



MARZO DE 2019

COMISIÓN MUJER Y ACADEMIA II

INFORME MUJER Y ACADEMIA EN LA UC 2018-2019

Contenido

Resumen Ejecutivo	1
Introducción	1
I. Antecedentes	4
Contexto Internacional sobre equidad de género	4
Contexto general de Educación Superior e Investigación en Chile.....	4
Mujer en la Academia: la situación en la Universidad Católica.....	5
Referencias bibliográficas Generales:.....	6
II. Comisión Mujer y Academia II	7
Objetivos de la comisión.....	7
Subcomisiones.....	7
Subcomisiones e integrantes	8
III. Trabajo de las Sub-comisiones	9
Subcomisión 1: Estudios sobre la situación de la mujer en la academia UC.	9
Introducción y antecedentes	9
Estrategias y Metodologías.....	9
Resultados.....	10
Conclusiones y Recomendaciones	11
Referencias bibliográficas Subcomisión 1:.....	13
Subcomisión # 2: Acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas y en la UC	14
Introducción y antecedentes	14
Estrategias y Metodologías.....	15
Resultados.....	16
Conclusiones y Recomendaciones	18
Referencias bibliográficas Subcomisión 2:.....	22
Subcomisión # 3: Acciones para promover la Equidad de Género en el proyecto educativo de la Universidad	23
Introducción y antecedentes	23
Estrategias y Metodologías.....	23
Conclusiones y Recomendaciones	26
Referencias bibliográficas Subcomisión 3:.....	29
Subcomisión # 4: Acciones para promover la visibilidad de la mujer	31
Introducción y antecedentes	31
Estrategias / Metodología	31
Resultados.....	32

Conclusiones y Recomendaciones	34
Referencias bibliográficas Subcomisión 4:.....	36
Anexos Comisión Mujer y Academia II:Informe 2018-2019	37

Resumen Ejecutivo

La representación de la mujer en la academia es un tema de importancia global. La UC ha trabajado en torno al tema previamente y es en este contexto que se conforma la Comisión Mujer y Academia II, a mediados del 2018. Esta comisión busca promover la Equidad de Género en la Planta Académica y en el proyecto educativo de la Universidad basado en la Declaración de Principios de la UC y, consecuentemente, en los lineamientos que nos entrega el Magisterio de la Iglesia. En el contexto de este documento se entiende como equidad de género la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se considera de gran relevancia que iniciativas similares puedan desarrollarse para promover la equidad de género en los estamentos administrativo y profesional.

Esta comisión sesionó en 9 ocasiones entre junio y diciembre del año 2018. Fue convocada por el Vicerrector Académico y la Directora de Desarrollo Académico y contó con la participación de cerca de 20 profesores(as), profesionales y representantes estudiantiles.

La comisión acordó que la UC debe contar con mecanismos de medición periódicos, que permitan establecer una línea base de la situación actual en la UC, posibilitando abordar el tema “Mujer y Academia” a largo plazo y así permitir el seguimiento e impacto de las medidas que se implementen. Además, definió la importancia de darle continuidad al trabajo de la comisión, de forma de impactar en el proyecto educativo tanto a nivel estudiantil como del cuerpo académico.

En base a los temas manifestados y discutidos durante la primera sesión, se definieron cuatro (4) temas a ser abordados por cuatro (4) subcomisiones de trabajo, con el propósito de elaborar propuestas independientes, pero sujetas a evaluación consensuada por la comisión en su conjunto. Esto facilitó el avance, definición de hallazgos y elaboración de propuestas para ser presentadas al Rector y al Honorable Consejo Superior durante los primeros meses del año 2019.

Las cuatro (4) subcomisiones, y sus temas específicos, fueron las siguientes:

- Subcomisión #1: Estudios sobre la situación de la mujer en la academia en la UC;
- Subcomisión #2: Acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas;
- Subcomisión #3: Acciones para promover la equidad de género en el proyecto educativo UC;
- Subcomisión #4: Acciones para promover la visibilidad de la mujer.

En paralelo al trabajo de las comisiones, se han estado realizado estudios cuantitativos y cualitativos: **Estudios estadísticos**, a cargo del profesor Pablo Marshall; **Estudios “Mujeres y Academia en la UC”** a cargo de la Dirección de Estudios Sociales - DESUC, **Estudio de posible sesgo de género en la encuesta docente** a cargo del Laboratorio interdisciplinario de Estadística Social (ILES) y finalmente un **Levantamiento de Procesos de Carrera Académica**, coordinado por la Dirección de Desarrollo Académico con el apoyo de la Dirección de Personal de la Universidad, a través de la asesoría profesional del Sr. Waldo Parra. Los detalles de estos estudios se pueden encontrar en la sección **“Anexos Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019”** (página 36).

Las recomendaciones más relevantes desde la Comisión fueron las siguientes:

1. **Aumentar la proporción de mujeres en Planta Ordinaria y Especial, asegurando procesos equitativos en la selección en categoría asistente.** Entre las acciones para lograr este objetivo se recomienda: asegurar la presencia de mujeres en las “listas cortas” en procesos de selección de nuevos académicos y capacitar a los comités de selección respecto a sesgos implícitos de género.
2. **Promover la equidad género en instancias de “toma de decisiones” o de autoridades.** Entre las acciones para lograr este objetivo se recomienda: establecer mecanismos que permitan asegurar la presencia de mujeres en Consejos de Facultad y Comisiones asesoras del Decano y promover que, en las listas para cargos de autoridad, se incluya al menos una mujer. Asimismo, fomentar la presencia de mujeres en la conformación de los Comités de Búsqueda para la designación de las principales autoridades universitarias. Para este objetivo también se hace necesario promover la participación de las académicas en seminarios, foros y otras actividades en donde se realicen exposiciones de expertos.
3. **Mejorar procesos para asegurar el desarrollo adecuado de la carrera académica de las mujeres a través de diversas acciones positivas.** Entre las acciones para lograr este objetivo se recomienda: capacitar a los comités de incorporación, calificación y promoción en sesgos implícitos de género; apoyar la re-incorporación a proyectos de investigación/creación y/o docencia, luego de períodos de maternidad bajo la modalidad de mecanismos compensatorios y crear un programa de mentorías.
4. **Integrar la equidad de género a la impronta, el perfil de egreso y las prácticas pedagógicas en la UC.** Entre las acciones para lograr este objetivo se recomienda: incorporar la perspectiva de equidad de género en cursos; definir cuáles son los cursos que tributan a la equidad de género en el perfil de egreso de las carreras y visibilizar referencias bibliográficas de mujeres en diferentes áreas del conocimiento.
5. **Promover acciones de conciliación de trabajo, familia y vida personal.**
6. **Creación de una Dirección de Equidad de Género.** Para asegurar la implementación de estas medidas y dar continuidad a los temas planteados por la comisión, se recomienda la creación de una **Dirección de Equidad de Género**, que se encargue de estos temas en el estamento académico y, cuya función sea: desarrollar, revisar, promover e implementar las políticas de equidad de género en la UC. Se propone que dentro de esta dirección se cree un Observatorio de Equidad de Género. En un principio se sugiere que dependa de la Directora de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica. Se espera que este informe sea la hoja de ruta para dicha Dirección, de forma de lograr cambios significativos dentro de los próximos años.

Introducción

De acuerdo a la constitución apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, las universidades católicas deben desarrollar una comunidad caracterizada “por el respeto recíproco, por el diálogo sincero, y por la tutela de los derechos de cada uno” y donde se ayude “a todos sus miembros a alcanzar su plenitud como personas humanas”. Nuestra comunidad universitaria reúne hombres y a mujeres, que deben ser valoradas como contribuciones positivas y enriquecedoras del acervo de la Universidad.

La presencia de académicas es reducida en la UC, especialmente en las categorías académicas más avanzadas, así como también en las distintas instancias de conducción de la misma.

La Comisión Mujer y Academia (M&A) II en la UC, surge en un esfuerzo por abordar, de manera institucional, el desarrollo de la carrera académica de las mujeres en la Universidad. Esta comisión, liderada por la Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica, junto a la colaboración activa de un grupo diverso de mujeres y hombres, integrantes del cuerpo académico, estudiantil y del equipo de la Dirección de Desarrollo Académico, busca incidir en las políticas y lineamientos de la universidad, y por medio de este informe aspira a relevar el tema con miras a dar una institucionalidad acorde a los desafíos actuales.

El trabajo de esta comisión, se presenta en este informe, el cual se estructura en las siguientes secciones: i) en una primera sección se entregan los antecedentes necesarios para contextualizar el desarrollo de la carrera académica de la mujer en el mundo, Chile y posteriormente en la UC. En esta sección es posible identificar aspectos disímiles en la carrera académica de hombres y mujeres, muchos con base sociocultural, pero también se observan aspectos comunes, como la fuga de capital intelectual como manifestación de las dificultades laborales a las que se enfrentan las académicas. Adicionalmente, se menciona el trabajo realizado a nivel UC entre los años 2013 y 2017, contextualizando la conformación de la Comisión M&A II; ii) en la segunda sección se aborda la conformación de la Comisión, se describe su forma de trabajo, objetivos definidos, y también los detalles respecto a las cuatro (4) subcomisiones creadas; iii) en una tercera sección se detalla, in extenso, el trabajo de las subcomisiones.

El informe además consta de una completa sección de anexos¹ que complementan la información discutida.

¹ Anexos Comisión Mujer y Académica II: Informe 2018-2019, pág. 36

I. Antecedentes

Contexto Internacional sobre equidad de género

De acuerdo al Atlas Mundial de la equidad de género en la educación de la UNESCO (2012), existe una expansión evidente del número de mujeres matriculadas en niveles terciarios, presentando las mayores tasas en Europa y América del Norte, seguidas de América Latina y el Caribe. Pese al incremento de acceso a la educación superior en el mundo, y que las mujeres representan al 55% de graduados de Magister y el 46% del total de graduados de programas de doctorado, sólo un 29% del total de investigadores es mujer, y es en Asia Central, así como también América Latina y el Caribe, donde se encuentra la mayor proporción de investigadoras, alcanzado el 45%². Según datos de la OECD³, al año 2017, los países con mayor proporción de mujeres académicas en el nivel terciario son Latvia (56%), Finlandia (51%), Canadá y Estados Unidos (49%, respectivamente) y el promedio de la Unión Europea alcanza al 44%. Todos los demás países analizados por la OECD cuentan con cuerpos académicos mayoritariamente masculinos en el nivel terciario.

Contexto general de Educación Superior e Investigación en Chile

De acuerdo a datos entregados por el Servicio de Información de Educación Superior (SIES)⁴, al año 2018, la proporción de matrículas universitarias de mujeres para pregrado superan el 54%, y a nivel de postgrado bordean el 50%. Y desde la academia, la proporción de mujeres académicas, para el total de universidades (considerando JCE y universidades: privadas, públicas no estatales y estatales) equivale a un 43,2%; las universidades públicas no estatales y las estatales tienen en promedio una proporción de académicas que bordea el 38%, siendo mayor la proporción de académicas de universidades privadas, que es de 49,1%. Estas diferencias se podrían explicar por el perfil de las universidades y los tipos de carreras que imparten.

Dado que el desarrollo exitoso de la carrera académica de mujeres también está asociado a la disponibilidad y acceso a recursos para proyectos de investigación, es relevante destacar el trabajo realizado por la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), que desde el año 2013 ha desarrollado, formalmente, diferentes iniciativas/estudios vinculados directamente con el desarrollo de investigación desde las mujeres. Entre las iniciativas destacan: el “Manual de Lenguaje Inclusivo de Género” (2015), el “Estudio Realidad Nacional en Formación y Promoción de mujeres Científicas en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas” (2016). En este último se mencionan dos tipos de inequidad presente en la carrera científica de las mujeres: (i) la inequidad horizontal, que se refiere a la baja participación de mujeres en carreras *STEM* (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), y la (ii) inequidad vertical, referida a la disminución constante de mujeres a medida que se avanza en la carrera de investigación, por ende, menor presencia en puestos de liderazgo científico (Berlien, Varela& Robayo, 2016:13).

² “eAtlas de Inequidad de Género en la Educación”. UNESCO (2018): World Inequality Database on Education, <https://www.education-inequalities.org/>

³ *Education at a Glance 2017*: OECD Indicators

⁴ Base de Personal Académico 2018, Sistema de Información de Educación Superior (SIES): <http://www.mifuturo.cl/bases-de-datos-personal-academico/>

A partir de lo anterior, en el año 2017 se definieron los lineamientos de “Política Institucional Equidad de Género en Ciencia y Tecnología, período 2017-2025”. Los ejes principales descritos en dicho informe son tres: 1) Promover y potenciar la equidad de género en el desarrollo de la actividad científica y tecnológica, 2) Visibilizar el desarrollo de la ciencia y tecnología del país desde la equidad de género, y 3) Instalar una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros de CONICYT.

Mujer en la Academia: la situación en la Universidad Católica

En un esfuerzo por abordar la temática de Equidad de Género, que sin duda repercute en la academia UC, el año 2013 se realiza el Estudio Descriptivo de Evolución de Planta Académica UC y en paralelo se conformó la primera Comisión Mujer y Academia, cuyos hallazgos a nivel laboral/académico y personal/familiar de las académicas⁵, permitieron sentar las bases del fenómeno a nivel interno, además de permitir trabajar hasta la fecha, en mejorar y abordar las necesidades de las académicas que forman parte del cuerpo académico UC.

Entre los años 2015 y 2017 la Universidad desarrolló una serie de acciones, dirigidas a asegurar neutralidad de género, en los procesos asociados al desarrollo de la carrera académica, como por ejemplo declarar explícitamente a la UC como una institución que promueve la carrera académica entre hombres y mujeres en igualdad de condiciones. A éstas se agregaron acciones específicas, orientadas a favorecer a las académicas mujeres en el ámbito de la conciliación entre maternidad y carrera académica, destacando: la oficialización, mediante Resolución VRA el año 2016, de la prórroga de categoría de Profesor Asistente para académicas con permiso maternal, y la flexibilización en la extensión de los sabáticos y pasantías, compatibilizando con la atención a la familia (ej. permanencia en el extranjero de mínimo 1 mes para “sabáticos” y apoyo económico destinado a madres con hijos menores de 12 años para “pasantías”).

El análisis de la Evolución de la Planta Académica UC 2000-2018 muestra que actualmente la proporción de académicas representa el 40% respecto a la proporción total de académicos UC. Al desagregar por sexo, según categoría académica se observó que, al año 2018, el 31% (n=384) del total de académicos de planta ordinaria y un 45% (n=1.043) de académicos de planta adjunta son mujeres; al año 2000 esta proporción era de 26% (n=273) y 34% (n=378), respectivamente. Estas diferencias siguen un patrón similar, que tiende a una baja proporción de mujeres en gran parte de las Unidades Académicas, presentando casos particularmente críticos en áreas *STEM*: la menor proporción de académicas se encuentra en **Astrofísica (12%)**, seguida de **Ingeniería (15%)** y **Física (17%)**; en Química, Ciencias Biológicas y Matemáticas la proporción de mujeres -respecto al total de su respectiva unidad académica- superan escasamente el 30%. En otras áreas tales como Derecho (17%), Teología (20%) y Ciencias Económicas (26%), la proporción de académicas es inferior al 30%.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y considerando el contexto vivido durante el 2018, tanto a nivel global como en la UC, se decidió conformar la Comisión Mujer y Academia II, bajo el liderazgo de la Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica, junto a la colaboración activa de un grupo diverso de mujeres y hombres, integrantes del cuerpo académico, estudiantil y del equipo de la Dirección de Desarrollo Académico.

⁵ Anexo: Antecedentes Comisión Mujer y Academia II, Sección “Informe Mujer y Academia UC (2013)”: pág.,77

Referencias bibliográficas Generales:

Berlien, K., Varela, P., Robayo, C. (2016). Realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Santiago: CONICYT – Isónoma Consultorías Sociales Ltda.

Juan Pablo II. (1990). Constitución Apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, sobre las Universidades Católicas. Recuperado de: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/apost_constitutions/documents/hf_jp-ii_apc_15081990_ex-corde-ecclesiae.html

OECD (2017), Education at a Glance 2017: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>

UNESCO eAtlas of Gender Inequality in Education, <https://tellmaps.com/uis/gender/#!/tellmap/-1195952519> , 07 de febrero 2019. Montreal: UNESCO Institute for Statistics.

UNESCO (2012). World Atlas of Gender Equality in Education. Paris: UNESCO Publishing

II. Comisión Mujer y Academia II

Durante el primer semestre del año 2018 se constituyó una nueva Comisión Mujer y Academia convocada por el Vicerrector Académico y la Directora de Desarrollo Académico. La primera reunión se llevó a cabo el día viernes 22 de junio, y contó con la participación del Rector y de todos los miembros de la comisión. La Comisión sesionó en 9 ocasiones, entre los meses de junio y diciembre del año 2018⁶.

Esta comisión estuvo orientada a explorar el rol de la mujer en la academia en la actualidad, para dilucidar en conjunto cuáles son las fortalezas y debilidades de la UC, en torno al tema, y proponer acciones concretas de avance. En primera instancia, se alentó a que los integrantes de la comisión recogieran inquietudes de sus respectivas Unidades Académicas, de modo que los temas a abordar como Comisión fuesen representativos de las diferentes realidades presentes en la UC.

Objetivos de la comisión

- Reflexionar acerca de la carrera académica de la mujer en la Universidad.
- Proponer lineamientos, orientaciones y acciones que guíen el desarrollo de la carrera académica de la mujer en la UC, para aportar al desarrollo armonioso de todo el cuerpo académico –tanto de profesores como profesoras.
- Levantar información de las diferentes áreas/disciplinas presentes en la Universidad sobre los temas de interés a tratar en la Comisión 2018.
- Indicar propuestas para implementarse en el corto, mediano y largo plazo, y evaluar la necesidad de una estructura institucional para abordar estos temas en forma continua.
- Elaborar un informe con propuestas para Rectoría y el Honorable Consejo Superior (entrega en marzo de 2019).

Subcomisiones

Una vez constituida oficialmente la Comisión Mujer y Academia II, y con el objetivo de abordar eficientemente los diversos temas identificados, se determinó la conformación de subcomisiones. Cada subcomisión contó con un(a) coordinador(a) y las propuestas se trabajaron de forma independiente en sesiones fuera de las sesiones plenarias de la Comisión. Dichas propuestas fueron presentadas y discutidas por la Comisión en pleno, analizándose la viabilidad y aplicabilidad de éstas, y permitiendo así la retroalimentación constante en todos los temas mencionados. Todas las decisiones plasmadas en el documento fueron discutidas y aprobadas por la Comisión en conjunto. Adicionalmente, ciertos estudios, como el del posible sesgo en la encuesta docente, y la comparación de salarios entre académicos y académicas de

⁶ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Sección “Reuniones de la Comisión Mujer y Academia II (asistencia 2018)”: pág., 1

la planta ordinaria, fueron solicitados en consenso por la Comisión⁷. Estos estudios se desarrollarían en paralelo al trabajo de las subcomisiones, exceptuando aquellos que requiriesen más tiempo de desarrollo⁸.

Subcomisiones e integrantes

Nombre subcomisión	Integrantes (Unidad Académica)
Subcomisión # 1: Estudios sobre la situación de la mujer en la academia UC.	Nicolás Somma (coordinador) – Instituto de Sociología Milena Grass – Escuela de Teatro Atalía López – Representante FEUC Pablo Marshall – Escuela de Administración Teresita Quiroga – Escuela de Medicina Shirley Booth – Sub-Directora de Desarrollo Académico
Subcomisión # 2: Acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas	Silvana Zanlungo (coordinadora) – Directora de Desarrollo Académico Alondra Chamorro – Escuela de Ingeniería Carmen Domínguez – Facultad de Derecho Renato Lewin – Facultad de Matemáticas Tania Zaviezo – Facultad de Agronomía e Ing. Forestal
Subcomisión # 3: Acciones para promover la Equidad de Género en el proyecto educativo de la Universidad.	Mónica Vásquez (coordinadora) – Facultad de Ciencias Biológicas Rodrigo Mardones – Instituto de Ciencia Política Guillermo Marini – Facultad de Educación Javiera Rodríguez – Consejera Superior Katherine Strasser – Escuela de Psicología Carolina Morales – Dirección de Desarrollo Académico
Subcomisión # 4: Acciones para promover la visibilidad de la mujer.	Paulette Desormeaux (coordinadora) – Facultad de Comunicaciones Horacio Torrent (coordinador - S) – Escuela de Arquitectura Luz María Herrera – Escuela de Enfermería Verónica Undurraga – Instituto de Historia Manuela Zocalli – Instituto de Física Felipe Camerati – Dirección de Desarrollo Académico

⁷ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Sección “Estudios Solicitados por la Comisión Mujer y Academia II”: pág., 67.

⁸ “Estudio de Remuneraciones”, “Estudio de Procesos” y “Estudio de Encuesta Docente” son tres estudios que se encuentran en desarrollo, y que fueron definidos y propuestos durante etapas avanzadas de la Comisión Mujer y Academia. Se espera contar con resultados durante el mes de marzo 2019, que serán incluidos en versiones posteriores a este documento. Es posible que se cuente con los resultados del Estudio de Remuneraciones en una fecha posterior.

III. Trabajo de las Sub-comisiones

En la siguiente sección se aborda el trabajo realizado por cada subcomisión, considerando la siguiente estructura: 1) Introducción y antecedentes de cada subcomisión, 2) Estrategias y Metodologías, 3) Resultados asociados al trabajo realizado y, 4) Conclusiones y recomendaciones asociadas a estos hallazgos en particular.

Subcomisión 1: Estudios sobre la situación de la mujer en la academia UC.

Introducción y antecedentes

La sub-comisión trabajó durante varios meses siguiendo la metodología señalada más adelante, evaluando distintas alternativas para realizar el diagnóstico. Inicialmente, se consideró la necesidad de realizar una encuesta online a la planta académica de la UC, lo que fue descartado en esta instancia para evitar la sobreabundancia de información. Finalmente, se decidió realizar estudios en tres ámbitos:

- Estudios estadísticos /cuantitativo a cargo del por el Profesor Pablo Marshall, basado en datos de la planta académica UC e información secundaria, del cual se disponen dos informes finales⁹.
- Estudio cualitativo que está siendo llevado a cabo por la Dirección de Estudios Sociales de la UC (DESUC)¹⁰. Posteriormente se realizará también un estudio de opinión cuantitativo.
- Estudio de posible sesgo de género en la encuesta docente, a cargo del Laboratorio Interdisciplinario de Estadística Social (LIES)¹¹.

Estrategias y Metodologías

La metodología de trabajo de la sub-comisión de diagnóstico involucró diversas acciones entrelazadas:

- Reunión inicial entre sus integrantes para definir las líneas esenciales de los estudios a llevar a cabo;
- Presentaciones de avances a la Comisión Mujer y Academia II en pleno, con el propósito de recoger opiniones y sugerencias sobre los estudios planificados;
- Reuniones e intercambios con el DESUC para definir los componentes del diagnóstico cualitativo, discutir los instrumentos de relevamiento, así como aspectos logísticos y de confidencialidad de la información;

⁹ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Anexo Subcomisión 1, Sección “Estudios Profesor Pablo Marshall”: págs., 3-11.

¹⁰ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Anexo Subcomisión 1, Sección “Estudio Mujeres y Academia en la UC – Dirección de Estudios Sociales (DESUC)”: pág., 12-36.

¹¹ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Sección “Estudios Solicitados por la Comisión Mujer y Academia II”: Posible sesgo en la encuesta docente (LIES). Pág, 67.

- Reuniones con la Directora de Desarrollo Académico, Silvana Zanlungo, en su rol de Coordinadora de la Comisión, para asegurar la articulación del diagnóstico con el trabajo de la misma;
- Presentación de Magdalena Browne, Directora del DESUC (Agosto – 2018), ante la Comisión;
- Discusión de antecedentes relevantes, entre ellos el estudio “IMAD. Informe de Mujeres en Alta Dirección” realizado por el DESUC para Mujeres Empresarias (DESUC 2017); y el estudio “Realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas”, realizado por la consultora Isónoma para CONICYT (Berlien, Varela y Robayo 2016).

Resultados

Estudio Cuantitativo

El estudio cuantitativo se basa en datos proporcionados por la Dirección de Desarrollo Académico de la UC, así como otras fuentes externas, y tiene dos componentes.

El primer componente consiste en un análisis comparado de la brecha de género en la academia en la UC a la luz del sistema universitario de otros países (EEUU, Reino Unido y España). Entre otros hallazgos, este estudio evidencia que **las brechas de género en la categoría de profesores titulares en la UC son mayores que en Reino Unido y EEUU** (país en que la brecha se reduce a lo largo del tiempo). **Nuestra situación se asemeja más a la del sistema español.**

El segundo componente consiste en un análisis de la brecha de género en la planta académica de la UC y su evolución desde el año 2008. El estudio revela las diferencias en las brechas de género entre áreas académicas, y muestra las marcadas variaciones en las probabilidades de promoción (a asociado y titular) entre profesores y profesoras a lo largo del tiempo. Los dos resultados más importantes de este estudio:

- 1) Existe una **brecha de género marcada en la promoción académica** a las categorías de asociado y titular en la UC. La probabilidad calculada, en 10 años, para la promoción a asociado es de un 47% mujeres y 61% para los hombres. Para la promoción a titular, la probabilidad es de un 20% mujeres y 41% hombres.
- 2) Un aumento de profesoras asistentes a un 50% en la Universidad, lograría aumentar significativamente el porcentaje de mujeres en la categoría titular a un 40% en 20 años. La inacción respecto a la incorporación de mujeres sólo permitiría, proyectando a 20 años, lograr una proporción de mujeres en titularidad de un 28%.

Estudio Cualitativo

El estudio cualitativo, actualmente en curso, tiene como objetivo principal “identificar barreras y facilitadores en el desarrollo de carrera de mujeres académicas (planta ordinaria, y planta adjunta de 22 horas o más) en la UC, con el fin de diseñar acciones para la promoción del talento y la diversidad de los entornos académicos”. A su vez, se proponen tres objetivos específicos: (1) identificar factores asociados a eventuales brechas de género en ámbitos académicos específicos (campos disciplinarios, investigación, etc.); (2) conocer percepciones

(actitudes y opiniones) respecto al entorno académico de hombres y mujeres; y 3) relevar buenas prácticas para favorecer la diversidad de género en unidades académicas.

Para llevar a cabo estos objetivos, el estudio contempla tres componentes:

- Mapeo de actores institucionales, consistente en 12 entrevistas en profundidad a Decanos/as y Directores/as de la UC, con el objetivo de conocer las políticas institucionales y la percepción desde la alta dirección sobre la carrera académica, con foco en las mujeres y las relaciones de género.
- Estudio de profesoras titulares, consistente en 7 entrevistas a profesoras titulares empleando un enfoque narrativo, destinado a recoger los hitos principales de su carrera académica, sus valoraciones y percepciones de obstáculos y elementos facilitadores.
- Mini-grupos de discusión con planta académica UC, consistente en 24 grupos de discusión de 6 a 8 profesores/as en planta ordinaria, o planta adjunta (22 horas y más), para relevar sus percepciones y experiencias de la carrera académica. Como se detalla en la propuesta del DESUC, los grupos establecen una segmentación que combina variaciones en categoría académica (adjuntos, asistentes y asociados), sexo, y área académica (en 7 grandes grupos).

Presentación de Resultados: mediados de abril

Informe Final: fines de abril

Se pueden encontrar los instrumentos de levantamiento (pautas de entrevistas y mini-grupos de discusión) de cada componente del estudio cualitativo en **Anexos Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019**.¹²

Conclusiones y Recomendaciones

Los estudios cuantitativos realizados muestran que, en la planta de profesores de la Universidad, existe una brecha de género significativa. Esta brecha se observa en la contratación de profesores que inician la carrera académica, en el paso a la categoría Asociado y, muy especialmente, en el paso a categoría Titular. En países como EE.UU. y Reino Unido no se observan brechas importantes en la contratación de profesores en categoría Asistente, como tampoco en el paso a profesor Asociado; sin embargo, sí está presente la brecha en el paso a Titular. España presenta una realidad similar a la UC con brechas de género que se inicia con la contratación de profesores al inicio de la carrera académica. En todos los países se observan diferencias importantes según áreas del conocimiento.

El estudio cualitativo se encuentra en la fase de levantamiento, siendo imposible anticipar resultados por el momento. Una vez que se disponga de avances será posible empezar a definir líneas de diagnóstico más sólidas, que deberían alimentar el trabajo de las demás sub-comisiones y en particular el diseño de políticas y medidas para reducir los sesgos de género en la carrera académica en la UC.

¹² Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Anexo Subcomisión 1, Sección “Anexo Subcomisión 1”: pág., 3-36.

Una vez finalizado el estudio cualitativo se evaluará la necesidad de realizar un estudio cuantitativo (encuesta online), focalizado en aquellos aspectos claves del desarrollo de la carrera académica identificados en la fase cualitativa, y de conocer la opinión de un grupo significativo y representativo del cuerpo académico. Este tipo de estudios permitirán establecer una línea de base sobre la situación actual en la UC y así desarrollar estudios similares cada dos o tres años para evaluar el impacto de las medidas implementadas y así informar las decisiones que se tomen a futuro en relación a este tema. Además, permitiría conocer la distancia entre la realidad de la planta académica y las metas que la UC se proponga en términos de reducción de la brecha de género. En función de lo anterior, se recomienda:

1. Desarrollar cada dos años encuestas a la planta académica para medir el estado y los avances de la situación de las académicas en la UC.

Llevar a cabo estudios, cualitativos y cuantitativos, sobre la situación de la planta académica en la UC con regularidad, con especial énfasis en la carrera académica y en diferencias de género.

Para sentar líneas bases se están realizando los siguientes estudios:

Propuestas de Estudios

Encargado:	Estudios	Tipo de estudio	Estado de avance
DESUC - Dirección de Estudios Sociales ¹³	Mujeres y Academia en la UC: - Entrevistas a Académicas - Entrevistas Mapping - Mini grupos	Cualitativo	En desarrollo (levantamiento de información)
	Encuesta de opinión	Cuantitativo	*Posterior al estudio en desarrollo.
Laboratorio interdisciplinario de Estadística Social ¹⁴	Estudio de sesgo en la Encuesta	Cuantitativo	En desarrollo.
Profesor Pablo Marshall ¹⁵	Análisis de la Brecha de Género en Profesores de la UC	Cuantitativo	Terminado.
	Análisis Comparado de la Brecha de Género en la Academia		

2. Promover la visibilidad de la información en temas relativos a la composición de la planta académica y la carrera académica con una actualización anual de la información.

¹³ Anexo Subcomisión 1, Sección “Estudio Mujeres y Academia en la UC – Dirección de Estudios Sociales (DESUC): págs., 28-36. Pautas de entrevista: Académicas Titulares (pág.,28), Mapping (pág.,31), Mini Grupos (pág.,33).

¹⁴ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Sección “Estudios Solicitados por la Comisión M&A II”: pág., 67.

¹⁵ Anexo Subcomisión 1, Sección “Estudios Profesor Pablo Marshall – Escuela de Administración UC”: págs., 3-11. Análisis: Brecha de género en Profesores de la UC (pág.,3), Comparado de la brecha de género en la Academia (pág.,7).

Se propone dar continuidad a estos estudios y realizarlos de forma sistemática cada dos años. De esta forma se evaluará a mediano y largo plazo los alcances e impacto de las medidas que se tomen, respecto a la percepción y experiencia de los miembros del cuerpo académico. Lo anterior permitirá establecer parámetros entre hechos concretos y subjetividades que rondan estos temas a nivel de políticas, lineamiento y plan de desarrollo UC, y adicionalmente contribuirá a promover transparencia en la comunidad UC.

Referencias bibliográficas Subcomisión 1:

Berlien, K., Varela, P., Robayo, C. (2016). Realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. CONICYT – Isónoma Consultorías Sociales Ltda, Santiago.

Dirección de Estudios Sociales (DESUC) (2017). Informe de Mujeres en Alta Dirección 2016”, realizado para Mujeres Empresarias, Santiago Chile.

Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2016) Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2015-2016, Madrid.

Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2006) Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2005-2006, Madrid.

Universidad and College Union (s/f). The Gender Pay Gap in Higher Education. 2015/16 Data Report.

Subcomisión # 2: Acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas y en la UC

Introducción y antecedentes

El diagnóstico de la Universidad en torno a la participación de académicas permite apuntar como relevantes las siguientes conclusiones: a) baja proporción de mujeres en todas las categorías académicas, la que disminuye más aún en las categorías más altas; b) baja presencia de mujeres en cargos directivos; c) especiales dificultades para las mujeres en la promoción de profesora asociada a titular. Estos patrones coinciden con lo que ocurre en otras universidades chilenas y extranjeras (ver análisis subcomisión 1). Estas conclusiones bien pueden ser calificadas de estructurales, pues una revisión retrospectiva muestra que la evolución ha sido muy lenta, en términos que la variación de esa realidad es casi imperceptible.

Las causas que explican este diagnóstico son complejas de precisar. Influye de forma gravitante un contexto cultural que sitúa a las mujeres en ciertos lugares y disciplinas más que en otras y que asocia las habilidades de conducción a los hombres (Larivière et al., 2013; Aeuqalis, 2017; Berlien et al., 2017). Adicionalmente, en el seno de la vida académica, la baja presencia femenina o incluso en algunas áreas la ausencia de profesoras determina que, para muchas estudiantes, la vocación académica no surja como una opción posible.

En Chile, un reciente estudio de Mujeres Empresarias y de la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica (DESUC)¹⁶, constató que en los directorios, un 9% de las plazas es de mujeres, entre los ejecutivos principales un 13% de los cargos pertenece a ellas y un 35% de la fuerza laboral total es femenina¹⁷. Interesantemente, rankings internacionales de mejores lugares de trabajo para mujeres, incluye como uno de los cuatro criterios usados la “diversidad de los altos ejecutivos y miembros de directorios”, en particular la proporción de mujeres¹⁸. De igual manera que en el mundo laboral, la representación de las mujeres en puestos directivos en la academia es baja. Como señala el estudio realizado por Comunidad Mujer, analizando 83 puestos directivos (Rectoría, Vicerrectoría y Secretaria General) de las 11 universidades chilenas mejor rankeadas por el ranking QS, sólo 17 son ocupados por mujeres¹⁹. La baja representación de las mujeres en estos puestos directivos, también se da al interior de las Unidades Académicas. Actualmente, sólo una de las 18 Facultades tiene una Decana mujer (Lorena Medina, Facultad de Educación).

Ante un escenario como el descrito, la simple voluntad de cambiarlo se torna insuficiente, determinando la necesidad de desarrollar acciones positivas concretas que permitan acelerar el cambio, en términos de lograrlo en un corto o mediano plazo. Éstas son las denominadas acciones afirmativas, que no sólo la literatura sugiere, sino que incluso la legislación chilena ha adoptado recientemente en ciertas áreas (ej. Ley 20.840 de 2015 que introdujo cuotas para mujeres en las elecciones parlamentarias), con el objeto de superar discriminaciones arbitrarias. Estas discriminaciones (exclusión de las mujeres de determinados ámbitos) o

¹⁶ Se midió la prevalencia de mujeres en cargos directivos y de primera línea y en el total de la fuerza laboral, en un conjunto de 93 empresas nacionales, públicas y privadas, y en multinacionales, con ventas superiores a 100 mil UF anuales y con más de 100 trabajadores

¹⁷ www.me.cl, www.sociologia.uc.cl/desuc/

¹⁸ www.greatplacetowork.com/best-workplaces/women

¹⁹ <http://impresa.lasegunda.com/2018/05/18/A/373CSASN>

sesgos corresponden –en la mayor parte de los casos- a razonamientos o prejuicios tienen una raíz sociocultural y, en ocasiones, inconscientes.

En ese contexto, la subcomisión propuso analizar una serie de cuestiones que naturalmente surgen al revisar la vida académica de una mujer con el objeto de identificar posibles discriminaciones arbitrarias o sesgos implícitos. A esos efectos, decidió revisar cuatro ámbitos de ella: a) procesos de incorporación, calificación y promoción; b) conciliación academia y familia; c) normas complementarias de cada Facultad; d) planes de desarrollo de algunas Facultades. Todo ello con el objeto de proponer posibles acciones positivas en ellos.

Se decidió concentrar todo el análisis inicialmente en la planta ordinaria para luego revisar estas propuestas en la planta especial, que recién se constituye en la Universidad.

Estrategias y Metodologías

Esta subcomisión decidió utilizar dos estrategias tendientes a proponer acciones positivas generadoras de los cambios necesarios en las Unidades Académicas y en la Universidad.

A. Análisis crítico de información disponible sobre el tema de la carrera académica, incluyendo:

- i) Revisión bibliográfica de artículos y libros publicados.
- ii) Análisis realizados por la Dirección de Desarrollo Académico (DDA), en relación al número y porcentaje de mujeres académicas en la Universidad y en las categorías de asistente, asociada y titular de la planta ordinaria (ver estudios subcomisión 1).
- iii) Análisis realizado por la subcomisión 1 de la Comisión Mujer y Academia II, en relación a la probabilidad de pasar de la categoría asistente a asociado y de asociado a titular para profesores hombres y mujeres en la Universidad (ver estudios subcomisión 1).
- iv) Normas complementarias y Estatutos de las Unidades Académicas, aprobadas por la Universidad.

B. Impulsar el estudio piloto: “Levantamiento de Procesos de Carrera Académica”.

El objetivo principal de este levantamiento es contar con información que permita hacer mejoras a los distintos procesos que se dan en la carrera académica. En una primera etapa, éste se centrará en identificar el proceder actual y las especificidades existentes en los procesos de Selección, Calificación y Promoción Académica, tanto a nivel de Facultades, como de la Dirección de Desarrollo Académico.

Este es un estudio piloto, en el que se escogió analizar cuatro Unidades Académicas: la Facultad de Ciencias Biológicas, la Escuela de Ingeniería, la Facultad de Historia, Geografía y Ciencias Políticas y la Escuela de Psicología. Estas Unidades fueron escogidas por acuerdo de toda la Comisión Mujer y Academia II, dado que presentaban distintas realidades y áreas disciplinarias, incluyendo dos del área *STEM* (Ciencias Biológicas e Ingeniería).

La metodología contempla una serie de entrevistas, de máximo una hora de duración, a directivos, participantes clave y académicos, con un alcance de 13 entrevistas mínimas por Unidad Académica, incluyendo al Decano, Secretario Académico, miembros de Comisiones Asesoras del Decano y académicos de la planta ordinaria, en las tres categorías. Este estudio es

coordinado por la Dirección de Desarrollo Académico y cuenta con el apoyo de la Dirección de Personal de la Universidad, a través de la asesoría profesional del Sr. Waldo Parra. En el Anexo 1²⁰, se adjunta información más detallada del estudio. Este estudio piloto se inició durante el mes de noviembre del 2018 con la Facultad de Ciencias Biológicas y se espera que haya finalizado en abril del 2019. Asimismo, se aspira a que, en una segunda etapa, este estudio se efectúe en las otras Unidades Académicas.

Con la información recopilada y caracterizada, se podrán analizar los procesos relacionados a la carrera académica e identificar aquellas etapas donde se podrían generar decisiones arbitrarias o sesgos hacia las académicas. Adicionalmente, y en forma muy importante, se elaborará un cuestionario estándar que permitirá recopilar información de un grupo más amplio de académicos, de las mismas unidades académicas incluidas en el estudio piloto, así como de otras Facultades de la Universidad.

Resultados

De la revisión de la literatura especializada y de las regulaciones internas de los distintos procesos, tanto en los planes de desarrollo de las Facultades, como en las normas complementarias de las Unidades Académicas (que disponen de ellas), se constata que:

1. No existe una exigencia expresa de participación equitativa y/o proporcional de las mujeres en las comisiones de incorporación, calificación y promoción académica.

De acuerdo al Reglamento del Académico 2018, el Decano es asesorado por una Comisión en los procesos de incorporación, calificación y promoción de académicos de categorías ordinaria y especial, y no existe una exigencia expresa de participación equitativa y/o proporcional de “profesoras” en ninguna de estas comisiones, aludiéndose a una composición genérica que, en general, incluye a profesores titulares y asociados. Dado que el porcentaje de profesoras en estas categorías académicas es reducido, la posibilidad de que ellas estén en esas comisiones es casi anecdótica. Esto se traduce en un problema, debido a la poca representatividad femenina en estas instancias definitorias a nivel laboral y académico, y adicionalmente porque se reproduce el círculo de la ausencia femenina en estos cargos al amparo del Reglamento del Académico que es género neutral, en su redacción y espíritu. Adicionalmente, en el contexto sociocultural del país, se excluye a las académicas de estos ámbitos, repercutiendo en su percepción de neutralidad/transparencia frente a los procesos previamente mencionados.

2. Es necesario aumentar la contratación de académicas.

Una de las medidas más importantes para lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres a lo largo de la carrera académica, y con ello aumentar la representación de la mujer en la categoría de Titular, es incrementar el número de académicas contratadas al inicio de la carrera académica (informe subcomisión 1). Esto requiere que la Universidad adopte una serie de buenas prácticas y acciones afirmativas en el proceso de incorporación, que se traduzcan en

²⁰ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Anexo Subcomisión 2, Sección “Estudio: Levantamiento de Procesos de Carrera Académica”: pág., 37.

una mayor cantidad de buenas postulantes mujeres, y con eso aumentar su probabilidad de ser incorporadas a la planta académica.

- a. Dentro de las más relevantes en la literatura están el **asegurarse de que haya mujeres en los comités de evaluación y selección de los postulantes** a nuevos cargos (National Academy of Sciences, 2006; Robertson et al., 2018).
- b. Los comités de selección y evaluación sean **capacitados en materias de “sesgos implícitos”** (Robertson et al., 2018) y también, que los procesos de análisis de antecedentes (currículos) y que las entrevistas sean realizadas de manera de minimizar los sesgos de género (Robertson et al., 2018).

El análisis de las normas complementarias de las Facultades de la Universidad, y estatutos de algunas Facultades, denotan que ninguna de estas medidas está presente. Sin embargo, en el Reglamento del Académico 2018 se establece que la provisión de cargos académicos de categorías ordinarias y especiales, será aprobada por el Consejo de la Facultad respectiva (el que a proposición del Decano resolverá la incorporación del académico) y que es el Decano quien aprueba la provisión de académicos de categoría adjunta. La literatura menciona numerosas estrategias comunicacionales para promover la postulación de mujeres a cargos académicos²¹ (Anexo 2).

3. Una proporción importante de las mujeres abandonan la carrera académica al no lograr “tenure”.

Ahora bien, si el aumento de la contratación de mujeres es importante, la literatura también indica que estas no se desarrollan y progresan en su carrera académica en los mismos tiempos que sus contrapartes masculinas. En muchos casos, al no lograr el “tenure”, estas abandonan la academia o migran a universidades con énfasis en docencia (Blickenstaff et al., 2005). Este aspecto también se constata en nuestra Universidad (informe subcomisión 1).

4. Es necesario mejorar los procesos de carrera académica.

Una de materias más relevantes concierne a las medidas que deben adoptarse cuando ha habido licencias maternales en el periodo evaluado.

Recientemente, la UC aprobó la posibilidad de extender el nombramiento de profesor asistente en el caso de licencias maternales (VRA 107 2016), lo que en la literatura inglesa se conoce como política de *Tenure Clock Stopping*. Sin embargo, un estudio realizado en Estados Unidos concluyó que, cuando esta medida es género neutral favorece más a los hombres que a las mujeres (Antecol et al., 2016).

En el caso de la Universidad, las Facultades en general prefieren no calificar a mujeres con licencias maternales en el periodo que corresponde, pero esta medida no siempre es positiva: en general los procesos de calificación son cada 2 años, y es necesario tener una calificación “Muy Bueno” para optar a promociones académicas. Muchas veces el retrasar la calificación de mujeres que han tenido licencias también retrasa sus posibilidades para optar a promociones académicas.

²¹ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Anexo Subcomisión 2, Sección “Sugerencias de medidas específicas para mejorar proceso de incorporación, calificación y promoción mencionada en Robertson et al. 2018”: pág., 41.

Por otra parte, es interesante hacer notar que parte de las brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres en las universidades se debe a su categoría académica (Doucet et al. 2012). Por lo tanto, no basta con mejorar el proceso de incorporación, sino que también es necesario perfeccionar los procesos de calificación y promoción.

Actualmente, la Universidad considera una Asignación de Desempeño Académico (ADAs), dependiente de las calificaciones, por lo que periodos inactivos de la vida académica repercuten no solo en el proceso de calificación sino también en la remuneración final.

Si bien gran parte de las Facultades no tienen normas especiales de promoción frente a ausencias prolongadas, o directamente políticas de promoción femenina, las Unidades Académicas de Sociología y Trabajo Social son la excepción. De ellas, parece ser recomendable lo propuesto por Sociología, la que dispone que: *"En el caso que, de acuerdo a los reglamentos vigentes, el académico que haya tenido licencia médica o maternal por un período mínimo de 6 meses, se le calificará con exigencias proporcionales"*.

Esa norma es correcta en cuanto impide que la licencia maternal se vuelva en contra del progreso en la carrera académica, y no excluye a la profesora del pertinente proceso de evaluación, permitiéndole acceder a las ADAs si fue bien calificada, y con ello minimizar mermas en su remuneración. Es importante destacar que su redacción, en cuanto se aspira a extender su uso a otras unidades académicas, es precisar: *"En el caso que, de acuerdo a los reglamentos vigentes, el académico haya tenido licencia médica o maternal por un período mínimo de 6 meses, se le calificará con exigencias proporcionales al período en que pudo desempeñarse activamente"*. como la evaluación de las actividades.

Conclusiones y Recomendaciones

1. Aumentar activamente la incorporación de mujeres en categoría asistente asegurando la presencia de mujeres en la "listas cortas" en procesos de selección de nuevos académicos:

Como se señaló en la introducción, la situación desmedrada de la mujer en el ámbito académico, particularmente en disciplinas del área STEM, tiene varias aristas. Cualquier mejora para este escenario, supone contar con una masa crítica de mujeres que permita, no solo crear una cultura institucional diversa sino, en términos muy prácticos, contar con personas que puedan asumir las demandas de todas las áreas que necesitan adecuarse a los requerimientos actuales. La evidencia internacional, nacional e institucional (National Research Council. 2006), es que se debe comenzar por establecer un equilibrio, en las plantas académicas, que refleje mejor la distribución de las competencias de las personas. Es así que se propone como política institucional para la Universidad el alcanzar una planta con Equidad de Género.

Ahora bien, este equilibrio en la composición de sexos no puede, en la práctica, ser absolutamente paritario debido a condiciones externas que no dependen de nuestra institución, sino que obedecen a características culturales de nuestra sociedad. Cada disciplina o área disciplinar debe estudiar la situación a la que puede, realistamente, aspirar. Sin perjuicio de lo anterior, las áreas sub-representadas deben hacer esfuerzos por aumentar la base social, a través de una promoción en las jóvenes, de modo que haya más mujeres que inicien la carrera académica.

Lo mismo debe implementarse en aquellas áreas que tienen una representación muy baja de hombres.

En resumen, el actual sistema de ingreso/contratación limita la mayor presencia de académicas. Reevaluar conscientemente este ejercicio, propiciará la búsqueda de capital humano avanzado femenino, como base para dar legitimidad a los concursos para incorporación de académicos a la UC, o de lo contrario, los concursos se declararán “desierto”.

2. Promover la Equidad de Género en instancias de “toma de decisiones” o directivas.

Diversos estudios muestran que esta baja participación de la mujer en cargos directivos universitarios tiene un alto impacto en la sociedad, pues oculta el aporte de la mujer. Esto resulta especialmente relevante en el contexto universitario, pues se supone que las universidades son entidades que tienen por tarea representar el saber y pensamiento crítico, y tienen un alto impacto en la sociedad. Adicionalmente, es común que los cargos directivos consideren incentivos monetarios importantes, y entonces la baja participación de mujeres en estos cargos aumenta las brechas salariales reales (Doucet et al., 2012).

En aquellos casos donde hay pocas mujeres disponibles para cumplir cargos directivos (ej. en las carreras STEM) y, por lo mismo, puede implicar que una académica deba asumir varios cargos, se deberían considerar alternativas que le permitan suplir aquellas actividades que deberá dejar de lado de forma de evitar que estas responsabilidades no perjudiquen su carrera académica. Ellas pueden consistir, por ejemplo, en una reducción de carga docente o en incentivos o apoyos para la investigación.

Debido a lo anterior, es que urge aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos o de responsabilidad en la Universidad, sin afectar su carrera académica. Se sugieren las siguientes medidas:

- a) Mejorar la confianza, liderazgo y capacidad de negociación de las mujeres académicas a través de cursos o *coaching* ofrecidos por la Universidad, estrategias que han resultado exitosas en otras universidades.
- b) Promover que las listas para cargos directivos, incluyan al menos una mujer, cuando sea posible.
- c) Evitar sobrecargar a las mujeres que alcanzan estos cargos directivos, estableciendo formas de compensación o estímulo que impidan que ello afecte su carrera académica.

3. Reevaluar y mejorar los procesos de avance de carrera académica de las mujeres de forma de lograr que equidad en la progresión en la carrera académica en mujeres y hombres:

Establecer a nivel institucional procesos transparentes y sin sesgos de género para promover el desarrollo académico; particularmente en: (a) Incorporación; (b) Calificación y (c) Promoción.

- a) En el proceso de **incorporación**, deben adoptarse las siguientes medidas: (i) incorporar como exigencia que los comités de selección de nuevas contrataciones incluyan mujeres y, en el caso de Facultades con muy pocas profesoras esto sea suplido por la designación de una representante del Rector, (ii) capacitar a los comités de selección en temas de sesgo implícito,

(iii) requerir que los concursos incluyan postulantes mujeres en la “lista corta” para así poder ser considerados válidos (el porcentaje considerado mínimo dependerá de la disciplina), (iv) requerir que los procesos de selección usen buenas prácticas, entre las que se incluyen: primer chequeo de currículum sin identificación del postulante, entrevistas estructuradas, consideración de períodos maternales (“lagunas” en el CV), (v) verificar el lenguaje que se emplea para hacer llamados a concursos en términos que no desincentive a mujeres, sino que, por el contrario, las incentive a participar, (vi) si se trata de decidir una contratación se adopte el principio de que “a iguales méritos entre un hombre y una mujer se prefiera a la mujer”, en particular en aquellas Unidades Académicas donde existe una escasa presencia femenina en el cuerpo docente o en el claustro académico.

- b) En el proceso de **calificación**. Entre las medidas más importantes a adoptar están: (i) establecer como exigencia que los comités incluyan mujeres (rol puede cumplirlo una representante del Rector), (ii) capacitar a los comités en temas de sesgo implícito, (iii) dar como opción de calificación a mujeres con licencias maternales o en el período posterior (hasta que el niño cumpla dos años, lo que puede extenderse a **permiso postnatal parental** u otro tipo de licencias largas) el que (iii.1) no sean evaluadas, (ii.2) que se las evalúe proporcionalmente al tiempo sin licencia, (iii.3) repetir la última evaluación, (iv) capacitar a los comités en la normativa laboral existente en Chile en torno al a **permiso postnatal parental** (abierto a mujeres y hombres).
- c) En el proceso de **promoción**. Entre las medidas más importantes a adoptar están: (i) establecer como requisito que mujeres conformen los comités (en su caso el rol puede cumplirlo una representante del Rector), (ii) capacitar a los comités en temas de sesgo implícito, (iii) diversificar las vías para optar a promociones (nominación propia, por director de departamento, por Comisión de Facultad), (iv) proveer de mentores (de ambos sexos) para apoyar el desarrollo académico de nuevas contrataciones, (v) proteger tiempo luego de licencias maternales (ej. un semestre sin docencia), para que las académicas puedan retomar sus actividades de investigación más fácilmente y apoyar con fondos de investigación, ya que la productividad en la investigación suele ser la mayor limitante para las promociones, (vi) establecer normas que compensen las “lagunas” en los resultados académicos en razón de licencias maternales. A tal efecto, parece recomendable seguir la norma de la Escuela de Sociología corregida en su redacción: " En el caso que, de acuerdo a los reglamentos vigentes, el académico haya tenido licencia médica o maternal por un período mínimo de 6 meses, se le calificará con exigencias proporcionales al período en que pudo desempeñarse activamente".

*Actualmente se está llevando a cabo el Estudio de Procesos²², que tiene como propósito recopilar, caracterizar y analizar la forma en que se llevan a cabo estos procesos actualmente en las distintas Facultades o Unidades.

4. Promover una cultura que permita la conciliación de la vida académica y familiar

Se proponen como medidas:

- a) Enfatizar que la jornada de trabajo es de 44 horas semanales como máximo, reforzarlo a nivel de las UA, y definir medidas que eviten incidencias negativas en la carrera

²² Anexo Subcomisión 2, Sección “Estudio: Levantamiento de Procesos de Carrera Académica”: pág., 37.

académica de las académicas por cumplir con la jornada laboral dentro de los términos pactados.

- b) En relación al punto 2 de estas conclusiones, en Unidades Académicas donde exista baja representación de mujeres en cargos directivos y de gestión universitaria, donde además existan pocas mujeres disponibles para cumplir dichos roles, se deberá velar porque las académicas nombradas en múltiples cargos no excedan la dedicación de su jornada contratada. Se recomienda definir medidas concretas para evitar que ello perjudique su carrera académica y vida familiar, como reducir dedicación en docencia o asignar un incentivo en investigación por el período que dure la sobredemanda en cargos directivos (ej. apoyo para contratar a un postdoctorado).
- c) Limitar y restringir la extensión de reuniones oficiales, de la Universidad y Unidades Académicas, al horario laboral oficial.
- d) En actividades oficiales UC fuera de Santiago, contar con un servicio de cuidado para académicos(as) con hijos menores de 6 años.
- e) Idear lineamientos de bienestar de la comunidad UC (como los descritos en este apartado), los cuales deberán ser conocidos y respetados por toda la comunidad académica.
- f) Difundir de manera efectiva beneficios disponibles para los académicos, enfatizando en las nuevas incorporaciones a la UC. Hasta el momento los canales de comunicaciones no han sido lo suficientemente efectivos para transmitir este y otro tipo de información, atingente al cuerpo académico.

5. Apoyar la re-incorporación a proyectos de investigación/creación y/o docencia luego de períodos de maternidad

Generar un fondo y concurso *ad hoc* para apoyar estos proyectos en la Universidad, para apoyar a las académicas en su reintegración a la investigación/creación y/o docencia.

6. Introducir presencia/cuotas de mujeres en las comisiones encargadas de los procesos de la carrera académica, o en los órganos directivos de las Unidades Académicas, o de la Universidad.

Propender a la paridad adoptando políticas de cuota que aseguren un porcentaje de presencia femenina en órganos directivos, o en estamentos relevantes tal como se han aplicado en el mundo y en Chile (en otras áreas no académicas). Se espera pueda extenderse en la Universidad a las Comisiones de Incorporación, Calificación o Promoción de las Unidades Académicas, Consejos de Facultad, Consejo Superior, dirección de las Unidades Académicas y en la Dirección Superior de la Universidad, entre otros.

*La subcomisión deja pendiente propuestas concretas en este sentido para desarrollarlas una vez que se haya efectuado un estudio acucioso de la literatura y experiencias extranjeras y nacionales al respecto.

Referencias bibliográficas Subcomisión 2:

Aeuqalis, “Participación femenina en cargos directivos en la educación superior chilena”, Nota Técnica 01-2017.

Antecol, H., Bedard, K., Stearns, J. (2016). Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?

Bagues, M., Sylos-Labini, M., Zinovyeva, N. (2017). Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter? *American Economic Review* 107(4): 1207–1238.

Berlien , K., Varela, P., Robayo, C. (2016). Realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Santiago: CONICYT-Isónoma Consultorías Sociales Ltda.

Doucet, C., Smith, M.R., Durand, C. (2012). Pay structure, female representation and the gender pay gap among Universidad professors. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(1): 51-75. DOI: 10.7202/1008195ar.

Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., Sugimoto, C.R. (2013). Bibliometrics: global gender disparities in science. *Nature*;504(7479):211-3.

National Research Council. (2006). To Recruit and Advance: Women Students and Faculty in Science and Engineering. THE NATIONAL ACADEMIES PRESS, Washington, DC. 145 pages.

Robertson, J., Williams, A., Jones, D., Isbel, L., Loads, D (eds). (2018). EqualBITE Gender equality in higher education. Sense Publishers. Rotterdam - The Netherlands. 350pp.

Blickenstaff, J. C. (2005) Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?, *Gender and Education*, 17:4, 369-386.

Subcomisión # 3: Acciones para promover la Equidad de Género en el proyecto educativo de la Universidad.

Introducción y antecedentes

El trabajo de la comisión partió con una primera reunión de análisis de la problemática. Como punto de partida se realizó una revisión del concepto “perspectiva de género”, según diferentes fuentes, entre ellas **el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas** (United Nations, 1997), quien definen la “transversalización de la perspectiva de género” como:

“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

En las siguientes reuniones de la comisión se enriqueció la discusión en base a la experiencia adquirida en el paso por las diferentes instituciones tanto a nivel formativo como de desempeño académico.

La subcomisión se reunió también con Carolina Méndez, Subdirectora de la Dirección Académica de Docencia, quien trabajó el tema de Equidad de Género en el proyecto educativo en una de las mesas de trabajo formadas después de la toma de la UC. En esta reunión se pudo comprobar que había varios puntos de coincidencia entre las propuestas de la subcomisión y aquellos en los que los integrantes de la mesa estaban sugiriendo. En esta reunión surgieron como necesidad el incluir propuestas que se vean reflejadas en todo el proceso formativo. Como, por ejemplo, que el perfil de las carreras de la UC tribute a una característica de Equidad de Género.

Estrategias y Metodologías

La estrategia, para desarrollar esta tarea, consistió en la revisión de literatura referente a la Equidad de Género y posteriormente compartir, en diversas reuniones, la experiencia y comprensión de los integrantes de la subcomisión, de cómo poder integrar acciones y soluciones con perspectiva de Equidad de Género en el proyecto educativo en la UC.

Se procedió a identificar obstáculos a la Equidad de Género en la entrega del proyecto educativo, y se analizaron propuestas de solución, a través de revisión de:

- Experiencias personales.
- Revisión de documentos de otras universidades (The status of undergraduate women at MIT).
- Petitorios generados por las estudiantes durante el movimiento por la educación no sexista 2018 (como resultado de la toma de Casa Central).
- Presentaciones ante la Comisión en las reuniones mensuales.

Se trabajaron cinco puntos:

1. Mejorar oportunidades de aprendizaje.
2. Desarrollar la generación de modelos.
3. Determinar cuál es el liderazgo de cursos emblemáticos de las carreras.

Elaborar un protocolo que permita visibilizar en referencias bibliográficas la contribución de mujeres en las distintas áreas disciplinares.

4. Generar un plan para hacer conciencia del tema en la comunidad docente (aunque este tema lo aborda la subcomisión 4 y ellos tienen una “campaña comunicacional” de visibilización de académicas, a continuación, un resumen de las acciones que se deberían incluir).

1. Mejorar oportunidades de aprendizaje.

Modificar el perfil de egreso de las carreras en la UC, agregando el atributo de “Equidad de Género” y definiendo cuáles serán los cursos que tributarán dicha competencia. Esto incentivaría a las carreras a hacerse responsables de la Equidad de Género tanto en sus mallas, en la docencia que imparten, como en las oportunidades informales de aprendizaje que ofrecen.

A nivel de **mesas de diálogo**, entre autoridades UC y el estamento estudiantil, se trabajó con expertos en lingüística. Hay tres maneras: a) desdoblamiento de las palabras (el o la; las y los etc); b) uso de **léxico genérico**, ejemplo: ciudadanía en vez de ciudadanos y ciudadanas; c) cambio en el morfema, ejemplo: nosotros, todos etc. El lenguaje inclusivo tiene que ser comprensivo, de lo contrario no funciona. Se sugiere de preferencia usar léxico genérico y los profesores deberían dar ejemplos al respecto.

2. Desarrollar la generación de modelos.

Divulgación del aporte de las mujeres en la academia y de estudios que tengan relación con la visibilización de brechas de género. Para realizarlo se sugieren los medios de comunicación de la UC y la divulgación directa en las Unidades Académicas.

Ampliar la iniciativa “Comunidad de Mentoras”, iniciada en algunas UAs durante el 2018, tanto en alumnos y alumnas de pre y posgrado, así como también para profesoras que inician su carrera académica. Esta iniciativa es relevante puesto que establece bases de cooperación, desarrollo de redes y creación de comunidad dentro de la esfera académica UC.

3. Determinar cursos emblemáticos de las carreras, por parte de todas las Unidades Académicas.

Ciertos cursos masivos o emblemáticos permiten gran visibilidad a sus docentes y facilitan el contacto con estudiantes motivados para trabajar en ayudantías de investigación o docencia. Por ello, la asignación de estos cursos no debiera ser dejada al azar, abriendo posibilidades para inequidades de género.

Determinar en qué proporción los cursos emblemáticos o fundantes de las mallas curriculares de las distintas carreras de la Universidad está a cargo de docentes mujeres. Determinar cuáles son los cursos que confieren ventajas a los docentes como, por ejemplo, visibilidad con estudiantes con el fin de reclutar ayudantes de investigación, o bien cursos que por cualquier

[Subcomisión # 3: Acciones para promover la Equidad de Género en el proyecto educativo de la universidad](#)

motivo tienen alta demanda de los docentes para ser dictados, y proponer protocolos de asignación equitativos para que todos los docentes idóneos tengan la posibilidad de dictarlos periódicamente mediante, por ejemplo, una modalidad rotativa.

4. Elaborar un protocolo que permita visibilizar en referencias bibliográficas la contribución de mujeres en el área.

La visibilidad de las académicas en cada disciplina puede afectar la motivación y auto-concepto de las estudiantes mujeres. Las referencias bibliográficas de los cursos constituyen parte de esta visibilidad. Aunque el tema es complejo, una solución a considerar es que las subdirecciones de docencia, de cada Unidad Académica, soliciten a los docentes declarar de manera explícita la existencia/presencia de trabajos relevantes de académicas mujeres al momento de elaborar su lista de referencias. En otras palabras, desarrollar la elaboración de un protocolo para las UAs que guíe a los profesores a la inclusión y búsqueda de bibliografía.

- Coordinar con Bibliotecas UC la identificación por género de los autores, de manera de poder encontrar con mayor facilidad esa distinción y evitar sesgos.
- Generar un repositorio junto a Bibliotecas UC de trabajos e investigaciones realizadas por profesoras de la UC, de manera de poder ampliar y facilitar el acceso al contenido.
- Rastreo, por parte de las UAs, de cursos donde no esté incluida la bibliografía femenina e impulsar su uso.

5. Generar un plan para hacer conciencia del tema en la comunidad docente.

- Proponer que el Centro de Desarrollo Docente (CDDoc) ofrezca más talleres que aborden el tema de equidad género para los profesores UC, adicional a lo realizado hasta ahora (en dos ocasiones) que están destinados a todos los profesores UC.
- Promover que los seminarios y conferencias abiertos a toda la comunidad UC incluya a expertos y expertas de las áreas a tratar, y que la Universidad y quienes organizan estas iniciativas se comprometan a no tener paneles compuestos en su totalidad por hombres.
- Socializar investigaciones y estudios comparados internacionales (ONU, UNESCO, Banco Mundial, OECD, etc.), en que se visibilicen las diferencias en el mundo entre hombres y mujeres a nivel social, económico, educacional, político, etc. La socialización puede ser vía la web principal UC y generar boletines informativos vía correo masivo (la información de esas organizaciones que sea de carácter público).
- Socializar y familiarizar a toda la comunidad UC respecto a investigaciones y resultados, comparados por género, en: sesgos de evaluación; uso del tiempo (“la división social del trabajo”); comercio e industria, participación femenina; proyectos de Equidad de Género dentro de la UC.
- Incorporar “asuntos sobre la equidad de género” en diferentes disciplinas, a través de cursos mínimos de las respectivas mallas curriculares.
- Que la Vicerrectoría de Investigación (VRI) genere fondos destinados a estudios comparados entre hombres y mujeres, que permitan mediar actitudes y comportamiento, con perspectiva de Equidad de Género: comportamiento electoral, participación política y cuotas de género en cargos de representación; estereotipos de género y socialización; equidad de género; mujer y educación; situación económica de mujeres; participación en el mercado del trabajo.

Conclusiones y Recomendaciones

Esta comisión propone tres tipos de acciones: (1) acciones de corta implementación, (2) acciones de implementación a mediano plazo y (3) acciones de implementación a largo plazo.

1. Acciones de implementación a corto plazo:

A. Mentorías para estudiantes “Programa de Mentorías”: Se propone visibilizar el modelo implementado por la Consejera Superior Javiera Rodríguez durante el año 2018. La principal característica del programa es el rol activo de las estudiantes en la elección de sus “referentes”. El Programa de mentorías, cercanas y de interacción directa, deberían incorporar dos grupos objetivo:

A.1 Estudiantes-estudiantes: estudiantes de pregrado emparejadas a una mentora de postgrado (estudiantes de magister o doctorado). Mentoría formal o informal, dirigida a generar instancias de comunicación entre las estudiantes en diferentes etapas de la vida estudiantil (compartir experiencias, formas de trabajo, objetivos/metás, etc.). Sería interesante considerar la posibilidad que haya estudiantes hombres en mentoría por profesoras mujeres.

A.2 Estudiantes-Académicas: estudiantes de pre y posgrado emparejadas a una académica de Planta Ordinaria o Planta Especial con el propósito de generar instancias de interacción entre académicas y estudiantes. Es necesario que exista un reconocimiento formal, hacia las académicas, respecto a las horas dedicadas a mentorías, por ejemplo: premios desde la UC, considerar “mentorías” como un ítem evaluar en procesos de promoción, etc.

B. Mentorías para académicas. Entre Académicas nuevas emparejadas con académicas de Planta Ordinaria o Especial. Se propone que sean mentorías de carácter formal o semi formal (pero que tengan estructura), que permitan a las nuevas académicas UC un mejor y mayor control sobre su incorporación a la UC, permitiendo la construcción de redes de cooperación científica y personal. Existe evidencia de la relevancia para las nuevas incorporaciones de contar con un “colega” que guíe en procesos de asimilación organizacional, además de orientar en procesos de avance de carrera académica (Documento Programa Mujer Académica – Documento Interno Dirección de Desarrollo Académico).

C. Elaborar “Manuales” de concientización de problemas de equidad de género en el aula. Su objetivo es visibilizar aspectos que profesores y profesoras pueden no haber problematizado/concientizado debido a sesgos inconscientes hacia sus estudiantes. Los manuales son un método eficaz y poco agresivo de introducir temáticas sobre equidad de género en ambientes donde se desconoce sobre el tema. Se espera que el **CDDoc tenga** un rol activo en la socialización de estos manuales. Cada Unidad Académica puede adaptar las recomendaciones de acuerdo a sus requerimientos (ver Anexo²³)

C.1 A nivel de Investigación: Permiten considerar aspectos de sexo y equidad de género durante todas las etapas del ciclo investigativo. Que investigadores se pregunten: *¿Quiénes serán los usuarios del conocimiento que se está produciendo?; ¿Quién puede beneficiarse y en qué forma, a partir de esta investigación?*

²³ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Anexo Subcomisión 3: pág., 43.

C.2 A nivel de Docencia: Permiten mejorar eficientemente la igualdad de oportunidades de aprendizaje, derribando estereotipos socialmente incrustados y nivela las condiciones de incorporación a la universidad, desarrollo estudiantil y egreso exitoso. Que los docentes se pregunten: *¿Se ha evaluado/planeado el involucramiento de expertos en Equidad de Género (externos)?; ¿Los ejemplos y lenguaje utilizado en clases, abordan explícitamente a ambos géneros?*

D. Incluir en los programas de cursos, un texto que dé cuenta de esta perspectiva. Declarar, por ejemplo, que el estilo de lenguaje inclusivo será el léxico genérico.

Más abajo, un modelo de los textos que van incluidos al final de los programas de curso en el Teachers College de Columbia:

“Continuing its long-standing policy to support active equality for all persons, Teachers College does not discriminate on the basis of race, color, religion, creed, sex, sexual orientation, national origin, ancestry, age, marital status, citizenship status, veteran status, disability, pregnancy, gender expression or any other criterion specified by federal, state or local laws, in the administration of its admissions, employment and educational policies or scholarship, loan, athletic and other school-administered programs. Rather, Teachers College affirms that it admits students and selects employees regardless of their race, color, religion, creed, sex, sexual orientation, national origin, ancestry, age, marital status, citizenship status, veteran status, disability, pregnancy, gender expression or any other criterion specified by federal, state or local laws and thereafter accords them all the rights and privileges generally made available to students or employees at the school”.

2. Acciones de implementación a mediano plazo:

A. Elaborar recomendaciones de valoración de la comisión de calificación.

- a. Desarrollar un protocolo de trabajo que garantice un número mínimo de mujeres y de hombres por comisión; velar por el acceso a la información transversal y completa para todos los miembros de la comisión, acerca del desempeño de profesoras y profesores con tiempo suficiente para su evaluación; quitar del historial académico el año de nacimiento y el estado civil.
- b. Evaluar sesgos de género en los componentes que considera la evaluación de desempeño; a saber, docencia, investigación, gestión y extensión. Por ejemplo, que los profesores se concentren en investigación y las mujeres en docencia, o que los profesores realicen labores de gestión de alta responsabilidad (decanos o directores de escuela o instituto), mientras que las profesoras asumen cargos de gestión de segunda línea (jefas de programas). Dado que las evaluaciones bienales en la práctica (no en el discurso) valoran más la investigación que la docencia, a la larga esto favorecería la evaluación de los profesores por sobre las profesoras, con consecuencias para la misma evaluación de desempeño, la asignación de las ADAs (profundizando brecha salarial) y la eventual promoción.

B. Implementar mecanismos formales para facilitar el acceso de las estudiantes mujeres a oportunidades informales de formación tales como ayudantías de docencia e investigación.

a. Implementar mecanismos formales para facilitar acceso de las mujeres a las oportunidades informales de formación (en pregrado). Se proponen implementar sistemas de postulación informáticos o aplicaciones móviles.

Por ejemplo, que todas las carreras tengan plataformas de postulación a ayudantías que no requieran que la estudiante se acerque a un profesor o que lo conozca de antemano. Existe evidencia de que algunas mujeres no se sienten cómodas frente a la "autopromoción" (Chin & Tekiela, 2016).

b. Diseñar o utilizar instrumentos que permitan abordar percepciones formativas de los estudiantes. Usar la información de las encuestas de acreditación para identificar áreas donde las alumnas mujeres sienten que su formación no se ajusta a sus fortalezas, intereses o aspiraciones, y áreas de participación en la vida universitaria donde no están representadas, y tomar medidas al respecto.

Por ejemplo, las encuestas de análisis institucional se podría desagregar datos por sexo, para dar luces sobre estos temas: de la ENCUESTA DE EGRESADOS (*¿En qué área o sector te desempeñas mayoritariamente?; ¿A través de qué medio encontraste tu primer trabajo?; El nivel de formación que te entregó la UC es : ¿Inferior, adecuado o superior al que se requiere en tu trabajo principal?; ¿Cuán satisfecho estás con el programa que estudiaste en la UC?; ¿Cuál (es) de estos tipos de programas has estudiado o tienes interés de estudiar?*)

3. De implementación a largo plazo:

A. Mejorar oportunidades de aprendizaje.

Modificar el perfil de egreso de las carreras en la UC, agregando el atributo de "Equidad de Género".

B. Visibilizar referencias bibliográficas de mujeres en diferentes áreas del conocimiento en los cursos que se imparten en la UC.

Desarrollar la elaboración de un protocolo para las UAs, que guíe a los profesores a la inclusión y búsqueda de bibliografía con referentes femeninos en sus áreas de docencias e investigación. Coordinar con Bibliotecas UC la identificación por género de los autores, para encontrar con mayor facilidad esa distinción y evitar sesgos.

C. Generar un plan para hacer conciencia del tema en la comunidad docente, iniciado en el taller impartido por le CDDoc de temáticas sobre equidad de género. Promover Equidad de Género en seminarios o congresos, socializar investigaciones y/o estudios comparados internacionales visibilizando diferencias de género en Chile y el mundo, entre otras cosas. Este punto requiere un trabajo continuo y persistente con la participación activa de la VRA, CDDoc y VRI.

Referencias bibliográficas Subcomisión 3:

Chin, C. & Tekiela, K. (2016) The Status of Undergraduate Women at MIT. February.
Recuperado de <http://diversity.mit.edu/wp-content/uploads/ReportUndergradWomen.pdf>

United Nations. (1997) Report of the Economic and Social Council for 1997. A/52/3.18
September. Recuperado de <http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>

Dimensiones para lo propuesta de proyectos de Investigación Académica con Equidad de Género:

European Institute for Gender Equality (2016) Gender equality in academia and research GEAR tool. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-9493-574-8

Puy, A., Pérez, MP. & Fordson, A. (2016) Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. GENDER-NET Report. France

Directorate-General for Research and Innovation - European Commission (2011) Toolkit Gender in EU-funded research. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-20432-6

Mihajlović Trbovc, J & Hofman, A. (2015) Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching, GARCIA working paper n. 6, Universidad of Trento.

Taher, N. (2006) Gender & Qualitative Interpretation of Data: A Gender Perspective. Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). Federal Department of Foreign Affairs (DFA), Berna.

Dimensiones para la construcción de malla curricular (programas de cursos) – orientación a la igualdad de oportunidades de aprendizaje:

Swedish Secretariat for Gender Research (2016) Guidelines for Gender Mainstreaming Academia. Gender Equality in Academia, 1. Universidad of Gothenburg

The Swedish International Development Cooperation Agency - SIDA (2016) Gender in Research Cooperation: Gender Tool Box. Stockholm: Edita.

Mihajlović Trbovc, J & Hofman, A. (2015) Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching, GARCIA working paper n. 6, Trento: Universidad de Trento.

Hey, B. (2010). Guidelines on Gender-Fair Curriculum Development. Graz: Universidad de Graz.

Stevens, I. & Van Lamoen, I. (2001) Manual on Gender Mainstreaming at Universities. 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach'. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers. ISBN 9789044111965

Subcomisión # 4: Acciones para promover la visibilidad de la mujer.

Introducción y antecedentes

La sub comisión 4, inicialmente centrada en la visibilidad de la mujer, rápidamente determinó que una campaña de comunicación estratégica requiere datos, contenidos y objetivos para comunicar. También se determinó que la comunicación sobre mujer y academia debe ser permanente y sujeta a una evaluación a lo largo del tiempo.

Paralelamente, se constató que en la UC existe una gran cantidad de acciones, a nivel de UA, respecto a políticas e investigación y es necesario que sean destacadas y valoradas a nivel global en la Universidad.

De esta manera, la tarea principal de la sub comisión se centró en proponer mecanismos, que más allá de comunicar acciones de manera puntual, permitan que la universidad de visibilidad constante a los temas ligados a la equidad de género y la mujer y cumplan, al mismo tiempo, funciones claves para generar contenido, conocimiento, políticas para avanzar hacia una universidad donde no existan desigualdad de oportunidades ligadas al género.

Tomando en cuenta que los temas ligados a la inclusión de la mujer en la academia han sido tema de debate e innovación centrales para las universidades del mundo en esta década, la sub comisión operó observando las estrategias y estructuras desarrolladas por otras universidades de todo el mundo.

Así, se llega a la convicción de que es necesario crear estructuras que se responsabilicen de dar fuerza y apoyar la Equidad de Género y visibilidad de la mujer. Esta convicción no solo se genera porque existe una masa crítica de universidades de nivel mundial cuentan con estas estructuras, sino que también existen investigaciones que muestran que todas las políticas de diversidad tienden a funcionar mejor cuando existen estructuras que se responsabilizan por su ejecución (Kalev, Dobbin, & Kelly, 2006). Efectivamente, una estructura a nivel central con responsabilidad produce un aumento de la diversidad en los puestos directivos; aumenta la efectividad de capacitaciones, programas de mentorías y de sistemas de evaluación que tomen en cuenta esta dimensión; evitan que se diluya la responsabilidad y que las políticas sean solo fachadas sin que se apliquen realmente.

Estrategias / Metodología

El grueso de la metodología de trabajo de la subcomisión consistió en un análisis de las **estructuras de gestión** de temas ligados a la mujer, en diversas instituciones a nivel global.

En términos concretos, se analizaron estructuras de universidades en Argentina, Brasil, Chile, Estados Unidos, Francia e Italia, con un énfasis importante en Estados Unidos. Ello, debido a que la legislación federal, de dicho país, obliga a todas las instituciones que reciben dinero federal a contar con estructuras que luchan, de manera activa, contra toda forma de discriminación.

De esa manera se analizaron más de 30 estructuras de más de 25 universidades, tales como la Universidad de Buenos Aires, la Universidad de Notre Dame, Universidad de Harvard, Universidad de California en Berkeley, Universidad de la Sorbonne, Universidad de San Pablo, entre otras.

Entre los factores que se tomaron en cuenta, se encuentran, la dependencia, las funciones, los objetivos, los recursos humanos, la organización y áreas de estudio e investigación.

Toda la información fue transcrita en cuadros resúmenes que pueden ser encontrados en Anexos Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019.²⁴

Resultados

1. El primer hallazgo de la sub-comisión es que la mayoría de las instituciones de nivel internacional poseían **un tipo de dirección, oficina o vice-rectoría para abordar los temas ligados a la discriminación por género** (y eventualmente otras) y/o algún tipo de centro para organizar la docencia, investigación y extensión con respecto a los temas de mujer y de equidad de género. Solo en un caso, esas dos funciones estaban concentradas en una misma estructura (Universidad Autónoma de México).
2. En lo que concierne a la estructura para abordar los temas ligados a discriminación, el modelo predominante es el de una **oficina que asiste directamente al rector de la universidad**, cuya misión es articular todas las políticas que tienen que ver con discriminación, comunicación en torno a la mujer, acción afirmativa, carrera, y en general todas las acciones que buscan avanzar hacia universidades con igualdad de oportunidades. Eventualmente, como en el caso de la *Universidad de California en Berkeley*, esta función es desempeñada por una vicerrectoría de igualdad e inclusión.
3. En la mayoría de los casos analizados, la misma oficina se encarga de los temas ligados a la igualdad de oportunidades para el conjunto de la comunidad universitaria, es decir, académicos, estudiantes y funcionarios. En el caso de la *Universidad de Notre Dame*, existen tres direcciones distintas.
4. En términos de recursos humanos, cada una de las oficinas cuenta con entre 2 y 10 profesionales, sin tomar en cuenta aquellos que trabajan sobre temas ligados a violencia sexual, que, en el caso de Estados Unidos, está siempre supervisado por una oficina especializada en el área.
5. En lo que concierne a los centros de investigación, la gran mayoría de los centros abordan un abanico muy amplio de temáticas cuyo único factor común tiene que ver con los temas de equidad de género, mujer y sexualidad.
6. Existen también algunos centros más especializados en Humanidades (en universidades que cuentan con un centro más especializado en Ciencias Sociales e interdisciplina) y varios centros especializados en Derecho.
7. Con respecto a los nombres, la gran mayoría gira en torno a la noción de equidad de género que en algunos casos se asocia a la mujer, la sexualidad y en raros casos a la interdisciplina y la igualdad de oportunidades.
8. Todos son un espacio de colaboración entre académicos de diversas disciplinas (salvo algunos casos en Derecho).

²⁴ Anexo Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018-2019, Anexo Subcomisión 4, pág., 56.

9. Todos organizan o producen una oferta de cursos de pregrado y post grado. Todos deben potenciar la investigación en el campo de los estudios de equidad de género o de la mujer.

10. La mayoría otorga algún tipo de grado o especialización, sobre todo a nivel de post grado, pero en USA también hay *minors* y *mayors*.

11. No todos los centros tienen personal contratado, pero la mayoría integra administrativos o profesionales y al menos unos pocos académicos directamente ligados al centro.

12. En general los centros revisados tienen como oferta de actividades las siguientes:

- Investigación
- Revistas científicas indexadas
- Libros e editoriales
- Literatura gris
- Clínica jurídica
- Seminarios
- Dirección o apoyo de tesis
- Cursos
- Consultoría
- Capacitación a organizaciones externas
- Minors, Mayors
- Diplomados
- Maestrías y Doctorados
- Especializaciones o certificados de especialización

13. De acuerdo a lo observado, se podrían identificar tres tipos diferentes de centros: i) Centros que funcionan como redes multidisciplinarias (de académicos de diferentes unidades académicas); ii) centros que funcionan como una red especializada de académicos de una misma facultad; y iii) los centros que son unidades académicas o incluso facultades.

i) Centros que funcionan como redes multidisciplinarias: nacen en una Facultad y que agrupan, organizan o dan forma a la investigación y docencia en la materia de toda la universidad. En general, proponen cursos, grados y especializaciones que son generalmente entregados por las unidades académicas. Dictan diplomados, capacitaciones y realizan labores de consultoría. Nacen en una Facultad de la que pueden independizarse. La gran mayoría cuenta con unos pocos académicos (2-5) del centro y unos pocos administrativos y profesionales (2-7), que dan vida al centro.

ii) Centros que funcionan como una red especializada de académicos de una misma Facultad: Menos frecuente que el anterior y su constitución parece obedecer a una autonomía de la disciplina en cuestión o a la existencia de otros centros que abordan de manera, más o menos, directa temas ligados a la equidad de género o a la mujer. De esa manera se puede nombrar a los centros que abordan temas jurídicos, como también a algunos centros especializados de las humanidades (literatura, filosofía, psicoanálisis, entre otros) que se desarrollan en contextos donde las ciencias sociales y/o las administrativas, crean otros centros que abordan las mismas problemáticas, desde otro punto de vista. Al igual que los centros tipo “red interdisciplinaria”, estos poseen pocos o ningún académico contratado por el centro, pero pueden contar con

muchos profesionales. En general, proponen cursos, grados y especializaciones que son generalmente entregados por las unidades académicas y también dictan diplomados, capacitaciones y realizan labores de consultoría.

iii) **Centros que cumplen adicionalmente el rol de Unidad Académica:** se constituyen como red especializada, o multidisciplinaria, de éxito y prestigio que adquiere una masa crítica de académicos trabajando principalmente en el tema. Estos entregan grados y diplomas propios, y en general cumplen las mismas funciones que cualquier otra unidad académica, pudiendo incluso desarrollar centros de investigación.

Conclusiones y Recomendaciones

Desde la subcomisión se propone la creación de una estructura que tenga como misión desarrollar, revisar, promover e implementar las políticas de Equidad de Género en la UC. Esto considerando que la evidencia señala el funcionamiento efectivo y oportuno de políticas de Equidad de Género cuando existen estructuras que se responsabilizan por su ejecución.

Se recomienda entonces la creación de dos estructuras: (1) Dirección de Equidad de Género y (2) Centro de Investigación Interdisciplinario.

A. Crear una Dirección de Equidad de Género, dependiente de la Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica que se haga cargo de estos temas en el estamento académico y cuya función sea: desarrollar, revisar, promover e implementar las políticas de Equidad de Género en la UC.

La Dirección de Equidad de Género deberá liderar, coordinar y brindar información y apoyar esfuerzos, programas y políticas en pos de una mayor Equidad de Género en todos sus niveles. Esta dirección estaría llamada a impulsar, coordinar y monitorear el avance de los temas y propuestas de las 4 subcomisiones de la Comisión Mujer y Academia II UC y darle una permanencia.

Dado que la Dirección se centrará en coordinar los temas de Equidad de Género en el estamento académico, y adicionalmente abordará el proyecto educativo, es que tendrá dependencia en la Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica. Es importante destacar la importancia de generar instancias similares a nivel de la Vicerrectoría Económica, y así identificar temas vinculados al estamento profesional.

Esta dirección deberá contar al menos con un Director y tres profesionales, para ejercer sus funciones, que serían transversales a toda la universidad.

A modo de resumen, la Dirección debiera ejercer 3 tipos de funciones:

1. Desarrollar y apoyar las políticas de contratación, promoción y retención, generando eventualmente y mecanismos temporales de corrección de desigualdades;
2. Abordar temas correspondientes al estamento académico, relativos a la Información y programas permanentes, como la gestión de datos e indicadores relativos a la equidad de género. Adicionalmente, apoyar y velar por la representatividad en los programas de

cursos, encargar y realizar estudios, encargar y desarrollar capacitaciones para distintos estamentos de la universidad. Las capacitaciones no debieran ser impartidas directamente por la Dirección, sino más bien por un eventual Centro de Investigación, las Unidades Académicas y/o el CDDoc.

3. Comunicar las acciones para la equidad de género y sobre las mujeres en la Universidad.

B. Impulsar a futuro la creación de un Centro de investigación interdisciplinario enfocado a estudiar el tema de la Equidad de Género y que visibilice las diferencias que existen entre hombres y mujeres en la academia, entre la comunidad UC en su totalidad.

Se recomienda en el mediano plazo crear un Centro inter-facultades dedicado al estudio de los temas de Equidad de Género y la Mujer, que esté adscrito a una facultad, y constituido por un grupo de profesores(as) de distintas disciplinas que se asocien para desarrollar investigación, generar conocimiento y transferencia de soluciones puntuales, relación con terceros y estudios de temas relativos a la Equidad de Género y la mujer, con especial énfasis en la situación de las mujeres en la academia.

Teniendo en cuenta la experiencia internacional de Universidades respecto a “Centros”, y considerando el marco de acción que otorga el *Reglamento de Centros de la Pontificia Universidad Católica de Chile*, se sugieren:

El desarrollo de las siguientes actividades:

- Cursos para impartir a distintas facultades (inclusive desarrollar un *minor*)
- Diplomado y servicios de consultoría
- Un seminario permanente
- Programa de magíster (investigación interdisciplinaria)

*De acuerdo al reglamento, el Centro deberá estar adscrito a una facultad, que podría ser la Facultad de Educación, de Ciencias Sociales, de Historia Geografía y Ciencia Política, u otra.

Las temáticas (resumidas de forma muy amplia, puesto la variedad de temáticas es extensa y variada, complementar con información presentada por la subcomisión) podrían ser:

- Género y salud
- Género y trabajo
- Género y familia
- Corporalidad
- Género y academia
- Género y políticas públicas
- Género y política
- Mujer y espacio público
- Diversidad cultural: Discriminación y Marginación
- Historia de las Mujeres en la PUC
- otra

Para dar fuerza al inicio del Centro, se sugiere convocar a concurso, e iniciar el proyecto con un académico nuevo, de dedicación completa. De acuerdo al artículo 19 del reglamento de centros de la universidad, la facultad deberá designar un administrativo o profesional para apoyar la gestión del Centro. También se debiera habilitar la opción del PAI de Conicyt.

Referencias bibliográficas Subcomisión 4:

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>

Anexos Comisión Mujer y Academia II:Informe 2018-2019

Contenido

Reuniones de la Comisión Mujer y Academia II (asistencia 2018)	1
Anexo Subcomisiones Comisión M&A II: Informe 2018-2019	2
Anexo Subcomisión 1	3
Estudios Profesor Pablo Marshall – Escuela de Administración UC.....	3
Análisis de la Brecha de Género en Profesores de la UC	3
Análisis Comparado de la Brecha de Género en la Academia.....	7
Estudio Mujeres y Academia en la UC - Dirección de Estudios Sociales (DESUC)	12
Propuesta de estudio diagnóstico. Octubre 2018 (Presentación PPT).....	12
Pauta Entrevista Profesoras Titulares UC.....	28
Pauta entrevista Mapping.....	31
Pauta Mini Grupos	33
Anexo Subcomisión 2:	38
Estudio: Levantamiento de Procesos de Carrera Académica	38
Sugerencias de medidas específicas para mejorar procesos de incorporación, calificación y promoción mencionadas en Robertson et al. 2018.	42
Sugerencias para la implementación de la política institucional para lograr una planta con Equidad de Género.....	43
Anexo Subcomisión 3:	44
Elaboración de Manuales/Guías de uso práctico.....	44
Dimensiones para la propuesta de proyectos de Investigación Académica con Equidad de Género.....	45
Dimensiones para la Construcción de malla curricular (programas de cursos). Aspectos a considerar durante la construcción de un modelo de enseñanza orientado a la igualdad de oportunidades de aprendizaje.....	51
Anexo Subcomisión 4:	57
Institucionalidad: Oficinas, Centros y Programas de Estudios sobre Equidad de Género en el mundo.	57
Anexo: Estudios Solicitados por la Comisión Mujer y Academia II.....	69
Posible sesgo en la encuesta docente (LIES)	69
Anexo: Antecedentes Comisión Mujer y Academia II	79
Informe Mujer y Academia UC (2013)	79

Pontificia Universidad Católica de Chile – Vicerrectoría Académica
 Dirección de Desarrollo Académico
Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018 -2019

Reuniones de la Comisión Mujer y Academia II (asistencia 2018)

	22-jun	20-jul	10-ago	31-ago	07-sept	28-sept	12-oct	09-nov	07-dic	% Asistencia
% Asistencia	90%	78%	88%	83%	79%	83%	71%	67%	79%	80%
Juan Larraín	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	89%
Silvana Zanlungo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Shirley Booth	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Milena Grass	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	78%
Atalía López			✓	✓ Carolina Baeza	✓	✓		✓		63%
Pablo Marshall	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	78%
Teresita Quiroga	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Nicolás Somma	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		89%
Alondra Chamorro	✓	Loreto Valenzuela		✓	✓			✓	✓	67%
Carmen Domínguez		✓	✓	✓	✓ Andrea Botto	✓	✓ Andrea Botto	✓	✓ Andrea Botto	89%
Renato Lewin	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Tania Zaviezo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Rodrigo Mardones	✓	✓	✓	✓			✓		✓	67%
Guillermo Marini	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	78%
Carolina Morales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Javiera Rodríguez	✓	✓	✓	✓		✓	✓			67%
Katherine Strasser	✓		✓	✓	✓	✓ Alejandra Rasse	✓	✓	✓	89%
Mónica Vásquez	✓	✓	✓ Alejandra Rasse		✓	✓ Alejandra Rasse	✓	✓	✓	89%
Felipe Camerati			✓	✓	✓	✓	✓		✓	86%
Paulette Desormeaux		✓			✓	✓	✓		✓	63%
Luz María Herrera		✓	✓	✓	✓	✓			✓	75%
Horacio Torrent	✓		✓			✓	✓	✓	✓	67%
Verónica Undurraga	✓		✓	✓		✓				44%
Manuela Zocalli			✓	✓	✓					33%



: asiste o envía reemplazo



: no asiste



: aun no formaba parte de la comisión

Anexo Subcomisiones Comisión M&A II: Informe 2018-2019

Anexo Subcomisión 1

Estudios Profesor Pablo Marshall – Escuela de Administración UC

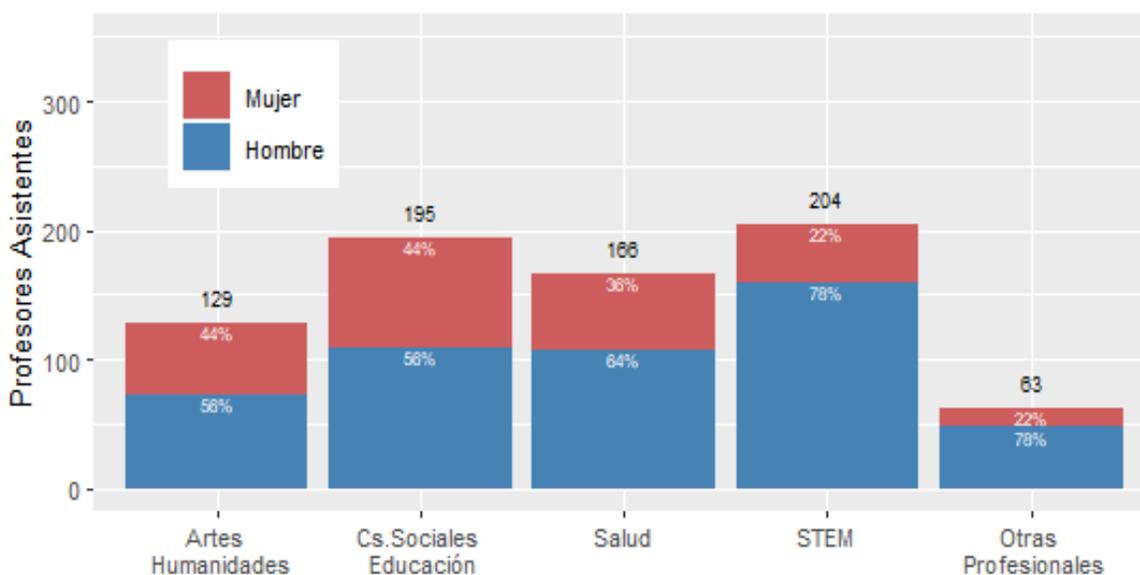
Análisis de la Brecha de Género en Profesores de la UC

El presente informe tiene como objetivo describir algunos antecedentes estadísticos respecto de la brecha de género en la incorporación y promoción de profesores de planta ordinaria en la PUC. Se analizan los datos disponibles por la Dirección de Desarrollo Académico respecto al nombramiento²⁵ de profesores desde el año 2008.

Contratación Profesores Asistentes

Desde el año 2008 la universidad ha contratado a 757 profesores en categoría Asistente planta ordinaria. De estos, un 34% son mujeres y un 66% son hombres. La Figura 1 muestra la descomposición por área. Las áreas donde hay una menor proporción de mujeres es STEM (*science, technology, engineering & mathematics*) y otras áreas profesionales (Agronomía, Construcción Civil y Derecho). En esta área la proporción de mujeres llega a 24%.

**Figura 1: Número de Profesores Asistentes Incorporados desde 2008
Según Sexo y Área**

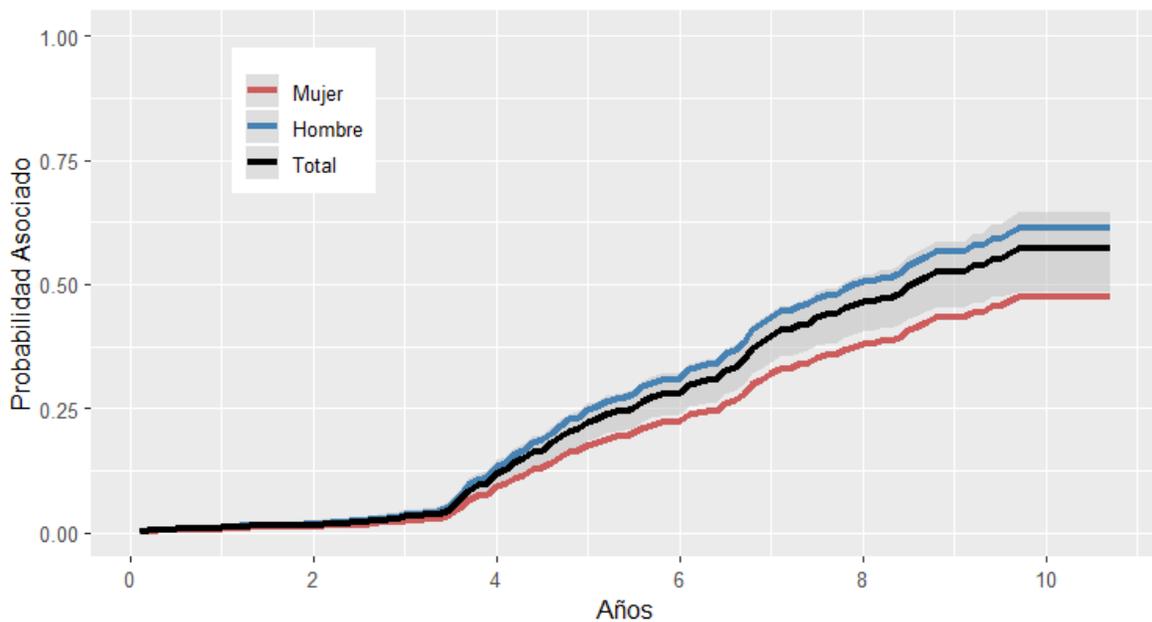


²⁵ Se utiliza indistintamente las palabras nombramiento e incorporación. Pueden haber algunas semanas de diferencia entre ambos. Estrictamente, la base disponible es de nombramientos.

Promoción a Asociado

El análisis de la evolución de los profesores incorporados como Asistente desde 2008 en su promoción a la categoría Asociado se basa en una muestra de 757 profesores de los cuales 191 han sido promovidos. Algunos de estos profesores han sido incorporados recientemente de manera que la proporción 191 de los 757 no representa correctamente el resultado de la promoción. Para esto se requiere hacer un análisis de la evolución de los profesores desde su contratación. La Figura 2 muestra la probabilidad de pasar a categoría Asociado a través del tiempo.

Figura 2: Probabilidad de Promoción a Asociado Según Años desde Contratación y Sexo



El área sombreada en gris en la figura corresponde a un intervalo de confianza del 95% en torno a la probabilidad de promoción promedio. El tiempo mediano de promoción es 8.0 años para hombres y más de 10 años para mujeres. En el promedio de hombres y mujeres, el tiempo mediano es 8.6 años. Después de 10 años, la probabilidad de ser promovido llega a 61% para hombres y 47% para mujeres. Esta diferencia es estadísticamente significativa.

**Cuadro 1: Indicadores de Promoción de Profesores a Asociado
 Según Sexo y Área**

Indicadores	Sexo	Áreas					Total**
		Artes Humanidades	Cs. Sociales Educación*	Salud*	STEM	Otras Profesionales	
Probabilidad Promoción 10 Años	Mujer	38%	40%	28%	80%	61%	47%
	Hombre	49%	63%	49%	82%	50%	61%
Mediana Tiempo Promoción	Mujer	--	--	--	7.1	6.9	--
	Hombre	--	5.1	--	7.1	7.6	8.0
Tamaño Muestra	n	129	195	166	204	63	757

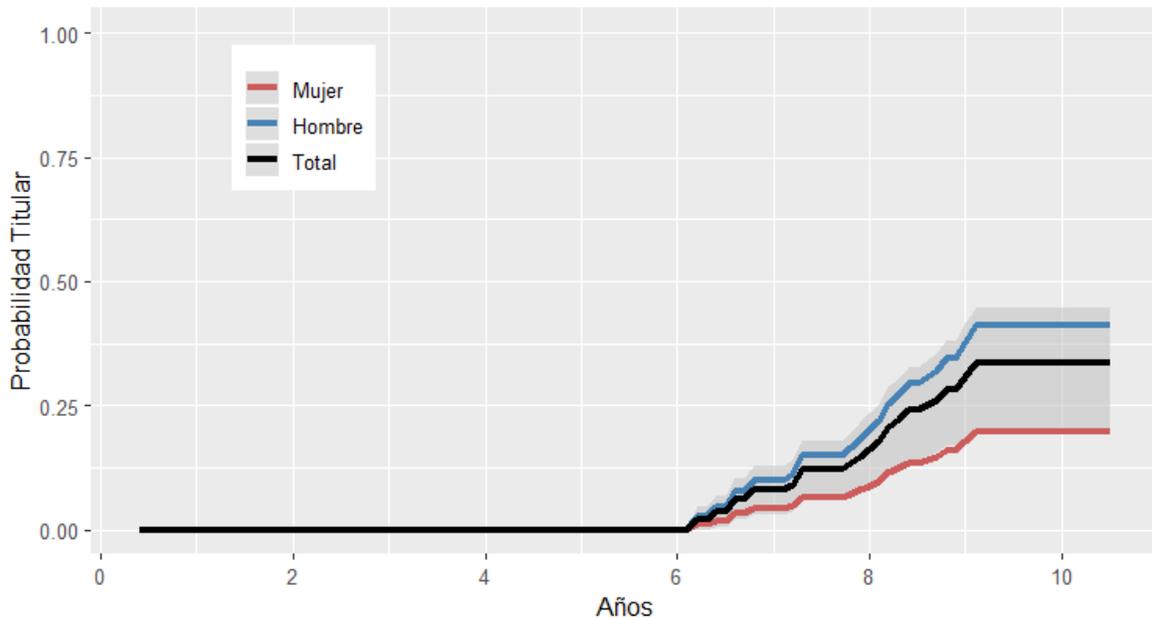
(*) (**) Diferencias estadísticamente significativas entre Mujeres y Hombres al 10% y 5%.

El Cuadro 1 muestra la probabilidad de promoción después de 10 años y la mediana del tiempo de promoción según área y según sexo. El tiempo mediano no se puede calcular exactamente si la probabilidad es menor a 50%. En la última fila del cuadro se muestran los tamaños de muestra y las promociones. En las áreas Cs. Sociales y Educación y Salud se observan diferencias importantes en la probabilidad de ser promovidos entre hombres y mujeres. Las áreas que no presenta diferencias por sexo son Artes y Humanidades, STEM y otras carreras profesionales

Promoción a Titular

A partir de la base de profesores que acceden a la categoría Asociado desde el año 2008 en la PUC, que corresponde a un total de 384 profesores, se analiza la evolución de estos hasta su eventual promoción a la categoría Titular. En un período de 10 años, 26 profesores fueron promovidos a Titular. El análisis separado por sexo muestra en 10 años, según la Figura 3, que la probabilidad de acceder a Titular es 20% para mujeres y 41% para hombres. El análisis por área no es posible debido el reducido número de casos. La brecha entre hombres y mujeres es mayor en la promoción a Titular, casi 20%, que en la promoción a Asociado, 14%.

Figura 3: Probabilidad de Promoción a Asociado Según Años desde Nombramiento Asociado y Sexo



Conclusiones

El análisis de los profesores incorporados en categoría Asistente de la planta ordinaria en la PUC muestra importantes diferencias de género. Un 34% son mujeres y un 66% son hombres. En la promoción a Asociado después de 10 años, la probabilidad para hombres llega a 61% mientras que para mujeres sólo llega a 47%. Finalmente, en la promoción a Titular, la probabilidad para hombres es 41% mientras que para mujeres esta probabilidad llega a 20%. De cada 100 profesores asistentes que se contratan hoy en día en la Universidad, 56 llegarán a ser Asociado en 10 años y 20 llegarán a ser Titular 10 años después. De los 100 profesores incorporados, 34 son mujeres y 66 son hombres. A la categoría Asociado llegarán 16 mujeres y 40 hombres; y a la categoría Titular llegarán 3 mujeres y 17 hombres.

Se observan importantes diferencias por área en la brecha entre hombres y mujeres y en la contratación y promoción de profesores.

Análisis Comparado de la Brecha de Género en la Academia

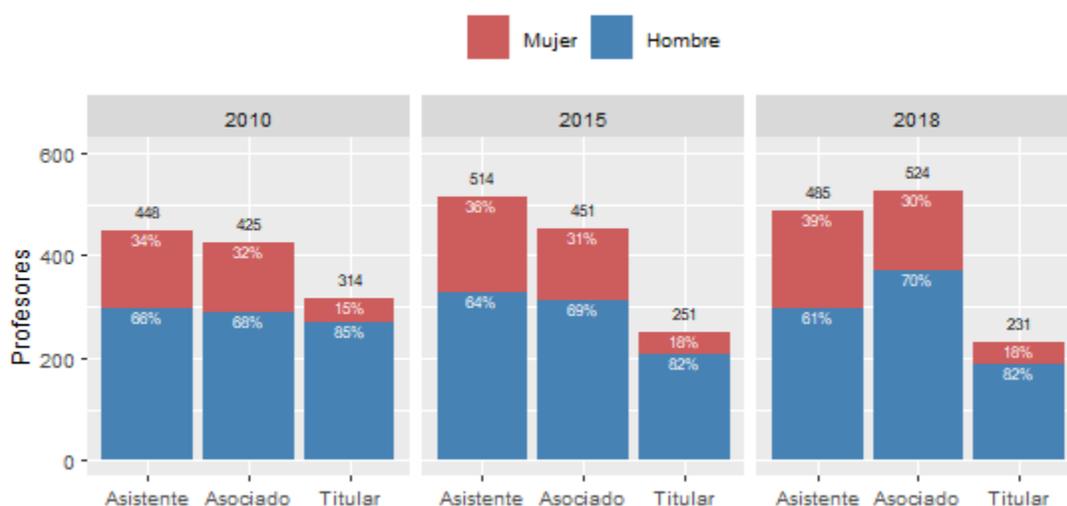
En este informe se describen algunos antecedentes respecto de la brecha de género en la academia. Se analizan los datos disponibles para la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC) en la Dirección de Desarrollo Académico y se hace un análisis comparado con datos de otros países.

Profesores en la PUC

En la Figura 1 se muestra el número de profesores en planta ordinaria en la PUC según categoría, años y sexo. El número de profesores Asistente permanece casi constante, el número de profesores Asociado aumenta levemente y el número de profesores Titular disminuye levemente.

La proporción de mujeres en la categoría Asistente es cercana al 40%, lo cual disminuye a 30% en la categoría Asociado y luego a 18% en la categoría Titular. A nivel agregado, en la planta ordinaria la proporción de mujeres llega a 31%. No se observa en el tiempo cambios importantes en las proporciones según género.

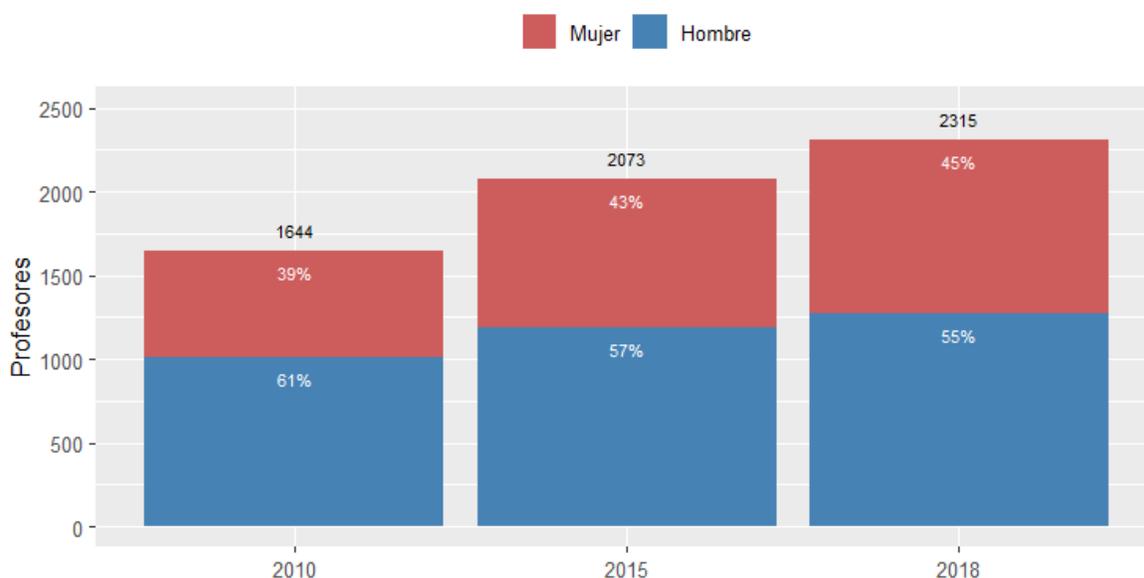
**Figura 1: Número de Profesores Planta Ordinaria en PUC
Según Categoría, Año y Sexo**



En la Figura 2 se observa la evolución de la planta adjunta según sexo. En este caso se observa un crecimiento muy significativo en el número de profesores pero sin mayores cambios en la composición de esta planta entre hombres y mujeres. La planta adjunta sí presenta una mayor proporción de mujeres que la planta ordinaria. Mientras en la primera la proporción de mujeres llega al 45%, en la segunda es 31%.

El número de profesores en la planta adjunta casi duplica al número de profesores en la planta ordinaria. Mientras en la primera el número de profesores llega a 2315 en 2018, en la planta ordinaria el número de profesores llega a 1.240.

**Figura 2: Número de Profesores Planta Adjunta en PUC
Según Año y Sexo**



Profesores en Universidades de Otros Países

Para efectos de poner en contexto las brechas de género en el número de profesores de la PUC, se hace un análisis comparado con sistemas universitarios de EE.UU., Reino Unido y España.

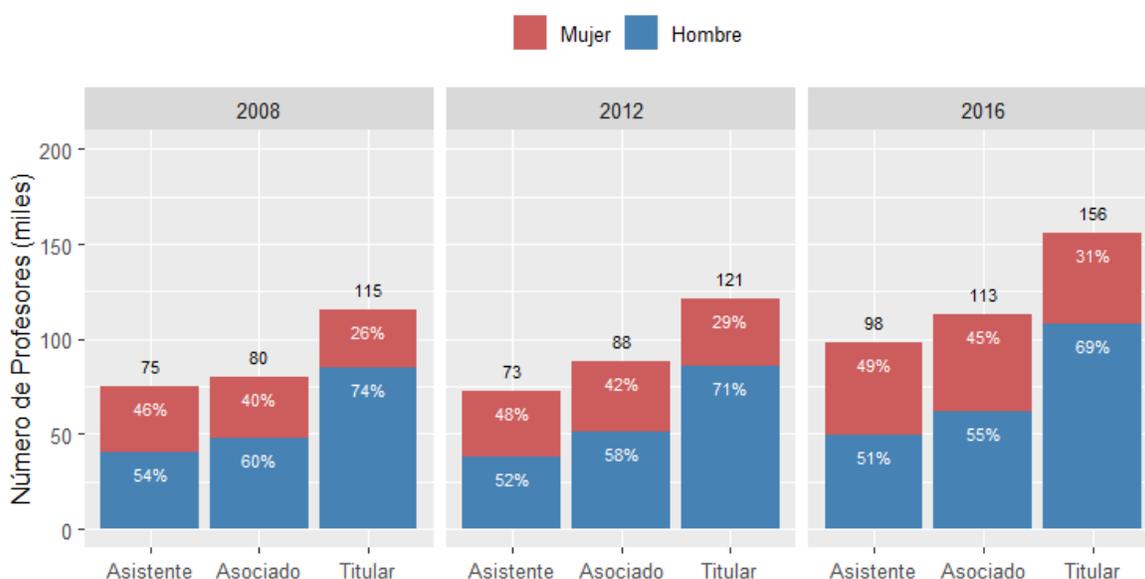
La Figura 3 muestra el número de profesores del sistema universitario en EE.UU. Los datos corresponden a profesores *on-tenure* o *tenured* según corresponda para hacerlos comparables a la categorías usadas en la planta ordinaria de la PUC.

En la categoría Asistente, correspondiente a la contratación, la proporción de mujeres es casi 50%. Esta proporción disminuye levemente en la categoría Asociado, llegando a 45%, y disminuye de manera significativa en la categoría Titular donde la proporción de mujeres llega al 31%. Es interesante notar que existe una evolución a través del tiempo en la cual se observa una disminución de la brecha de género. Por ejemplo, la proporción de mujeres Titular ha cambiado de 26% en 2008 a 31% en 2016.

En todo caso, las proporciones de mujeres en las distintas categorías son mucho más altas que las observadas en la PUC.

La Figura 4 presenta los datos correspondientes al sistema universitario del Reino Unido. En este país las categorías de los profesores no son las mismas que en EE.UU. En la figura las categorías están ordenadas de manera que se puede apreciar la evolución en la proporción de mujeres. En las categorías de profesores más bajas la proporción de mujeres es cercana al 50% y en la medida en que se avanza en la carrera académica, hacia la derecha en la figura, la proporción de mujeres en relación a los hombres disminuye. En la categoría más alta, esta proporción llega al 24%; algo menor que la misma proporción en EE.UU.

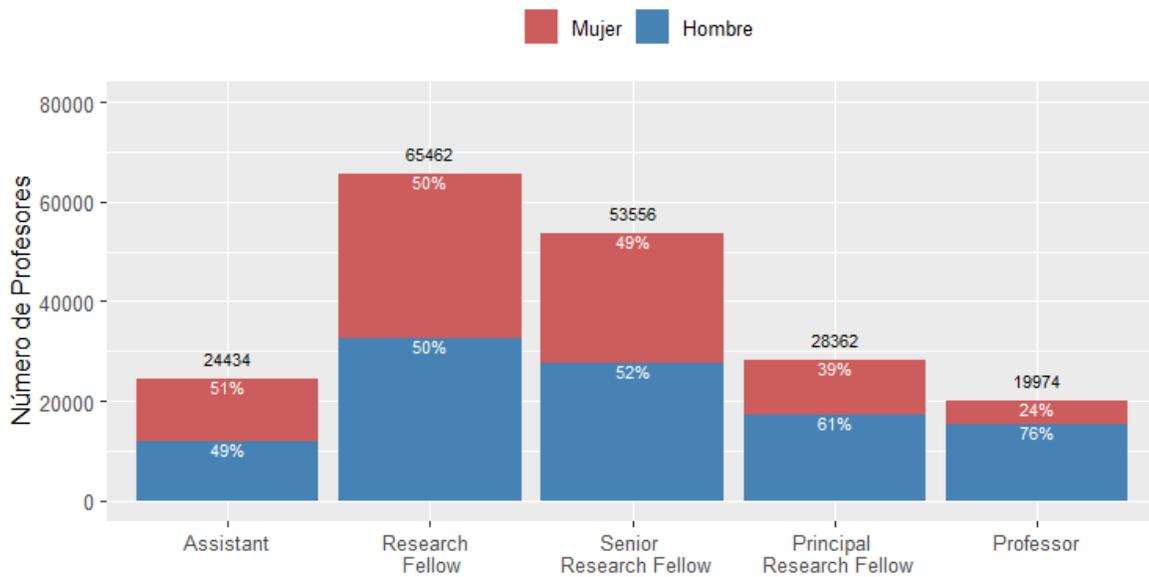
Figura 3: Número de Profesores Categoría Ordinaria *on-tenure* o *tenured* en EE.UU. Según Categoría y Año*



(*) Fuente: <https://nces.ed.gov/ipeds/>

En términos generales, los sistemas universitarios de EE.UU. y Reino Unido son similares en términos de brechas de género. No hay brechas en la contratación y las brechas más significativas se observan en las últimas categorías.

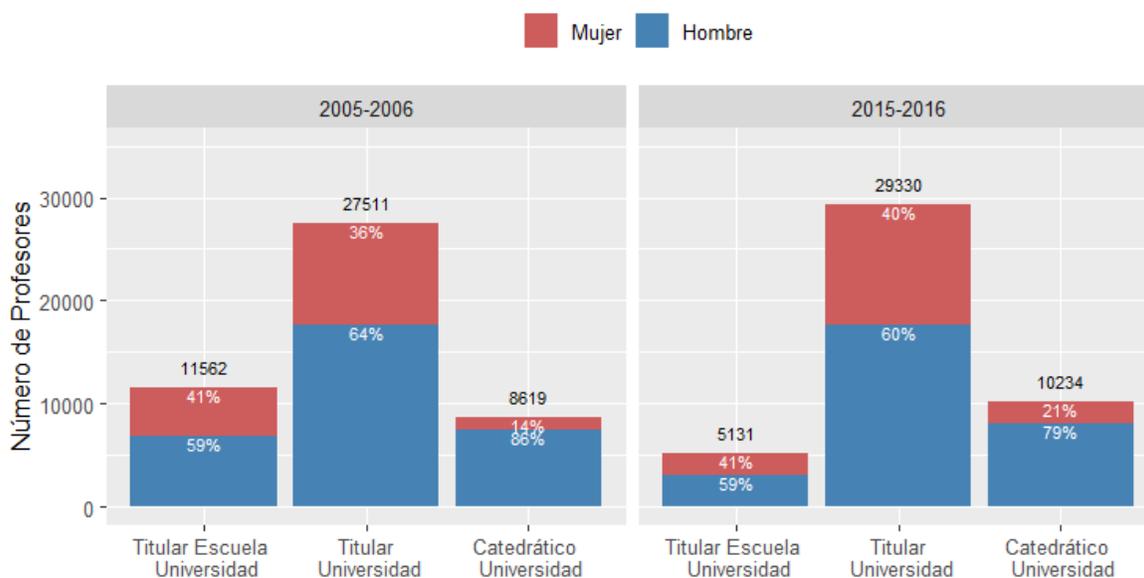
Figura 4: Número de Profesores Categoría Ordinaria en Reino Unido Según Categoría y Año*



(*) Fuente: The Gender Pay Gap in Higher Education 2015/16 Data Report. Universidad and College Union

La Figura 5 presenta los datos para el sistema universitario en España. Las categorías de profesores en España son diferentes a las de EE.UU. y Reino Unido pero la figura presenta las categorías ordenadas de manera que se puede apreciar la evolución. Las categorías más altas se encuentran a la derecha de la figura. La figura muestra una brecha en la contratación de profesores. Cerca del 40% de los profesores contratados son mujeres y el 60% restante son hombres. En la evolución de la carrera académica disminuye la presencia de mujeres llegando, en la categoría más alta, al 21%.

**Figura 5: Número de Profesores Categoría Ordinaria en Reino Unido
 Según Categoría y Año**



(*) Fuente: Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2005-2006 y 2015-2016. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes

Conclusiones

La PUC tiene brechas de género significativas en el número de profesores. En la contratación de profesores, la proporción de mujeres en la planta ordinaria llega 39% lo cual disminuye a 30% y 18% en las categorías Asociado y Titular. En países como EE.UU. y Reino Unido, existe prácticamente paridad de género en la contratación y en las categorías más bajas de profesores. Las diferencias significativas se observan sólo en las categorías superiores. España, en cambio, presenta diferencias en la proporción de profesores mujeres y hombres desde la contratación. Las categorías más altas acentúan esta diferencia. El caso de la PUC se parece más al sistema universitario de España que a EE.UU. y Reino Unido.

Un análisis complementario²⁶ sobre la contratación y promoción de profesores en la PUC en los últimos 10 años muestra que si los patrones de contratación y promoción se mantiene en el futuro la brecha de género en la academia aumentará en lugar de disminuir. Las proporciones actuales de profesores mujeres en la planta ordinaria: 39%, 30% y 18% para Asistente, Asociado y Titular respectivamente cambiarían a: 34%, 28% y 16% respectivamente.

²⁶ Análisis de la Brecha de Género en Profesores de la PUC.

Pontificia Universidad Católica de Chile – Vicerrectoría Académica
Dirección de Desarrollo Académico
Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018 -2019

Estudio Mujeres y Academia en la UC - Dirección de Estudios Sociales (DESUC)

Propuesta de estudio diagnóstico. Octubre 2018 (Presentación PPT)

Anexo Subcomisión # 1: Estudios sobre la situación de la mujer en la academia UC





Anexo Subcomisión # 1: Estudios sobre la situación de la mujer en la academia UC



A Report on the
Status of Women Faculty
in the Schools of Science and
Engineering at MIT, 2011

Punto de partida

- La baja presencia de mujeres constituye una **pérdida de capital y talento humano** en la academia, industria y sector público (Pizarro & Guerra, 2010) (Ramirez & Kwak, 2015).
- **Diversidad** como objetivo relevante a alcanzar, en centros organizacionales de creación e innovación, para evitar *group thinking*.
- Escuelas prestigiosas como el Massachusetts Institute of Technology (**MIT**) han dado un salto haciendo del tema de la mujer (A report on the status of women faculty in the schools of science and engineering at MIT, 2011; The status of undergraduate women at MIT, 2016).



Conceptos claves en la literatura de género y trabajo

Literatura diversa ha tratado la participación de la mujeres en distintos campos del trabajo, desde la empresa a la academia, consensuando ciertos conceptos claves:

SEGREGACIÓN/INEQUIDAD HORIZONTAL. Mayor presencia de mujeres en ciertos ámbitos por sobre otros (p.e ciencias sociales vs STEM) (DESUC, IMAD, 2016). En la academia, se expresa menor prevalencia femenina en campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM en su sigla en Inglés) (Ramírez & Kwak, 2015).

SEGREGACIÓN/INEQUIDAD VERTICAL (O LEAKY PIPELINE) Menor participación de mujeres a medida que aumenta progresivamente la educación, nivel de decisión y la jerarquía de la categoría académica (Berlien, Varela, Robayo, 2016).

Aumento de becas entregadas a través del Programa de Formación de Capital Humano Avanzado de CONICYT (45% de las Becas Nacionales de Doctorado y Magíster son adjudicadas a mujeres) (Berlien, Varela, Robayo, 2016).

Concursos en investigación de FONDECYT: proyectos liderados por mujeres tuvieron una tendencia al alza de 24,2% el 2009 a un 32% el 2014 (ibid.)

En Chile, se genera una reproducción de diferencias de género en el ingreso a educación superior, las mujeres postulan más a carreras feminizadas (por ende, no a carreras de STEM) (Bordon, Canals, Mizala, 2017).

Lo anterior agudiza la participación de las mujeres que se desenvuelven en áreas especialmente como las STEM en cargos de mayor rango (ya sea profesionales o de la carrera académica) (UNESCO, 2016).

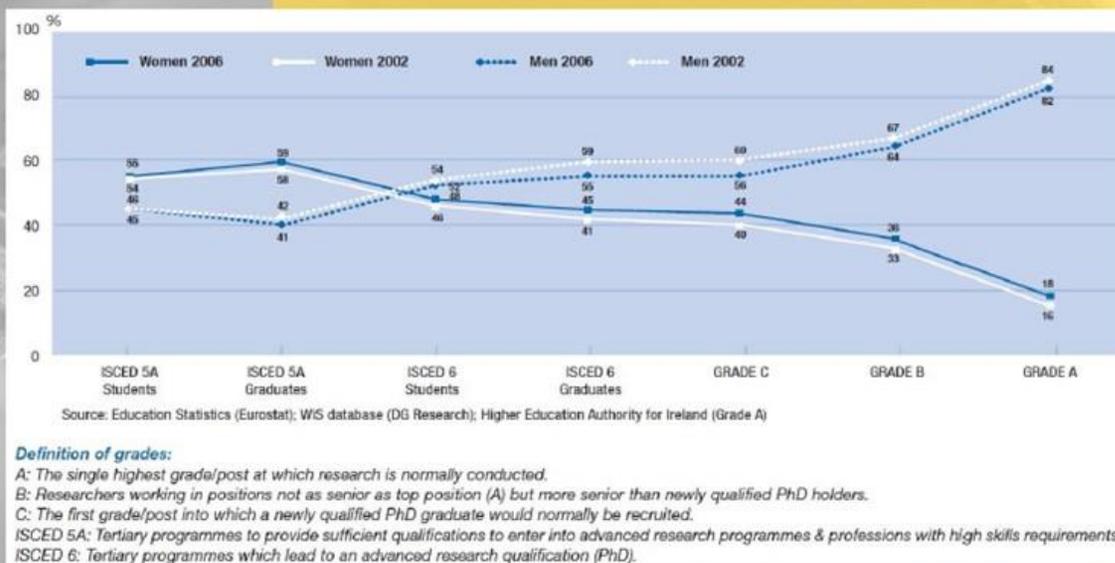
Por ejemplo, a nivel horizontal (Chile)



Extraído de Berlien, K., Varela, P., Robayo, C. (2016). Realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Santiago: CONICYT – Isónoma Consultorías Sociales Ltda

A nivel vertical (leaky pipeline en UE)

Gráfico 2. Participación por sexo en pregrado, posgrado e investigadores en países europeos (%)



Para 2002/2006, el gráfico muestra en países europeos la **disminución progresiva de la proporción de mujeres** a medida que avanza la **carrera académica**.

Nota: Proporciones obtenidas tomando cada nivel/categoría como base 100%.

Fuente: League of European Research Universities, 2012 (p.6)



Factores claves en la literatura de género y trabajo

Ambos fenómenos (SH y SV) tanto en la academia como otros ámbitos productivos, se entienden como complejos y multideterminados, con factores operando en distintos niveles.

DEMOGRÁFICO. Segregación vertical explicada por menor cantidad de mujeres que décadas atrás ingresaban a estudios superiores en general y en este en STEM en particular*1.

SOCIOCULTURALES atribuidos a roles y sesgos implícitos y/o explícitos (p.e factores informales en carreras de ascenso en Fox, 2015), así como eventuales “incivilidades” en el ámbito del trabajo (Anderson & Pearson, 1999)*2.

DE CRIANZA Y BALANCE FAMILIAR (p.e brechas y roles maternidad/paternidad en ciencias Kelly & Grant, 2012), o en general carreras más fragmentadas (Bueno, 2009).

FACTORES MOTIVACIONALES Y DE AUTOSELECCIÓN, asociados a factores anteriores (p.e autoselección por labores de crianza), en el mercado de trabajo en general (Perticará, 2007)

*1 Esta idea ha sido matizada en sus alcances, a partir de ciertos estudios que han mostrado que las mujeres en campos de “ciencias de la vida y psicología” (donde debiera haber más a partir de la segregación horizontal) también disminuye su participación en categorías académicas de mayor jerarquía (Ceci, Ginther, Kahn & Williams, 2014).

*2Los espacios seguros de trabajo, se caracterizan en general por la ausencia tanto de acciones discriminatorias directas como indirectas. Respecto a las últimas, y en el contexto de género, resulta importante identificar y evitar situaciones denominadas “**workplace incivility**” (Andersson & Pearson, 1999). Para identificar este tipo de conductas, es necesario conocer los límites aceptables de lo civilizado-incivilizado, lo cual depende de las culturas locales e índole de las organizaciones (Schilpzand, Pater, & Erez, 2016).





OBJETIVOS

Identificar **barreras y facilitadores** en el desarrollo de carrera de mujeres académicas (planta ordinaria, y adjunta de 22 horas o más) en la Universidad Católica, con el fin de diseñar acciones para la promoción del talento y la diversidad de los entornos académicos.

Identificar **factores asociados** a eventuales brechas de género en ámbitos académicos específicos (campos disciplinarios, investigación, etc.)

Conocer **percepciones** (actitudes y opiniones) respecto al entorno académico de hombre y mujeres

Conocer **buenas prácticas** para favorecer la diversidad de género en unidades académicas

Dimensiones

- Carrera académica y oportunidades de desarrollo
- Productividad científica
- Balance familia-trabajo
- Ambientes laborales “seguros”





METODOLOGÍA: Cualitativa

#1. Mapping actores institucionales (N#12*): entrevistas en profundidad a decanos y directores, con el objetivo de conocer políticas institucionales y percepción desde la alta dirección*1.

#2. Entrevistas en profundidad a profesoras titulares (N#7)**
Enfoque narrativo
Permite recoger historias y analizar la información desde lo que se dice explícita e implícitamente.

#3. Minigrupos (6-8 personas; N# 24)

- Permite conocer significados que un grupo de personas – en su interacción- se otorga a un tema.
- Levantamiento “emergente” de temáticas no establecidas en el macro conceptual previo, y eventual particularidad.
- Conocer discursos y fundamentos subjetivos respecto a percepción de entorno

* Se establecerán tipologías en función en área, prevalencias y políticas promovidas. No es posible entrevistar a todos los decanos y directores, dados los tiempos que considera la ejecución del proyecto

** Dada la baja cantidad de mujeres titulares (N 41), se propone entrevistas antes que dinámicas grupales, que den cuentas de su trayectoria, barreras y obstaculizadores.



Fuente: Elaboración preliminar propia a partir de datos entregados por la Dirección de Desarrollo Académico-VRA

Segmentación (i)

- Conformación de entrevistas y grupos debe ser tomando en cuenta la **diversidad interna de la organización**, y la creación de **grupos relativamente homogéneos** que faciliten la discusión (p.ej. evitar “mezclar” personas de distintas posiciones jerárquicas)
- **Alta diversidad** de realidad académica y de investigación en UC. Variables claves consideradas: Área, categoría académica, sexo.
- Se **establecen originalmente 6 grandes agrupaciones** de unidades académicas, con un peso poblacional entre 9% y 27%. El área menor en términos de planta ordinaria es Otras carreras de Salud (3% del total de académicos de PO)
- Posteriormente se abre el área 3 en dos grupos.

Tabla 1
 Planta Ordinaria y Adjunta UC por Área, Mayo 2018

MÁS DE 22 HORAS	CASOS			% POR ÁREA (COLUMNA)		
	PLANTA ORDINARIA	ADJUNTA	TOTAL	PLANTA ORDINARIA	ADJUNTA	TOTAL
1 ARTE Y ARQUITECTURA	128	129	257	11%	11%	11%
2 OTRAS CARRERAS PROFESIONALES	158	63	221	13%	6%	9%
3 CIENCIAS SOCIALES/ HUMANIDADES/ EDUCACIÓN	314	287	601	26%	25%	26%
4 MEDICINA	236	401	637	19%	35%	27%
5 OTRAS CARRERAS SALUD	37	170	207	3%	15%	9%
6 STEM	338	88	426	28%	8%	18%
TOTAL	1211	1138	2349	100%	100%	100%

METODOLOGÍA: 1 y 2 Entrevistas

Total entrevistas: 19.

Se divide el área 3 de CCSS de la segmentación original en dos.

Para el caso de decanos/directores, se establecen más entrevistas en las áreas con mayor cantidad de unidades/carreras.

Tabla 3
Entrevistas mapping a decanos/directores

	ÁREA	DECANO DIRECTOR
1	Arte y Arquitectura	1
2	Otras carreras profesionales	2
3	CCSS, educación, C. Villarica, comunicaciones	2
4	Historia, Geográfica y Ciencia Política, Letras, Teología, y Filosofía	2
5	Medicina	1
6	Salud	1
7	STEM	3
	TOTAL	12

Tabla 4
Entrevistas testimoniales a profesores titulares mujeres

	ÁREA	TITULAR
1	Arte y Arquitectura	1
2	Otras carreras profesionales	1
3	CCSS, educación, C. Villarica, comunicaciones	1
4	Historia, Geográfica y Ciencia Política, Letras, Teología, y Filosofía	1
5	Medicina	1
6	Salud	1
7	STEM	1
	TOTAL	7



* La producción de estos grupos requiere la colaboración por parte de VRA y unidades respectivas.

METODOLOGÍA: 3. Minigrupos

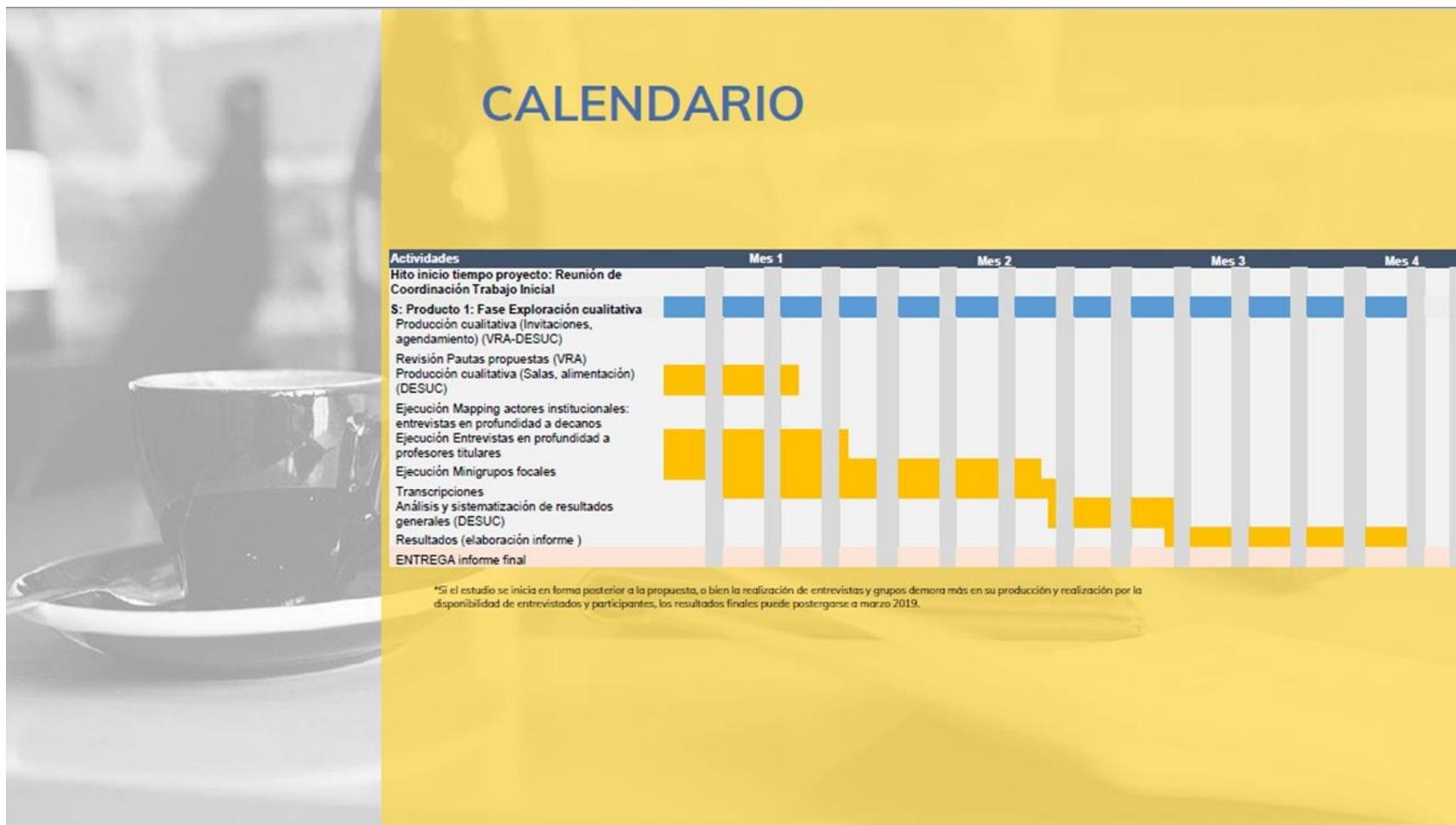
Se trata de una muestra cualitativa.

Se establecen tres variables de estratificación (área – categoría académica – sexo).

En un escenario ideal, se buscaría realizar un grupo para cada estrato, pero por economía se establecen criterios de priorización, que llevan a que la muestra sea desproporcional, respecto al universo (referencia: planta ordinaria). Entre ellos:

- Para cada área, se establecen como mínimo la realización de un grupo por categoría, salvo el caso de área 6 (por muy bajo peso poblacional de planta ordinaria).
- Se privilegia mayor cantidad de grupos en categorías de planta ordinaria
- Se realizan grupos adicionales en aquellas áreas (a) con menor prevalencia femenina (ver lámina siguiente oculta) donde se separan grupos de hombres/mujeres, y/o (b) mayor peso poblacional.

	Área	Asociados		Asistente			Adjunto	Total Área	Criterios específicos
		M	H	M	H	Mixto	Mixto		
1	Arte y Arquitectura	1					1	3	Se opta por realizar el criterio mínimo: un grupo en cada categoría. Se realizan grupos mixtos en niveles asistente y adjunto, considerando mayor prevalencia femenina, y potencialmente edad/cohorte de participantes, que posibilita una dinámica mixta grupal.
2	Otras carreras profesionales	1		1	1			4	Se realizan más grupos, porque se requiere separar grupos de hombres y mujeres, por menor prevalencia femenina
3	CCSS, educación, C. Villarica, comunicaciones	1		1				3	Área considerada inicialmente como una sola pero dado su mayor peso poblacional, y la mayor cantidad de mujeres en nivel asistente entre 4 y 10 años se separó en dos áreas distintas.
4	Historia, Geográfica y Ciencia Política, Letras, Teología, y Filosofía	1		1			1	3	
5	Medicina	1		2			1	5	Se sigue criterio similar área 3, considerando su peso poblacional. Por la mayor cantidad de mujeres en nivel asistente entre 4 y 10 años, se adiciona un grupo en ese segmento.
6	Salud							1	Excepcionalmente, sólo se hace un grupo en adjunto, dado el muy bajo peso poblacional de planta ordinaria respecto al total universidad (3%), además con alta preminencia femenina (sobre 50%)
7	STEM	1	1	1	1			5	Se sigue criterio similar área 1, pero dado su mayor peso poblacional, se adiciona un grupo.
TOTAL		6	1	6	2	3	6	24	



Pauta Entrevista Profesoras Titulares UC

Buenos días/tardes, mi nombre es____ y formo parte del equipo de la Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología (DESUC) de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que está a cargo de este estudio. El objetivo es conocer diversos aspectos de la carrera académica en la UC, desde la opinión de académicos y académicas.

La idea es que podamos conversar de algunos temas al respecto. Todo lo que aquí se converse tiene carácter absolutamente confidencial. ¿Está Ud. de acuerdo con que esta entrevista sea grabada? Se grabará solo con el objeto de dejar un registro y poder analizar la información adecuadamente, pero los datos sólo serán trabajados a nivel agregado, es decir, no serán analizados a nivel individual. Por favor, siéntase con libertad para hablar. La conversación durará alrededor de una hora. (PEDIR SOLICITUD DE FIRMA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO)

Módulo Introductorio: Presentación

Lo primero, es que me cuente un poco de Ud.:

- ¿Cuál es su nombre?
- ¿Hace cuánto tiempo forma parte de la Facultad/Escuela/Instituto (según corresponda)?
- ¿Cuál es su principal área de docencia y/o investigación?
- ¿Cuál es su jornada (en cantidad de horas semanales)?

Historia carrera académica

Lo primero que me gustaría saber es un poco más de Ud. y **reconstruir su carrera académica hacia la titularidad**. Vamos a comenzar con una línea de vida donde pueda marcar los hitos más relevantes, y después vamos a conversar sobre cada uno de ellos. Entonces, para comenzar, le voy a pedir que ocupe esta línea de vida y marque en ella los sucesos/hitos tanto laborales como familiares y personales, que han sido importantes o significativos para Ud. en el camino a la titularidad, con todo el detalle que pueda. Le propongo que ponga abajo los eventos que considera que han dificultado su carrera, y arriba los que la han facilitado

[Nota al entrevistador: la idea es que la entrevistada de cuenta de aquellos eventos que han facilitado y frenado su carrera hacia ser profesora titular. De ahí que es importante puntualizar esto].

[Dar un tiempo para que la complete] Ahora cuénteme esta historia, y de qué manera estos eventos han marcado su carrera como académica [Nota al moderador: Incentivar a que cuenten sobre sus principales logros, el proceso de llegar a profesora titular (qué aspectos lo permitieron y cuáles lo dificultaron) y cómo paralelamente esto se conjugaba con su vida personal] [Nota al moderador: preguntar cuando algún hito no fue narrado o sólo fue descriptivo]

¿Hay algo más que me quiera contar respecto de estos hitos?

Profundización en la trayectoria académica

Ahora que conozco un poco más su trayectoria, me gustaría profundizar en algunos aspectos de este camino a ser profesora titular [Nota al moderador: Estas preguntas, si es que no fueron contestadas espontáneamente por la entrevistada, deben abordarse aquí].

- ¿Cómo se fue vinculando a esta carrera académica? [Nota al entrevistador: indagar cuáles fueron sus motivaciones en ese entonces y si éstas fueron cambiando en el tiempo]
- ¿Cómo fue el paso de Profesor Asistente a Profesor Asociado? ¿Cuánto tiempo tardó? ¿Postuló una vez o varias? ¿Lo impulsó Ud., una autoridad de su [facultad/ escuela/ instituto], ¿otra persona de su [facultad/ escuela/ instituto], o de la Universidad, o externa? ¿Sintió que hubo obstáculos y facilitadores en esta etapa? ¿Cuáles? ¿Qué significó haber obtenido la categoría de Profesor Asociado, qué cambios hubo en su vida académica?
- ¿Cómo fue el paso de Profesor Asociado a Profesor Titular? ¿Cuándo decidió postularse, y cómo lo hizo? ¿Alguien la motivó a postular?, ¿quién? ¿Postuló una sola vez o varias? ¿Cuánto tiempo tardó desde ser Asociado a Titular? ¿Qué significó para Ud. haber obtenido la titularidad? ¿Qué cambios hubo en su vida académica?
 - Nota al entrevistador para las 2 últimas preguntas. Si dentro de la identificación de obstaculizadores se menciona a la [facultad/ escuela/ instituto] o a la Universidad, sondear cuáles fueron esos obstaculizadores. Si no los menciona en su línea de tiempo, preguntar si los hubo.
- ¿Recibió algún tipo de mentoría en su unidad académica, formal o informal, que haya influido en su carrera académica?, ¿cómo fue esa experiencia?

Dificultades y facilitadores para la mujer en la carrera académica

- Pensando en su experiencia y su conocimiento de otras académicas mujeres en la UC, ¿le parece que existen dificultades específicas que enfrenta la mujer (en comparación con los hombres) en las distintas actividades académicas? ¿Y existen elementos facilitadores? (Nota al entrevistador: preguntar por cada actividad):
 - ¿En docencia?
 - ¿En investigación o creación?
 - ¿En gestión universitaria?
 - ¿En vinculación con el medio?
- En su opinión, ¿existe o no neutralidad de género en su [facultad/ escuela/ instituto]? ¿Por qué?

Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018 -2019

- ¿Cómo fue el proceso de compatibilizar la vida familiar/personal con una carrera académica? ¿Tuvo o no redes de apoyo para eso? ¿Observa diferencias en el modo de compatibilizar estas dimensiones entre las nuevas generaciones?, ¿cuáles?
- Desde su experiencia, o la de otras académicas titulares, ¿logra identificar algunas iniciativas o buenas prácticas por parte de la UC para promover esas trayectorias? ¿Cuáles son esas prácticas? ¿Conoce algunas iniciativas o buenas prácticas de otras universidades para promover la carrera académica de mujeres? ¿cuáles? *[Nota al moderador: Indagar si ve diferencias con pares mujeres de otros países o instituciones y si logra identificar buenas prácticas]*

Pauta entrevista Mapping²⁷

Buenos días/tardes, mi nombre es_____ y formo parte del equipo de la Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología (DESUC) de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que está a cargo de este estudio. El objetivo es conocer diversos aspectos de la carrera académica en la UC, desde la opinión de académicos, académicas y directivos.

La idea es que podamos conversar de algunos temas al respecto. Todo lo que aquí se converse tiene carácter absolutamente confidencial. ¿Está Ud. de acuerdo con que esta entrevista sea grabada? Se grabará solo con el objeto de dejar un registro y poder analizar la información adecuadamente, pero los datos sólo serán trabajados a nivel agregado, es decir, no serán trabajados a nivel individual. Por favor, siéntase con libertad para hablar. La conversación durará alrededor de 45 minutos. (PEDIR SOLICITUD DE FIRMA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO).

Módulo I: Carrera académica y género

- Como bien se ha mencionado en la invitación a esta entrevista, DESUC en conjunto con la Vicerrectoría Académica y la Comisión Mujer y Academia, están realizando un estudio que tiene por objetivo conocer el desarrollo académico de las mujeres en la UC. Desde su percepción y experiencia, ¿por qué podría ser relevante estudiar este tema? ¿Qué **expectativas** se podría tener de este estudio? (*Nota al moderador: Sondear propósito del estudio y elementos a tener en consideración desde las facultades de la UC, y si se observa o no como una problemática relevante*).
- ¿Cómo evalúa Ud. el desarrollo de la **carrera académica de hombres y mujeres en la UC, y en su facultad/unidad académica en particular?** (*Nota al moderador: Sondear cómo ve el proceso de la carrera académica, desde sus elementos más restrictivos y facilitadores*).
- ¿Cómo se conforma la planta académica de su facultad/unidad en cuanto a hombres vs. mujeres? (*Nota al moderador: En función de la respuesta, adecuar siguiente pregunta*). ¿Qué **condiciones/factores** podrían estar influyendo en la [*alta/equitativa/baja*] participación de las mujeres en el ámbito académico en comparación a los hombres en su facultad/ unidad académica? ¿Qué **condiciones/factores** podrían estar influyendo en el desarrollo de la carrera académica de las mujeres en comparación a los hombres?
- ¿Cree usted que existen obstáculos que afecten específicamente a las mujeres? ¿Y hay elementos que, por el contrario, faciliten la carrera de las mujeres? (*Nota al moderador: Sondear razones para el diagnóstico: autoselección, menos mujeres postulan, factores culturales, etc.*)

²⁷ El objetivo del **mapeo exploratorio** tiene relación con indagar en las percepciones de las altas direcciones UC sobre esta temática, qué dimensiones tomar en cuenta que permita ser un insumo para la construcción de los instrumentos. Y finalmente, tener un panorama general con el cual dar paso a la producción de datos cualitativos.

Módulo II: Desmenuzando la carrera académica

- Me gustaría que me contara cómo se desarrolla la carrera académica (de hombres y mujeres) en su facultad/unidad académica, en particular en relación a los siguientes aspectos:
 - Ingreso a la planta académica
 - Calificación
 - Promoción (de asistente a asociado, y de asociado a titular)
 - Remuneraciones
- ¿Cómo opera cada uno de estos procesos para hombres y mujeres? ¿De la misma forma o de modo distinto? ¿Por qué? (*Nota al entrevistador: indagar por factores institucionales, culturales, de formación, discriminación, oportunidades, familiares, etc.*)

Módulo III: Gestión Académica

- En relación a la Gestión Académica. ¿cuáles son los cargos de gestión académica más relevantes en su facultad/unidad académica?
- ¿Y cómo es el proceso **de asignación de cargos directivos en su facultad/ unidad académica**? ¿Cuáles son las exigencias? (dirección, subdirección, jefaturas, representación en cuerpos colegiados) (*Nota al moderador: Tener claro diferencia en el ascenso en la carrera académica y la ocupación de cargos directivos*).
 - ¿Hay diferencias en las oportunidades para hombres y mujeres en este aspecto? ¿Cuáles?
- ¿Cuáles de estos cargos participan e influyen en los procesos de calificación y promoción académica?, ¿cuál es la participación de hombres y mujeres en estos cargos claves? (*Nota al moderador: Si la participación de mujeres es baja, preguntar : ¿Por qué?*).

Módulo IV: Iniciativas institucionales y Desafíos

- ¿Qué **políticas o prácticas** existen en la UC y en su facultad/ unidad académica, destinadas a definir la conformación de la planta académica y a potenciar la carrera académica, pensando en aspectos tales como: contratación, calificación y promoción académica, y acceso a cargos de autoridad? ¿Cómo se aplican estas políticas en su unidad académica o facultad? (*Nota al entrevistador: si es necesario, inducir, p ej. políticas de maternidad, fondos para viajes o publicaciones, sabáticos, pasantías, etc.*).
- Estas políticas, ¿están pensadas tanto para hombres como para mujeres? ¿Hay diferencias en cómo impactan a los distintos géneros?
- Desde su perspectiva ¿qué desafíos enfrenta la UC en relación a la carrera académica de las mujeres?
- Agradecer _____ y _____ finalizar.

Pauta Mini Grupos

Buenos días/tardes, mi nombre es_____ y formo parte del equipo de la Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología (**DESUC**) de la Pontificia Universidad Católica de Chile. El DESUC está a cargo de este estudio, cuyo objetivo es conocer diversos aspectos de la carrera académica en la UC, desde la opinión de académicos y académicas.

La idea es que podamos conversar de algunos temas al respecto. Todo lo que aquí se converse tiene carácter absolutamente confidencial. ¿Están Uds. de acuerdo con que esta reunión sea grabada? Se grabará solo con el objeto de dejar un registro y poder analizar la información adecuadamente, pero los datos sólo serán trabajados a nivel agregado, es decir, no serán analizados a nivel individual. Por favor, siéntase con libertad para hablar. La conversación durará alrededor de una hora y media. (PEDIR SOLICITUD DE FIRMA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO)

Módulo Introductorio: Presentación

Lo primero, es que me cuenten un poco de cada uno/a:

- ¿Cuál es su nombre?
- ¿Hace cuánto tiempo forma parte de la Facultad/Escuela/Instituto (según corresponda)?
- ¿Cuál es su principal área de docencia y/o investigación? ¿Cuál es su categoría académica? (*Nota al moderador: Reconocer etapa académica desde dónde están para hablar desde ahí*).
- ¿Qué los motivó a realizar la carrera académica?

(*Nota al moderador: La idea es que inicialmente los participantes den diversas variables relevantes como el cargo, tipo de dedicación laboral, características familiares, para ver desde dónde se sitúan los consultados*).

Módulo 1: Carrera académica en la UC

- Para comenzar, ¿Cómo definirían **ser académico/a hoy** en día en la UC? ¿Ha cambiado esta percepción en el tiempo? (*Nota al moderador: Indagar sobre la importancia de la productividad en términos de publicaciones, investigaciones, el cambio de este aspecto en los últimos años, y la relación docencia-investigación-administración*).
- En específico ¿Cómo se da el desarrollo de la **carrera académica en la UC**? ¿Qué obstáculos observan en este proceso? ¿Logran identificar elementos que faciliten el desarrollo de su carrera? ¿Cuáles? (*Nota al moderador: Sondar cómo ven el proceso de la carrera académica, desde sus elementos más restrictivos y facilitadores*).
- Dentro de las **distintas actividades de la planta académica** ¿cómo es su carga académica en términos de docencia, investigación o creación, gestión académica, y vinculación con el medio? (*Nota al moderador: Ir indagando si existen algunas brechas de género en los relatos*).
- ¿Hay algunas actividades que sean **más importantes que otras** para el avance de la carrera académica? ¿Existe algún ámbito de dichas labores que sea **menos**

reconocido? ¿A qué se debe? (*Nota al moderador: Indagar si hay diferencias entre hombres y mujeres en los cargos más operativos como atención de estudiantes, o cargos de tomas de decisión. Abordar las 4 actividades una a una: docencia, investigación o creación, gestión, y vinculación con el medio.*).

- ¿Les parece que existen dificultades específicas que enfrenta la mujer (en comparación con los hombres) en las distintas actividades académicas? ¿Y existen elementos facilitadores? (nota al entrevistador: preguntar por cada actividad y sondear específicamente por):
 - En Docencia: ¿cómo se asignan los cursos a los docentes? ¿hay cursos claves a los cuales sienten que no tienen acceso? ¿hay diferencias de género en la asignación de cursos? Si hay diferencias, ¿a qué se deben?
 - En Investigación o Creación: ¿Hay diferencias en las áreas de investigación o creación entre hombres y mujeres? Hombres y mujeres, ¿se integran con la misma facilidad a proyectos de investigación en equipo, o hay diferencias? Si hay diferencias, ¿a qué se deben?
 - En relación a la Vinculación con el Medio: ¿perciben diferencias en la participación de académicos hombres y mujeres? Si hay diferencias, ¿a qué se deben?
- ¿Es posible compatibilizar la carrera académica en la UC y la vida familiar (p. ej. tener y criar hijos, cuidar a los padres o familiares mayores)? ¿Hay dificultades, cuáles? ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en este sentido?

Módulo 2: Carrera académica y género en la UC

Ahora me gustaría que conversáramos sobre la carrera académica y el género en la UC a partir de la experiencia de Uds.

- A veces se afirma que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para **ingresar a la carrera académica**. ¿Uds. comparten este diagnóstico para su unidad académica? ¿Por qué sí o por qué no? (*Nota al moderador: Sondear razones para el diagnóstico anterior o inducirlas si es necesario: autoselección, menos mujeres postulan, machismo, discriminación, estigma, etc.*).
- Un aspecto importante para la carrera académica es la **calificación académica**. ¿Cómo se desarrolla este proceso en sus unidades académicas? ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en el resultado de las calificaciones (ej. que favorezcan más a hombres o a mujeres)? Si las hay, ¿ellas responden a diferencias en productividad o rendimiento académico, o a otros factores? (*Nota al moderador: Tener en cuenta que desde esta etapa se configura la promoción académica.*).
- En relación a la **promoción académica**, (*Nota al moderador: por ejemplo, alcanzar la categoría de profesor asociado y de profesor titular*). ¿Nos podrían contar cómo es este proceso en su unidad académica y en su experiencia particular?
 - ¿Cuáles son los requisitos para ser promovido a categoría Profesor Asociado?, ¿y la Profesor Titular?

(Nota al moderador: Si no se menciona dentro de los requisitos el Diplomado en Docencia Universitaria, preguntar)

- El Diplomado en Docencia Universitaria, ¿es un requisito para ser promovido?, ¿para quiénes?, ¿qué consecuencias tiene el no haberlo hecho?: en la calificación académica, en la promoción académica)
- ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres?
- Relacionado con la promoción académica, en la UC hay pocas profesoras titulares (mujeres). ¿Por qué le parece que ocurre eso? ¿Hay dificultades específicas que enfrentan las mujeres para llegar a titulares?

Módulo 3: Gestión académica, cargos directivos y género

Otra de las actividades que realizan los académicos es la Gestión Académica. Por ejemplo asumir cargos directivos o de representación, como rectoría, vicerrectorías, decanaturas, dirección de unidades académicas, subdirección de pre y posgrado, jefaturas, y representación en cuerpos colegiados. *(Nota al moderador: Tener clara la diferencia en el ascenso en la carrera académica y la ocupación de cargos directivos. En la UC los cargos directivos son designados por el decano y ratificados por los departamentos, son cargos de confianza).*

- ¿Cuáles son los cargos claves en su facultad/ unidad académica, que inciden en el desarrollo de la carrera académica de los profesores?
- ¿Cómo se elige en su facultad/ unidad académica a las personas que ocupan esos cargos? ¿Se trata de un proceso transparente y conocido o no? ¿Cuáles son los requisitos?
- ¿Hay rotación de cargos o no (es decir, los mismos nombres se perpetúan o no)?
- En su facultad/ unidad académica, ¿esos cargos suelen estar ocupados mayoritariamente por hombres, por mujeres, o de manera balanceada? Si hay diferencias de género, ¿cuáles son y a qué se deben?
- Actualmente en la UC, las mujeres presentan **bajas tasas de participación** en cargos de alta jerarquía (como dirección de unidades y decanaturas). ¿Por qué creen que se da ese fenómeno? ¿Qué factores pueden estar influyendo? ¿qué obstáculos enfrentan las mujeres en este sentido?
- (Para las mujeres que ocuparon cargos directivos): ¿tuvieron hombres en cargos de mayor jerarquía? Si así fue, ¿cómo fue esa experiencia? (aspectos buenos y malos). A partir de su experiencia, ¿hay diferencias en la manera en que hombres y mujeres ejercen esos cargos?

Módulo 4: Ambiente de trabajo

Hablemos sobre el ambiente de trabajo en la UC y en sus unidades.

- En general, ¿nos podrían comentar cómo es el ambiente de trabajo en su facultad/ unidad académica? ¿Cómo es la relación entre académicos? ¿Y con las autoridades de la unidad, facultad y Universidad?

- ¿Cómo son las relaciones entre hombres y mujeres en su facultad/ unidad académica? ¿Han existido conflictos por razones de género? ¿Por qué? ¿Pudieron solucionarse? ¿Cómo?
- [Sólo para grupos de mujeres] ¿Se han sentido discriminadas por ser mujeres en algún momento de su carrera académica? ¿A qué podría deberse?

Módulo 5: Políticas y Recomendaciones

Para terminar, conversemos sobre las políticas de la UC relacionadas a la carrera académica:

- ¿Qué hace la UC, como Universidad, para enfrentar las posibles diferencias de género/discriminación entre académicos y académicas?
- ¿Conocen si existen en la UC políticas destinadas específicamente a favorecer la carrera académica de las mujeres? ¿Cuáles? ¿Qué piensan de ellas? *(Nota al moderador: p. ej. acción afirmativa, maternidad, establecimiento de cuotas por género, etc.)*
- ¿Qué opinan sobre las políticas de cuotas de género en la incorporación/ selección y en la promoción académica? ¿Están de acuerdo o no? ¿Por qué?
- En relación a las **remuneraciones** de la planta académica en la UC, ¿hay diferencias entre hombres y mujeres? Si las hay, ¿a qué se deben? ¿Estas diferencias se producen en la remuneración como tal o debido a mayores ingresos por la participación en actividades extra? *(Nota al moderador: posibles explicaciones, para inducir en caso que sea necesario, pueden ser: diferencias en carga horaria, en resultado de calificaciones académicas, en volumen de actividades realizadas tales como proyectos, cursos y consultorías, discriminación de género, etc.)*

Para finalizar, ¿Qué aspectos están presentes en la UC, y cuáles faltan por desarrollar, para que no haya sesgos entre hombres y mujeres?

Agradecer y finalizar.

Anexo Subcomisión 2:

- Levantamiento de Procesos de Carrera Académica
- Sugerencias de medidas específicas para mejorar procesos de incorporación, calificación y promoción mencionadas en Robertson et al. 2018.
- Sugerencias para la implementación de la política institucional para lograr una planta con Equidad de Género.

Estudio: Levantamiento de Procesos de Carrera Académica

I.- Objetivos del Proyecto

El proyecto tiene como objetivo la recopilación, caracterización y análisis de los procesos relacionados a la carrera académica de los profesores de la Universidad, en las distintas Facultades o Unidades, se buscará identificar el proceder actual de los procesos, especificidades y recomendaciones de mejora en la ejecución interna y en la relación entre la Dirección de Desarrollo Académico y las Unidades, equipos y responsable de la ejecución de estas actividades.

1.1.- Objetivos Específicos:

- Recopilar, caracterizar y analizar los procesos relacionados a la carrera académica de los profesores de la Universidad (selección-incorporación, calificación y promoción), en las distintas Facultades o Unidades Académicas, y en la Vicerrectoría Académica.

Entregable: Análisis descriptivo de procesos de selección, incorporación, calificación y promoción.

- Identificar el proceder actual de los procesos, especificidades y recomendaciones de mejora en la ejecución interna y en la relación entre la Dirección de Desarrollo Académico y las Unidades, equipos y responsable de la ejecución de estas actividades.

Entregable: Cuadro comparativo de procesos por Unidades Académicas entrevistadas.

- La elaboración de un cuestionario estándar que permita tanto la automatización a futuro de la descripción de la Unidad en la ejecución del proceso de promoción en la carrera académica como conocer las opiniones de un grupo más amplio de académicos de las Unidades.

Entregable: Cuestionario estándar para automatizar caracterización de procesos de promoción de la carrera académica en otras Unidades Académicas de la Universidad.

II.- Metodología

Anexo Subcomisión # 2: **Acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas y en la UC**

El proyecto será dividido en fases acorde a lo mostrado en el siguiente diagrama:



2.1.- Definir alcance.

Etapa inicial de definición de número de cargos y macro objetivos involucrados en el proyecto. Inicialmente el proyecto ha definido 4 Unidades Académicas (Fac. de Ciencias Biológicas, Escuela de Ingeniería, Facultad de Historia, Geografía y Ciencias Políticas y Escuela de Psicología) con un total de 56 entrevistas aproximadas a realizar.

Los procesos académicos tendrán un énfasis en la promoción académica en la planta ordinaria, en particular el paso de asistente a asociado y de asociado a titular. Sin embargo, también se preguntará acerca de los procesos de selección-incorporación y de calificación a cargos transversales como los Decanos y Secretarios Académicos.

En una segunda etapa se harán entrevistas en todas facultades ya que el estudio busca levantar los procesos en cada una.

FACULTADES/ UNIDAD ACADÉMICA	Fac. Cs. Biológicas	Esc. Ingeniería	Fac. Hist., Geografía y Cs.Pol.	Esc. Psicología	TOTAL
Decano	1	1	1	1	4
Comisión Asesora Decano (Promoción)					
- Miembro interno	1	1	1	1	4
- Miembro externo	1	1	1	1	4
Secretario Académico	1	1	1	1	4
Profesor Asistente 4° año					
- Mujer	1	1	1	1	4
- Hombre	1	1	1	1	4
Profesor Asistente 6° o 7° año					
- Mujer	1	1	1	1	4
- Hombre	1	1	1	1	4
Profesor Asociado 1° año					
- Mujer	1	1	1	1	4
- Hombre	1	1	1	1	4
Profesor Asociado 6° o 7° año					
- Mujer	1	1	1	1	4
- Hombre	1	1	1	1	4
Profesor Titular 1° año	1	1	1	1	4
TOTAL	13	13	13	13	52

VICERRECTORÍA ACADÉMICA	Comisión Asesora VRA	Comisión Asesora HCS	TOTAL
Directora DDA	1		1
Miembro	2	1	3
TOTAL	3	1	4

TOTAL 56

2.2.- Levantamiento Inicial.

Una vez definidos el alcance del proyecto, será necesario realizar un levantamiento más detallado de los objetivos, los principales procesos y las principales áreas a consultar.

Para efectuar dicho levantamiento se entrevistará en profundidad a los distintos cargos directivos o de jefatura, con el fin de conseguir la información más detallada posible acerca de los procesos y actividades llevadas a cabo, lo que permitirá generar un primer mapa de procesos que será el input de las etapas venideras.

2.3.- Entrevistas personales.

Se entrevistará en profundidad a cada uno de los miembros de la organización definidos dentro del levantamiento inicial (fase 2), con el objetivo de complementar en el mayor detalle posible la información levantada en la segunda fase del proyecto y obtener así un completo listado de procesos, agentes, actividades y tareas asociadas.

Una vez finalizada esta etapa, se generará una instancia de pre-entrega con un listado de observaciones identificadas para analizar posibles cambios en el análisis y profundizar o redefinir objetivos.

2.4.- Procesamiento de la información.

Una vez levantada la información de todas las áreas involucradas, será necesario generar consistencia en la información entre áreas, evitar duplicidades, y realizar todos los diagramas de procesos definidos dentro del alcance.

Una vez limpia la información y definidos los diagramas, serán presentados a los participantes que corresponda para su validación previa a su documentación.

2.5.- Elaboración y entrega de informe.

El informe contiene los procesos principales diagramados, sus responsables y recomendaciones de mejora o rediseño, de igual forma contiene el análisis de los distintos objetivos específicos planteados en la etapa de levantamiento inicial.

[Anexo Subcomisión # 2: Acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas y en la UC](#)

Una vez entregado el informe final, se procederá a definir las nuevas etapas de trabajo y el apoyo que se prestará a continuación. De manera inicial se ha establecido la posibilidad de continuar con las restantes Facultades o Unidades Académicas de la Universidad.

2.6.- Seguimiento de implementación.

Se establecerá una fecha aproximada de dos meses luego de la entrega del informe final como instancia para volver a evaluar la información y evaluar posibles requerimientos generados desde la entrega.

III.- Gantt estimada

Los tiempos definidos y estimados, según la amplitud del análisis y la cantidad de cargos solicitados, son los siguientes.

Mes	2018								2019							
	Noviembre				Diciembre				Enero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Semanas																
Presentación de proyecto																
Entrevistas personales																
Entrega de pre-análisis																
Procesamiento de información																
Validación de procesos y actividades																
Análisis y elaboración de informe																
Entrega de informe																

IV.- Confidencialidad

Se establece el compromiso de conservar la confidencialidad de la información y de la documentación entregada por las Unidades Académicas y por la Dirección de Desarrollo Académico. Así también, se señala que la definición sobre los canales de difusión de los resultados y análisis de este proyecto es de exclusiva decisión de la Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

V.- Costos del Proyecto

La tabla siguiente detalla los costos asociados al proyecto. Los tipos de levantamientos se diferencian en la cantidad de entrevistas a realizar y la duración del proyecto. Se puede definir un tipo de levantamiento inicial con la posibilidad de escalar y aumentar el trabajo hacia las unidades restantes.

	Tipo de Levantamiento 1
Cantidad de Entrevistas	55
Análisis incluidos	Procesos diagramados. Cuadro comparativos descriptivos. Clasificación de Unidades. Cuestionarios tipo para levantamientos futuros. Recomendaciones de mejora
Valor	8.000.000
Tiempos Estimados	3,5 meses

Sugerencias de medidas específicas para mejorar procesos de incorporación, calificación y promoción mencionadas en Robertson et al. 2018.

1.1) En el proceso de incorporación

- Para partir con un espectro más balanceado de postulantes. Para ello son útiles como medidas: llamado a concurso cuyo lenguaje no promueva sólo la postulación de hombres, empleo de fórmulas específicas como que son “bienvenidas postulaciones de mujeres”, mencionar detalles del salario (habida cuenta de que las mujeres negocian peor), proveer de direcciones web que recalquen las medidas “amigables con la familia” que posee la universidad (ej: jardín infantil, talleres de verano, etc.).
- Proceso de preselección: configurar un panel evaluador mixto, asegurar anonimato de los postulantes al revisar CV, revisar lagunas en productividad del postulante y analizar su eventual asociación con licencias maternas.
- Proceso de entrevistas: verificar que los miembros sean proactivos en evitar sesgos, hacer llamados para más de un cargo, hacer entrevistas estructuradas y ojalá de manera individual (uno a uno), con cada miembro evaluado por separado y luego en una reunión comparar evaluaciones y decidir.
- Crear líneas de investigación o programas más afines a mujeres.

1.2) En el proceso de promoción

- Desarrollar Programas de mentorías
- Asegurar variedad de vías para que los profesores puedan presentar sus antecedentes de modo a evitar sesgos en directivos con facultades discrecionales
- Para favorecer la promoción deben darse mayores alternativas a los profesores que les permitan mejorar su curriculum dentro de la Universidad, evitar la designación de

Anexo Subcomisión # 2: **Acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas y en la UC**

cargos sustituyéndolos por concursos, o bien decididamente optar por potenciar a mujeres en los cargos (ej: designar una mujer como coordinadora de un programa). Esto además evitará brechas salariales debido a incentivos monetarios asociados a diversos cargos de gestión académica.

Sugerencias para la implementación de la política institucional para lograr una planta con Equidad de Género.

Las siguientes acciones concretas por parte de la Dirección Superior de la UC, así como de las Unidades Académicas pueden ser adoptadas con este objetivo.

2.1) La política debe ser incorporada en los planes de desarrollo de cada unidad académica. Cada una DE ELLAS deberá estudiar las metas que debe alcanzar, estableciendo un cronograma con metas parciales.

2.2) El aumento de las contrataciones de mujeres puede implementarse en tres niveles.

a) En primer término, desarrollando un semillero, a través de la contratación temprana de alumnas destacadas recién egresadas del pregrado o del postgrado. Las recién contratadas serían becadas para hacer estudios de doctorado o desarrollar un postdoctorado, con el compromiso de volver a la Universidad una vez completados sus estudios.

A su regreso serían sometidas a los procesos y plazos regulares de calificación, promoción, etc. La contratación inicial puede ser en planta especial, con el compromiso de pasar a planta ordinaria si tienen éxito en sus estudios.

- b) En segundo término, mediante la contratación, sin necesidad de un concurso, de profesoras senior de otras instituciones nacionales o extranjeras cuyos perfiles académicos sean adecuados para la Unidad Académica. Esta medida supone generar un ambiente institucional que sea atractivo para académicas ya formadas y con una carrera exitosa.
- c) En tercer término, deben mejorarse los procedimientos de contratación a través de concursos regulares eliminando los sesgos. (Para detalles sobre esta medida ver la tercera propuesta de esta subcomisión).

Por último, en aquellas unidades en las que el desequilibrio se produce por falta académicos, se pueden tomar medidas equivalentes a las propuestas anteriores, pero favoreciendo la contratación de hombres.

Anexo Subcomisión 3:

Elaboración de Manuales/Guías de uso práctico

La subcomisión recomienda la utilización de guías de uso práctico o manuales para el desarrollo de la investigación y para la construcción de cursos (contenidos, sistemas de evaluación, etc.). La creación de estos manuales permite mantener independencia investigativa y libertad de cátedra, y simultáneamente permitiendo a los académicos preguntarse si por medio de sus investigaciones y/o clases, facilitan o dificultan la reproducción de modelos estereotipados en la creación y posterior transmisión de conocimientos.

¿Por qué es relevante la “conciencia de género” en investigación?

Integrar la dimensión de género en los contenidos de investigación requiere considerar aspectos de sexo y género durante todas las etapas del ciclo investigativo: desde la definición de las preguntas de investigación e hipótesis, selección de métodos de investigación y durante el desarrollo de actividades de investigación, hasta el análisis y reporte de resultados.

- ¿Quién decide la agenda de investigación?; ¿Cómo influyen las normas de género prioridades en las prioridades?
- ¿Al servicio de quién se encuentran los intereses y necesidades de la investigación?; ¿Quiénes quedan fuera?
- ¿Quiénes serán los usuarios del conocimiento que se está produciendo?
- ¿Quién puede beneficiarse y en qué forma, a partir de esta investigación?
- ¿Existen prácticas y prioridades establecidas desde la agencia de financiamiento para incentivar innovaciones con enfoque de género?

Los profesores y ayudantes en su interacción con estudiantes están inconscientemente influenciados por estereotipos de género, así como también estudiantes más jóvenes que pueden sostener creencias estereotipadas de las habilidades “naturales” de mujeres y hombres. Para contrarrestar tales estereotipos, permitiendo que todos se comprometan con la ciencia y sus aspectos sin las limitaciones establecidas por preconcepciones infundadas, se propone integrar la siguiente tabla a la práctica de las investigaciones (en todas sus etapas).

Dimensiones para la propuesta de proyectos de Investigación Académica con Equidad de Género.

	¿Cómo diseñar contenido de Investigación/Curricular con sensibilidad de género? <i>(Pregunta principal: ¿por qué?)</i>		¿Cómo aplicar estructura teórica/metodológica? <i>(Pregunta principal: ¿cómo?)</i>		¿Cómo producir resultados con sensibilidad/conciencia de género? <i>(Pregunta principal: ¿Quién se beneficiará?)</i>	
	Identificación del problema de investigación y formulación de preguntas con sensibilidad de género	Detectar estereotipos de género, inequidades, sesgos de género	Metodología sensible al género	Desagregación de datos y análisis por sexo y con sensibilidad de género	Resultados sensibles/conscientes de género	Identificación/sensibilidad de género y usuarios/beneficiarios
Investigación	<p>¿Se tiene en mente a hombres y mujeres al momento de formular la pregunta de investigación?</p> <p>¿se piensa cómo hombres y mujeres podrían relacionarse diferentemente con ese problema?</p> <p>¿son las mujeres iguales a los hombres en las diferentes esferas políticas?</p>	<p>¿Se ha preguntado si como investigador tal vez este proyectando estereotipos de roles (cómo deben comportarse, sentir o desear)?</p> <p>¿Existen aspectos subyacentes relacionados con roles de géneros y estereotipos en sus preguntas de investigación y/u objetivos?</p>	<p>¿Tiene un ejemplar macho y hembra en sus muestras de laboratorio para la investigación? Si la respuesta es no, justifique el por qué y agregue las limitaciones de su investigación.</p> <p>Si está produciendo nueva metodología, completamente original, piense como integrar género.</p> <p>¿Si está diseñando cuestionarios: diseñe preguntas que sean</p>	<p>Si conduce encuestas de población, asegúrese de obtener proporciones equitativas por género (o proporcional). Si organiza grupos focales, provee igual número de hombres y mujeres en la muestra.</p> <p>Si está a cargo de análisis de políticas, sea consciente de la proporción de género en las entidades que toman decisiones.</p>	<p>Si el resultado de su investigación es una recomendación de política a aplicar ¿piensa en sus resultados a través de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres?</p> <p>¿Ha verificado si en su publicación/exhibición se presentan imágenes de diferentes géneros? ¿Ha considerado que tales imágenes podrían reproducir roles estereotipados de</p>	<p>¿Ha pensado como las personas de diferentes géneros podrían utilizar el estudio de diferentes formas?</p> <p>Estudio médico: ¿cómo un estudio mejora las vidas de hombres y mujeres?</p> <p>Si el resultado de un proyecto es un producto de tecnología: ¿Cómo impacta en hombres y en mujeres? ¿Cómo beneficiará las vidas de ambos?</p>

	¿Cómo diseñar contenido de Investigación/Curricular con sensibilidad de género? <i>(Pregunta principal: ¿por qué?)</i>		¿Cómo aplicar estructura teórica/metodológica? <i>(Pregunta principal: ¿cómo?)</i>		¿Cómo producir resultados con sensibilidad/conciencia de género? <i>(Pregunta principal: ¿Quién se beneficiará?)</i>	
	<p>¿Hombres y mujeres son representados de forma equitativa en las entidades que toman las decisiones?</p> <p>¿Cuál es la división de la propiedad de diferentes recursos entre géneros (ingresos)?</p> <p>Tener en cuenta cómo las experiencias de vida se viven de forma distinta dependiendo del género.</p> <p>¿son dominadas por los roles de género dominantes en la sociedad?</p>	<p>¿Ha considerado aumentar la diversidad de su equipo de proyecto?</p> <p>¿está derribando relaciones determinadas por género respecto a las relaciones jerárquicas?</p> <p>¿está desalentando segregación por género en su equipo?</p> <p>¿Las condiciones de trabajo dentro del proyecto están formadas por la forman en que les</p>	<p>relevantes para hombres y mujeres?</p> <p>Use lenguaje sensible para la redacción de los resultados, y así evitar que algunos resultados sean ignorados por generalizaciones propias del lenguaje (plural masculino).</p> <p>Si utiliza imágenes: piense en la forma en que tales imágenes podrían reproducir estereotipos de género.</p>	<p>¿La metodología está abarcando asuntos relevantes para hombres y mujeres?</p> <p>¿Se utiliza lenguaje sensible al género?</p> <p>Los cuestionarios, encuestas, grupos focales, etc. ¿Fueron diseñados para descifrar diferencias potencialmente relevantes relacionadas con sexo/género?</p> <p>Los grupos involucrados en el proyecto (por</p>	<p>género?</p> <p>¿Los análisis presentan tablas estadísticas, datos y descripciones con se enfoquen en las diferencias por género relevantes que surgieron durante el transcurso del proyecto?</p> <p>¿Existen instituciones, departamentos y revistas que se enfoquen en género entre otros grupos objetivos (los usuales de corriente principal)</p> <p>¿Ha considerado la publicación de descubrimientos/hallazgos relacionados con género?</p>	<p>¿Cómo el estudio se relaciona a los inequidades de género presentes en la sociedad?</p>

	¿Cómo diseñar contenido de Investigación/Curricular con sensibilidad de género? <i>(Pregunta principal: ¿por qué?)</i>		¿Cómo aplicar estructura teórica/metodológica? <i>(Pregunta principal: ¿cómo?)</i>		¿Cómo producir resultados con sensibilidad/conciencia de género? <i>(Pregunta principal: ¿Quién se beneficiará?)</i>	
	<p>¿Existen diferentes expectativas ante hombres y mujeres que influyen su comportamiento?</p> <p>Al identificar el problema de investigación: pensar en las diferencias corporales entre machos y hembras (y hombres y mujeres).</p> <p>¿Ha revisado literatura u otras fuentes de información relacionadas a las diferencias por género en su área de investigación?</p>	<p>acomoda a hombres y mujeres de igual forma?</p> <p>¿Existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la investigación?</p> <p>¿existe balance de género en el proyecto? (en todos los niveles y en los puestos de toma de decisiones)</p> <p>¿las condiciones de trabajo permiten a todos los miembros combinar trabajo y familia de forma satisfactoria?</p>		<p>ejemplo: muestras, ¿grupos de test) son balanceados por género?</p> <p>¿Los datos están siendo analizados considerando la variable sexo?</p> <p>¿Existen otras variables relevantes relacionadas a sexo?</p>	<p>¿Reporta los resultados desagregados por género?</p> <p>¿Tiene igual número de ambos sexos en sus muestras?</p>	

	¿Cómo diseñar contenido de Investigación/Curricular con sensibilidad de género? <i>(Pregunta principal: ¿por qué?)</i>		¿Cómo aplicar estructura teórica/metodológica? <i>(Pregunta principal: ¿cómo?)</i>		¿Cómo producir resultados con sensibilidad/conciencia de género? <i>(Pregunta principal: ¿Quién se beneficiará?)</i>	
	¿Existen? ¿En qué áreas se observa la ausencia de este enfoque? ¿ha verificado si se proyectan estereotipos de género en su investigación?	¿Existen mecanismos que aborden y monitoreen la Equidad de Género? ¿la metodología asegura que las diferencias de género se investigarán? ¿Qué serán presentadas en la publicación final?				

Material adicional:

Guía online de métodos para generar análisis desagregado según género (por áreas disciplinares):

http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home

Referencias bibliográficas:

European Institute for Gender Equality (2016) Gender equality in academia and research GEAR tool. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-9493-574-8

Puy, A., Pérez, MP. & Fordson, A. (2016) Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. GENDER-NET Report. France

Directorate-General for Research and Innovation - European Commission (2011) Toolkit Gender in EU-funded research. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-20432-6

Mihajlović Trbovc, J & Hofman, A. (2015) Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching, GARCIA working paper n. 6, Universidad of Trento.

Taher, N. (2006) Gender & Qualitative Interpretation of Data: A Gender Perspective. Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). Federal Department of Foreign Affairs (DFA), Berna.

Enseñanza – Docencia – Cursos

Cuál es el propósito/beneficio de mejorar la igualdad de oportunidades de aprendizaje?

- Expandir acceso a educación superior y consecuentemente en la participación del conocimiento relevante y mercado del trabajo.
- Mejorar la competitividad por medio del aumento del número de ciudades con grados de educación superior.
- Explotar el completo potencial de la sociedad – hombres y mujeres – talentos, creatividad e innovación.
- Mejorar la calidad de los resultados de investigación y enseñanza, identificando y alojando talento sin prejuicios, así como también excluyendo criterios irrelevantes subjetivos (sesgos de género).
- Promover la innovación a través de la diversidad. En este sentido, mejoras eficientes de la igualdad de oportunidades expanden el potencial futuro de la sociedad como un todo. Aparte de eso, igualdad de oportunidades son indispensables en el sentido de conformidad con los estándares supranacionales. Especialmente en el dominio educacional. Medias apropiadas a veces facilitan el acceso a financiamiento internacional.

Curriculum – Programas de estudio: ¿Quién está o estará involucrado en el desarrollo del currículo?, ¿tiene conocimientos respecto al desarrollo de contenidos con perspectiva de igualdad de oportunidades?

No basta con tener buenas intenciones, es necesario contar con profesionales que asesoren en temáticas de género, en particular debido a la manifestación inoportuna de mecanismos inconscientes que perpetúan estereotipos, tanto desde los profesores como los estudiantes.

Por este motivo se recomienda considerar durante la creación de cursos el uso de la siguiente tabla, que contiene diferentes dimensiones –con Equidad de Género.

Dimensiones para la Construcción de malla curricular (programas de cursos). Aspectos a considerar durante la construcción de un modelo de enseñanza orientado a la igualdad de oportunidades de aprendizaje.

Factores de Acceso y éxito	Aspectos relevantes durante la construcción de un CV				
	Definición de grupo objetivo y acceso	Necesidades de aprendizaje, objetivos de enseñanza y resultados de la enseñanza/aprendizaje	Definición y recopilación de contenidos de enseñanza	Recopilación de materiales de enseñanza	Metodología de enseñanza
Recursos Materiales	¿Los aranceles u otros costos relaciones (recursos necesarios para movilización, tecnología, materiales) se han fijado a un nivel que también permita a grupos financieramente desfavorecidos tener acceso a educación?	¿Quién está representado en el grupo que define las necesidades de enseñanza?	¿Se han puesto a disposición de todos los recursos para el involucramiento de experticia externa en temas de género?	¿Existen materiales de enseñanza disponibles que permitan mitigar desventajas para las personas que no pueden asistir a todas las unidades del curso de forma obligatoria/presencial debido a su labor vinculada a tareas familiares?	¿Las diferencias estereotipadas de la división del trabajo por género se hacen presentes durante clases? ¿Son reconocibles?
	¿Existen becas (otras fuentes de financiamiento) para compensar potenciales exclusiones (basadas en limitaciones materiales)?	¿Se ha evaluado/planeado el involucramiento de expertos en genero externos? ¿Utiliza material visual sensible al género?	¿Existen consideraciones concretas Para la incorporación de contenido relacionado con género, a incorporar y enseñar de forma objetiva en todos las partes del currículo apropiadas?	¿Los ejemplos y lenguaje utilizado abordan explícitamente a ambos géneros? ¿Se han evitado representaciones estereotipadas? ¿Son ambos géneros presentados explícitamente como pares e igualmente proactivos?	¿Utiliza lenguaje sensible/inclusivo cuando enseña o escribe los materiales del curso?

Factores de Acceso y éxito	Aspectos relevantes durante la construcción de un CV				
	Definición de grupo objetivo y acceso	Necesidades de aprendizaje, objetivos de enseñanza y resultados de la enseñanza/aprendizaje	Definición y recopilación de contenidos de enseñanza	Recopilación de materiales de enseñanza	Metodología de enseñanza
				¿el material de enseñanza existente evoca a la división tradicional del trabajo? ¿quiebra el patrón de representación usual (mujeres médicos, hombres enfermeros, por ejemplo)?	
Recursos simbólicos	¿La información acerca de los cursos se ha difundido activamente, inclusive en áreas donde los actores dominantes no son los típicos?	¿Se ha hecho una evaluación de cuáles son las calificaciones previas realmente requeridas? ¿Cuáles competencias deben enseñarse y cuales pueden asumirse como ya aprendidas/conocidas?	¿Se evita la “ceguera de género” en la definición de contenidos de enseñanza? ¿los contenidos afectan diferentemente a los géneros?	Incluya la dimensión de género durante la creación de un manual o guía del curso, incluyendo autoras en las lecturas obligatorias.	¿El comportamiento del profesor se ajusta y sirve de ejemplo para la justicia/Equidad de Género en el aumento de conciencia sobre la igualdad de oportunidades?
	¿Se motiva la participación de hombres y mujeres al difundir el programa de estudio? (consideraciones basadas en género al momento de elegir carrera. Puede existir la necesidad de explícitamente motivar al género infra representado a participar, ya sea con material que claramente indique que ambos sexos con activos y exitosos en	¿Se han definido diferencias de aprendizaje considerando la heterogeneidad de los grupos (diferentes precondiciones)?	¿los datos presentados en clases son expuestos de forma desagregada por sexo? ¿son analizados en profundidad si hay diferencias? ¿Se ha evitado ocupar ejemplos que contengan estereotipos de género, representaciones unilaterales, sexistas?	¿Existe conciencia en los estudiantes respecto a las inequidades que podrían enfrentar cuando sean profesionales? Si enseñan en una carrera dominada por hombres, ¿considera cómo las estudiantes se sienten respecto al campo profesional que enfrentarán? ¿Y viceversa?	¿Se ha identificado y corregido la existencia de interacciones cargadas de estereotipos dentro de clases? Los académicos/docentes están entrenados para manejar las diferentes necesidades y expectativas relacionadas con la motivación y la retroalimentación de sus

Factores de Acceso y éxito	Aspectos relevantes durante la construcción de un CV				
	Definición de grupo objetivo y acceso	Necesidades de aprendizaje, objetivos de enseñanza y resultados de la enseñanza/aprendizaje	Definición y recopilación de contenidos de enseñanza	Recopilación de materiales de enseñanza	Metodología de enseñanza
	el área).				diferentes estudiantes? Al tratar temática de género: ¿se involucra a los hombres o son temas más bien restringidos/dirigidos a mujeres?
Participación	¿Existe algún área profesional que evidencia un claro desbalance entre el número de mujeres y hombres a nivel estudiantil y académico?	¿Se ha tenido representación de hombres y mujeres, o personas con experiencia/formación formal en educación y género, durante la recopilación de necesidades de aprendizaje?	¿Cuáles actores son integrados dentro de la definición de contenidos relevantes (mujeres, hombres, personas con experiencia en género, estudiantes)?	¿Existe alguna recopilación de material de enseñanza que tenga directrices de cómo abordar diferentes actores y tipos de aprendizaje dentro de los grupos objetivo?	¿Los académicos trabajan generalmente con didáctica que responde a las necesidades de hombres y mujeres?
	¿Se han previsto medidas para activamente trabajar en el logro de grupos con balance de género?	¿Cómo logra que sus estudiantes sean más conscientes de estereotipos de género conectado con el camp que enseña?	¿Se toma en cuenta los intereses de hombres y mujeres en la representación de temas, selección de ejemplos y lenguaje?	¿Los materiales disponibles son lo suficientemente flexibles para permitir el acceso individual y establecer prioridades?	¿Son ambos géneros activamente mencionados e involucrados durante clases? ¿se estimula a los estudiantes a formar grupos de trabajo mixtos?
	¿Han sido considerados de forma objetiva la definición de grupo objetivo y los requerimientos de acceso	Incluya aspectos de género como requerimiento para trabajos de seminario o proyectos estudiantiles.	¿Contempla el curso cómo sus estudiantes, como futuros profesionales, se enfrentarán a asuntos de		Desagregar datos por género. Realice análisis de género de datos ya existentes.

Factores de Acceso y éxito	Aspectos relevantes durante la construcción de un CV				
	Definición de grupo objetivo y acceso	Necesidades de aprendizaje, objetivos de enseñanza y resultados de la enseñanza/aprendizaje	Definición y recopilación de contenidos de enseñanza	Recopilación de materiales de enseñanza	Metodología de enseñanza
	(requerimiento de calificaciones, cursos prácticos, etc.) o solo los típicos tradicionales (lo cual puede llevar a preguntarse por los “graduados ideales”)?		género en el transcurso de su trabajo profesional? ¿Serán sensibles a diferentes necesidades que hombres y mujeres puedan tener como clientes/pacientes/pupilos o usuarios de sus productos?		Ejercite metodología sensible de género con estudiantes, abordando estudios existentes y ajustándolo a que provean información/datos sensibles al género
	¿Existen exámenes iniciales que contemplen diferentes habilidades/tipos de aprendizaje? ¿Existen tareas para grupos con diferente tipo de conocimiento previo?	Dedique al menos una clase a la dimensión de género del tema principal del curso.			
Reconocimiento y evaluación	¿La Imagen profesional de la disciplina, a introducir con el Currículo, contiene potencialmente estereotipos de género?	¿Existen medidas para cursos con fuerte segregación de género de incluir un manejo, que refleje la existencia de división de trabajo por género y otros aspectos vinculados a género en las habilidades comprometidas?	¿Utiliza investigaciones relevantes con perspectiva de Equidad de Género (o vinculado) en la presentación de contenido didáctico?	¿El material de enseñanza contiene explícitamente formulaciones con objetivos, indicaciones claras de conocimiento previo necesario, así como también del conocimiento a obtener y los criterios de evaluación exitosos?	¿Han sido informados los profesores que las expectativas de desempeño pueden tener impacto en el desempeño mismo y que, debido a estereotipos de género, hombres y mujeres a veces enfrentan diferentes expectativas de desempeño?

Factores de Acceso y éxito	Aspectos relevantes durante la construcción de un CV				
	Definición de grupo objetivo y acceso	Necesidades de aprendizaje, objetivos de enseñanza y resultados de la enseñanza/aprendizaje	Definición y recopilación de contenidos de enseñanza	Recopilación de materiales de enseñanza	Metodología de enseñanza
	¿Las expectativas relacionadas con aptitudes y habilidades, posiblemente marcadas por estereotipos, impide el reclutamiento apropiado de estudiantes?	¿El entendimiento de aspectos relevantes de género/capacidad de analizar inequidades relacionadas a temáticas del curso, han sido explícitamente incluidos en la definición de los resultados de aprendizaje?	¿Los temas como “valores” y “actitudes” hacia la igualdad de oportunidades se tematizan expresamente o son presentados positivamente?		Prestar atención al enfoque que se le da a las “historias de éxito” vinculadas a la Universidad o Facultades respecto a exestudiantes ¿son iguales los enfoques frente a la experiencia de una mujer vs la de un hombres?
	¿Existe la posibilidad de que potenciales participantes estén influenciados por expectativas comunes (“ <i>las mujeres no hacen esto...</i> ”) en la decisión a favor o en contra del curso a ser desarrollado?		En disciplinas en donde actualmente no existe investigación por género: ¿existe al menos alguna división del trabajo asociada al género, tematizada o creada para generar conciencia? ¿Las descripciones de cursos contienen objetivos explícitos, indicaciones claras del conocimiento previo y el conocimiento a obtener, así como también los criterios de evaluación exitosa?		¿Se invita de forma balanceada a académicos hombres y mujeres como profesores visitantes al curso? ¿Ha invitado a un investigador sensible en temas de género? ¿Atrae estudiantes de ambos géneros a su curso?

Material adicional:

Tutoriales para evitar sesgos de género en la enseñanza:

<https://genderbiasbingo.com/web-based-teaching-and-training/#.W7Z2dGhKiUI>

Referencias bibliográficas:

Swedish Secretariat for Gender Research (2016) Guidelines for Gender Mainstreaming Academia. Gender Equality in Academia, 1. Universidad of Gothenburg

The Swedish International Development Cooperation Agency - SIDA (2016) Gender in Research Cooperation: Gender Tool Box. Stockholm: Edita.

Mihajlović Trbovc, J & Hofman, A. (2015) Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching, GARCIA working paper n. 6, Trento: Universidad de Trento.

Hey, B. (2010). Guidelines on Gender-Fair Curriculum Development. Graz: Universidad de Graz.

Stevens, I. & Van Lamoen, I. (2001) Manual on Gender Mainstreaming at Universities. 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach'. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers. ISBN 9789044111965

Anexo Subcomisión 4:

Institucionalidad: Oficinas, Centros y Programas de Estudios sobre Equidad de Género en el mundo.

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) Universidad de Chile http://www.ciegchile.com/	Centro interdisciplinario, en la facultad de Ciencias Sociales	10 docentes	Investigación docencia	Dos diplomados Un magíster Cursos de formación general en pregrado Una revista científica (ISI) Capacitación y consultoría	Diversidad cultural y creativa: discriminación, marginación (mujeres campesinas, indígenas, especialmente mapuches, y populares) Relaciones e identidades de género (masculinidad, etnicidad, educación y familia, y la dimensión psicosocial)
El Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina (CEGECAL) Universidad de Chile http://cegecal.uchile.cl/web/	Facultad de humanidades	8 académicos	Investigación docencia	Dos diplomados y un magister Una revista científica (latindex)	Teoría crítica Epistemología feminista Historia de las mujeres Estudios culturales Psicoanálisis Geografía humana Trabajo y globalización Educación, filosofía, arte, literatura y comunicaciones. La línea conductora de todas estas disciplinas es el uso del Género como categoría de análisis.

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG) del Colegio de Mexico https://pieg.colmex.mx	Centro no dependiente de una facultad	8 académicos + 7 profesionales y/o administrativos	Investigación docencia extensión	Un magister y una oferta diferenciada de cursos de pregrado Un seminario permanente y cursos de verano para diferentes carreras. Una revista científica (scielo)	Género, Políticas Públicas y Ciudadanía Género, Cuerpo y Sexualidades Género, Feminismo, Historia y Cultura Género, Salud y Ciudadanía
Centro de Investigación y Estudios de Género (CIEG) Universidad Nacional Autónoma de Mexico http://cieg.unam.mx	Centro no dependiente de una facultad	6 académicos, 4 técnicos académicos, 3 post doctorandos, 14 funcionarios	Investigación, docencia, extensión, oficina	Cursos de pregrado y postgrado. Talleres para todos los estamentos, Consultora, Editorial. Una revista (scopus)	Estudios teóricos y metodológicos en género Desigualdades contemporáneas Identidades y Estudios de la Subjetividad Representaciones y prácticas culturales Género en la ciencia, la tecnología y la innovación
Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género (IIEG) de la Universidad de Buenos Aires http://genero.instit	Facultad de filosofía y letras	109 entre académicos, tesis, investigadores y funcionarios	Investigación, docencia	Un doctorado, Una revista, Coloquios y seminarios	Estudios de género: derechos, sexualidad, cuerpo, políticas, entre otras.

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
utos.filo.uba.ar/iiege					
Grupo De Investigación En Estudios De Género (GENERO-PUCP) http://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/genero/acerca-del-grupo/mision-vision-y-objetivos		5 académicas	Investigación revisión curriculares	Una maestría y un diplomado, Estudios.	Violencia de Género Género e Interculturalidad Equidad de Género en instituciones de educación superior Derecho y Género Literatura y Género Políticas sociales y desarrollo
Department of Gender and Women's Studies (Berkeley) http://live-department-of-gender-womens-studies.pantheon.berkeley.edu/	Departamento independiente	14 académicos del departamento más 142 académicos afiliados desde 35 departamentos. 5 Profesionales o administrativos	Investigación; docencia	Todo pregrado y post grado. Gestiona dos fundaciones para financiar becas e investigación. Gestiona una biblioteca y bases de dato	El grupo es muy amplio y diverso. Con 35 departamentos involucrados se abordan casi todos los temas ligados a estudios de la mujer y LGBT
Gender Studies Programme (Notre Dame)	Programa interdisciplinario en el College of Arts and Letters, dirigido por un	2 académicos en la dirección más 64 académicos de 18	Investigación; docencia;	Todo pregrado y post grado; se gestionan premios y un Endowment para investigación de pregrado	Significado del género, — y temas ligados como el sexo, la sexualidad, la raza, la etnicidad, la clase, la religión y la nacionalidad — en

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
https://genderstudies.nd.edu/	comité de pilotaje compuesto por representantes de Arte, ciencias sociales y del departamento.	departamentos			todas las áreas de la vida humana, especialmente en la formación social de las identidades humanas, prácticas e instituciones. En el contexto de la identidad católica de la Universidad, los estudios de género facilitan el estudio de la intersección del género y la religión en la formación de la ética, la cultura y la política
Institute for Research on Women, Gender, and Sexuality (Columbia) http://irwgs.columbia.edu	Instituto interdisciplinario afiliado a humanidades	5 administrativos o profesionales 9 académicos del instituto, un comité ejecutivo compuesto por 25 académicos; 87 académicos afiliados	Investigación y docencia	Programas de pregrado, certificados de grado (especialización de doctorado) ofrece becas para doctorados en otros departamentos. Investigación y docencia militante.	Feminismo Historia de la mujer Diferencias sociales Sexualidad LGBT Queer theory
The Center for Gender & Sexuality Law (Columbia) https://www.law.columbia.edu/gender-sexuality	Centro de la escuela de Derecho	10 académicos de Derecho 4 profesionales	Investigación, advocacy, lobby	Investigación y clínica jurídica especializada. Consultoría e intervención en políticas públicas	Derecho sexualidad y género
Eje transversal Género (Pantheon-Sorbonne, Paris 1) https://www.pant	Eje transversal con apoyo administrativo de la Facultad de Historia y Geografía	18 académicos de 7 unidades académicas	Docencia y apoyo a dirección de tesis	Certificado de estudios de género que complementa Master o Doctorado	

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
heonsorbonne.fr/axe-de-recherche/laxe-transversal-genre/certificat/					
Departamento de Estudios de Género (Université de Saint-Denis, Paris8)) y laboratorio de estudios de género y las sexualidades (CNRS-Paris 8) http://www.genre.univ-paris8.fr	Unidad académica de la facultad de Letras y laboratorio de investigación CNRS.	6 académicos, administrativos; 3 académicos asociados. El laboratorio tiene 5 investigadores y 16 académicos asociados (más de 50 doctorandos)	Docencia e investigación	Master y doctorado. Una revista	Teoría, lenguaje y discurso Política, poética y estética del cuerpo Género, raza y nación Cuidado, ética y educación
Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere – CIRSDe Università degli Studi di Torino https://www.cirsde.unito.it/it	Desde 1988, creado inicialmente en el departamento de Humanidades, y aumentado por la adhesión sucesiva de departamentos e institutos. Es un Centro Interdepartamental.	Cuenta con un Comité Científico. Integran el centro más de 40 académicos.	Realiza Investigación y Docencia. La investigación es amplia pero mucha realizada con fondos europeos y para la orientación de políticas públicas en el área.	Cursos de perfeccionamiento y especialización, cursos para otras carreras y especialmente para la administración pública.	Género, estereotipos y profesiones. Tutela jurídica de la condición de género. Educación en Equidad de Género. Violencia sexual Mujer y mercado Laboral

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
<p>Centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE) Università di Bologna</p> <p>http://www.edu.unibo.it/it/ricerca/centri-di-ricerca/centro-studi-sul-genere-e-leducazione-csge</p>	<p>Depende del departamento de educación.</p>	<p>Los del departamento y asociados</p>	<p>Investigación interdisciplinaria en género y educación.</p>	<p>Cursos, Maestría, Doctorado.</p>	<p>Educación a la feminidad y masculinidad (y condicionamientos relacionados, estereotipos, prejuicios, etc.) en el contexto local, italiano e internacional; Relaciones de género y educación para la relación entre hombres y mujeres; Cuestiones de género en contextos de intervención educativa, social, cultural, educativa y social; Procesos de discriminación sexual y condiciones de desigualdad; Representaciones sociales y mediáticas de las diferencias de género; Género, socialización e inmigración.</p>
<p>Centro Interdipartimentale di Women's Studies "Milly Villa" Università della Calabria</p> <p>http://women.unic.al.it</p>	<p>Presente en tres facultades: Letras, Economía y Ciencias políticas; y en el doctorado en Filosofía.</p>		<p>- Investigación sobre cuestiones de género; -</p>	<p>Cursos, seminarios, realización de tesis en el campo de Estudios de la Mujer; - Cursos realizados a más de 700 alumnas.</p>	<p>Investigación sobre cuestiones de género; - Apoyo a las mujeres jóvenes que desean continuar su camino de investigación después de la graduación; - Acciones para sensibilizar, monitorear y controlar las oportunidades reales ofrecidas a las mujeres dentro y fuera de la Universidad de acuerdo con las estructuras de Igualdad de Oportunidades; - fortalecer las relaciones con grupos de mujeres (institucionalizadas o no) que trabajan fuera de la Universidad,</p>

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
					poniendo a disposición sus habilidades y estructuras para apoyar el trabajo educativo en las escuelas u otras iniciativas.
ABCD: Ateneo Bicocca – Coordinamento Donne Centro per lo Studio dei Problemi di Genere Università di Milano-Bicocca http://www.abcd.unimib.it/	Centro interdepartamental radicado en el Dipartimento dei Sistemi Giuridici				Mujeres en la política. Curso de formación en el lenguaje político. Laboratorio de género, cultura y transformación social.
DoDiGe - Studi e Ricerche Donne e Differenze di Genere Università di Milano http://www.sps.unimi.it/ecm/home/ricerca/centri-di-	Facultad de ciencias políticas. Al momento Adhieren al Centro académicos de la facultad de ciencias sociales, el departamento de ciencias de la alimentación, derecho público y otros.	Es el primer centro universitario de investigación en Italia sobre el tema de la Equidad de Género en la investigación y en la ciencia y la Equidad de Género en las carreras	Ofrece servicios de consultoría e información; Participa en proyectos nacionales y europeos. El Centro ha fortalecido con el tiempo una fuerte vocación a la investigación multidisciplinaria, a la incorporación de la Equidad de Género y a la "genetización" de las disciplinas.	Promueve conferencias, seminarios, cursos y otras iniciativas públicas;	Mujeres y ciencia. Investigación sobre las desigualdades de género en las carreras científicas. Seguimiento y evaluación de medidas de Equidad de Género en investigación, innovación y ciencia. Igualdad de oportunidades, trabajo y organizaciones. Medicina de género y equidad de acceso a la salud. Mujeres y participación política. Derechos, no discriminación e interseccionalidad. Género y bienestar. Evaluación de

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
ricerca/dodige-studi-e-ricerche-donne-e-differenze-di-genere		científicas.			políticas públicas y corporativas. Género y periodismo: estereotipos de lenguaje y género en los medios. Género, cooperación y desarrollo.
Osservatorio Interuniversitario sugli studi di genere, parità e pari opportunità Università di Roma Tre http://www.giobs.it/		6 profesoras	Contribuir a una mayor difusión y comunicación de las iniciativas emprendidas en los diversos contextos universitarios e institucionales sobre estudios e investigaciones sobre cuestiones de género, sobre igualdad de oportunidades e igualdad de oportunidades, colaborando con todas las iniciativas, también emprendidas en el mundo asociativo, destinadas a crear conciencia sobre la igualdad de oportunidades; Especialmente entre las nuevas generaciones con las que tiene una relación privilegiada vinculada a su función formativa.	Entrega becas de estudio	Actividades sobre: Congresso mondiale del WEF- Women Economic Forum di New Delhi sulla Goodness Economy,
Centro di Studi	Dipartimento di Studi	16 docentes de		Seminarios de crédito	Género e identidad (identidad de

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
Interdisciplinari di Genere Università di Trento https://www.unitn.it/csg/	Giuridici Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale Dipartimento di Lettere e Filosofia Dipartimento di Informatica e Studi Aziendali Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive Facoltà di Giurisprudenza Dipartimento di Economia	diversos departamentos. Incorpora miembros de instituciones locales del trentino.		Cursos en la Universidad Maestría Cursos de formación	género, socialización, narración, feminidad / masculinidad, orientación sexual, prácticas discursivas); Género, derechos y políticas (educación / capacitación, trabajo, ciudadanía, relaciones personales, familia, movimientos, legislación, instituciones, política, sindicatos, empresas, bienestar, etc.); Género y categorías de diferencia (raza, religión, etnia, idioma, nacionalidad, especie, multiculturalismo y prácticas interculturales, tecnologías e hibridaciones, etc.); Teorías de género (filosofías, historias, ciencias, epistemologías, sexualidad, identidad, representaciones, etc.).
Núcleo de Estudos de Gênero da Universidade Federal do Paraná http://www.genero.ufpr.br/	Creado en 1994 con el objetivo de estimular los estudios y las discusiones sobre cuestiones de género, promoviendo seminarios, conferencias, proyectos y eventos de extensión. Vinculado al Sector de Ciencias Humanas el	24 profesores de diferentes departamentos de la misma universidad y de otras universidades	Tesis de doctorado, artículos y producción científica		Historia de la mujer Género, cuerpo, sexualidades, identidades y cuidado Policía femenina factores personales y cultura organizacional desde la Equidad de Género Relaciones de género, subjetividades e docencia femenina en teología católica

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
<p>Núcleo de Estudios e Pesquisas sobre a Mulher. Universidade de São Paulo.</p> <p>https://nemgeusp.weebly.com/</p>	<p>Núcleo es un espacio interdisciplinario e interinstitucional</p> <p>Es un órgano de la Pró-Reitoria de investigação da Universidade de São Paulo. Desde 1985.</p>	<p>Tiene varios investigadores mayormente de la propia USP y de diferentes unidades académicas. Una dirección colegiada y un comité científico internacional. Además, alumnos de grado, Postgrado y Postdoctorado, de la USP y de otras instituciones de Brasil y del Exterior y profesionales portadores de diploma de nivel superior en calidad de investigadores temporales o comisionados.</p>	<p>Estudiar la problemática de la condición femenina, con énfasis en la realidad brasileña. Intervenir en las políticas públicas propiciando asesoría a los poderes gubernamentales, para cohibir la violencia e implantar igualdad de oportunidades para la mujer</p> <p>Propiciar a docentes, investigadores y estudiantes la oportunidad de realizar investigaciones sobre relaciones sociales de género. Colaborar para la formación de investigadores / as y personal docente de universitario</p> <p>Prestar colaboración didáctica y científica a la colectividad en general. Divulgar los resultados de trabajos e investigaciones sobre la mujer y la cuestión de las relaciones</p>	<p>Realizar cursos, eventos científicos, intercambio técnico-científico y cultural con entidades nacionales y extranjeras. nivel</p>	<p>- Género: economía, educación, trabajo, salud, familia, geografía, medio ambiente, políticas públicas, etnia, relaciones jurídicas, sexualidad</p> <p>- Mujer: violencia, comunicación, holocausto, inmigración</p>

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
			sociales de género.		
NEPGD - Núcleo de Estudios e Pesquisas sobre Gênero e Direito Universidade Federal da Paraíba http://www.cci.ufpb.br/nepgd/	Vinculado directamente a un centro de Ciencias Jurídicas	7 profesores 2 coordinadores. 3 estudiantes de postgrado. 10 estudiantes de grado 3 colaboradores.	Fomentar investigaciones y estudios sobre teorías feministas del derecho y de la justicia, mujeres y ciudadanía y relaciones de género; - Promover actividades académicas sobre el tema, principalmente talleres, cursos de extensión y encuentros científicos; - Desarrollar actividades de extensión y de práctica jurídica vinculadas a las cuestiones de las mujeres; - Mantener observatorio sobre legislación, jurisprudencia y políticas públicas en torno a la temática de las mujeres y de las relaciones de género.	Tesis de grado y maestría.	Teoría feminista del derecho y de la justicia - Género, derecho y medios - Género, derecho y salud - Derecho y desarrollo
Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade Universidade Federal de Campinas	NEGES funciona junto al Laboratorio de Prácticas Sociales (Antropología) y está vinculado al Curso de Licenciatura en Ciências Sociais da UFCG/Campus Sumé.	7 profesores y un coordinador	Investigación, asesorías, cursos de formación.		Género, Familia y Sexualidad; - Hombres, masculinidades y contextos sociales; - Violencias de género.

Nombre	Estructura	Planta	Funciones	Oferta	Áreas de investigación y docencia
(UFCG/Campus Sumé). http://www.cdsa.ufcg.edu.br/site/?page_id=2712					

Anexo: Estudios Solicitados por la Comisión Mujer y Academia II

Posible sesgo en la encuesta docente (LIES)

“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

Preliminares e intereses de investigación:

La Encuesta Docente aplicada en la UC es un instrumento que permite mejorar la docencia universitaria. Por otro lado, los resultados de la encuesta docente son parte de la información que la Universidad considera al momento de la calificación y promoción de los académicos. Uno de los antecedentes importantes que es necesario considerar es que responder la Encuesta Docente es voluntario: los estudiantes son invitados a responder, pero es decisión de ellos si aceptan o no dicha invitación.

La Comisión Mujer y Academia ha solicitado analizar los resultados de la Encuesta Docente específicamente en relación al eventual sesgo de sexo de la encuesta, esto en dos niveles:

- Cómo son evaluados las profesoras comparado con los profesores.
- Cómo evalúan las alumnas versus los alumnos.
- Cómo evalúan las alumnas a profesoras versus profesores.
- Cómo evalúan los alumnos a profesoras versus profesores.

Alcances metodológicos:

Para cumplir con estos objetivos, es necesario definir el concepto de *sesgo*, lo que puede hacerse en términos formales, pero que tiene una definición sustantiva clara: si, por ejemplo, la proporción de estudiantes hombres que recomienda a un profesor es distinta a la proporción de estudiantes mujeres que recomienda a un profesor, diremos que dicha pregunta tiene sesgo de sexo. Dicha pregunta está sesgada en favor de los hombres si la proporción de respuestas entre hombres es mayor a la proporción de respuestas entre mujeres; en caso contrario, la pregunta es sesgada en favor de las mujeres. En términos formales, la noción de sesgo es la negación lógica del concepto de ausencia de sesgo, la que a su vez corresponde a una característica básica de un experimento aleatorizado.

El problema en cuestión tiene una complejidad adicional, a saber, que la Encuesta Docente ya tiene un sesgo dado que hay estudiantes que no responden la misma. Por lo tanto, *es importante analizar el problema del sesgo de sexo en el contexto del sesgo inducido por las no-respuestas.*

Recursos disponibles:

Datos de cuatro semestres desde el año 2016. La información útil disponible corresponde a: año de aplicación de la encuesta, periodo, identificador único del estudiante, información reportable, código único de curso, asignatura, sigla, sección, cantidad de secciones, créditos, tipo de asignatura, número total de

Consultoría Dirección de Desarrollo Académico UC
“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

docentes, código único del docente, total de estudiantes inscritos en el curso, total de respuestas, porcentaje de respuestas, promedio de notas de alumnos, promedio total del curso, porcentaje de aprobación del curso,

Consultoría Dirección de Desarrollo Académico UC
“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

promedio global acumulado, promedio crédito aprobación curso, respuestas evaluación docente, sexo alumno, sexo docente. La información que no está disponible para todos los estudiantes corresponde a las respuestas de la evaluación docente.

Objetivos específicos:

De acuerdo a los antecedentes, alcances metodológicos y recursos, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- 1) Analizar el sesgo inducido por la no-respuesta. Ello implica en particular analizarlo teniendo en cuenta el rendimiento de los estudiantes.
- 2) Analizar el sesgo inducido por la no-respuesta de forma longitudinal durante cuatro semestres, teniendo en cuenta el rendimiento de los estudiantes.
- 3) Definir sesgo de sexo por pregunta, y luego proponer una definición de sesgo de sexo para la Encuesta Docente en su totalidad. Estas definiciones deben hacerse en el contexto del sesgo inducido por la no-respuesta, teniendo en cuenta los respectivos rendimientos. Las definiciones se determinan “graduando” los niveles de sesgo reconocidos en respuestas a preguntas individuales.
- 4) Analizar el eventual sesgo de sexo para cada semestre teniendo en cuenta el área del conocimiento al cual pertenecen los cursos, así como los rendimientos de los estudiantes.
- 5) Analizar el eventual sesgo de sexo de manera longitudinal, teniendo en cuenta el área del conocimiento al cual pertenecen los cursos, así como los rendimientos de los estudiantes.

Responsables Laboratorio Interdisciplinario de Estadística Social (LIES): Ernesto San Martín y Trinidad González.

**Durante el proceso de asesoría, se puede solicitar apoyo de personal técnico, acordado con la contraparte*

La información contenida en este documento debe ser tratada de manera confidencial.

Consultoría Dirección de Desarrollo Académico UC
“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

1) Descripción de actividades según objetivos del estudio

Objetivo 1: Analizar el sesgo inducido por la no-respuesta. Ello implica en particular analizarlo teniendo en cuenta el rendimiento de los estudiantes				
Nº	Actividades	Responsables	Productos específicos	Tiempo de destinación
1	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Revisión propuesta de investigación	1
2	Revisión información disponible (recursos y alcances de las bases de datos)	LIES	Informe de viabilidad para identificar en qué grado se pueden responder la preguntas de interés Informe de calidad de los datos	2
3	Diseño de investigación y análisis preliminares	LIES	Informe de propuesta diseño de investigación y plan de análisis (que incluye todos los objetivos específicos). Informe de resultados descriptivos preliminares.	4
4	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición de resultados descriptivos. Exposición de plan de análisis estadístico (discusión de la metodología y exposición de las técnicas a utilizar). Según calidad de los datos se evaluará ajuste de la agenda y presupuesto.	NA
5	Análisis del sesgo	LIES	Informe de análisis de sesgo.	4
6	Revisión de informe	DDA	Envío de comentarios al análisis enviado.	NA
7	Ajustes según comentarios	LIES	Ajuste de informe según los comentarios obtenidos Preparación de exposición de resultados.	3
8	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición resultados análisis de sesgo. Discusión de ajustes de los resultados.	NA
Horas totales de destinación				14
Producto final: Informe de análisis resultados sesgo inducido por la no-respuesta según rendimiento				

Consultoría Dirección de Desarrollo Académico UC
“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

Objetivo 2: Analizar el sesgo inducido por la no-respuesta de forma longitudinal				
Nº	Actividades	Responsables	Productos específicos	Tiempo de destinación
1	Diseño de investigación	LIES	Informe de propuesta técnica de análisis	3
2	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición técnicas de análisis	NA
3	Análisis del sesgo	LIES	Informe de análisis de sesgo.	4
4	Revisión de informe	DDA	Envío de comentarios al análisis enviado.	NA
5	Ajustes según comentarios	LIES	Ajuste de informe según los comentarios obtenidos Preparación de exposición de resultados.	3
6	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición resultados análisis de sesgo. Discusión de ajustes de los resultados.	NA
Horas totales de destinación				10
Producto final: Informe de análisis resultados sesgo inducido por la no-respuesta de forma longitudinal				

“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

Objetivo 3: Definir sesgo de sexo por pregunta, y luego proponer una definición de sesgo de sexo para la Encuesta Docente en su totalidad. Estas definiciones deben hacerse en el contexto del sesgo inducido por la no-respuesta				
Nº	Actividades	Responsables	Productos específicos	Tiempo de destinación
1	Construcción de definición de sesgo de sexo por preguntas, y propuesta de comunicabilidad	LIES	Informe técnico	2
2	Construcción de definición de sesgo de sexo para la Encuesta Docente, y propuesta de comunicabilidad	LIES		2
3	Construcción de definición de sesgo de sexo por pregunta, y propuesta de comunicabilidad en el contexto de sesgo inducido por no-respuesta	LIES		2
4	Construcción de definición de sesgo de sexo para la Encuesta Docente, y propuesta de comunicabilidad en el contexto de sesgo inducido por no-respuesta	LIES		2
5	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición de las definiciones conceptuales y discusión de su comunicabilidad. Ajuste de definiciones	NA
6	Ajuste de informe	LIES	Informe que incorpore ajuste de definiciones según discusión con la contraparte.	2
Horas totales de destinación				10
Producto final: Informe técnico de las definiciones y caracterizaciones teóricas establecidas.				

Consultoría Dirección de Desarrollo Académico UC
“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

Objetivo 4: Analizar el eventual sesgo de sexo para cada semestre				
Nº	Actividades	Responsables	Productos específicos	Tiempo de destinación
1	Diseño de investigación	LIES	Informe de propuesta técnica de análisis	3
2	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición técnicas de análisis	NA
3	Análisis del sesgo	LIES	Informe de análisis de sesgo.	5
4	Revisión de informe	DDA	Envío de comentarios al análisis enviado.	NA
5	Ajustes según comentarios	LIES	Ajuste de informe según los comentarios obtenidos Preparación de exposición de resultados.	3
6	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición resultados análisis de sesgo. Discusión de ajustes de los resultados.	NA
Horas totales de destinación				11
Producto final: Informe de análisis resultados sesgo de sexo				

Consultoría Dirección de Desarrollo Académico UC
“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

Objetivo 5: Analizar el eventual sesgo de sexo para cada semestre de forma longitudinal				
Nº	Actividades	Responsables	Productos específicos	Tiempo de destinación
1	Diseño de investigación	LIES	Informe de propuesta técnica de análisis	3
2	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición técnicas de análisis	NA
3	Análisis del sesgo	LIES	Informe de análisis de sesgo.	5
4	Revisión de informe	DDA	Envío de comentarios al análisis enviado.	NA
5	Ajustes según comentarios	LIES	Ajuste de informe según los comentarios obtenidos Preparación de exposición de resultados.	3
6	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición resultados análisis de sesgo. Discusión de ajustes de los resultados.	NA
Horas totales de destinación				11
Producto final: Informe de análisis resultados sesgo inducido por la no-respuesta de forma longitudinal				

Consultoría Dirección de Desarrollo Académico UC
“Evaluación del Posible Sesgo de Sexo en la Encuesta Docente”

Consolidación de la información				
Nº	Actividades	Responsables	Productos específicos	Tiempo de destinación
1	Consolidación informe final	LIES	Informe final preliminar	2
2	Revisión de informe	DDA	Envío de comentarios al análisis enviado.	NA
3	Ajustes según comentarios	LIES	Ajuste de informe según los comentarios obtenidos. Preparación de exposición de resultados.	2
4	Reunión con contraparte	DDA-LIES	Exposición resultados análisis de sesgo. Discusión de ajustes de los resultados. Discusión estrategias de difusión de los resultados finales	NA
Horas totales de destinación				4
Producto final: Informe final del estudio				

2) Comentarios finales

La contraparte revisará la presente propuesta y de acuerdo a ésta, se discutirá:

- La fecha de inicio del proyecto
- Los tiempos de destinación de las etapas.
- Pertinencia de las etapas.

En esta propuesta la contraparte puede considerar la presentación pública de resultados ante las instancias que estime conveniente.

Anexo: Antecedentes Comisión Mujer y Academia II

Informe Mujer y Academia UC (2013)

Mujer y Academia en la UC

Antecedentes generales

Existe amplia evidencia internacional que indica que la población femenina ha incrementado su participación en el acceso a la educación superior, como lo muestran a nivel mundial los datos asociados a la evolución de la tasa bruta de matrícula en la educación superior (porcentaje del mismo grupo etario que cursa estudios), que pasó del 11% en 1970 al 26% en 2009 para los hombres, con un incremento del orden del 136%, y del 8% al 28% para las mujeres, con un incremento del 250%. Sin embargo, al desagregar los porcentajes de participación de hombres y mujeres en los cuerpos académicos de instituciones de enseñanza superior según el nivel de grado académico alcanzado, se observa que siendo equivalentes a nivel Licenciatura, las mujeres son mayoría a nivel de Magíster, para luego disminuir notoriamente a nivel de etapas iniciales de postdoctorado, y aún de manera más marcada para posiciones permanentes con alta dedicación a la investigación o creación, alcanzando en este último caso valores del orden de 80% y 20%, para hombres y mujeres, respectivamente. En el caso particular de Chile, el Informe sobre Personal Académico del Sistema de Información de Educación Superior (SIES) indica que en el año 2014 había en el sistema 8.601 académicos con grado de doctor (10.4% del total de académicos), de los cuales 6.020 eran hombres y 2.581 mujeres, representando al 70% y 30%, respectivamente.

La Tabla I muestra una comparación del porcentaje de académicas mujeres en las distintas categorías en Planta Ordinaria en la Universidad y en el sistema universitario en Estados Unidos. Los datos muestran claramente que la participación de mujeres en la Planta Ordinaria de la Universidad es inferior a estándares internacionales.

TABLE I: % de Académicos Mujeres por Categoría Académica²⁸

Académica CATEGORIA	U. C	Ues. E.E. U.U.
Titular	17.7 %	29.1 %
Asociado	30.1 %	42.2 %
Asistente	37.1 %	49.3 %

La Tabla II muestra el porcentaje de académicos hombres y mujeres, en términos de jornadas completas equivalentes (JCE) en el sistema universitario chileno. Los datos muestran que la distribución en la Universidad es muy similar a la del conjunto de las universidades tradicionales.

TABLA II: SISTEMA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR
 % Jornadas Completas Equivalentes

	Mujeres	Hombres
TOTAL UNIVERSIDADES	41.6 %	58.4 %
U. PRIVADAS	47.2 %	52.8 %
U. PUBLICAS NO ESTATALES	36.0 %	64.0 %
U. ESTATALES	36.2 %	63.8 %
U. C.	36.5 %	63.5 %

El desarrollo exitoso de la carrera académica de mujeres también está asociado a la disponibilidad y acceso a recursos para proyectos de investigación. En el ámbito nacional, y respecto a la participación en investigación, las estadísticas asociadas a los concursos FONDECYT muestran que en el año 2008 el porcentaje del total de proyectos aprobados con investigador principal hombre fue 79.8% y 20.2% en el caso de investigador principal mujer. Estos porcentajes han experimentado ligeras variaciones, alcanzando 77.6% para hombres y 22.4% para mujeres, en el 2015. En este mismo concurso la tasa de aprobación fue 73.1% para hombres y 26.9% para mujeres. En este contexto FONDECYT ha introducido políticas que favorecen la participación de mujeres en los concursos de proyectos de investigación, al considerar que en caso de investigadoras que acrediten el nacimiento de un(a) hijo(a) durante el período a considerar para evaluación de la productividad académica, este período se extiende en dos años adicionales a los considerados para los hombres.

El desbalance entre el grado de acceso de la mujer a la educación superior y su posterior participación en la academia ha generado atención creciente en el contexto internacional, lo que ha motivado diversos estudios y propuestas de acción. Estos estudios identifican tres

²⁸ Fuente: Table 291. Full-time instructional faculty in degree-granting institutions, by race/ethnicity, sex, and academic rank: Fall 2007, fall 2009, and fall 2011 in U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Winter 2007-08, Winter 2009-10, and Winter 2011-12, Human Resources component, Fall Staff section.

factores principales que inciden en la baja participación de la mujer en la academia: 1) barreras de ingreso sociales y estructurales, 2) prácticas laborales que dificultan la promoción y ascenso, y 3) dicotomía vida familiar vs vida laboral. Si bien estos factores afectan de manera general a la inserción laboral de la mujer, ellos adquieren características propias en el contexto académico. En efecto, entre las barreras de ingreso adquieren en este caso particular relevancia los estereotipos y prejuicios vinculados a sexo, las oportunidades de cursar estudios de postgrado a nivel de doctorado y asumir posiciones postdoctorales, y las prácticas de reclutamiento inadecuadas. En el ámbito de las prácticas laborales se percibe que pequeños bias (sesgos), tales como estereotipos sobre roles masculinos y femeninos, no disponibilidad para asumir una determinada tarea debido a situaciones familiares puntuales, entre otros, que por sí solos no son suficientes para producir retardos en el desarrollo de la carrera académica, pero su efecto agregado tiene consecuencias apreciables sobre el desarrollo de la carrera académica. En lo referente al contrapunto familia/academia, las políticas de igualdad de trato a menudo tienden a desfavorecer la implementación de medidas pro-familia, que aparecen como favoreciendo a una parte del cuerpo académico sobre otra.

Situación en la Universidad Católica

De acuerdo al Estudio realizado por la Dirección de Desarrollo Académico (DDA) de la Vicerrectoría Académica “Descripción y Evolución de la planta Académica UC”, cuyo enfoque principal fue mostrar, desagregando la variable sexo, el estado actual de la planta académica de la Universidad y su evolución en los últimos 12 años, se perciben las siguientes características:

1. Durante el periodo 2000-2014, la proporción de mujeres en la planta académica (JCE) ha tenido un leve aumento, pasando de 30% el año 2000 a 36% el 2014.
2. No se observan diferencias de sexo, a nivel agregado, en condiciones contractuales tales como tipo de contrato y distribución de jornada laboral.
3. En el período ha aumentado significativamente el nivel de perfeccionamiento de la planta académica en ambos sexos. La proporción de académicos JCE, con jornada mayor o igual a 22 horas, con grado de Doctor o Especialidad Médica subió de 71% en 2000 a 80% en 2014, en el caso de hombres, y de 42% a 62% en el caso de mujeres, en el mismo período. A pesar de la tasa mayor de crecimiento en académicos mujeres, el promedio per cápita de publicación de artículos (ISI, Scopus, Scielo) sigue siendo significativamente mayor en hombres que en mujeres, especialmente en el área Ciencias, para académicos Planta Ordinaria, con jornada mayor o igual a 22 hrs.
4. En lo referente a categoría académica, el año 2014, del total de académicos JCE hombres, un 60% pertenece a la Planta Ordinaria (16% titular, 21% asociado, 23% asistente), y un 40% a Planta Adjunta. En cambio, del total de académicos JCE mujeres, un 46% pertenece a la Planta Ordinaria (5% titular, 17% asociado, 24% asistente), y un 54% a Planta Adjunta. En 2014, en la Planta Ordinaria, considerando JCE, del total de profesores titulares, un 83% es hombre y un 17% mujeres; en profesores asociados la proporción es 69% y 31%, y en asistentes, 63% y 37% respectivamente.
5. En cuanto al tiempo promedio que permanecen los profesores en cada categoría, a noviembre 2013 se observa una mayor cantidad de años en las categorías de profesor asistente y asociado para la planta femenina, 7.1 y 11.3 años respectivamente, comparada con 5 y 10.6 años en el caso de la masculina.

Comisión Mujer y Academia II: Informe 2018 -2019

6. Respecto a la tasa de promoción, al considerar el período 2006-2012, se observa, tanto para profesores asociados como asistentes, una mayor promoción masculina que femenina, presentado los hombres niveles de aprobación a la postulación para profesor titular de 89% y para profesor asociado de 82% del total de postulaciones, en contraste con las mujeres, que presentan, para ambas categorías, un nivel de aprobación de 79% del total de postulaciones. Al considerar resultados más recientes, correspondientes al período 2013-Junio 2014, la aprobación de promociones a categoría asociados alcanza el 86.3% en el caso de hombres, y 80.4% en el de mujeres. Estos datos muestran que la diferenciación más evidente ocurre en el caso de promoción a titular. En todo caso, estos datos corresponden a las propuestas de promoción recibidas en la VRA y, por lo tanto, aprobadas por los respectivos Consejos de Facultad. En este contexto falta información relativa a peticiones de evaluación para eventual promoción que no son aprobadas en las Unidades Académicas.
7. Respecto a la designación en Cargos Directivos, las mujeres tienden a estar sub-representadas. En áreas de poca presencia académica femenina es especialmente marcado, inclusive en facultades donde hay presencia femenina considerable, los cargos directivos tienen una mayor representación masculina en relación a su planta.

En general se advierte que en la Universidad las principales diferencias entre hombres y mujeres residen en el acceso a la Titularidad y a Cargos Directivos. Aunque a ello pueden contribuir variados factores, en el caso de la Titularidad se puede establecer una correlación con la menor proporción de académicas mujeres con doctorado y la menor disponibilidad de tiempo efectivo para desarrollo de carrera académica, como resultado de la dedicación a la familia. Este último factor también incide sobre el acceso a Cargos Directivos, al implicar ellos una carga efectiva de trabajo que compite fuertemente con éste.

Políticas generales en relación a participación de la mujer en la academia

Crecientemente el sistema universitario internacional ha ido introduciendo políticas de integración, equidad e inclusión para la mujer en el mundo académico. Entre las medidas adoptadas se incluyen:

1. La instalación de Comités de Equidad encargados de implementar medidas que favorezcan la incorporación de mujeres al mundo académico, mediante acciones de “discriminación positiva”, y que apoyen su inserción y desarrollo posterior, mediante programas de mentores y apoyos específicos para la reinserción académica, tanto en docencia como en investigación o creación. En este contexto se reconoce que la discriminación positiva debe ser una política transitoria, que ayude a instalar un contexto de equidad y no persista en el tiempo.
2. Implementación de políticas que aumenten la visibilidad y representatividad de las mujeres, potenciando su contribución a las unidades académicas, y expandiendo oportunidades de liderazgo y progreso.
3. Implementación de programas orientados a posibilitar un adecuado balance entre vida familiar y estudios-trabajo académico. El objetivo principal es apoyar a padres (hombres o mujeres, pero principalmente mujeres) tanto en aspectos asociados a la tenencia de hijos y/o familia (vivienda, guarderías, salud, etc.), como en la introducción de normativas que consideren la disponibilidad efectiva de tiempo para cumplir adecuadamente con los estándares de productividad académica esperados. A menudo, y con el propósito de no

introducir discriminación, estas medidas se implementan bajo el concepto de neutralidad de género.

Políticas implementadas en la Universidad Católica

En el último período la Universidad ha desarrollado una serie de acciones que tienen un importante efecto en asegurar neutralidad de género en los procesos asociados al desarrollo de la carrera académica. A éstas se agregan acciones específicas que favorecen a las académicas mujeres en el ámbito de la conciliación entre maternidad y carrera académica.

1. Promulgación de protocolos estandarizados para procesos de promoción a categorías Asociado y Titular.
2. Generación de un protocolo para la selección e incorporación de académicos con alta dedicación a la Universidad y modificación del Reglamento del Académico (R.A.), incorporando un Representante del Rector en los procesos de selección.
3. Definición e instalación de una Política de Remuneraciones transversal para académicos de Planta Ordinaria, basada exclusivamente en la productividad académica en docencia e investigación o creación, inferida a partir del resultado de los procesos bianuales de calificación.
4. Definición igualitaria de edad de retiro para académicos mujeres y hombres (65 años).
5. Programa de inserción académica que potencia el inicio de la carrera académica.
6. Creación e instalación de un Ombuds en la Universidad que, entre otros, tiene el encargo de mediar, defender y resolver los problemas de convivencia de la comunidad universitaria.
7. Promulgación de nuevas “Normas sobre ausencias temporales de los académicos”, en las que se establece que para considerar el tiempo requerido para acceder a un permiso sabático no se descontará el tiempo asociado a eventuales períodos de descanso pre y postnatal.
8. Promulgación de Normativas Complementarias de las Unidades Académicas, que establecen normas y procedimientos consensuados para el desarrollo y evaluación de la carrera académica, con énfasis particular en procesos de promoción y categorización, y sin distinciones para académicos hombres y mujeres.

Comisión Mujer y Academia

Con el propósito de generar una reflexión acerca de la carrera académica de la mujer en la Universidad se formó en septiembre de 2013 la Comisión Mujer y Academia. Como objetivo de la comisión se planteó el proponer ideas, lineamientos y orientaciones que guíen el desarrollo de la carrera académica de la mujer en la Universidad.

Los miembros de la comisión fueron:

- Roberto González, Vicerrector Académico
- Nureya Abarca, Escuela de Administración
- Jorge Dagnino, Escuela de Medicina
- María Paulina Gómez, Escuela de Periodismo
- Milena Grass, Escuela de Teatro
- Katia Gysling, Facultad de Ciencias Biológicas
- Mariane Krause, Escuela de Psicología
- Sol Serrano, Instituto de Historia
- Mario Favre, Dirección Desarrollo Académico VRA, Director
- Shirley Booth, Dirección Desarrollo Académico VRA, Subdirectora de Proyectos y Estudios

Como resultado del trabajo realizado se definieron dos grandes focos: las características laborales de la carrera académica y la vida personal-familiar, que se detallan en lo siguiente.

1. Características laborales de la Carrera Académica: las condiciones de trabajo del cuerpo académico deben ser apropiadas para el desarrollo igualitario de la carrera académica de profesoras y profesores de la Universidad. En este contexto se destacan los siguientes aspectos:

- a) Clima/ambiente laboral: necesidad de un clima/ambiente laboral que incentive trato respetuoso y evite el menoscabo de profesiones o disciplinas académicas asociadas a una presencia mayoritariamente femenina
- b) Remuneraciones: tener una estructura de remuneraciones que prescindan de elementos que puedan resultar discrecionales y transparentar criterios de asignación especiales.
- c) Promoción académica: evidenciar transparencia y transversalidad en criterios de promoción, con mantención de registros conocidos de tiempos de permanencia en distintas categorías
- d) Participación en cargos Directivos: Contar con posibilidad de acceso equitativo de académicos mujeres y hombres a cargos directivos y de gestión

2. Vida Personal-Familiar: tanto el periodo inicial de la carrera académica de las mujeres como el de mayor productividad coinciden con las etapas tempranas de conformación de la familia. En este sentido se destacan dos aspectos:

- a) Flexibilidad horaria: disponer de flexibilidad horaria efectiva frente a imprevistos de carácter personal/familiar y que, además, permita compatibilizar la actividad académica con la vida familiar.

- b) Incluir en la flexibilidad horaria no solo maternidad/paternidad, extendiendo el concepto al cuidado o acompañamiento de padres ancianos, también bajo un concepto de neutralidad de género.

Focus Groups

Con el objetivo de recabar opiniones y percepciones sobre el tema “Mujer y Academia en la UC” provenientes de académicos en etapas iniciales de su carrera se desarrollaron tres “Focus Groups”, en que participaron 14 académicos mujeres y 2 académicos hombres (de 19 y 11 convocados respectivamente).

A partir del diálogo desarrollado en los distintos grupos se evidenciaron las siguientes percepciones y preocupaciones:

- a) Preocupación por aumento global de las exigencias al rol del académico/a, con incremento de la competencia entre pares.
- b) Percepción de dificultades al distribuir tiempo entre vida académica y personal/familiar.
- c) Necesidad de acceso a programa apoyo para hijos en edad escolar.
- d) Percepción de poca representatividad y baja visibilidad femenina en cargos directivos.
- e) Percepción de secretismo y poca transparencia en procesos de calificación
- f) Constatación de uso de lenguaje con discriminación de sexo.
- g) Consenso en necesidad de no afectar excelencia académica con medidas de discriminación positiva.

Propuestas y lineamientos para potenciar el posicionamiento de las académicas en la Universidad

Las dificultades a las que se enfrentan las académicas en la Universidad no son estrictamente iguales a aquellas identificadas en otras universidades del mundo (específicamente en lo vinculado a la maternidad, acceso a guarderías y permiso parental, que están protegidos por ley). Sin embargo, en otros aspectos, tales como la baja presencia en el cuerpo académico con mayor nivel de formación académica, doctorado o equivalente, las dificultades observadas en la promoción y la poca presencia en cargos directivos, se advierte la necesidad de implementar políticas y definir acciones remediales. Como resultado del trabajo realizado, que considera los estudios de situación a nivel nacional e internacional, el trabajo de la Comisión Mujer y Academia y los Focus Groups, se presentan propuestas tanto en el nivel institucional, como en el personal-laboral.

1. Declarar explícitamente a la UC como institución donde se promueve la carrera académica de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
2. Estimular la incorporación de mujeres a la carrera académica en la U C.
3. Modificar el Reglamento del Académico en lo referente a períodos de tiempo asociados a maternidad y otros eventos familiares y de salud que afecten los procesos de calificación y promoción académicas.
4. Flexibilizar normas de acceso a tiempos de sabático y pasantías, compatibilizándolas con atención a la familia.
5. Estimular participación de académicas en todos los cargos directivos y de gestión de las Unidades Académicas.
6. Instalar en las Unidades Académicas programas de mentorías y apoyo al desarrollo de la carrera de académicas jóvenes.
7. Definir e implementar Instrumentos de re-inserción académica tanto post-natal, como en casos derivados de situaciones familiares y de salud.
8. Mejorar la socialización y transparencia de procedimientos y normativas asociadas a selección, calificación, categorización y remuneración del Cuerpo Académico.
9. Mejorar la infraestructura de apoyo institucional para académicas y académicos con hijos en edad pre-escolar y en escolaridad temprana.
10. Estimular que autoridades de las Unidades Académicas tengan en consideración antecedentes familiares que ameriten flexibilidad horaria.
11. Hacer explícita la igualdad de salario a similar cargo y responsabilidades en la UC
12. Abordar el tema jubilaciones hombre/mujer en el área administrativa.
13. Continuar avanzando en crear mejores condiciones de apoyo a las madres universitarias.