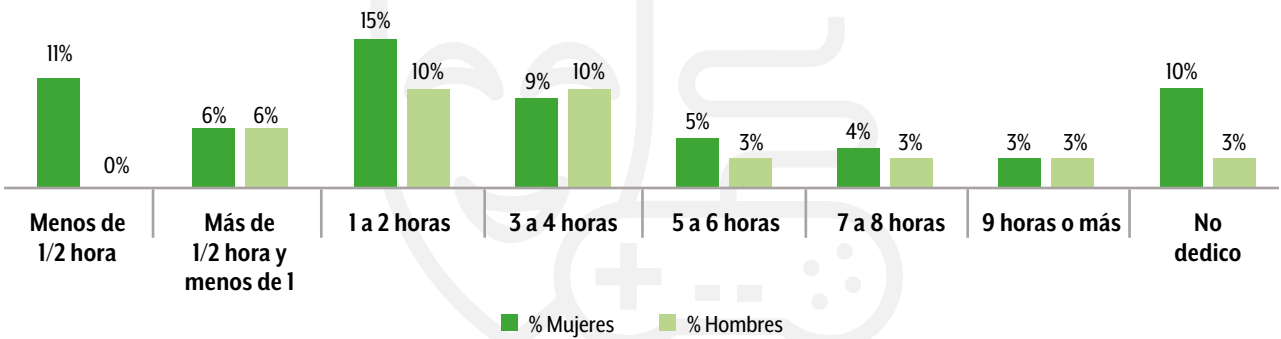
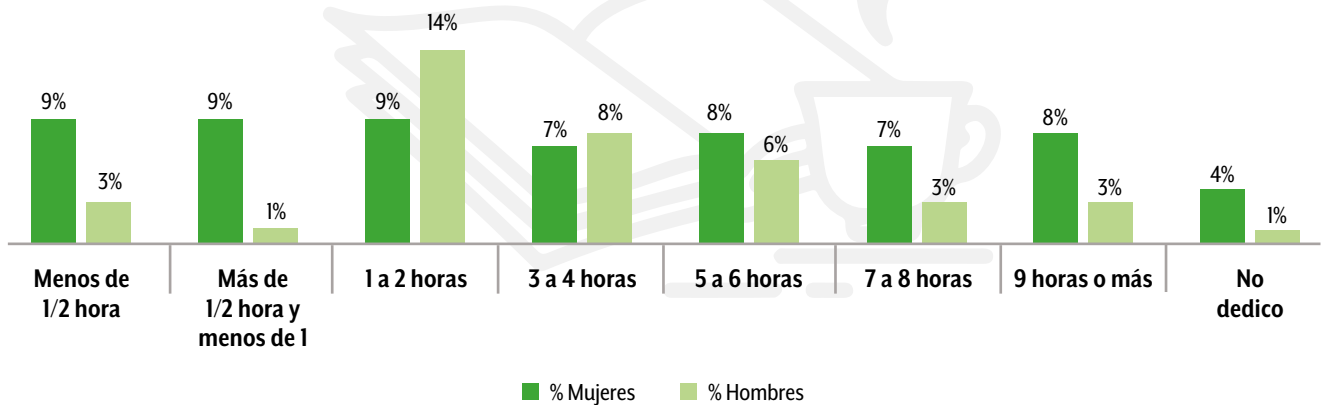


Gráfico 107. Proporción de horas semanales que dedican tiempo de descanso u ocio semanal



DISCUSIÓN

Un resultado relevante en esta dimensión es el hecho de que los cargos de las áreas auxiliar y administrativa están ocupados en su mayoría por hombres: el 87,8% y 64,4%, respectivamente. En el primer caso es debido a la externalización de los servicios de aseo, que siguen contratando mujeres, pero por fuera de la estructura administrativa institucional. La mayor presencia de mujeres se encuentra en las áreas técnica, profesional y jefaturas de sección con 66%, 59,2% y 52,9%, respectivamente. Sin embargo, aún no existe ocupación de mujeres en cargos de dirección en los ámbitos mencionados.

Aquí hacemos notar la existencia de una brecha de género importante en esta dimensión, considerando que los cargos de dirección de la Universidad en las áreas ya mencionadas están ocupados exclusivamente por hombres y los cargos auxiliares y administrativos son mayoritariamente ocupados por hombres. Lo anterior, puede vincularse con el hecho de que desde el estereotipo de rol de género masculino que emana desde los mandatos patriarcales para hombres y mujeres, el hombre se vincula a lo público en tanto “dueño del espacio público o líder en el espacio público” y por consiguiente, es más visible en cargos que impliquen la ocupación de dicho espacio público en el trabajo. Sin embargo, es positivo que en 2018 se haya provocado un aumento en el nombramiento de mujeres en cargos profesionales, de administración, apoyo y servicio.

En el análisis del uso del tiempo libre, que es un factor fundamental para comprender las dinámicas socioculturales y la propia cultura laboral, se advierte la diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres funcionarias y funcionarios de la universidad), es importante resaltar que las mujeres toman menos tiempo libre que los hombres y comparativamente, existe una brecha de género en esta dimensión vinculada a que las mujeres en general tienen un 14% menos de tiempo libre que los hombres. Las dificultades para tomar tiempo libre pueden relacionarse con la mayor concentración y carga de actividades domésticas realizadas por mujeres, que coexisten con sus roles en el ámbito laboral y familiar. Por otra parte, es importante destacar que el 45% de las mujeres encuestadas descansan poco o no descansan en su hogar. De lo anterior se desprende como conclusión importante que prevalece en las mujeres una dificultad para tener tiempo para descansar en forma suficiente, que podría vincularse a la sobrecarga de actividades domésticas que cumplen en paralelo a sus roles vinculados a lo laboral y familiar.

El indicador que recoge la información respecto de las horas dedicadas a las actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y de los hombres encuestados, se observan las brechas de género más marcadas en cuanto a la sobrecarga de actividades do-

mésticas que realizan las mujeres comparativamente con los hombres. En relación con lo anterior, el 57% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la preparación de comida, en contraste con el 38% de los hombres; el 57% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la compra de alimentos, en contraste con el 38% de los hombres; el 61% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más al cuidado y arreglo de ropa de vestir, en contraste con el 38% de los hombres; el 61% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más al pago de servicios y cuentas, en contraste con el 38% de los hombres y el 61% de las mujeres dedican menos de ½ hora y hasta 9 horas o más al cuidado de los hijos u otras personas, en contraste con un 38% de hombres en tiempos equivalentes. En la única actividad doméstica donde se observa mayor dedicación de tiempo por parte de los hombres es en la limpieza del hogar, dedicando un 54% de ellos al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la limpieza del hogar. Si bien este resultado es importante, un 33% de las mujeres encuestadas realizan además limpieza del hogar, unido a la sobrecarga de otras tareas domésticas anteriormente mencionadas.

Referente a la proporción de horas semanales que hombres y mujeres funcionarios y funcionarias dedican para tiempo de recreación se obtuvo que el 53% de las mujeres dedican menos de ½ hora y hasta 9 horas o más para la recreación, pero el tiempo de recreación se reduce a 1-2 horas como máximo y un 10% de las encuestadas declara no tener tiempo para recrearse en comparación con un 3% de hombres que refiere no tener tiempo para la recreación.

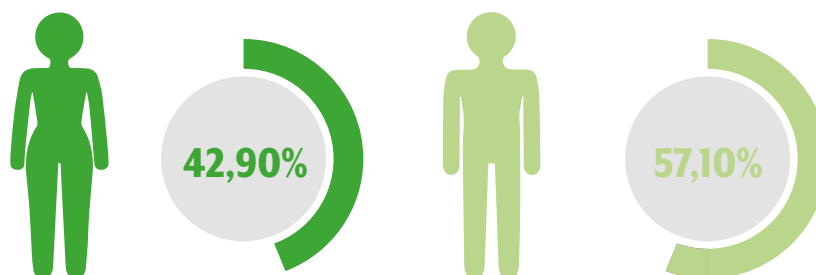
Los roles de género están fuertemente determinados por los mandatos patriarcales que vinculan a la mujer y a los hombres a roles estereotipados a partir de los cuales se estructuran las identidades y la vida cotidiana. Al respecto, los resultados reflejan brechas de género desfavorables para las mujeres, en tanto las labores que realizan están naturalizadas en el contexto del estereotipo de rol de género femenino tradicional que la caracteriza como la dueña del espacio privado (es decir, del espacio del hogar), responsable de la circulación afectiva y del cuidado de los otros en el hogar (pareja, hijos, otras personas), administradora de lo concerniente a la vida cotidiana a nivel familiar desde comprar alimentos, preparar alimentos, pagar cuentas, cuidado y arreglo de ropa de vestir. Lo anterior, genera un nivel de sobrecarga tremendo de labores domésticas que explican el escaso tiempo que las mujeres tienen para recrearse y descansar. Se considera necesario entonces visibilizar estos patrones de cumplimiento de roles que están naturalizados para luego generar estrategias de educación en donde hombres y mujeres se impliquen en un proceso quizás lento pero paulatino de reflexión y deconstrucción en torno al género y sus roles asociados, sin dejar de lado la evaluación de las repercusiones psicosociales que estas brechas generan en la vida de las funcionarias de nuestra universidad.

3.2.4 DIMENSIÓN: DECISIÓN Y LIDERAZGO DEL PERSONAL NO ACADÉMICO

A continuación se presentan los resultados de los indicadores relacionados con la representación y la presencia en instancias de decisión y/o empoderamiento de las funcionarias en la Universidad de Los Lagos. Los datos fueron tomados de los registros de personal, del organigrama institucional y de información que aportaron las organizaciones gremiales.

INDICADOR 1. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN PUESTOS DE JEFATURA

Gráfico 108. Proporción de Mujeres y Hombres en puestos de jefatura 2018

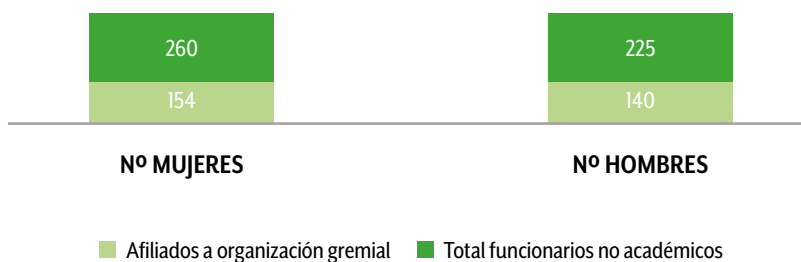


INDICADOR 2. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN ORGANIZACIONES GREMIALES

Gráfico 109. Porcentaje de Mujeres y Hombres afiliados a organización gremial



Gráfico 110. Cantidad de Mujeres y Hombres en organización gremial



DISCUSIÓN

En el estamento no académico las mujeres representan el 53,6%, pero la participación en puestos de jefatura en unidades administrativas disminuye a un 42,9%, no obstante que en la distribución por escalafón las jefaturas de sección son casi el 52,9% de mujeres (Ver gráfico Proporción Mujeres y Hombres por nombramiento en las diferentes áreas: personal profesional, de administración, apoyo y servicios 2018).

En cuerpos colegiados al 2018 las representaciones en el Consejo Universitario son paritarias; no así en el Consejo Superior, donde recién a fines de 2018, tras varios años de presencia masculina ha sido elegida una mujer para representar al estamento en el máximo cuerpo colegiado de la Universidad.

Contrasta con esta participación en los órganos de decisión institucional, la activa presencia de las funcionarias no académicas en los espacios de representación gremial, tanto en las directivas como en la afiliación a la Asociación de Funcionarios no Académicos como Asociación de Profesionales. En ambas hay una presencia mayoritaria de mujeres en los directorios. En el caso de la afiliación, el dato porcentual es consistente con la distribución por género, con una brecha marginal de 1,2%; es decir, la proporción de hombres y mujeres en el estamento no académico es casi la misma que la participación en organizaciones gremiales.

En el análisis de estos datos habría que señalar que la mayor proporción de mujeres se encuentra en el estamento de jefaturas de sección, profesionales y técnicos con 52,9%, 59,2% y 66% respectivamente, que son precisamente los espacios desde donde emergen los liderazgos gremiales vigentes.

Para el caso de las representaciones colegiadas, que son, a su vez, los espacios de mayor reconocimiento al liderazgo, la presencia de mujeres ha estado más bien esquiva.

3.2.5 DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO NO ACADÉMICO

En esta última dimensión se presentan los resultados de los indicadores que apuntan a la existencia de distinción, exclusión o restricción en el ámbito laboral. Los resultados fueron obtenidos de la encuesta.

INDICADOR 1. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN

Gráfico 111. Proporción de Mujeres y Hombres que cree hay discriminación de género en la institución

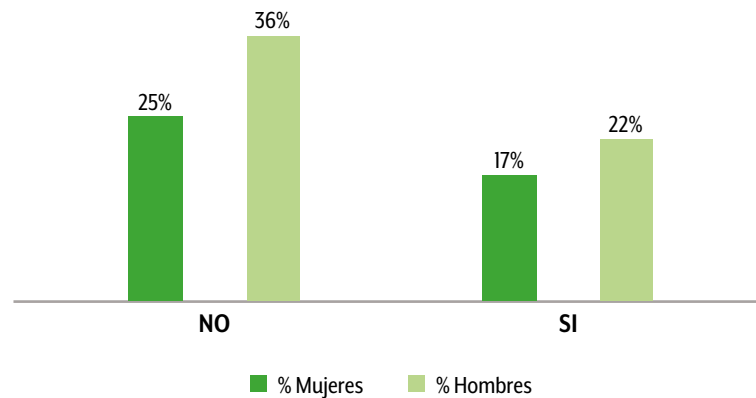


Gráfico 112. Proporción de Mujeres y Hombres que perciben desigualdades entre ambos sexos

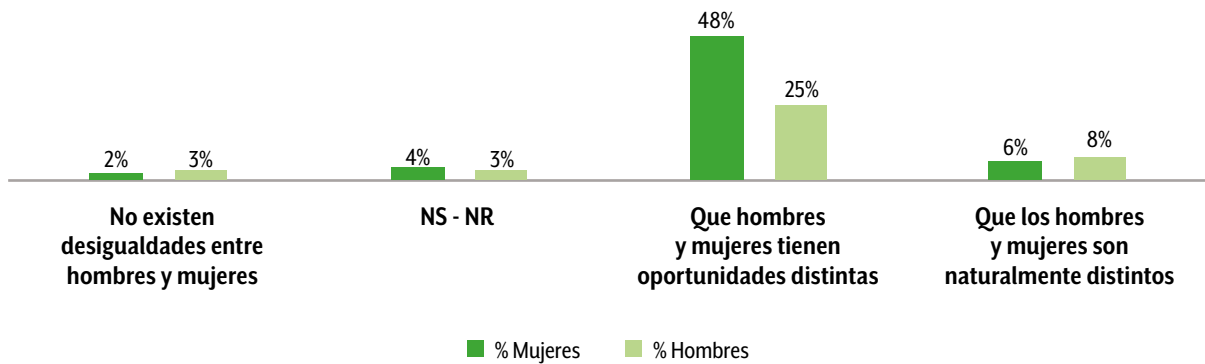


Gráfico 113. Proporción de Mujeres y Hombres que han percibido exclusión de actividad, premio, permiso o promoción por ser hombre o mujer

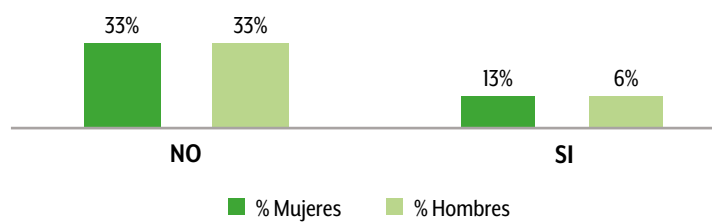
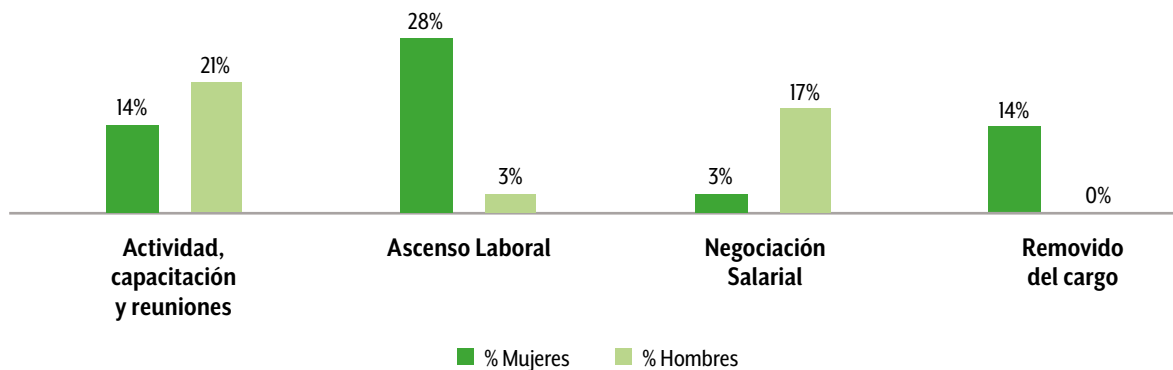


Gráfico 114. Tipo de exclusión que han vivido por ser hombres o mujeres



DISCUSIÓN

Los aspectos de discriminación tienen estrecha relación con los roles históricos y culturales asociados a cada sexo en cada contexto social, por lo que abordarlo y reconocer las percepciones de las y los funcionarios nos permite identificar los nudos críticos que existen para transitar hacia la construcción de una comunidad universitaria menos desigual y construir estrategias que permitan avanzar en la superación de las brechas.

A partir de los resultados obtenidos por las y los funcionarios de la Universidad de los Lagos se observa que, una proporción mayor de hombres (22%) que de mujeres (17%), perciben la existencia de discriminación por razones de género. Sin embargo, la concentración de opiniones se encuentra en la categoría de “no existencia de discriminación en el ámbito laboral”, lo que es compartido tanto por hombres (36%) como por mujeres (25%).

Con respecto a las desigualdades entre ambos sexos, las opiniones, tanto de mujeres (48%) como de hombres (25%), se concentran en la “diferencia de oportunidades entre ambos sexos”. Seguida, en bajos porcentajes, por la categoría que señala que “los hombres y mujeres son naturalmente distintos” (hombres 8% y mujeres 6%); y, por la categoría, que “no existen desigualdades entre ambos sexos” (hombres 3% y mujeres 2%). Esta respuesta da cuenta de una consistencia con respecto a las otras dimensiones analizadas, donde se perciben las dificultades en el acceso a cargos de jefaturas y mayores ingresos por parte de las mujeres.

Otro aspecto relevante, es lo referente a la exclusión que perciben las y los funcionarios, es que estos declaran en su mayoría –mujeres

(33%) como hombres (33%)–, no reconocer experiencias de “exclusión en actividades, premios, permisos o promoción” frente a un 13% de mujeres y un 6% de hombre que sí identifican casos de exclusión de este tipo. Al señalar los tipos de discriminación que perciben, las categorías más mencionadas por las mujeres son: el ascenso laboral (28%); la exclusión de actividades, capacitaciones y reuniones (14%) y la remoción del cargo (14%). Situación diferente en el caso de los hombres, los cuales mencionan principalmente, las categorías de exclusión de actividades, capacitaciones y reuniones (21%); y, exclusión en la negociación salarial (17%).

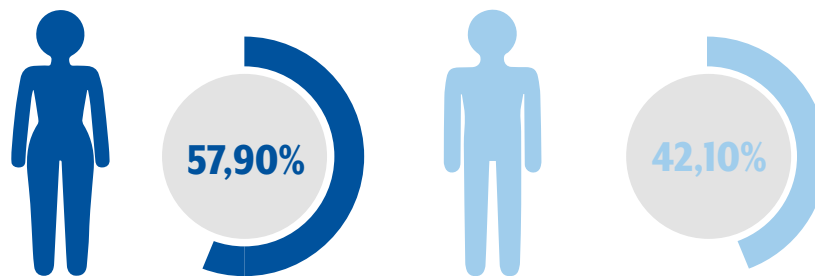
3.3 RESULTADOS ESTUDIANTES

3.3.1 DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES EN ACCESO A ESTUDIOS

Los resultados de los indicadores asociados a la dimensión de oportunidades de acceso a los estudios, desarrollo formativo y profesional, que hacen referencia a los recursos materiales y simbólicos al que el estudiantado tiene acceso a lo largo de su formación en la Universidad de Los Lagos, fueron recogidos de los registros estudiantiles entre 2016 y 2018.

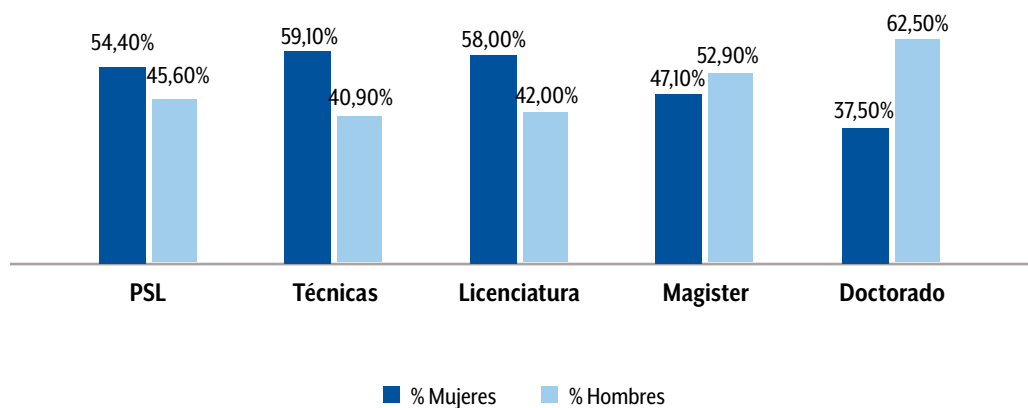
INDICADOR 1. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE LA MATRÍCULA DE PREGRADO

Gráfico 115. Proporción de Mujeres y Hombres en el total de matrículas de pregrado 2018



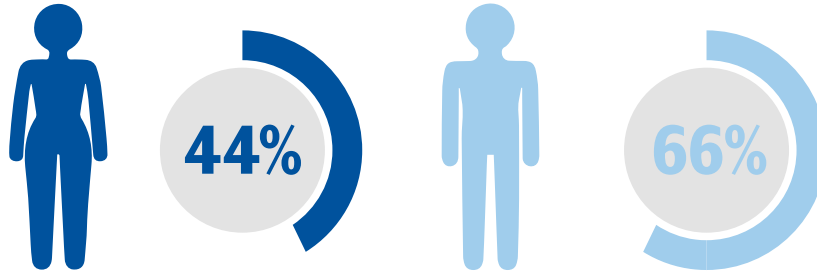
INDICADOR 2. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN EL TOTAL DE MATRÍCULA ESTUDIANTIL

Gráfico 116. Proporción de Mujeres y Hombres en el total de matrículas 2018



INDICADOR 3. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESTUDIOS DE POSTGRADO

Gráfico 117. Porcentaje de Mujeres y Hombres en posgrados matrícula 2018



INDICADOR 4. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES CON PROMEDIOS ALTOS

Gráfico 118. Proporción de Mujeres y Hombres carreras con licenciatura por rendimiento académico año de cohorte 2016

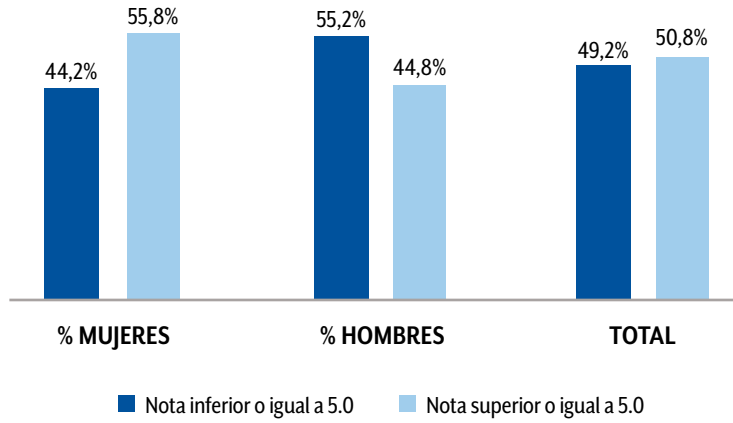


Gráfico 119. Proporción de Mujeres y Hombres carreras técnicas por rendimiento académico año de cohorte 2016

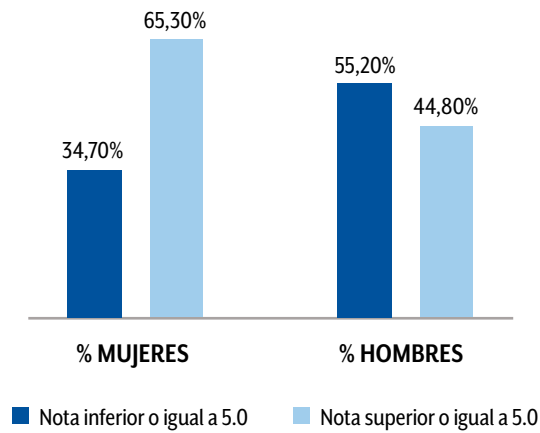
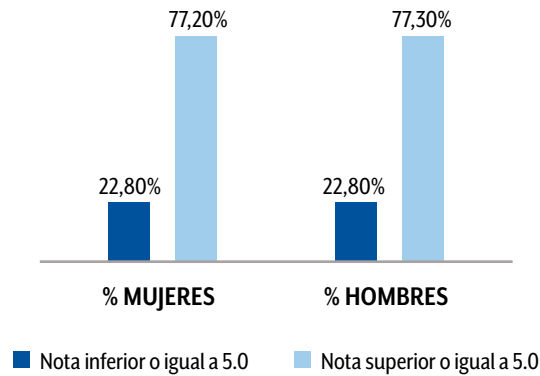
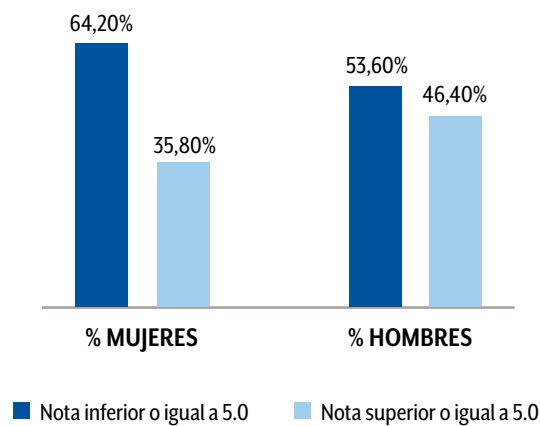
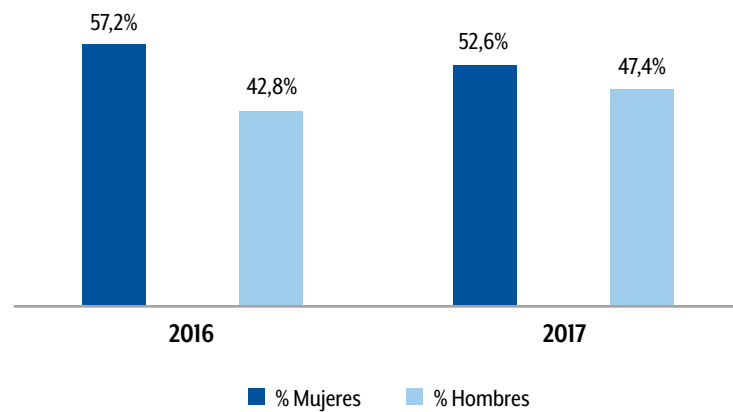
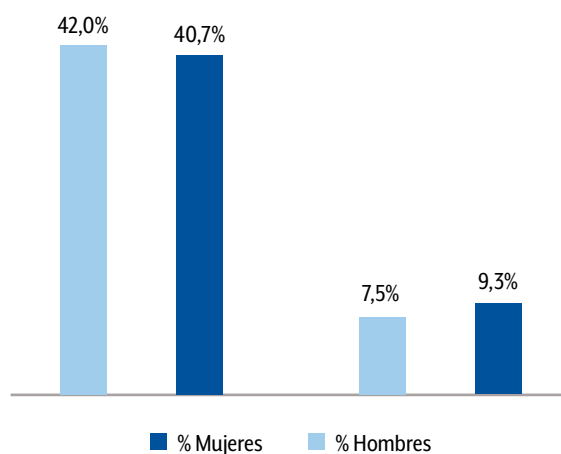


Gráfico 120. Proporción de Mujeres y Hombres carreras sin licenciatura por rendimiento académico año de cohorte 2016**Gráfico 121.** Proporción de Mujeres y Hombres por rendimiento académico en todas las modalidades formativas de pregrado año de cohorte 2016**INDICADOR 5. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EGRESADOS****Gráfico 122.** Porcentaje de Mujeres y Hombres titulados 2016 y 2017

INDICADOR 6. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE ESTUDIAN Y TRABAJAN DE MANERA REMUNERADA**Gráfico 123.** Proporción de estudiantes encuestados con trabajo remunerado**DISCUSIÓN**

Los registros académicos evidencian que las mujeres ocupan el mayor porcentaje estudiantil de pregrado en la Universidad de Los Lagos, tanto en las carreras técnicas, profesionales sin licenciatura y las licenciaturas, sin embargo, esta proporción varía según el tipo de carrera y las áreas disciplinarias y profesionales. De acuerdo con los datos son las mujeres quienes registran mejores rendimientos y calificaciones que sus compañeros. Este último factor, sumado a que el mayor porcentaje de estudiantes es femenino, inciden a que sean las mujeres quienes concluyan sus estudios en mayor proporción que los hombres.

Por otro lado, según los resultados de la encuesta es baja la cantidad de estudiantes que desarrolla un trabajo remunerado además de estudiar (17,2%), pero de este porcentaje serían las mujeres quienes mayoritariamente trabajarían y estudiarían a la vez. Esta relación llama la atención, pues en otros estudios este porcentaje suele ser al revés (Comunidadmujer, 2016). Por otro lado, del total de 39 estudiantes que desarrollan esta doble labor, las mujeres (25,6%) consideran que les dificulta el avance de sus estudios, aspecto que debería ser incorporado en una política general de desarrollo estudiantil para promover mayor igualdad de condiciones y oportunidades al interior de la Universidad de Los Lagos.

Si bien la matrícula de pregrado presenta una mayor presencia femenina, en la de postgrado la relación es a la inversa, esto es, con una presencia mayor de varones. La menor representación femenina en la matrícula de postgrado podría tener su explicación en

la naturaleza de los programas que ofrece la Universidad, pero también la postergación de los estudios de magister por razones financieras y por priorizar la maternidad.

Asimismo, otro aspecto relevante que podría incidir en la baja proporción de mujeres en la matrícula de postgrado es la dificultad de compatibilizar las exigencias de estos programas con la formación de familias que suelen comenzar una vez concluidos los estudios de pregrado.

3.3.2 DIMENSIÓN: HOSTIGAMIENTO SEXUAL ESTAMENTO ESTUDIANTES

Los resultados de los indicadores que se vinculan con aspectos del entorno formativo que podrían ser intimidatorios, hostiles o humillantes, para los y las estudiantes, basados en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, nos entrega orientaciones respecto de las percepciones del estudiantado respecto a la violencia de género en el contexto universitario. Los datos fueron tomados de la encuesta.

INDICADOR 1. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO

Gráfico 124. Proporción de estudiantes que presencian comentarios de profesores hombres que estereotipan o denigran a las mujeres

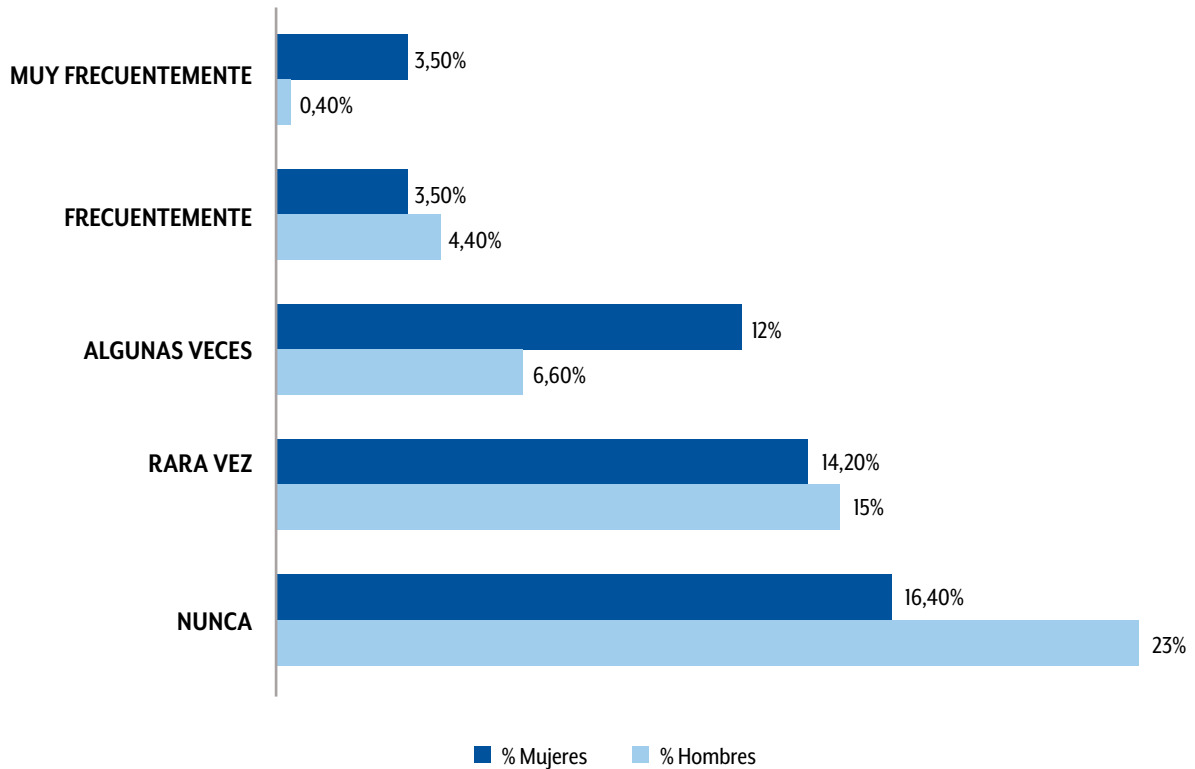


Gráfico 125. Proporción de estudiantes que presencian comentarios de profesores hombres que estereotipan o denigran a los hombres

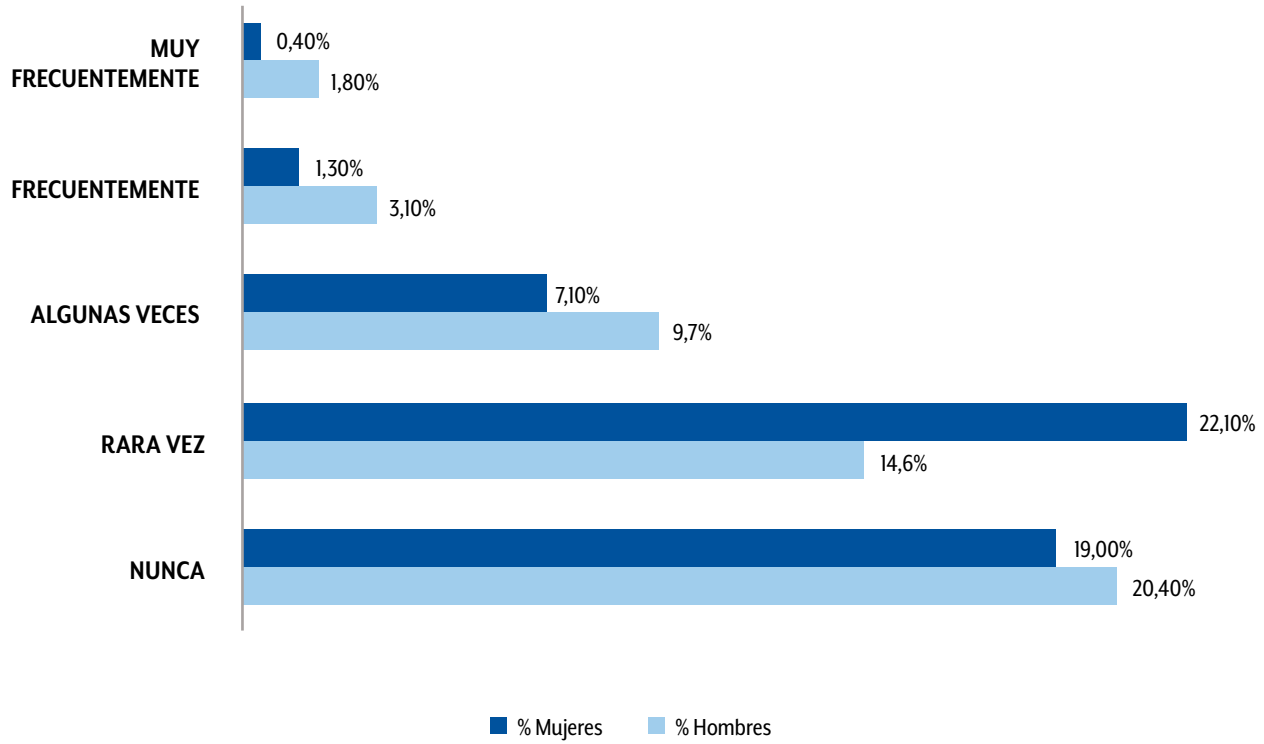


Gráfico 126. Proporción de estudiantes que presencian comentarios homofóbicos de profesores hombres

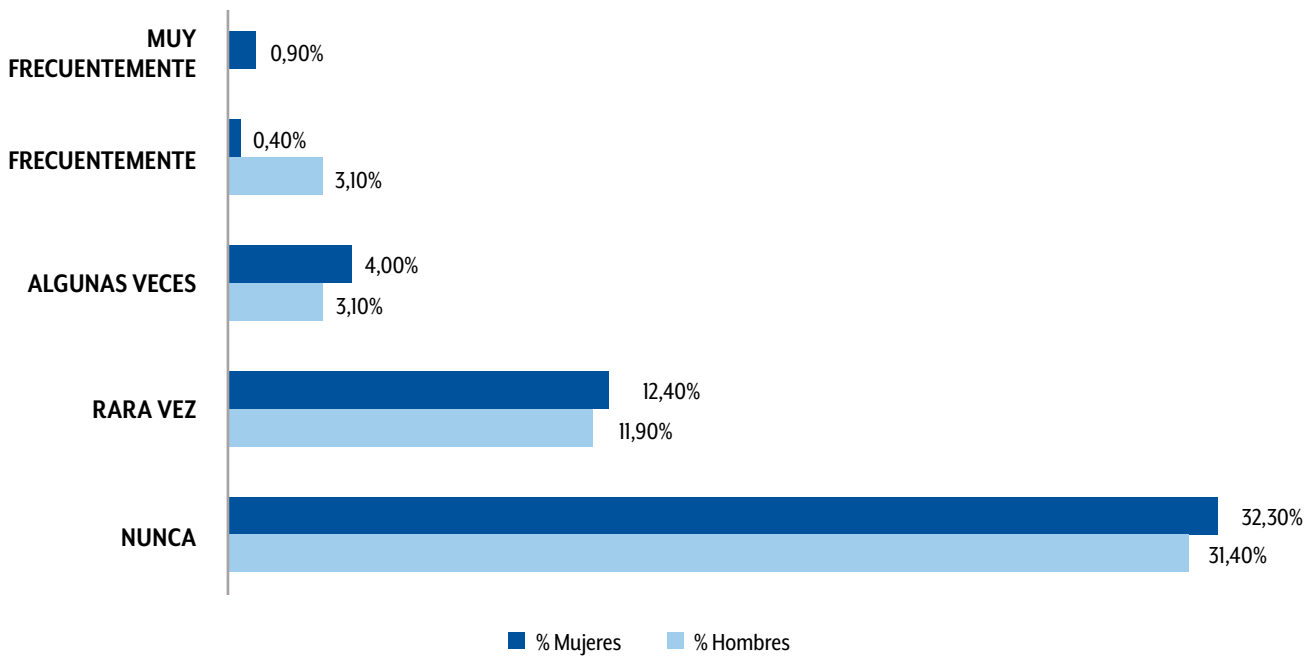


Gráfico 127. Proporción de estudiantes que han sentido incomodidad por carteles, imágenes, calendarios de naturaleza sexual

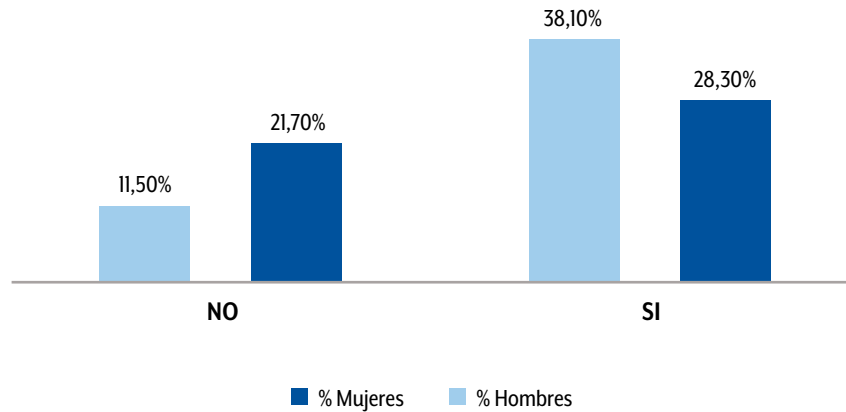


Gráfico 128. Proporción de estudiantes que han recibido piropos o comentarios indeseados sobre su apariencia

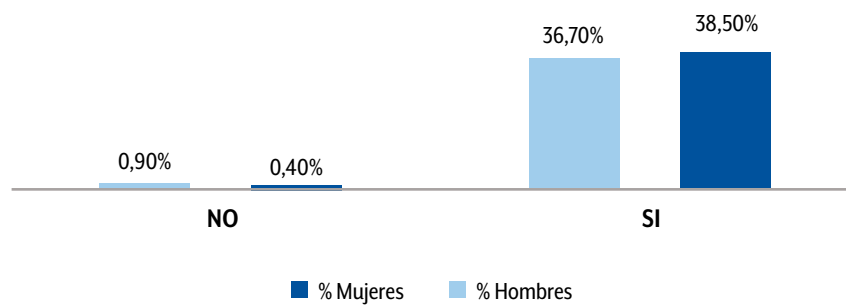


Gráfico 129. Proporción de estudiantes que han recibido miradas o gestos sugestivos que les molestan

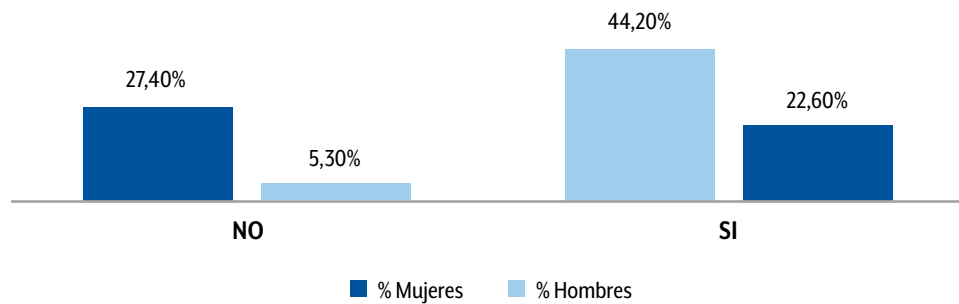


Gráfico 130. Proporción de estudiantes que han escuchado burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa

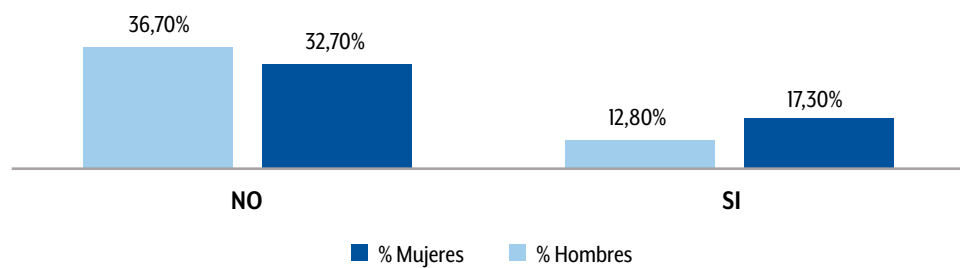


Gráfico 131. Proporción de estudiantes que han recibido presión para aceptar citas o encuentros no deseados fuera del horario de clases

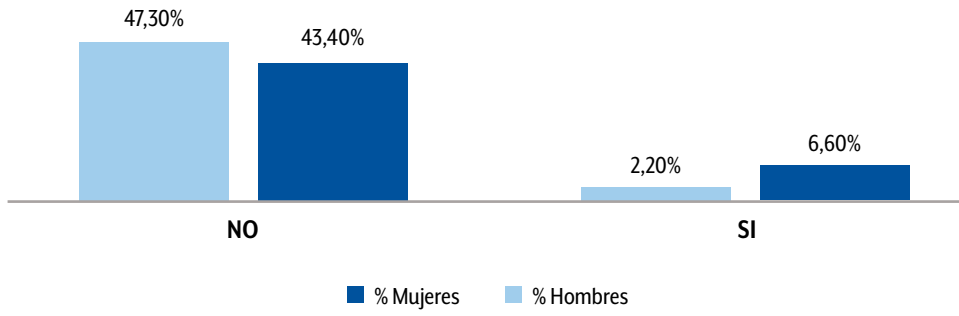


Gráfico 132. Proporción de estudiantes que han recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados

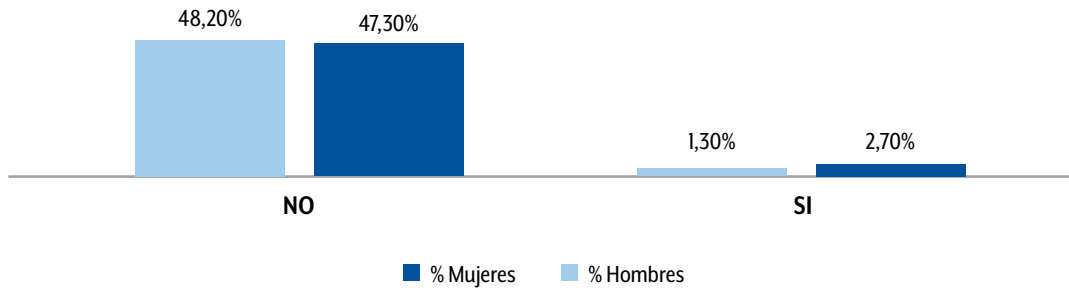


Gráfico 133. Proporción de estudiantes que han recibido amenazas que afectan negativamente su situación académica de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales

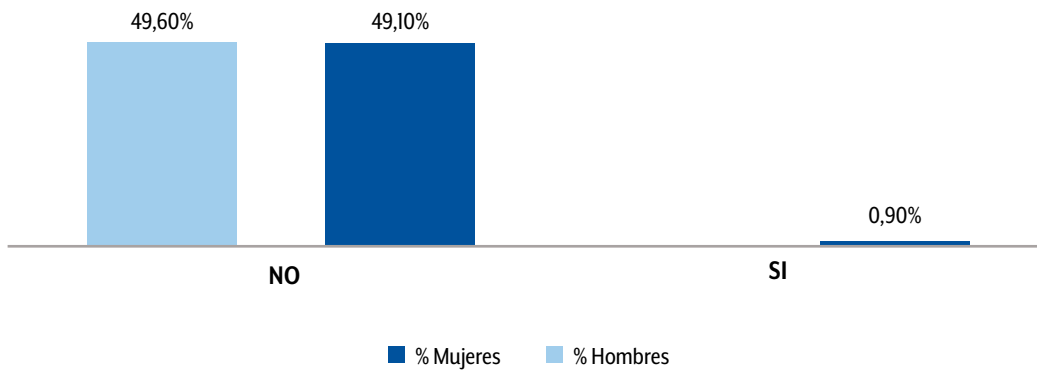


Gráfico 134. Proporción de estudiantes que les han propiciado roces o contacto físico no deseado

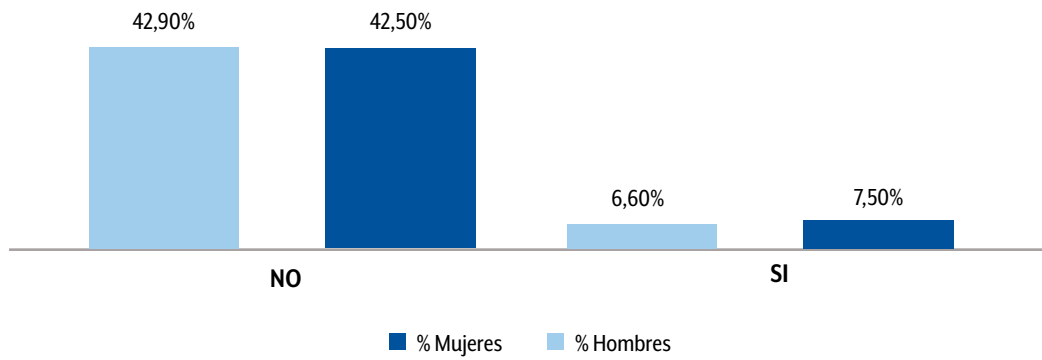


Gráfico 135. Proporción de estudiantes que han sido víctimas del uso de la fuerza para tener relaciones sexuales

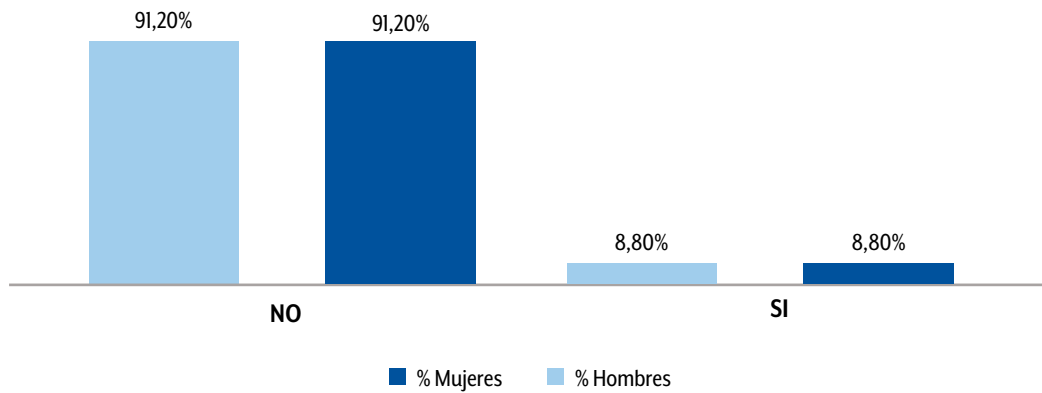
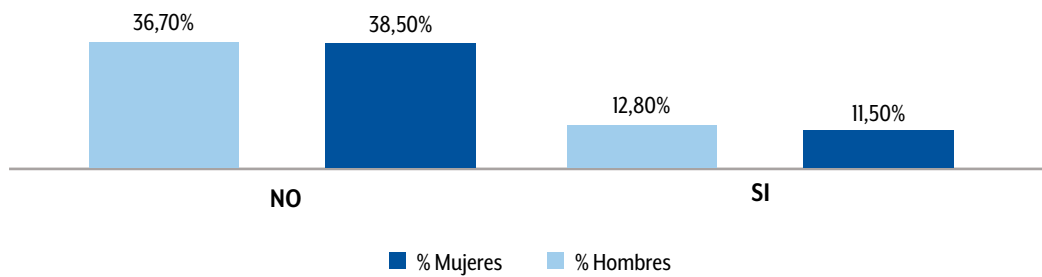


Gráfico 136. Proporción de estudiantes que han observado o sido víctimas de bromas u ofensas homofóbicas



INDICADOR 2. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO Y DENUNCIARON EL HECHO

Gráfico 137. Proporción de Mujeres y Hombres que vivieron hostigamiento y denunciaron el hecho

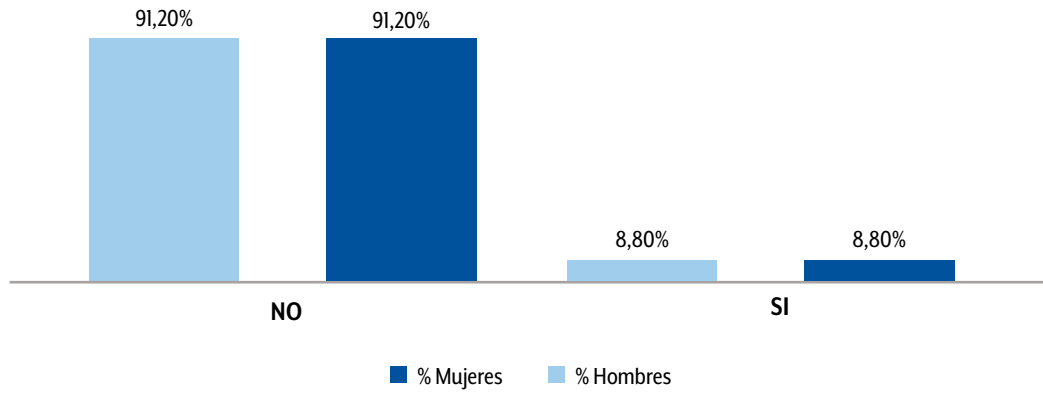
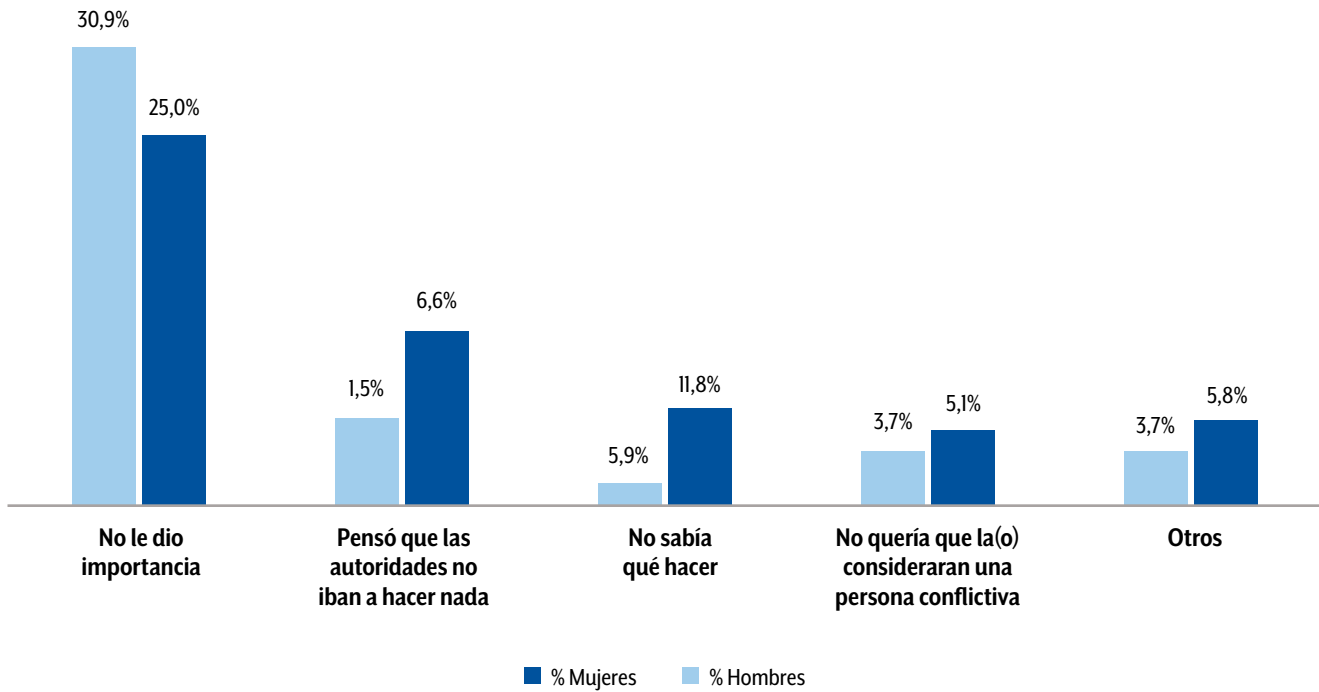


Gráfico 138. Razones por la cual estudiantes no denuncian acoso sexual



DISCUSIÓN

La violencia de género no es fácil de identificar pues está socialmente naturalizada. Los resultados de la encuesta entregan pistas para identificar los principales problemas en este tema, pero no son de manera alguna concluyentes. Sin importar el contexto en que esta violencia se presenta, pareciera que en el subconsciente tratamos de ignorarla, ocultarla y también negarla. De los tres estamentos universitarios, sin lugar a duda, las y los estudiantes son el grupo más vulnerable y están en gran medida expuestos a vivenciar hostigamiento o acoso sexual dentro de la institución, ya sea por parte de sus profesores, funcionarios(as) y/o también por sus mismos compañeros(as). De acuerdo con los datos expuestos el 19% de las estudiantes han presenciado comentarios sexistas en contra de las mujeres por parte de sus profesores varones, en comparación con los hombres, donde solo el 11,4 % manifestó haber presenciado estos comentarios. Las cifras cambian cuando se trata de comentarios sexistas en contra de los hombres. El 8,8 % de las estudiantes han presenciado comentarios sexistas que estereotipan o denigran a los hombres, y a su vez el 14,6% de los estudiantes han presenciado este tipo de comentarios.

Los datos demuestran que las mujeres escuchan con mayor frecuencia comentarios ofensivos hacia las mujeres, pero no así de los hombres, y lo mismo ocurre a la inversa, los hombres son los que más escuchan comentarios ofensivos sobre los hombres que las mujeres. Para futuros estudios sería interesante indagar cuáles son aquellos comentarios que estereotipan o humillan a las y los estudiantes de nuestra casa de estudio, de esta forma se lograría visibilizar estas prácticas para que la comunidad educativa pueda ir cambiando su forma de relacionarse con los estudiantes. Lo interesante es que el porcentaje de personas que presencian comentarios homofóbicos por parte de los profesores es bajo, en comparación con los comentarios de carácter sexista, y esto es debido a que en la última década se ha tratado el tema de la homosexualidad con mayor apertura. Los hombres y mujeres se sienten más seguros de expresar su orientación sexual y a la vez las personas están más abiertas a aceptarlo. El tema ha ido transitando desde el ocultismo a la apertura y de la negación a la aceptación. No así con el tema de género y la violencia machista, en donde aún persiste la negación por parte de la comunidad académica.

Además, cabe destacar que casi la mitad de las mujeres, un 45,2%, ha recibido miradas o gestos sugestivos que molestan en comparación con los hombres que son sólo 10,6%. Y si bien los porcentajes de mujeres que han recibido contacto físico no deseado, que han sido víctima del uso de la fuerza para tener relaciones sexuales o que han recibido amenazas que afectan negativamente su situación académica frente a invitaciones o propuestas sexuales es baja, refleja que nuestras estudiantes siguen estando vulnerables frente a estas conductas violentas.

En cuanto a la pregunta respecto de la incomodidad frente a carteles o imágenes de naturaleza sexual se muestra un aumento en tal desagrado tanto en las mujeres como en los hombres en comparación con los resultados del estamento académico y funcionario. Esta diferencia deja entrever que los y las estudiantes están tomando conciencia de este tipo de contenido violento hacia las mujeres, cosificándola y entregando mensajes erróneos a la sociedad. Es primordial que las instituciones trabajen bajo la premisa de una educación no sexista en donde se respete a todos y todas por igual, para así sembrar el camino que podría llevar al cambio que se necesita.

Respecto al indicador que hace mención a si han denunciado el hecho de hostigamiento, la cifra es igual de baja al de académicos y funcionarios. Las razones son las mismas: vergüenza a ser ridiculizadas(os), temor a las represalias, temor a que no se les crea, y en el caso de las y los estudiantes se suma el factor de desconfianza frente a las personas o entidades que están a cargo de recoger las denuncias y activar los protocolos correspondientes. Desde junio de 2018 la Universidad de Los Lagos cuenta con un Reglamento de actuación frente a denuncias de acoso sexual y discriminación de género (D.U. 1769/2018), con dos objetivos: a) Establecer los procedimientos al presentarse un caso de acoso sexual o de discriminación en razón de sexo, género u orientación sexual, y hostigamiento por ambiente sexista, resguardando el cuidado y la dignidad de las personas, y b) Promover en todos los integrantes de la comunidad universitaria, principios y elementos que constituyan una sana convivencia, con especial énfasis en una formación que favorezca la prevención de toda clase de acoso sexual, discriminación de género y hostigamiento por ambiente sexista. Es por esto, que es primordial trabajar y reforzar dichas entidades para que todas y todos los miembros de la comunidad puedan manifestar libremente y sin temor sus denuncias frente a todo tipo de hostigamiento y estar en una comunidad educativa libre de violencia de género.

3.3.3 DIMENSIÓN: ROLES DE GÉNERO ESTAMENTO ESTUDIANTES

Se presentan a continuación los resultados de los indicadores asociados a las normas y comportamientos vinculados a los roles de género del estudiantado al interior de la universidad. Los datos fueron tomados de los registros administrativos y de la encuesta.

INDICADOR 1. PORCENTAJE DE HOMBRES MATRICULADOS EN CARRERAS FEMENINAS EN RELACIÓN CON LA MATRÍCULA TOTAL EN ESAS CARRERAS

Gráfico 139. Proporción de Mujeres y Hombres matriculados en carreras tradicionalmente femeninas en relación a la matrícula total

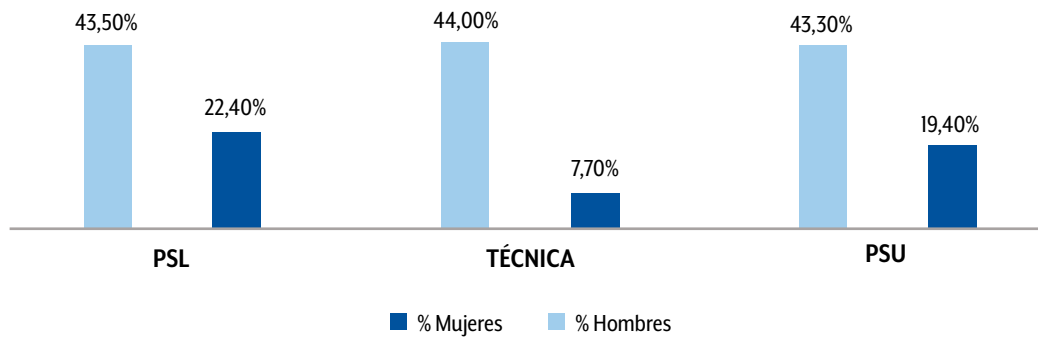
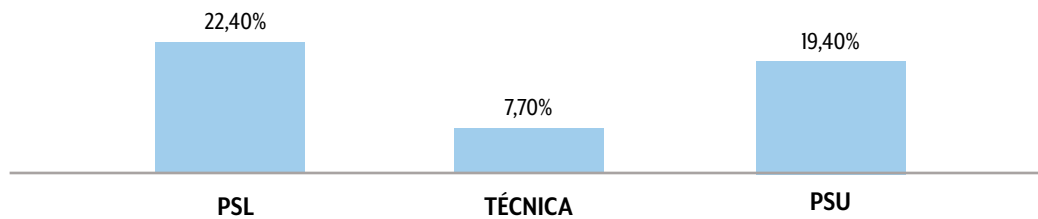
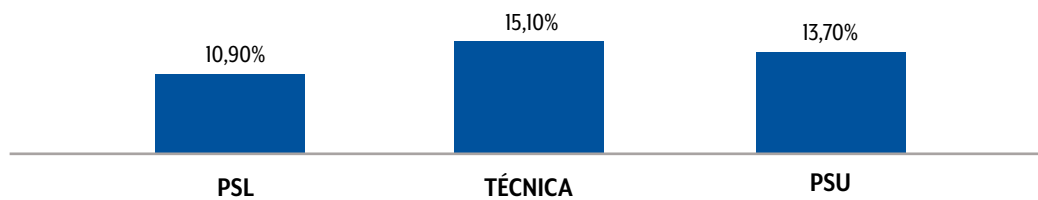


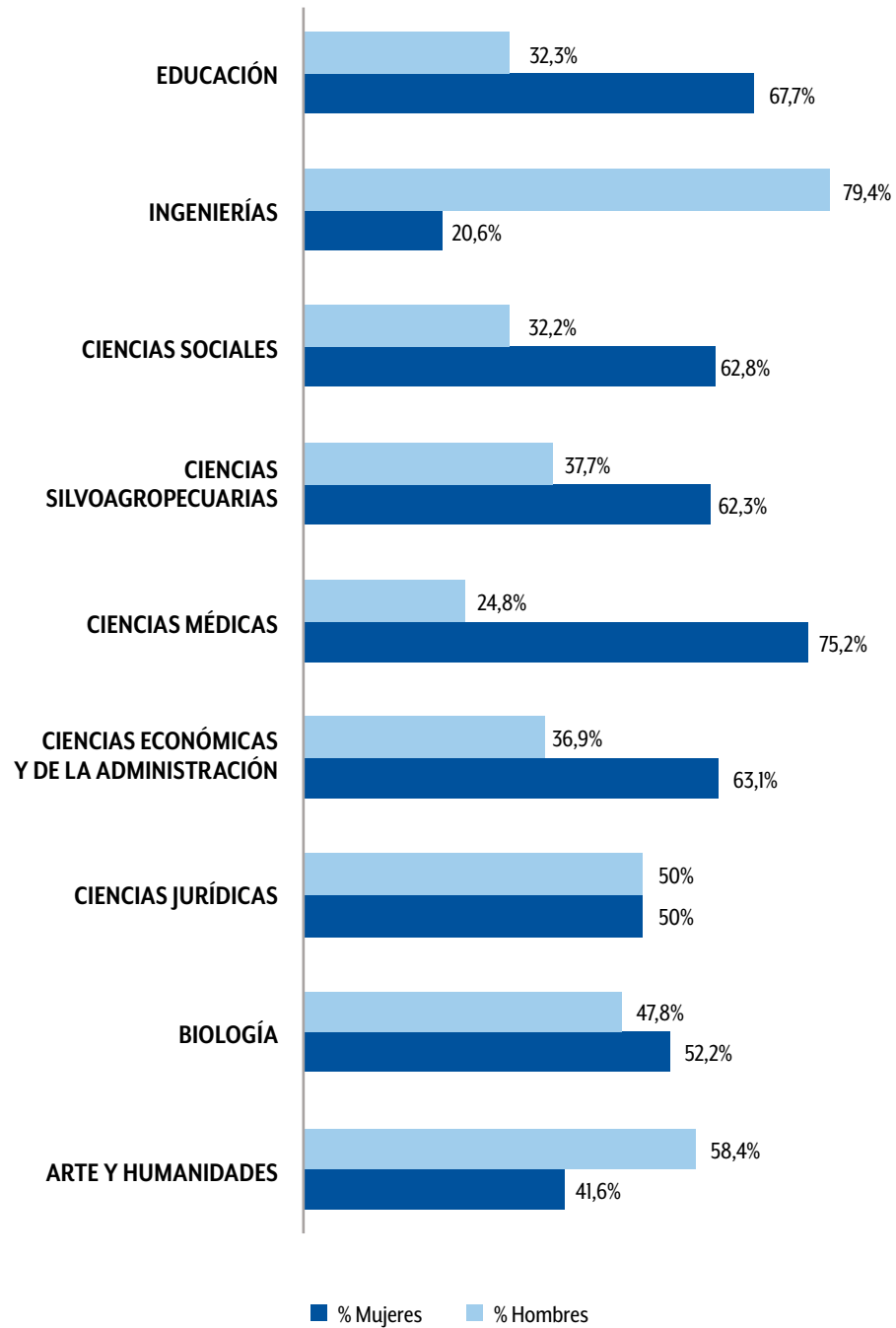
Gráfico 140. Proporción de Hombres matriculados en carreras de áreas femeneizadas en relación a la matrícula total



INDICADOR 2. PORCENTAJE DE MUJERES MATRICULADAS EN CARRERAS MASCULINAS EN RELACIÓN CON LA MATRÍCULA TOTAL EN ESAS CARRERAS

Gráfico 141. Proporción de Mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación a la matrícula total



INDICADOR 3. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA ÁREA DE CONOCIMIENTO**Gráfico 142.** Proporción de Mujeres y de Hombres según áreas de conocimiento

INDICADOR 4. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA CARRERA

Gráfico 143. Proporción de Mujeres y de Hombres en carreras pedagógicas

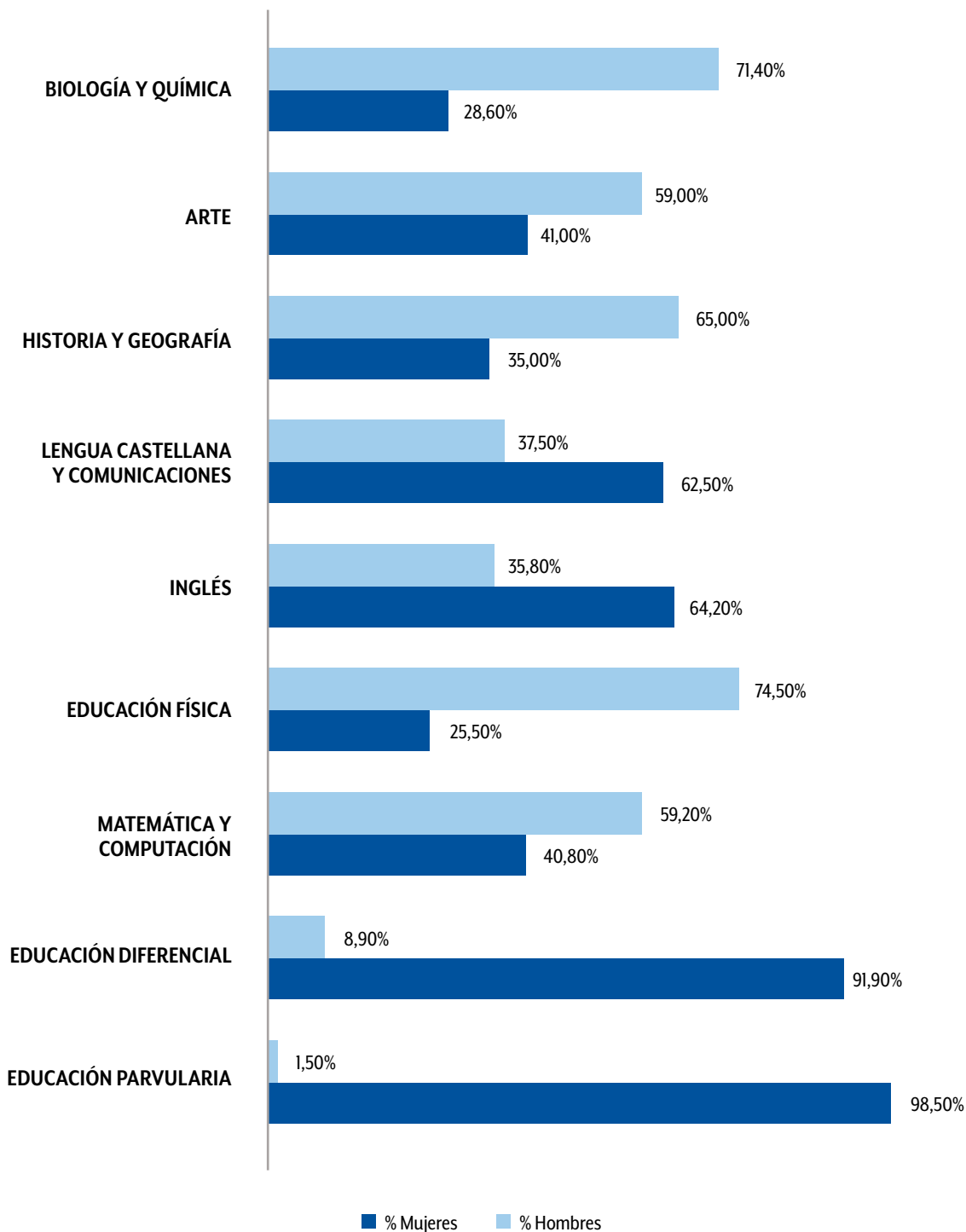


Gráfico 144. Proporción de Mujeres y de Hombres en carreras del área de salud

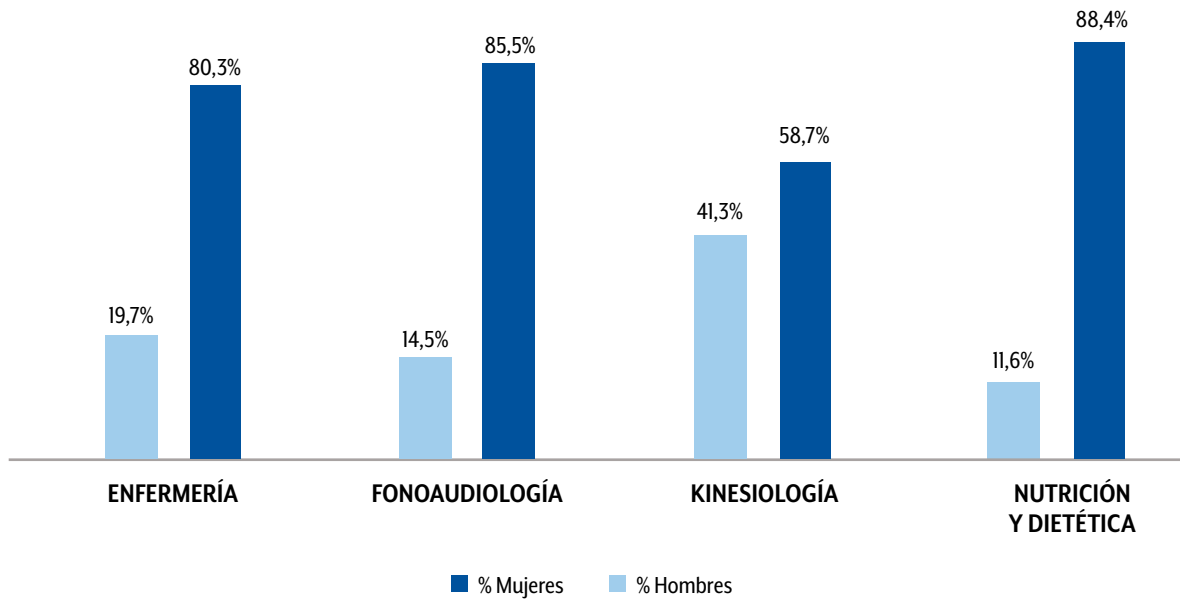


Gráfico 145. Proporción de Mujeres y de Hombres en el tiempo de dedicación a preparación de comida semanal

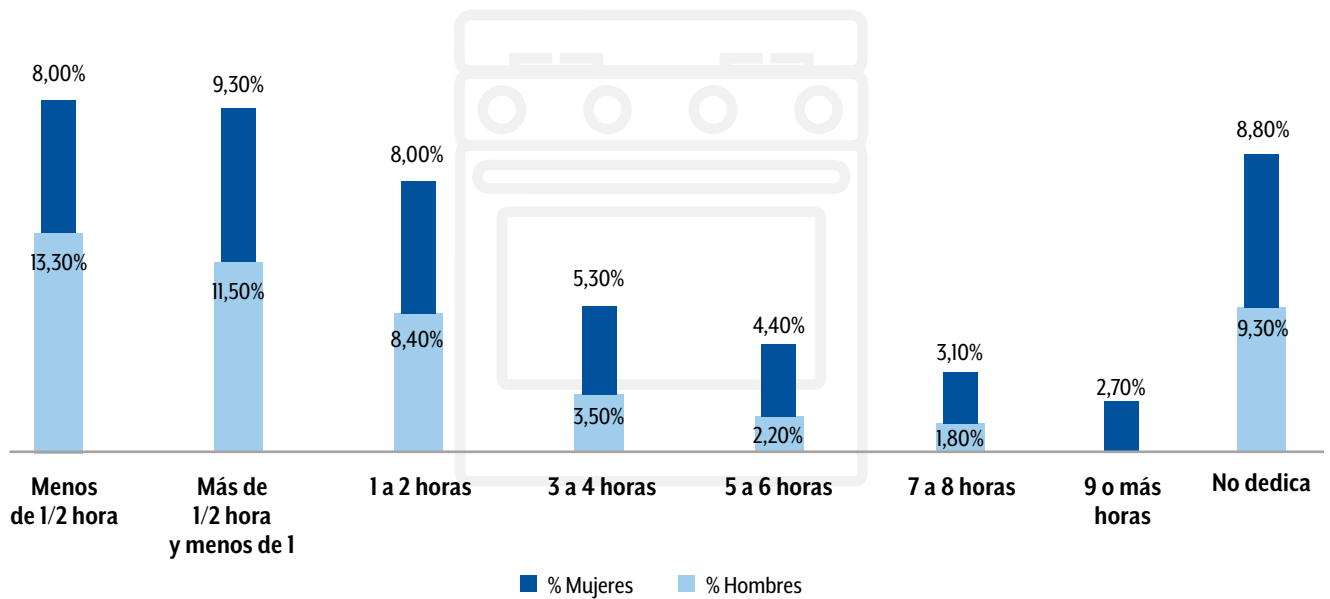


Gráfico 146. Proporción de Mujeres y de Hombres en el tiempo de dedicación a la compra de alimentos semanal

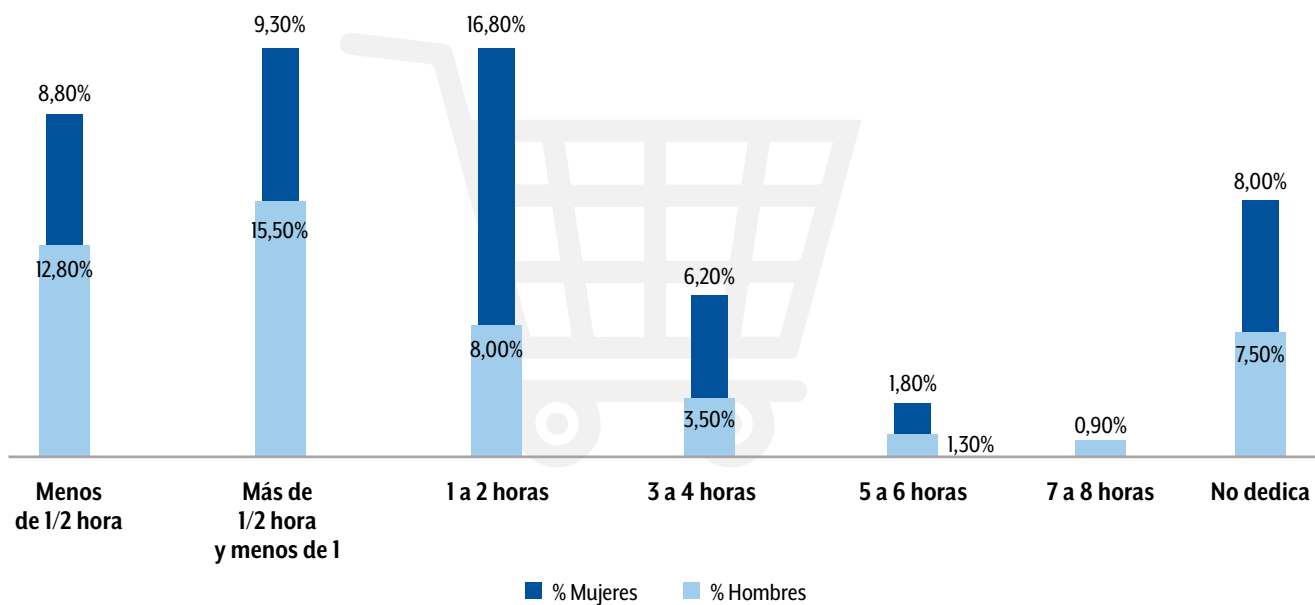
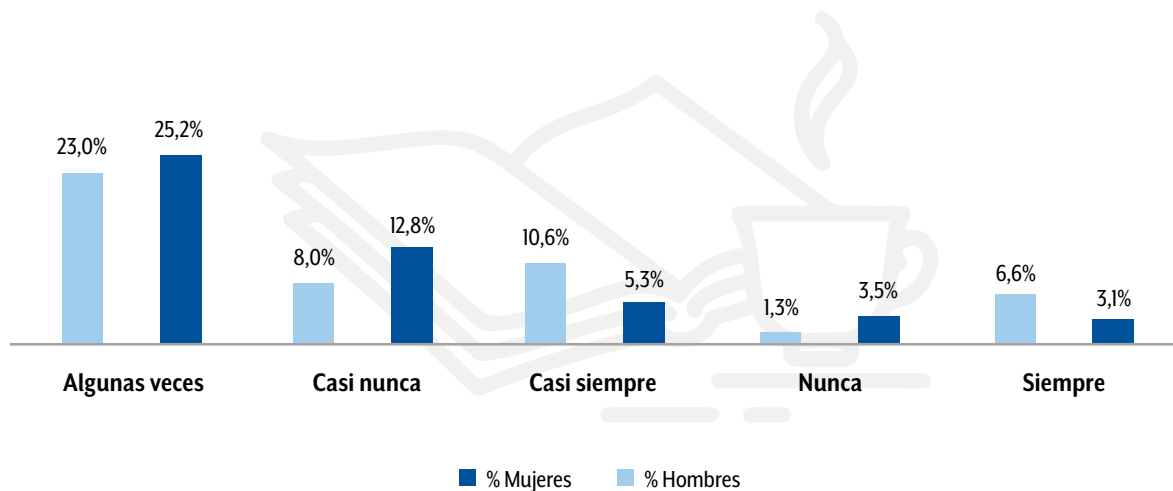


Gráfico 147. Proporción de Mujeres y de Hombres en el tiempo de dedicación al descanso durante la semana



DISCUSIÓN

Para determinar la relación entre matrícula y la naturaleza de las carreras, se caracterizó a cada programa formativo a partir de los roles tradicionales de género entre “femeninas” o “masculinas”, según se tratase de una orientación hacia el cuidado o hacia áreas tecnológicas. De este modo, el 49,5% de los estudiantes hombres matriculados en 2018, ingresaron a carreras que desde el estereotipo de rol de género tradicional se consideran “femeninas”, principalmente carreras de las áreas salud y educación. Lo anterior es destacable, puesto que refleja el hecho de que casi el 50% de los estudiantes hombres matriculados en el 2018 escogieron carreras no estereotipadamente “masculinas” lo que podría indicar un proceso paulatino de cuestionamiento de los estereotipos de rol de género en este tipo de elección. No obstante, en el análisis por el tipo de carrera encontramos que el sesgo se mantiene. En el caso de salud, el 41,3% de la matrícula 2018 de Kinesiología son hombres, mientras que en Enfermería, Nutrición y Fonoaudiología la presencia masculina no supera el 19%. En las carreras pedagógicas, los datos corroboran la segregación disciplinaria, pues las mujeres se concentran en carreras como Educación Parvularia, Educación Diferencial, Inglés y Lenguaje, en tanto que los hombres representan promedio el 70% de carreras como Matemática, Educación Física, Arte y Biología.

En el caso de las mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación con la matrícula total de dichas carreras se aprecia que un 39,7% de estudiantes mujeres matriculadas en 2018, ingresaron a carreras que desde el estereotipo de rol de género tradicional se consideran “masculinas”, como son las ingenierías y las ciencias biológicas. Este resultado es importante, ya que podría reflejar el hecho de que las estudiantes mujeres están siendo parte de un proceso paulatino de cuestionamiento de estereotipos de rol de género femenino en sus elecciones de carrera, aún cuando es menor el porcentaje de ellas que escoge carreras tradicionalmente “masculinas”, creemos que esta proporción debería ir en alza.

Respecto de la distribución disciplinaria de la matrícula, en el caso de los estudiantes hombres, se observa que en el área de biología el 100% de las matrículas fue cubierta por ellos. En ciencias silvoagropecuarias, las matrículas de hombres representaron un 61,1% en comparación con un 38,9% de mujeres. Finalmente, en las ingenierías la matrícula de hombres ascendió a un 53,2% en contraste con un 46,8% de mujeres. Al respecto, es importante destacar que las mujeres representaron casi el 50% de matrículas en ingenierías en 2018. Estos resultados reflejan que si bien podría estarse generando un cuestionamiento de los estereotipos de género a la hora de escoger una carrera universitaria, continúan siendo las áreas de conocimiento más preferentes para los hombres las ciencias básicas y las ingenierías, lo cual es coherente con el mandato patriarcal para los

hombres de ser dueños del espacio público y de las áreas del conocimiento donde prima la racionalidad por sobre la emocionalidad.

Respecto de las estudiantes mujeres, en ciencias médicas las matrículas de mujeres alcanzaron un 81,3% en comparación con un 18,7% de hombres. En segundo lugar, en ciencias sociales las matrículas de mujeres representaron un 70,6% en comparación con un 29,4% de hombres. Cabe destacar que las carreras que integran el área de ciencias sociales en la Universidad de Los Lagos son Psicología y Trabajo Social. En tercer lugar, en educación las matrículas de mujeres representaron un 57,5% en comparación con un 42,5% de hombres. También es importante destacar que en educación la matrícula de hombres es superior al 40%.

Finalmente, en ciencias económicas y de la administración la matrícula de hombres y mujeres se muestra más equiparada (51,2% de mujeres en comparación con 48,8% de hombres). Los datos reflejan que si bien podría estarse generando un cuestionamiento de los estereotipos de género a la hora de escoger una carrera universitaria, continúan siendo las áreas de conocimiento más preferidas por las mujeres las ciencias que tienen que ver con el cuidado de otros(as) (médicas), el acompañamiento y vinculación con los otros(as) (sociales) y la educación de otros(as), lo cual es coherente con los mandatos patriarcales para las mujeres de gestionar lo relacionado con el cuidado de los demás en todo tiempo y espacio, preservar los vínculos desde la afectividad y ser responsable de la educación de otros(as) en espacios más íntimos debido a que las carreras que pertenecen a estas áreas de conocimiento implicarían un acercamiento más estrecho a los demás desde lo relacional y emocional.

Respecto de los estudiantes hombres, a educación física pertenece un 74,5% de hombres en comparación con un 25,5% de mujeres. A biología y química pertenece un 71,4% de hombres en comparación con un 28,6% de mujeres. En el caso de historia y geografía hay 65% de hombres en contraste con un 35% de mujeres. En cuarto lugar, a matemática y computación pertenece un 59,2% de hombres en comparación con un 40,8% de mujeres. Finalmente, la matrícula masculina en la carrera de Pedagogía en Arte es de 59% en contraste con un 41% de mujeres. Lo anterior indica que los hombres pertenecen mayoritariamente a carreras o facultades donde se cultivan ciencias básicas respecto de las cuales existe la creencia patriarcal de que prima lo racional (biología, química, matemática, computación, historia y geografía).

En cuanto a las estudiantes mujeres, a educación parvularia pertenece un 98,5% de mujeres en comparación con un 1,5% de hombres. En segundo lugar, a educación diferencial pertenece un 91,1% de mujeres en contraste con un 8,9% de hombres; mientras que en inglés el 64,2% de la matrícula son mujeres en comparación con un 35,8% de hombres. Finalmente, a lengua castellana y comunicaciones per-

tenece un 62,5% de mujeres en contraste con un 37,5% de hombres. Estos datos nos indican que las mujeres pertenecen mayoritariamente a carreras donde se desarrollan ciencias que implican vinculación, educación y comunicación con otros(as) (educación diferencial, inglés, lengua y comunicación). Es llamativo que la pertenencia a la carrera de educación parvularia es casi exclusiva de mujeres, lo cual indica que en la elección de esta carrera sigue influyendo de manera potente el estereotipo de la mujer como “madre o cuidadora” de otros(as), especialmente de los niños y niñas.

Referente a la proporción de mujeres y hombres en carreras de salud, se tiene que estas carreras son cursadas mayoritariamente por mujeres. En primer lugar, a nutrición y dietética pertenece un 88,4% de mujeres en comparación con un 11,6% de hombres. En segundo lugar, a fonoaudiología pertenece un 85,5% de mujeres en comparación con un 14,5% de hombres. En tercer lugar, a enfermería pertenece un 80,3% de mujeres en comparación con un 19,7% de hombres. Finalmente, a kinesiología pertenece un 58,7% de mujeres en comparación con un 41,3% de hombres. Lo anterior indica que las mujeres pertenecen mayoritariamente a carreras que implican el cuidado de los otros(as) y particularmente de su salud, reforzando con ello el mandato patriarcal para la mujer de ser quien cuida de los demás en espacios relacionales más estrechos.

Otro resultado importante tiene relación con la proporción de hombres y mujeres en otras carreras de la universidad. De este modo se obtuvo que la proporción de hombres y mujeres en la carrera de contador público auditor e ingeniería civil informática en 2018 fue mayor para los hombres y que la proporción de mujeres y hombres en la carrera de biología marina en 2018 fue mayor y exclusiva para los hombres. Este resultado indica que es mayor la proporción de hombres en carreras que tradicionalmente se consideran “de dominio masculino” como matemáticas e ingeniería.

Por otra parte, la proporción de mujeres y hombres en las carreras de arquitectura, ingeniería ambiental (con mayor equiparación con los hombres), educación parvularia, enfermería, fonoaudiología y ciencias políticas y administrativas en 2018 fue mayor para las mujeres. Este resultado indica que es mayor la proporción de mujeres en carreras que tradicionalmente se consideran “de dominio femenino” tales como educación parvularia, enfermería y fonoaudiología. Se destaca también el hecho de que la proporción de mujeres sea mayor en carreras como ingeniería ambiental y ciencias políticas y administrativas.

En el análisis del indicador que hace referencia a los promedios de horas dedicados a las actividades domésticas, educativas, laborales y recreativas encontramos que el tiempo que emplean para la labor doméstica de preparación de comida el 40,8% de las mujeres dedican al menos ½ hora y hasta 9 horas o más a la preparación de

comida y un 40,7% de los hombres dedican similar tiempo a esta labor. Lo anterior indica que existe una mayor equiparación entre el tiempo que emplean estudiantes hombres y mujeres a la preparación de comida. Lo mismo ocurre con la labor doméstica de compra de alimentos, donde hombres y mujeres reconocen dedicar el mismo tiempo a esta labor.

Pero los resultados que si muestran diferencias son los que han referencia a los tiempos dedicados al descanso durante la semana, aquí se obtuvo que un 17,2% de los hombres reconoce descansar siempre o casi siempre en contraste con un 8,4% de las mujeres que indica lo mismo. El 25,2% de las mujeres indican que descansan algunas veces y un 23% de los hombres refiere lo mismo. Cabe destacar que un 16% de las estudiantes mujeres refiere que casi nunca o nunca descansa, en contraste con un 9,3% de los hombres que declaran lo mismo.

A partir del indicador 5 es posible establecer que si bien en estudiantes hombres y mujeres hay una mayor equiparación en el tiempo que dedican a preparar y comprar alimentos, en el tiempo dedicado al descanso las mujeres continúan reconociendo dificultades y un porcentaje no menor de las estudiantes (16%) casi nunca o nunca descansan. Lo anterior, podría tener que ver con los tiempos que dedican y reparten las estudiantes en diversos roles como trabajadora, estudiante, dueña de casa e incluso madres o persona a cargo del cuidado de otros(as).

Sobre los motivos que el estudiantado consideró para elegir sus carreras, se obtuvo que una mayor proporción de mujeres refirió que en realidad no eligieron su carrera actual, sino que esta constituyó una segunda opción (6,6% en contraste con 5,3% de hombres).

También una mayor proporción de mujeres declaró que el motivo de elección de su carrera fue la creencia de que tendrían mayores oportunidades de empleo al egresar de la Universidad (6,2% en contraste con un 5,3% de hombres). A partir del indicador 6 se podría desprender que no existen diferencias sustanciales con relación al hecho de que por ser hombre o mujer los y las estudiantes tengan más oportunidades de acceder a empleo en el futuro.

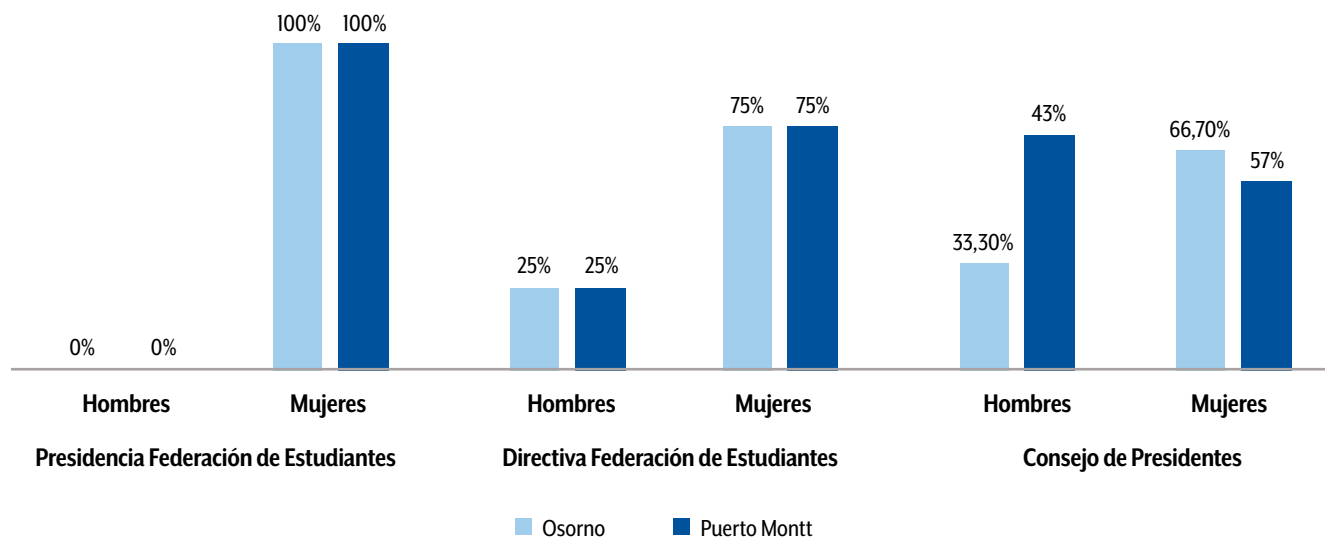
Considerando el análisis y observaciones expuestas, es necesario poner énfasis en el rol de la universidad como ejecutora de una educación no sexista y como un espacio de discusión y deconstrucción de estereotipos de género vinculados a la elección y desarrollo de una carrera profesional, involucrando en este espacio a todos los actores de la comunidad universitaria. Asimismo, dada la creciente vinculación de la universidad con instituciones de educación media sería favorable contar con espacios de orientación vocacional no sexista, de modo de instalar el cuestionamiento de estereotipos de género en la elección de una carrera previo al ingreso a la universidad.

3.3.4 DIMENSIÓN: ESPACIOS DE DECISIÓN ESTAMENTO ESTUDIANTES

En las organizaciones estudiantiles hay una tendencia a una mayor representación estudiantil. En los últimos años en la Universidad de Los Lagos las estudiantes han formado parte de las distintas instancias de representación, como la Federación de Estudiantes, el Consejo de Presidentes y, en fecha relativamente reciente la Asociación de Estudiantes con hijos(as) en la Universidad. En todas ellas el protagonismo de las alumnas ha sido claro. A continuación se presentan los resultados de los indicadores que señalan la presencia de mujeres en los espacios de decisión y liderazgo, tanto en las organizaciones estudiantiles como en los organismos colegiados. Los datos han sido entregados por las organizaciones estudiantiles y tomados de las bases de datos de los cuerpos colegiados.

INDICADOR I. PORCENTAJE DE MUJERES Y DE HOMBRES EN ESPACIOS DE DECISIÓN

Gráfico 148. Participación en organizaciones estudiantiles (Osorno - Puerto Montt)



DISCUSIÓN

La presencia de mujeres en el ejercicio de cargos de representación estudiantil es significativamente mayor, hecho que podemos atribuir, por un lado, a la propia composición de la matrícula en la Universidad, derivada de carreras más feminizadas, pero también a la tendencia nacional a impulsar los liderazgos de las jóvenes universitarias. El movimiento feminista de 2018 visibilizó de manera importante los liderazgos de mujeres y logró posicionar en la agenda pública los temas que antaño estuvieron reservados a los restringidos espacios de análisis y discusión.

En el caso de la Universidad de Los Lagos, las recientes elecciones de Federaciones de Estudiantes en Osorno y Puerto Montt han derivado en un recambio en las presidencias, ahora ocupadas por mujeres, un

75 de presencia femenina en las directivas de las Federaciones, y una mayoría de representación en el Consejo de Presidentes de Osorno con un 66,7% y el 43% en Puerto Montt. Esta diferencia entre los dos campus resulta consistente con los tipos de carreras que se dictan en cada caso: mayor énfasis en ingenierías en la capital regional, y más carreras pedagógicas y sociales en Osorno.

Otro indicador que es relevante destacar es la representación estudiantil en los cuerpos colegiados durante 2018. En ambos casos: el Consejo Universitario y el Consejo Superior, las consejerías fueron ocupadas por mujeres.

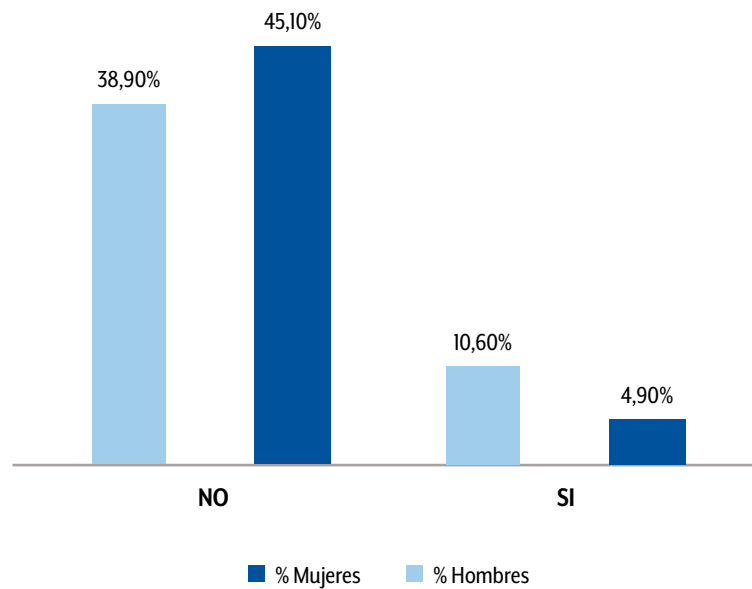
Es importante destacar que en el Consejo Superior fue la primera vez que esta representación fue ocupada por una estudiante.

3.3.5 DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN ESTAMENTO ESTUDIANTES

En esta última dimensión se presentan los resultados de los indicadores que apuntan a la existencia de distinción, exclusión o restricción en el ámbito de formación del estudiantado. Los resultados fueron obtenidos de la encuesta.

INDICADOR 1. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIERON EXCLUSIÓN DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO O BECA

Gráfico 149. Proporción de encuestados(as) que señalaron haber sufrido algún tipo de discriminación



INDICADOR 2. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN

Gráfico 150. Proporción de encuestados(as) que consideran que existe discriminación de género dentro de la universidad

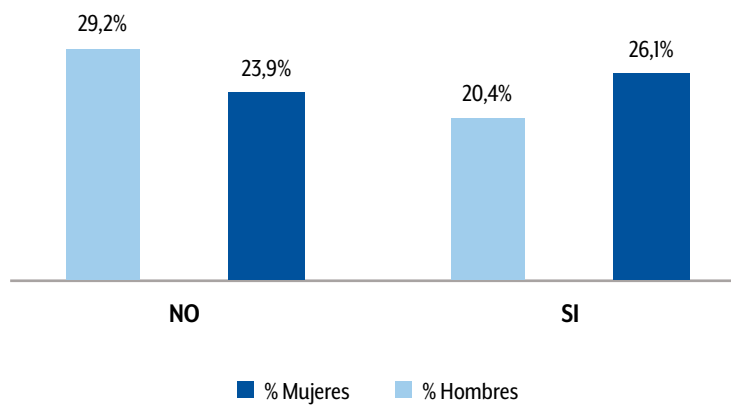
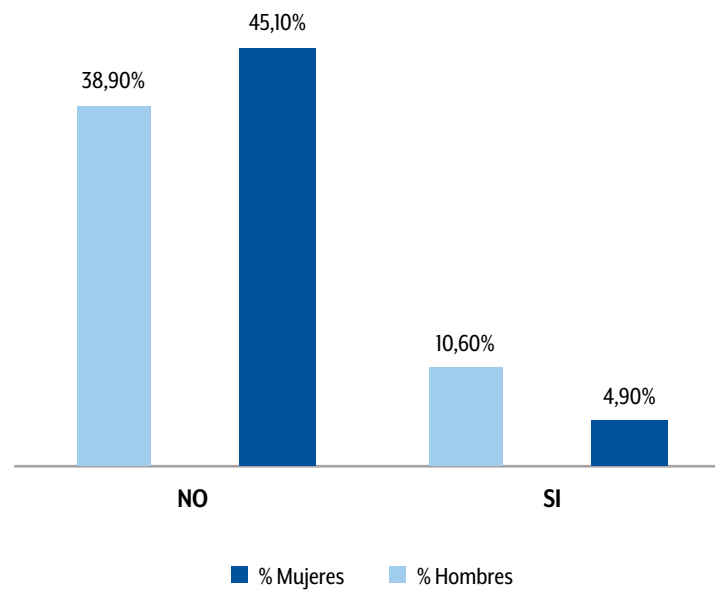


Gráfico 151. Proporción de encuestados(as) que señalaron haber sido discriminados por su género

DISCUSIÓN

En lo que respecta a la dimensión de discriminación, las y los estudiantes señalan en su mayoría (Hombres 38,9%; Mujeres 45,1%) no haber sufrido algún tipo de discriminación dentro de la institución universitaria. En cuando a los que señalan haber sufrido discriminación, es relevante mencionar, que la prevalencia es mayor en el caso de los hombres (10,6%), que en el caso de las mujeres (4,9%). Situación que se contradice con estudios que se han realizado con respecto a la discriminación de género, donde este tipo de discriminación es mayor para el caso de las mujeres. Lo anterior puede significar que dentro de la Universidad de Los Lagos la ocurrencia de discriminación es menor que dentro de otros contextos universitarios, o, que ésta es en muchos casos naturalizada o no definida como violencia. Situación que debe ser abordada con mayor profundidad en próximos trabajos.

Ante la pregunta sobre la discriminación dentro de la universidad, los porcentajes de personas que señalan identificar casos de discriminación aumentan significativamente, concentrando un 46,5% - 26,1% en el caso de las mujeres y un 20,4% en el caso de los hombres. A su vez, las y los que señalan que no consideran que exista discriminación de género en el contexto universitario, concentran un

porcentaje mayor (53,1%). Siendo los hombres en un 29,2% los que señalan la inexistencia de estas prácticas y un 23,9% de las mujeres.

Lo anterior se condice con lo señalado por las y los estudiantes al contestar si alguna vez han sido discriminados por ser hombre o mujer. Donde el 45,1% de las mujeres señalan no haber vivido situaciones de discriminación, frente a el 4,9% de estas que manifiestan que sí lo han experimentado. En el caso de los hombres, el 38,9% manifiestan no haber sufrido actos de discriminación y 10,6%, sí han experimentado algún acto de este tipo. Llama la atención que son los hombres lo que en una mayor proporción manifiestan haber vivido situaciones de discriminación.

Estos datos son significativos, ya que pone en alerta a la institución con respecto a la importancia de trabajar en socializar y contribuir con la definición y detección de los actos o experiencias pueden ser o no consideradas como discriminatorias. Dado a que lo manifestado principalmente por las estudiantes viene a contradecir la prevalencia de actos discriminatorios dentro del aula, donde en muchos casos puede ser que eventuales situaciones de discriminación de género no sean reconocidas como tales y sean naturalizados y reproducidos en su cotidianidad.

CONCLUSIONES

El Diagnóstico de Brechas de Género de la Universidad de Los Lagos, es más que un compromiso político del equipo directivo; el propio ejercicio de su elaboración y la nutrida información que ha entregado constituyen insumos muy valiosos para comenzar a transformar las relaciones de género al interior de la universidad. Este documento ofrece datos y reflexiones que nos permitirá abrir un debate de más largo aliento en los diferentes foros y espacios del ejercicio de la academia.

A partir de los resultados que han sido expuestos y los análisis que nos hemos atrevido a realizar, podemos ver que nuestra Universidad es un espacio de formación que reproduce la fragmentación y las segregaciones que están presentes en todos los planos de la vida social. Podemos ver en más de un centenar de gráficos la subrepresentación de las mujeres, las segregaciones disciplinarias, la marginación de algunos grupos de trabajo y las inequidades salariales que aun persisten. Hemos revelado los espacios en que los académicos, funcionarios y estudiantes varones disponen de mayores oportunidades y recursos que las mujeres. Este aspecto, que interviene en las diferencias de jerarquía, sueldo, responsabilidades y aspiraciones, sin duda está fuertemente influenciado por los roles de género que heredamos y seguimos reproduciendo en el día a día. Estos roles influyen y determinan las labores al interior de la universidad, pues desde estos imaginarios se nos señala de manera sutil qué puede hacer o hasta cuáles responsabilidades puede aspirar una académica, funcionaria y estudiante, sobre todo cuando es madre o tiene responsabilidades del cuidado, condición que sin duda afecta su desarrollo académico y profesional.

Los resultados del Diagnóstico de Brechas de Género hacen imprescindible pensar en una política integral de igualdad y diversidad que promueva una visión estratégica para reducir las brechas de pro-

ductividad estudiantil y académica. Asimismo, que será necesario que se cautele la calidad del empleo de académicas y funcionarias, pensando en sus responsabilidades del cuidado y motivando la corresponsabilidad en las tareas domésticas y la conciliación entre la vida familiar y profesional.

Se vuelve urgente la necesidad de una agenda que acoja las necesidades de igualdad, garantizando que toda la comunidad de la Universidad de Los Lagos sea valorada y potenciada independiente de su condición de género.

“Nada es más difícil que impulsar un cambio de estructuras e instituciones que represente al mismo tiempo una redistribución amplia de recursos y poder” (Alicia Bárcena y Antonio Prado, 2016, p. 233).

Este cambio debe ser impulsado desde el interior de la Universidad, es decir, desde las estructuras complejas y de quienes tienen el poder, independiente de su género. Desde esta premisa, consideramos que solo cuando estos grupos comprendan que la problemática de género y la urgencia de equidad nos afecta a todos(as), entonces podremos trabajar en conjunto un Plan de Igualdad, que permita equiparar las condiciones y recursos para hombres y mujeres en comunidad universitaria. Así también, poner en práctica una Política integral de género para promover la igualdad.

En este sentido, los resultados de este Diagnóstico nos señalan que los temas y áreas más urgentes a trabajar, son:

- a) Articulación de redes de mujeres de los tres estamentos para apoyar sus necesidades y aspiraciones.
- b) Promover el liderazgo y empoderamiento de las mujeres para entregarles mayores oportunidades en las aspiraciones de responsabilidad, salarios y desarrollo profesional.
- c) Promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que permita una transformación en la organización social y simbólica de la universidad.
- d) Garantizar un entorno libre de discriminación y violencia de género, promoviendo el valor de la diversidad al interior de toda la comunidad universitaria.
- e) Elaborar estrategias formativas que incorporen las perspectivas de género y de las nuevas masculinidades para promover conocimientos sobre la realidad y la problemática de género.

Consideramos que trabajar estas áreas es un desafío que involucra a toda la comunidad educativa y que significa una toma de conciencia sobre el daño que provocan las inequidades de género en la universidad.

En este sentido los resultados del Diagnóstico, más allá de informar, graficar y visualizar las desigualdades, busca dimensionar el problema que nos permita formular un conjunto de Políticas de Igualdad de Género como un proceso de reflexión, participativo, de sensibilización y compromiso para el diseño de un programa de trabajo, basado en el diálogo de la comunidad entera. Una Política de Igualdad de Género que sea un aporte plural, democrático y justo nos permitirá consolidar el espíritu público y estatal de nuestra Universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, Celia. (1990).** Violencia contra la mujer y pactos patriarcales en Virginia Maquieira y Cristina Sánchez (comps.) *Violencia y sociedad patriarcal*, Madrid, Pablo Iglesias, 1990, pp. 1-15.
- Acker, Sandra. (1995).** *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Narcea: Madrid.
- Bárcena, Alicia, Prado, Antonio (2016).** *El imperativo de la Igualdad. Por un desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.
- Bas-Peña, Encarnación, Ferre, Elvira, Maurandi-López, Antonio (2017).** Educación Superior, competencias transversales y género: validación de un cuestionario. *Revista de Humanidades*, 31, 57-76.
- Baudrillard, Jean (1978).** *Cultura y Simulacro*. Barcelona: Kariós.
- Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H. (2010).** Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.
- Butler, Judith (2007).** *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- ComunidadMujer (2016).** Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Santiago: ComunidadMujer.
- CONICYT (2017)** Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile. Levantando evidencias, construyendo avances y proponiendo recomendaciones desde la colaboración pública y privada. Santiago: Conyct.
- De Mauro, Martín (2016).** *Cuerpos en escena. Materialidad y cuerpo sexuado* en Judith Butler y Paul B. Preciado. Madrid: Egales
- ETAN (2001).** Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre los géneros: Comisión Europea, Dirección General de Investigación, European Technology Assessment Network.
- Ferrer, Victoria y Boch, Esperanza. (2000).** Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del psicólogo*, nº 75.
- ICSO (2013).** *Mujeres y poder. Participación en espacios de decisión*. Universidad Diego Portales. Santiago, Chile.
- Kiss, Diana, Barrios, Olga, Álvarez, Judith. (2007).** Inequidad y diferencia. *Mujeres y desarrollo académico. Estudios Feministas*. 15(1), 85-105
- Lopicich, Boris. (2017).** Reseña sobre la publicidad sexista y atentatoria contra los derechos de la mujer. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Serie Minutas No 07-17, 10/01/2017. Disponible en https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/23876/1/100201_Minuta-07-17-Publicidad-sexista.pdf
- Ministerio de Educación (2018).** *Equidad de género en educación superior. Conversatorio sobre Equidad de Género y Acoso Sexual en la Academia: Normativa y Acciones*. Descargado en línea el 3 de septiembre <https://divesup.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2018/06/PPT-CONVERSATORIO-CHILE-CIENT%C3%8DFICO-UDLA.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. OIT.(2013). Género, salud y seguridad en el trabajo. El Hostigamiento o acoso sexual. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Ordorika, Imanol. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. Educación Superior, competencias transversales y género: validación de un cuestionario. Revista de la Educación Superior. Vol. xlv (2); No. 174, 7-17.

Ovando, Cristina. (2007). Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. En publicación: Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. López Segre, Francisco. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. ISBN 978-987-1183-61-6. Chile.

Papadópulos, Jorge y Radakovich, Rosario. (2005). Estudio comparado de educación superior y género en América Latina y el Caribe Richard, Nelly (2008). Feminismo, género y diferencias(s). Santiago: Palinodia Rivera, Milagros (2005). La diferencia Sexual en la historia: Valencia, Universidad de Valencia.

San Román, Sonsoles (1998). Las primeras maestras. Los orígenes del proceso de feminización docente en España. Barcelona: Ariel

Scott, Joan (1999). Género e historia. México D.F.: Fondo de Cultura Económica Tomás, Marina, Ion, Georgeta y Bernabeu, María Dolors (2013). Ser o no ser visible en la Universidad. Un estudio sobre las profesoras. Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, 21, 189-211]

UNESCO (1993). Women and management in higher education. Paris.

UNESCO (2002). Women and management in higher education. A good practice handbook. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: París.

SITIOS WEB CONSULTADOS

Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES) Declaraciones y plan de acción. Perfiles Educativos [en línea] 2009, XXXI (Sin mes) : [Fecha de consulta: 14 de agosto de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13211980007>> ISSN 0185-2698

FLACSO 2005 “Mujeres Latinoamericanas en cifras”.
En <www.eurosur.org/FLACSO/mujeres>.

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS

pág. 11	Tabla 1	Matrícula de Mujeres y Hombres en IES
11	Tabla 2	Matrícula de Mujeres y Hombres por tipo de universidad
20	Tabla 3	Tipo de indicador y objetivo UNAM
21	Tabla 4	Tipo de indicador, población, forma y dimensión asociada
23	Tabla 5	Total de participantes en Diagnóstico de Género Universidad de Los Lagos
24	Tabla 6	Dimensiones abordadas en el Diagnóstico de Género de ULAGOS
25	Tabla 7	Cantidad de indicadores y su fuente por cada Dimensión abordada
26	Tabla 8	Dimensiones e indicadores utilizados en el Diagnóstico de Género de ULAGOS para académicos(as)
28	Tabla 9	Dimensiones e indicadores utilizados en el Diagnóstico de Género de ULAGOS para funcionarios(as)
29	Tabla 10	Dimensiones e indicadores utilizados en el Diagnóstico de Género de ULAGOS para estudiantes
31	Tabla 11	Porcentaje de Hombres y Mujeres del estamento académico que respondieron la encuesta
71	Tabla 12	Porcentaje de Hombres y Mujeres del estamento no académico que respondieron la encuesta

GRÁFICOS

pág. 12	Gráfico 1	Matrícula pregrado por sexo 2009-2018
13	Gráfico 2	Matrícula por tipo de posgrado por sexo
31	Gráfico 3	Proporción de académicas(os)
32	Gráfico 4	Porcentaje de Mujeres y Hombres por unidades académicas 2016
33	Gráfico 5	Proporción de Mujeres y Hombres por unidades académicas 2018
34	Gráfico 6	Cantidad de Mujeres por nombramiento académico 2016 y 2018
34	Gráfico 7	Porcentaje de Mujeres y Hombres por nombramiento académico 2016
34	Gráfico 8	Porcentaje de Mujeres y Hombres por nombramiento académico 2018
35	Gráfico 9	Proporción de Mujeres y Hombres en equipos directivos 2018
36	Gráfico 10	Proporción de Mujeres y Hombres en jerarquía académica 2016
37	Gráfico 11	Porcentajes de Mujeres y Hombres en jerarquía académica 2018
37	Gráfico 12	Proporción de Mujeres y Hombres por tipo de jornada 2018
38	Gráfico 13	Proporción de Mujeres y Hombres según tipo de contrato 2018
38	Gráfico 14	Proporción de Mujeres y Hombres acreditados para docencia en doctorado 2018
38	Gráfico 15	Proporción Mujeres y Hombres acreditados para docencia en posgrado magister disciplinar 2018
39	Gráfico 16	Diferencia entre la población de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica 2018
39	Gráfico 17	Brecha de ingreso promedio por nombramiento 2018
40	Gráfico 18	Brecha Ingreso de Mujeres y Hombres por nombramiento 2018 (Titulares A y B)
40	Gráfico 19	Brecha Ingreso de Mujeres y Hombres por nombramiento 2018 (Asociado A y B)

pág. 41	Gráfico 20	Brecha de ingresos de Mujeres y Hombres por nombramientos 2018 (Asistente A-B-C)
41	Gráfico 21	Brecha de ingresos de Mujeres y Hombres por nombramiento de conferenciante 2018
42	Gráfico 22	Diferencia entre los ingresos máximos de Hombres y Mujeres
42	Gráfico 23	Porcentaje de Mujeres y Hombres que recibieron asignación por producto académico de primer autor 2018
43	Gráfico 24	Porcentaje de Mujeres y Hombres que recibieron asignación por producto académico co-autor (Incentivo 2018)
43	Gráfico 25	Proporción de Mujeres y Hombres con permiso de perfeccionamiento académico 2018
43	Gráfico 26	Porcentaje de Mujeres y Hombres en proyectos de investigación 2016
44	Gráfico 27	Porcentaje de mujeres y Hombres en proyectos externos en innovación y transferencia tecnológica 2018
44	Gráfico 28	Porcentaje de Mujeres y Hombres con proyectos internos adjudicados de investigación científica y tecnológica y de innovación y transferencia tecnológica 2018
44	Gráfico 29	Proporción de Mujeres y Hombres en núcleos de investigación 2016
45	Gráfico 30	Proporción de Mujeres y Hombres con publicaciones 2017
45	Gráfico 31	Cantidad de publicaciones femeninas y masculinas 2013-2017
45	Gráfico 32	Proporción de Mujeres y Hombres en publicaciones capítulo de libros 2017
46	Gráfico 33	Publicaciones en revistas académicas 2017
46	Gráfico 34	Diferencia entre Mujeres y Hombres que reserva sus inconformidades por temor a no acceder a recursos
47	Gráfico 35	Diferencia entre Mujeres y Hombres que sienten hacer mayor esfuerzo que colegas para obtener reconocimiento
47	Gráfico 36	Percepción de Mujeres y Hombres respecto del nivel de apoyo institucional para investigación 2018
47	Gráfico 37	Percepción de Mujeres y Hombres respecto del nivel de apoyo institucional en trabajo docente 2018
48	Gráfico 38	Percepción de Mujeres y Hombres respecto del reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas 2018
48	Gráfico 39	Percepción de Mujeres y Hombres respecto de satisfacción por nombramiento actual 2018
49	Gráfico 40	Niveles de insatisfacción con salario actual
49	Gráfico 41	Valoración de los recursos disponibles para el desarrollo de labores académicas
52	Gráfico 42	Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido miradas morbosas o gestos sugestivos que incomodan
52	Gráfico 43	Proporción de Mujeres y Hombres han percibido repercusión en su carrera académica ante negativa a invitación o propuesta sexual
53	Gráfico 44	Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido comentarios no deseados de su apariencia
53	Gráfico 45	Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido presión para aceptar citas fuera del horario laboral
53	Gráfico 46	Proporción de Mujeres y Hombres que han escuchado comentarios incómodos sobre vida sexual o amorosa
54	Gráfico 47	Proporción de Mujeres y Hombres han recibido mensajes o llamadas de naturaleza sexual
54	Gráfico 48	Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido roces o contacto físico no deseado
54	Gráfico 49	Proporción de Mujeres y Hombres que ha sentido obligación o amenaza a realizar actos sexuales no deseados
55	Gráfico 50	Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron hostigamiento
55	Gráfico 51	Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron algún tipo de hostigamiento y denunciaron el hecho
55	Gráfico 52	Razones por las cuales académicos(as) no denuncian hostigamiento
57	Gráfico 53	Proporción de Mujeres y Hombres en las distintas áreas del conocimiento 2018
57	Gráfico 54	Proporción de Mujeres y Hombres en relación al grado académico Maternidad 2018
58	Gráfico 55	Proporción de Mujeres y Hombres encuestados que consideran afectada su carrera académica por la maternidad/paternidad
58	Gráfico 56	Proporción de Mujeres y Hombres y su percepción de la relación carga doméstica-descanso semanal
59	Gráfico 57	Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal a la preparación de alimentos
59	Gráfico 58	Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal a la compra de alimentos
60	Gráfico 59	Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal a las labores de limpieza en el hogar
60	Gráfico 60	Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo semanal en el arreglo y cuidado de la ropa de vestir
61	Gráfico 61	Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo a la recreación
61	Gráfico 62	Proporción de Mujeres y Hombres que dedican tiempo al descanso u ocio
62	Gráfico 63	Proporción de Mujeres y Hombres que tienen tiempo libre durante la semana
65	Gráfico 64	Proporción de Mujeres y Hombres como autoridades unipersonales superiores
65	Gráfico 65	Proporción de Mujeres y Hombres en puestos directivos 2018

pág. 66	Gráfico 66	Proporción de Mujeres y Hombres en cuerpos colegiados superiores 2018
66	Gráfico 67	Proporción de Mujeres y Hombres en comisiones evaluadoras 2018
66	Gráfico 68	Proporción de Mujeres y Hombres en organización gremial 2018
68	Gráfico 69	Proporción de Mujeres y Hombres que percibe exclusión de actividades, premios, permisos o promoción por ser hombre o mujer
68	Gráfico 70	Proporción de Mujeres y Hombres que perciben discriminación de género en su institución
68	Gráfico 71	Proporción de Mujeres y Hombres perciben injusticias en evaluación o dictamen en trabajo académico
69	Gráfico 72	Proporción de Mujeres y Hombres perciben sexismo en su institución
69	Gráfico 73	Proporción de Mujeres y Hombres frente a igualdad de oportunidades
71	Gráfico 74	Proporción de Mujeres y Hombres en el total del grupo funcionarios(as) 2018
72	Gráfico 75	Proporción de Mujeres y Hombres según nivel de estudios 2018
72	Gráfico 76	Índice de feminidad al interior de la universidad
73	Gráfico 77	Diferencia de Mujeres y Hombres en años de antigüedad en la institución
73	Gráfico 78	Proporción Mujeres y Hombres por tipo de contrato
74	Gráfico 79	Brecha de ingreso por estamento
75	Gráfico 80	Brecha de ingresos promedio por cargo / estamento 2018
75	Gráfico 81	Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por ambiente laboral 2018
76	Gráfico 82	Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) con salario actual
76	Gráfico 83	Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por respeto a sus derechos laborales
77	Gráfico 84	Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por espacios y recursos para realizar sus labores
77	Gráfico 85	Proporción de Mujeres y Hombres satisfechas(os) por capacitaciones en la institución
79	Gráfico 86	Proporción de Mujeres y Hombres que sienten incomodidad al ver calendarios, imágenes digitales o carteles de naturaleza sexual
79	Gráfico 87	Proporción de Mujeres y Hombres que les han dicho piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
79	Gráfico 88	Proporción de Mujeres y Hombres que recibieron miradas morbosas o gestos sugestivos que les molestaron
80	Gráfico 89	Proporción de Mujeres y Hombres que han escuchado burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas acerca de su vida sexual o amorosa
80	Gráfico 90	Proporción de Mujeres y Hombres que recibieron presión ante invitación o cita no deseada
80	Gráfico 91	Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido cartas, llamadas o mensajes NO deseados
81	Gráfico 92	Proporción de Mujeres y Hombres que han recibido roces o contacto físico no deseado
81	Gráfico 93	Proporción de Mujeres y Hombres que han observado o sido víctimas de bromas y ofensas homofóbicas
81	Gráfico 94	Proporción de Mujeres y Hombres que han sido víctimas del uso de la fuerza en relaciones sexuales
82	Gráfico 95	Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron algún tipo de hostigamiento sexual
82	Gráfico 96	Proporción de Mujeres y Hombres que sufrieron algún tipo de hostigamiento y denunciaron el hecho
82	Gráfico 97	Razones por las cuales funcionarios(as) no denuncian hostigamiento sexual
84	Gráfico 98	Proporción de mujeres y hombres por nombramiento en las diferentes áreas: personal profesional, de administración, apoyo y servicios 2018
85	Gráfico 99	Proporción de Mujeres y Hombres que tienen tiempo libre en la semana
85	Gráfico 100	Proporción de Mujeres y Hombres que descansan en tiempo libre en la semana
85	Gráfico 101	Proporción de horas semanales que dedican a preparación de comida en la semana
86	Gráfico 102	Proporción de horas semanales que dedican a la compra de alimentos semanal
86	Gráfico 103	Proporción de horas semanales que dedican a labores de limpieza en el hogar semanal
86	Gráfico 104	Proporción de horas semanales que dedican tiempo al cuidado y arreglo ropa de vestir semanal
87	Gráfico 105	Proporción de horas semanales que dedican al cuidado de los hijos u otras personas semanal
87	Gráfico 106	Proporción de horas semanales que dedican tiempo para recreación semanal
87	Gráfico 107	Proporción de horas semanales que dedican tiempo de descanso u ocio semanal
89	Gráfico 108	Porcentaje de Mujeres y Hombres en puestos de jefatura 2018
89	Gráfico 109	Porcentaje de Mujeres y Hombres afiliados a organización gremial
89	Gráfico 110	Cantidad de Mujeres y Hombres en organización gremial

pág. 91	Gráfico 111	Proporción de Mujeres y Hombres que cree hay discriminación de género en la institución
91	Gráfico 112	Proporción de Mujeres y Hombres que perciben desigualdades entre ambos sexos
91	Gráfico 113	Proporción de Mujeres y Hombres que han percibido exclusión de actividad, premio, permiso o promoción por ser hombre o mujer
92	Gráfico 114	Tipo de exclusión que han vivido por ser hombres o mujeres
93	Gráfico 115	Proporción de Mujeres y Hombres en el total de matrículas de pregrado 2018
93	Gráfico 116	Proporción de Mujeres y Hombres en el total de matrículas 2018
94	Gráfico 117	Porcentaje de Mujeres y Hombres en posgrados matrícula 2018
94	Gráfico 118	Porcentaje de Mujeres y Hombres carreras con licenciatura por rendimiento académico año de cohorte 2016
94	Gráfico 119	Proporción de Mujeres y Hombres carreras técnicas por rendimiento académico año de cohorte 2016
95	Gráfico 120	Proporción de Mujeres y Hombres carreras sin licenciatura por rendimiento académico año de cohorte 2016
95	Gráfico 121	Proporción de Mujeres y Hombres por rendimiento académico en todas las modalidades formativas de pregrado año de cohorte 2016
95	Gráfico 122	Porcentaje de Mujeres y Hombres titulados 2016 y 2017
96	Gráfico 123	Proporción de estudiantes encuestados con trabajo remunerado
97	Gráfico 124	Proporción estudiantes que presencian comentarios de profesores hombres que estereotipan o denigran a las mujeres
98	Gráfico 125	Proporción de estudiantes que presencian comentarios de profesores hombres que estereotipan o denigran a los hombres
98	Gráfico 126	Proporción estudiantes que presencian comentarios homofóbicos de profesores hombres
99	Gráfico 127	Proporción estudiantes que se han sentido incomodidad por carteles, imágenes, calendarios de naturaleza sexual
99	Gráfico 128	Proporción de estudiantes que han recibido piropos o comentarios indeseados sobre su apariencia
99	Gráfico 129	Proporción de estudiantes que han recibido miradas o gestos sugestivos que molestan
99	Gráfico 130	Proporción de estudiantes que han escuchados burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
100	Gráfico 131	Proporción estudiantes que han recibido presión para aceptar citas o encuentros no deseados fuera del horario de clases
100	Gráfico 132	Proporción de estudiantes que han recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
100	Gráfico 133	Proporción de estudiantes que han recibido amenazas que afectan negativamente su situación académica de no aceptar invitaciones o propuesta sexuales
101	Gráfico 134	Proporción de estudiantes que les han propiciado roces o contacto físico no deseado
101	Gráfico 135	Proporción de estudiantes que han sido víctimas del uso de la fuerza para tener relaciones sexuales
101	Gráfico 136	Proporción de estudiantes que han observado o sido víctimas de bromas y ofensas homofóbicas
102	Gráfico 137	Proporción de Mujeres y Hombres que vivieron hostigamiento y denunciaron el hecho
102	Gráfico 138	Razones por la cual estudiantes no denuncian acoso sexual
104	Gráfico 139	Proporción de Mujeres y Hombres matriculados en carreras tradicionalmente femeninas en relación a la matrícula total
104	Gráfico 140	Porcentaje de Hombres matriculados en carreras de áreas femeneizadas en relación a matrícula total
104	Gráfico 141	Porcentaje de Mujeres matriculadas en carreras masculina en relación a la matrícula total
105	Gráfico 142	Porcentaje de Mujeres y Hombres según áreas de conocimiento
106	Gráfico 143	Proporción de Mujeres y Hombres en carreras pedagógicas
107	Gráfico 144	Proporción de Mujeres y Hombres en carreras del área de salud
107	Gráfico 145	Proporción de Mujeres y Hombres en el tiempo de dedicación a preparación de comida semanal
108	Gráfico 146	Proporción de Mujeres y Hombres en el tiempo de dedicación a la compra de alimentos semanal
108	Gráfico 147	Proporción de Mujeres y Hombres en el tiempo de dedicación al descanso durante la semana
111	Gráfico 148	Participación en organizaciones estudiantiles (Osorno - Puerto Montt)
112	Gráfico 149	Proporción de encuestados(as) que señalaron haber sufrido algún tipo de discriminación
112	Gráfico 150	Proporción de encuestados(as) que consideran que existe discriminación de género dentro de la universidad
113	Gráfico 151	Proporción de encuestados(as) que señalaron haber sido discriminados por su género

