



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Equidad de Género en la Planta Académica

Dirección de Equidad de Género
Dirección de Desarrollo Académico

Diciembre 2020

www.uc.cl

Temario

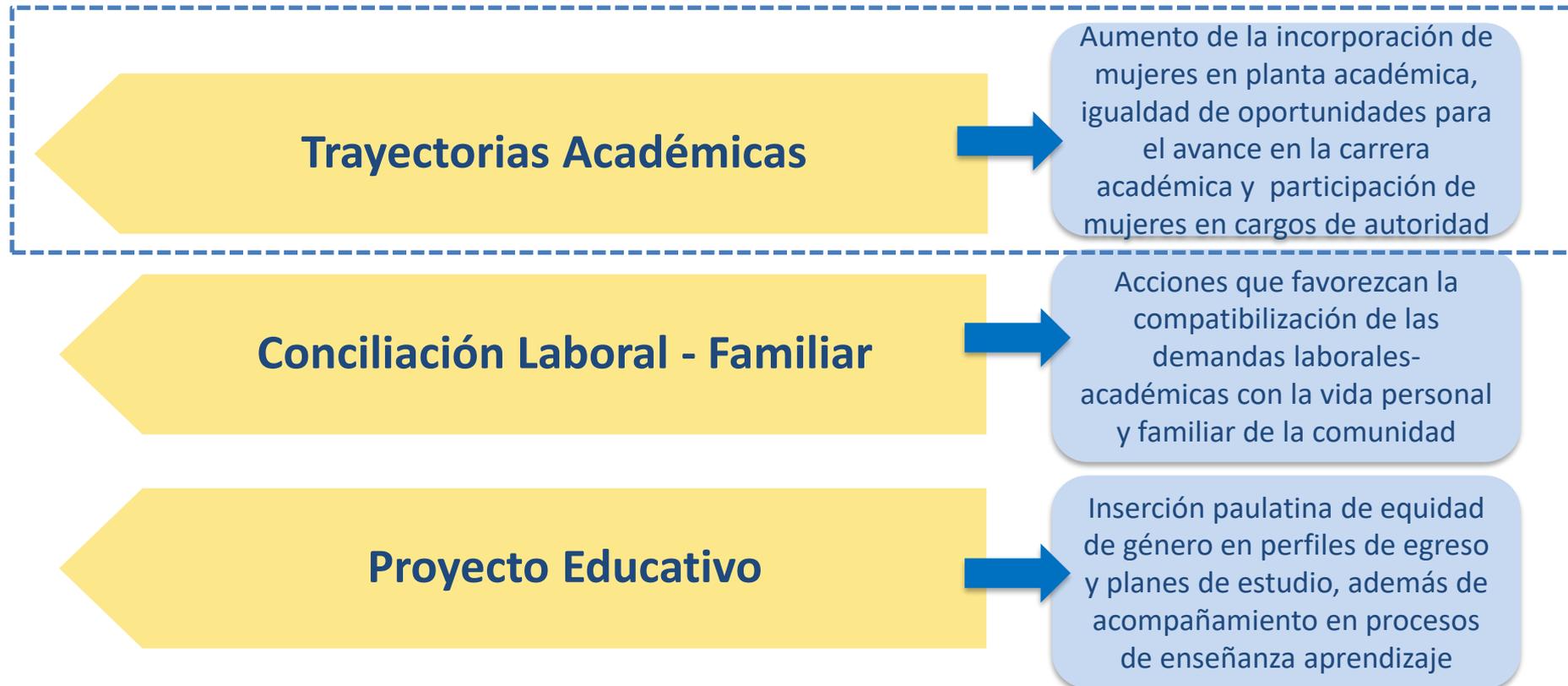
1. Contextualización y avances en la composición académica UC.
2. Revisión plantas académicas a nivel nacional e internacional.
3. Relación entre las nuevas contrataciones y la composición de la planta ordinaria.
4. El programa PIA UC: análisis de los concursos académicos.
5. Políticas a implementar.

Temario

- 1. Contextualización y avances en la composición académica UC.**
2. Revisión plantas académicas a nivel nacional e internacional.
3. Relación entre las nuevas contrataciones y la composición de la planta ordinaria.
4. El programa PIA UC: análisis de los concursos académicos.
5. Políticas a implementar.

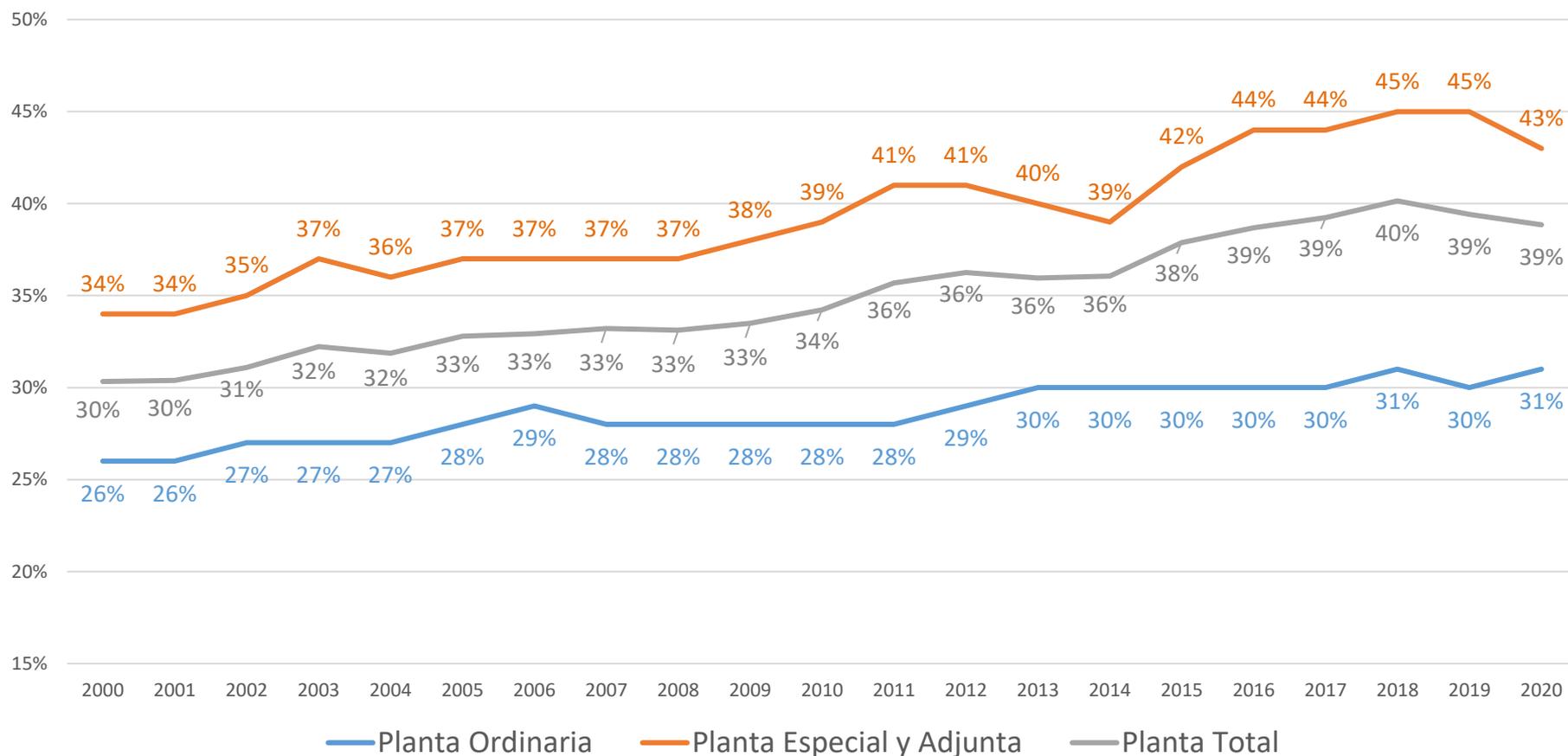
Misión & Focos Estratégicos DEG

Misión: promover la **equidad de género y la igualdad de oportunidades** en la **planta académica** y en el **proyecto educativo** de la Universidad



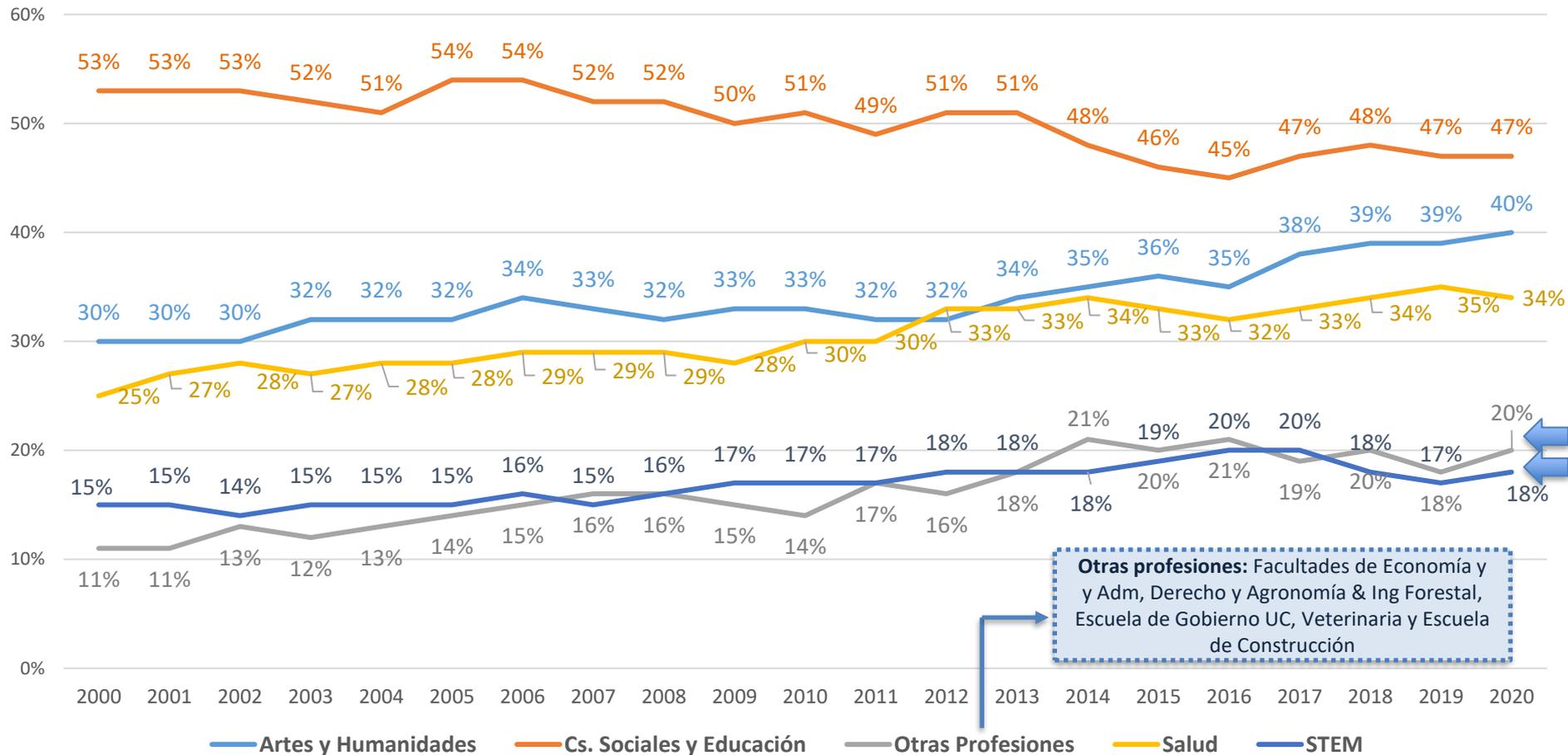
¿Cómo ha avanzado la UC en la composición de su planta académica?

Evolución del % de mujeres en planta académica UC, Años 2000 a 2020



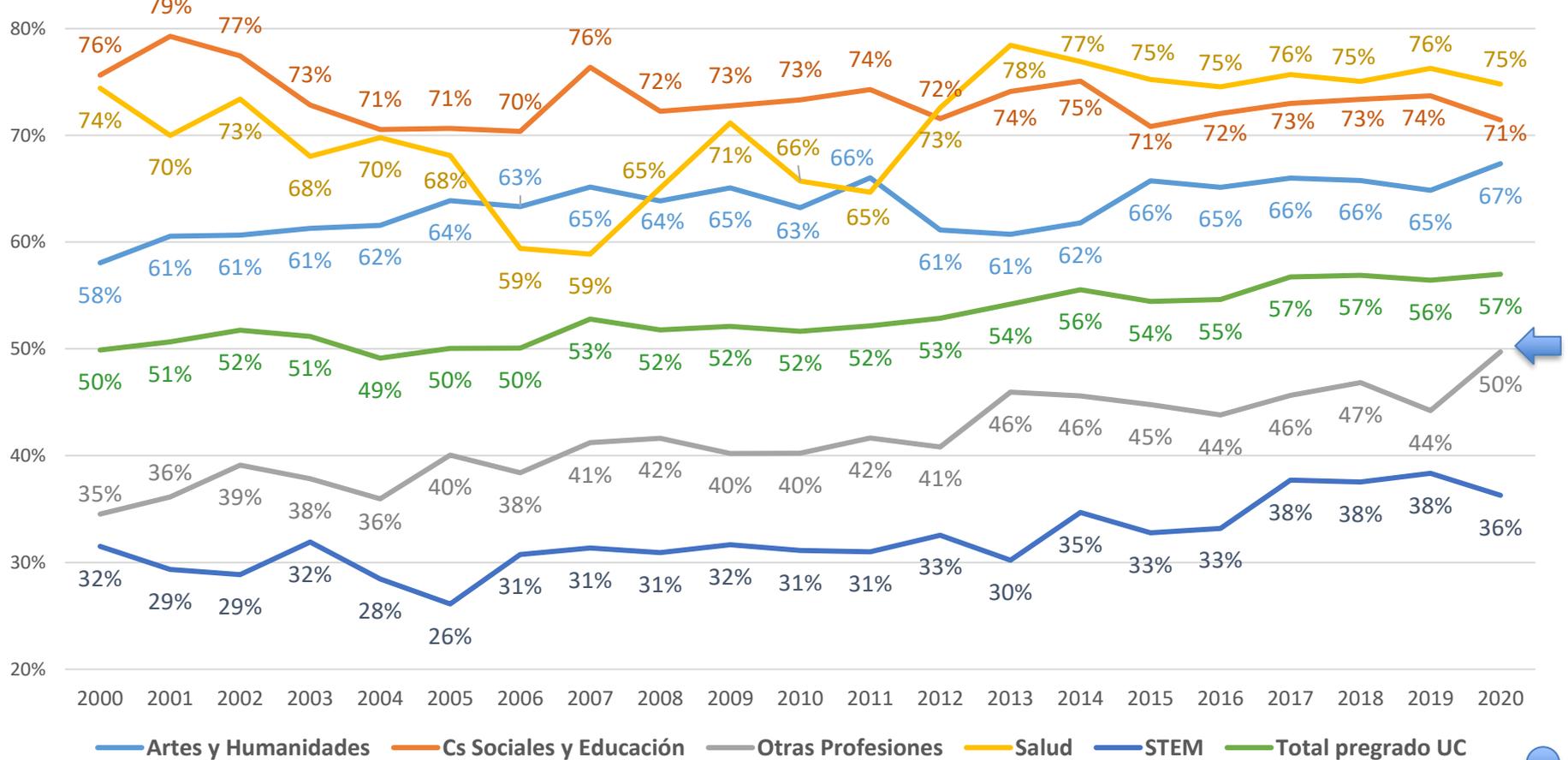
¿Cómo ha avanzado la UC en las composición de su planta académica en las distintas áreas del conocimiento?

% de Mujeres en Planta Ordinaria por Área Disciplinar, Años 2000 a 2020



¿Cómo ha avanzado la UC a nivel de matrícula de pregrado y áreas disciplinares?

% de mujeres matriculadas en pregrado por área de conocimiento, años 2000 a 2020

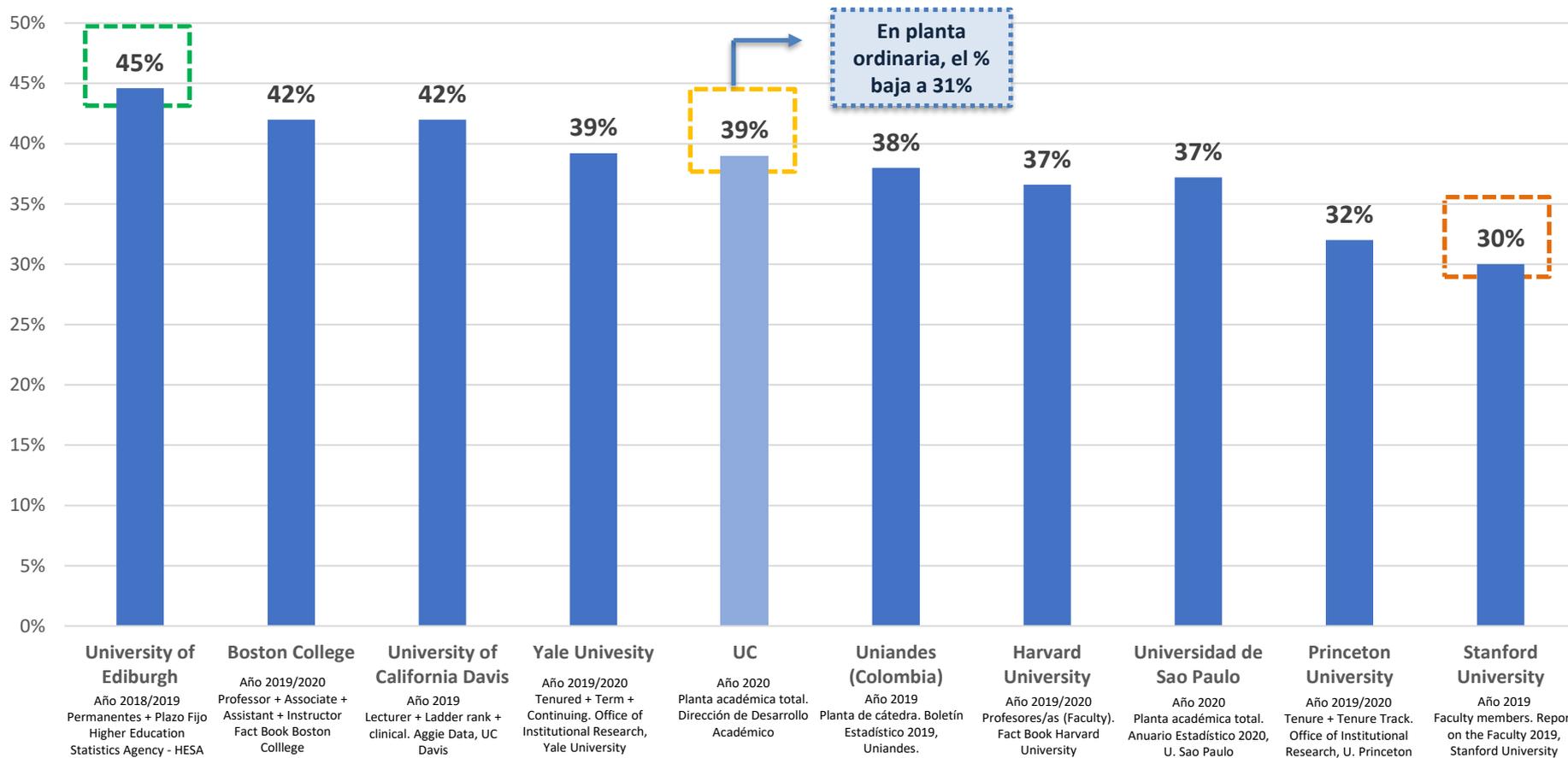


Temario

1. Contextualización y avances en la composición académica UC.
- 2. Revisión plantas académicas a nivel nacional e internacional.**
3. Relación entre las nuevas contrataciones y la composición de la planta ordinaria.
4. El programa PIA UC: análisis de los concursos académicos.
5. Políticas a implementar.

Composición Planta Académica por Universidades de varios países

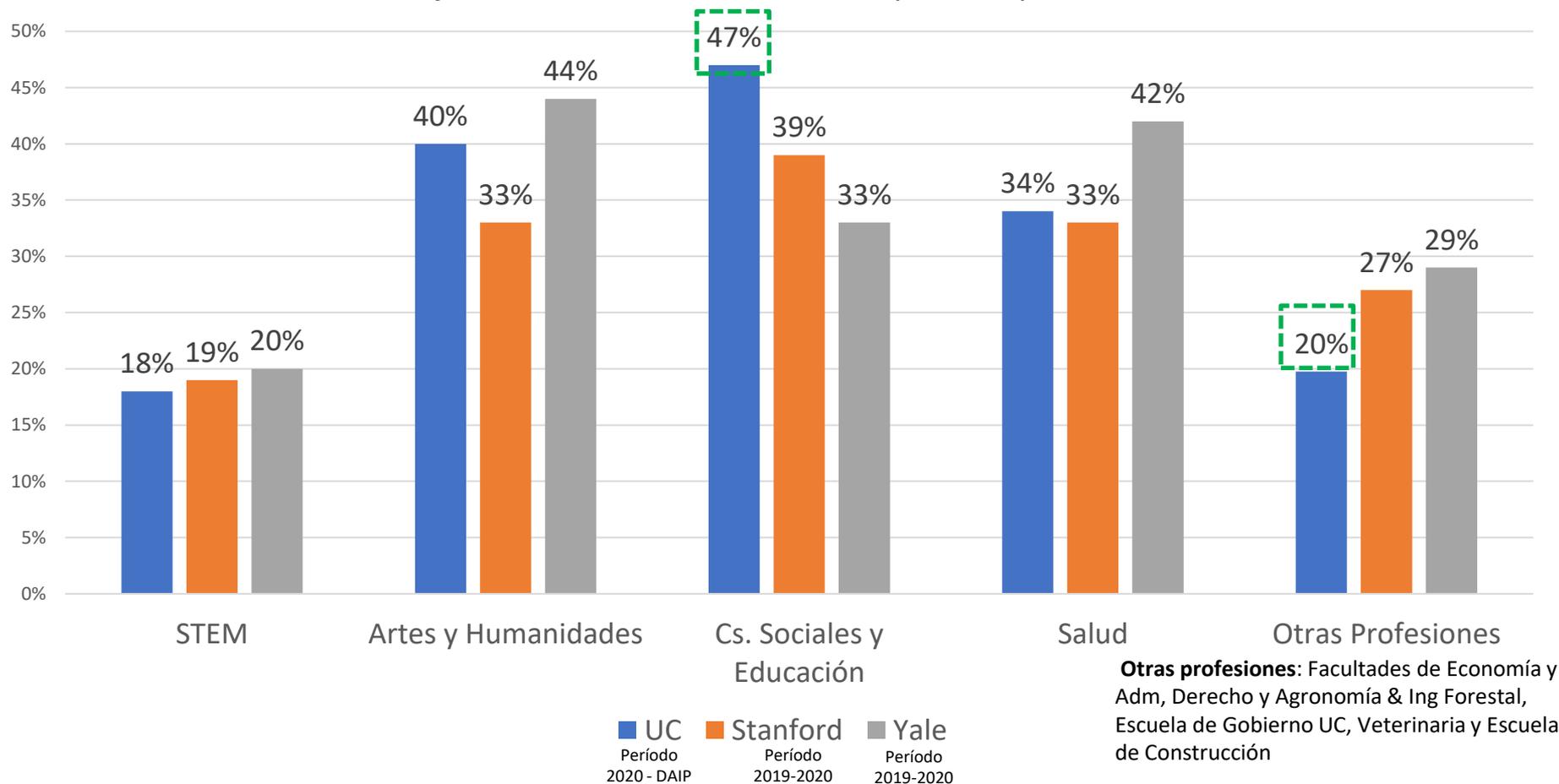
Porcentaje de mujeres en planta académica por Universidades (2019-2020)



Nota: Es importante considerar que los criterios de cálculo utilizados varían según las universidades. Fuente: Elaboración propia a partir del Informe "Brechas de género en la planta académica. Estadísticas a nivel nacional e internacional". Prorectoría, Dirección de Análisis Institucional y Planificación (Agosto de 2020)

Porcentaje Académicas en Áreas Disciplinarias – Comparativo Yale-Stanford-UC

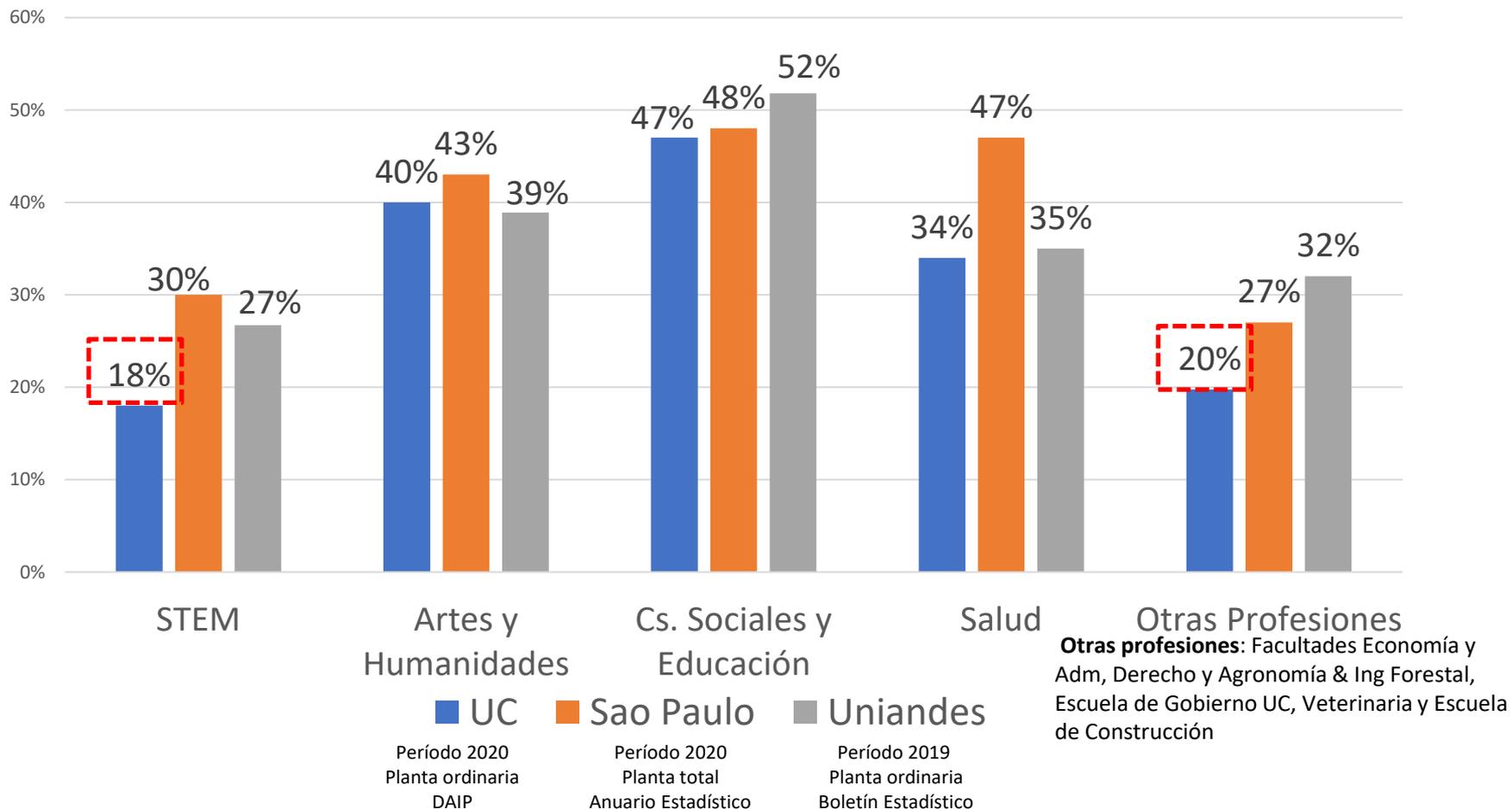
Porcentaje de académicas en áreas disciplinares por universidad



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe "Brechas de género en la planta académica. Estadísticas a nivel nacional e internacional".
Prorrectoría, Dirección de Análisis Institucional y Planificación (Agosto de 2020)

Porcentaje Académicas en Áreas Disciplinarias – Comparativo A. Latina

Porcentaje de Académicas en Áreas Disciplinarias por Universidad



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe “Brechas de género en la planta académica. Estadísticas a nivel nacional e internacional”.
Prorectoría, Dirección de Análisis Institucional y Planificación (Agosto de 2020)

Participación de Académicas UC en relación con UES complejas en Chile

Sistema Nacional de Educación Superior % Jornadas Completas Equivalentes (2019)

	Mujeres	Hombres
Total universidades	44 %	56 %
U. Chile	39 %	61 %
U. Concepción	39 %	61 %
UC	39 %	61 %

UC, U de Concepción y U. Chile tienen un 39% de JCE de académicas mujeres. Dicho % es menor en relación al total de universidades chilenas (privadas, estatales y públicas no estatales)

Fuente: Informe "Brechas de género en la planta académica. Estadísticas a nivel nacional e internacional". Prorroctoría, Dirección de Análisis Institucional y Planificación (Agosto de 2020)

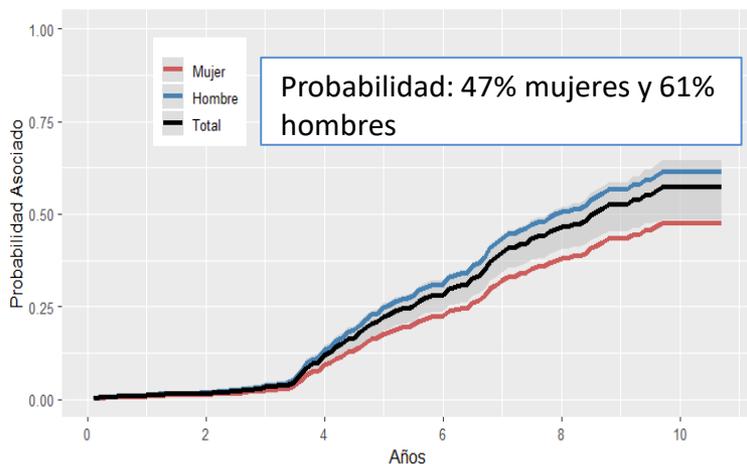
Temario

1. Contextualización y avances en la composición académica UC.
2. Revisión plantas académicas a nivel nacional e internacional.
- 3. Relación entre las nuevas contrataciones y la composición de la planta ordinaria.**
4. El programa PIA UC: análisis de los concursos académicos.
5. Políticas a implementar.

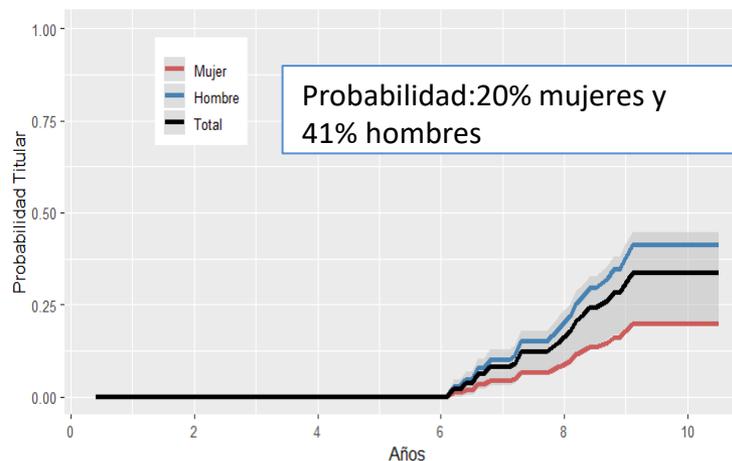
Antecedentes

Brecha de Género en Profesores de la UC

Estudio profesor Pablo Marshall, Comisión Mujer y Academia II



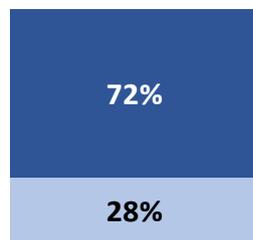
Asistente → Asociado → Titular



Asistente → Asociado → Titular

Titulares UC al 2018

Proyección de Titulares al 2038

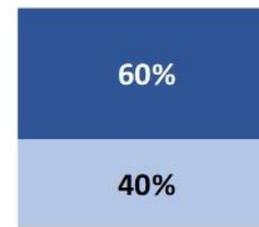
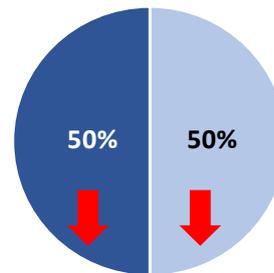


■ Mujeres ■ Hombres

■ Mujeres ■ Hombres

A° en la incorporación Asistentes

Proyección de Titulares al 2038
(con A° de incorporación de mujeres)



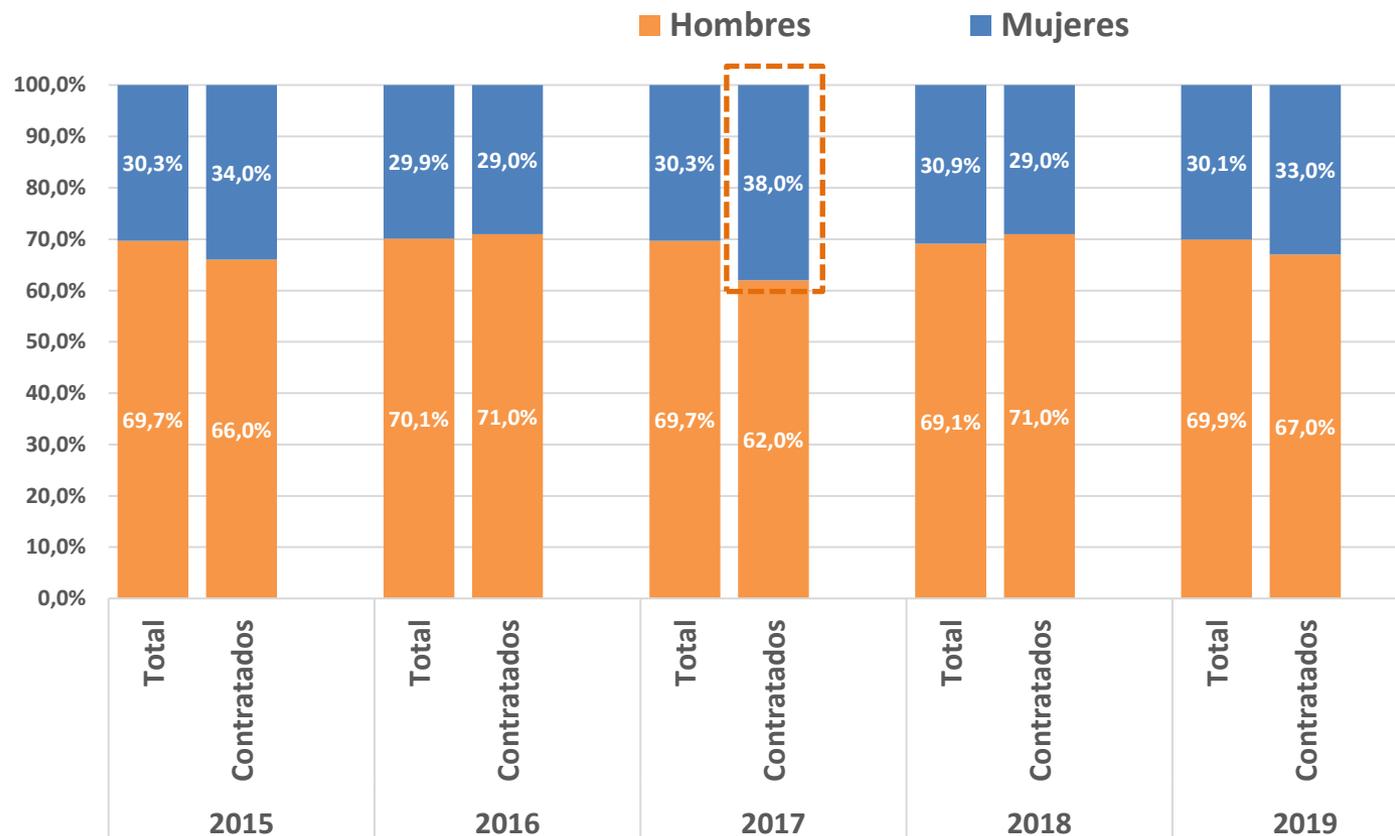
■ Mujeres ■ Hombres



37% (2018)



Académicos/as en Planta Ordinaria, por año y sexo total vs. nuevas contrataciones

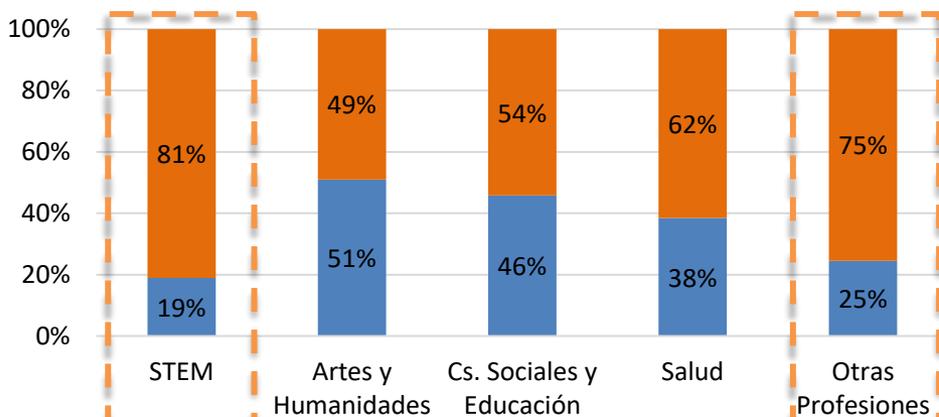


En términos generales, se observa que hay una brecha significativa entre hombres y mujeres, tanto en el porcentaje total de académicos de planta ordinaria como en el porcentaje de contrataciones.

Sin embargo, al observar la relación entre las contrataciones y el total de académicos/as, destaca el año 2017, donde se contrató un 6,4% más de mujeres en relación a la totalidad de mujeres de planta ordinaria.

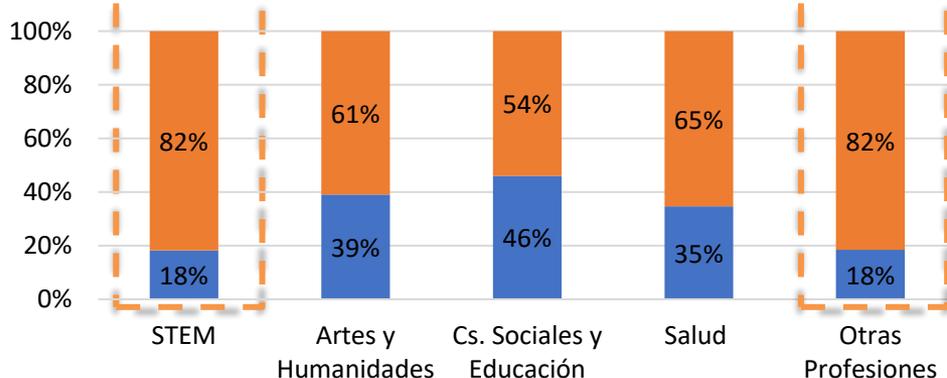
Contrataciones y planta académica ordinaria en la UC por áreas disciplinares y por sexo

Porcentaje de Contrataciones por Áreas Disciplinarias en la UC 2015-2020



El área **STEM** es el ámbito disciplinar que **mayores contrataciones de hombres** ha realizado durante el período 2015-2020. El área **“Otras Profesiones”**, tiene una **tendencia similar** a STEM. La composición de la planta académica muestra una brecha similar en ambas áreas. N total: 270 personas; 67% hombres y 33% mujeres.

% de Académicos/as por Áreas Disciplinarias en la UC 2019



El área de **Artes y Humanidades** representa las disciplinas con **más paridad de género** en los procesos de contratación, y muy cerca se encuentra el ámbito de Cs. Sociales y Educación.

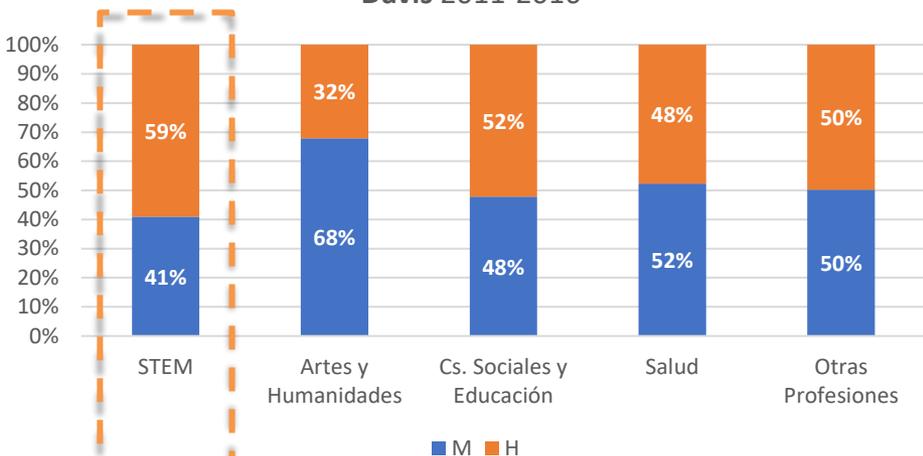
■ hombres
■ mujeres

STEM: Facultades de Ciencias Biológicas, Física, Química, Matemática, Escuela de Ingeniería, IIBM e IIMC. **Artes y Humanidades:** Facultades de Filosofía, Letras, Teología, Comunicaciones, Artes y Arquitectura, Diseño y Estudios Urbanos. **Cs. Sociales y Educación:** Facultades de Cs. Sociales, de Educación, de Historia Geografía y Cs. Políticas y Campus Villarrica. **Salud:** Escuela de Medicina, de Odontología, de Cs. De la Salud y Enfermería. **Otras profesiones:** Facultades de Cs. Económicas y Adm, Derecho y Agronomía & Ing Forestal, Escuela de Gobierno UC, Veterinaria y Escuela de Construcción.

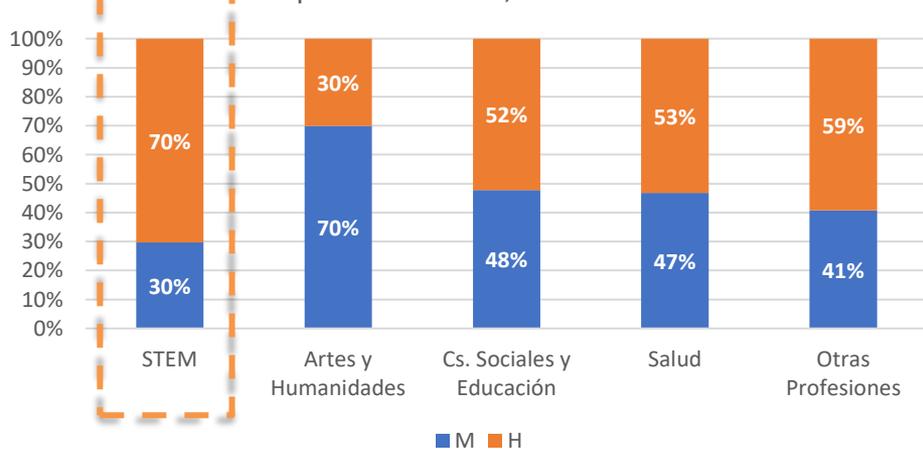
Contrataciones y planta académica por áreas disciplinares y por sexo : comparativo UC Davis y UC

UC Davis

Porcentaje de contrataciones por Áreas Disciplinarias UC Davis 2011-2016

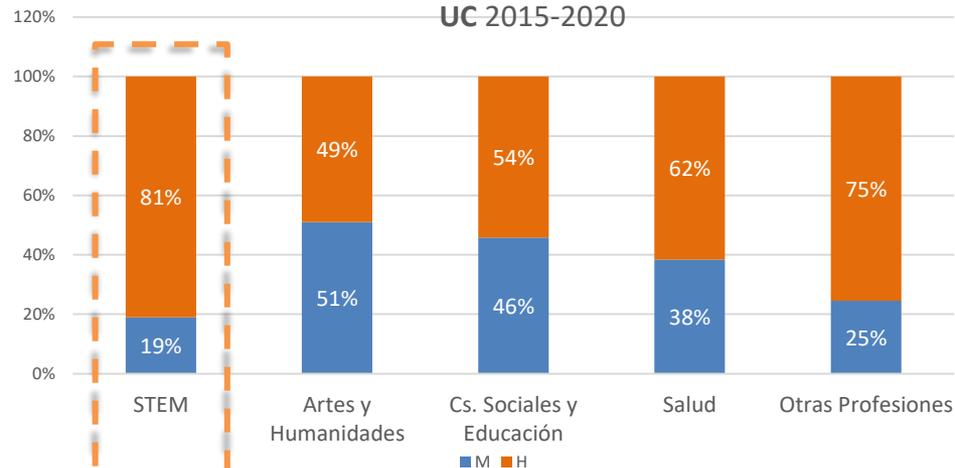


% de Académicos/as por Áreas Disciplinarias en UC Davis, planta ordinaria, año 2016

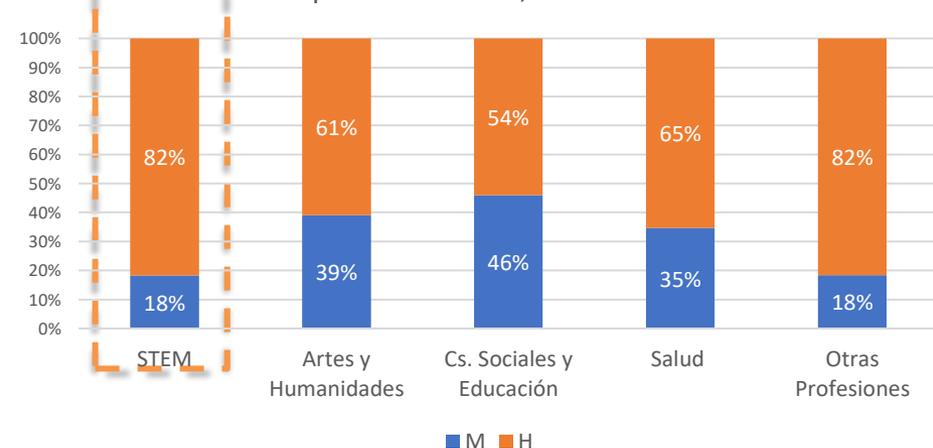


UC

Porcentaje de Contrataciones por Áreas Disciplinarias en la UC 2015-2020



% de Académicos/as por Áreas Disciplinarias en la UC, planta ordinaria, año 2019



UC Davis: STEM: LS: Math/Phy SCI, Biological Sciences. Artes y Humanidades: LS: HARCS. Cs. Sociales y Educación: LS: SOC SCI, Education. Otras profesiones: Agriculture, Law, Management, Veterinary Medicine. Los datos de UC Davis consideran academic senate + federation.

Estrategias de UC Davis para disminuir la brecha de género en el reclutamiento de profesores en STEM

- Elaboración de **políticas institucionales con equidad** para el **reclutamiento** en **pregrado, postgrado y planta académica**
- **Programa Strength Through Equity & Diversity STEAD.** Comité de académicos/as capacitados/as encargados de:
 1. Elaborar buenas prácticas para el reclutamiento
 2. Asesorar a los concursos de incorporación
 3. Realizar charlas & talleres para la comunidad
 4. Capacitar a todos los miembros de los comités de reclutamiento
- **Center for the Advancement of Multicultural Perspectives on Science (CAMPOS)**
 1. Mentorías internas o externas (desde pregrado)
 2. Acceso a red de investigadores/as.
 3. Reconocimiento mujeres STEM como mentoras y científicas destacadas.
 4. Scholar-apoyo en recursos- para inserción en la academia



Temario

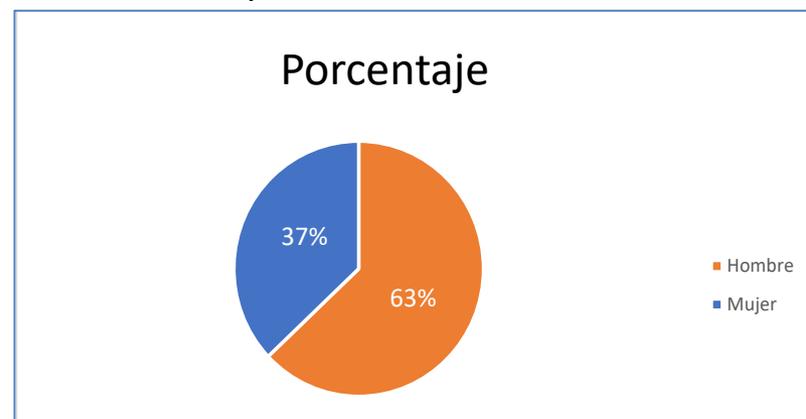
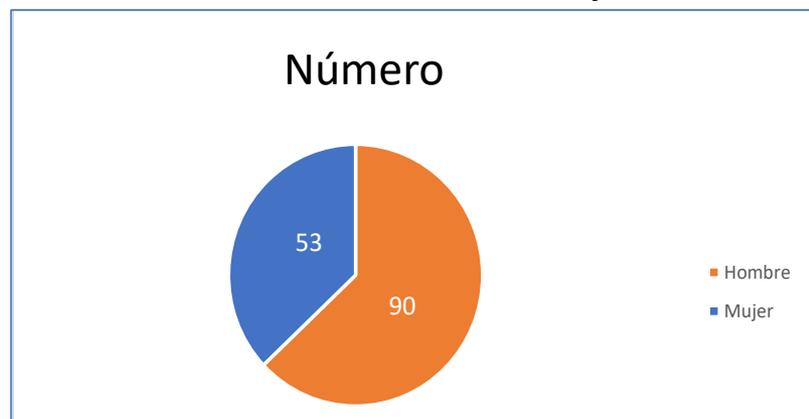
1. Contextualización y avances en la composición académica UC.
2. Revisión plantas académicas a nivel nacional e internacional.
3. Relación entre las nuevas contrataciones y la composición de la planta ordinaria.
- 4. El programa PIA UC: análisis de los concursos académicos.**
5. Políticas a implementar.

Análisis de las brechas de género en las postulaciones a concursos académicos: Programa de Inserción en la Academia PIA UC Adjudicación 2014-2019

PIA UC

Apoyo en recursos a la inserción a la investigación o creación de los académicos/as nuevos que se incorporan a través de concursos académicos.

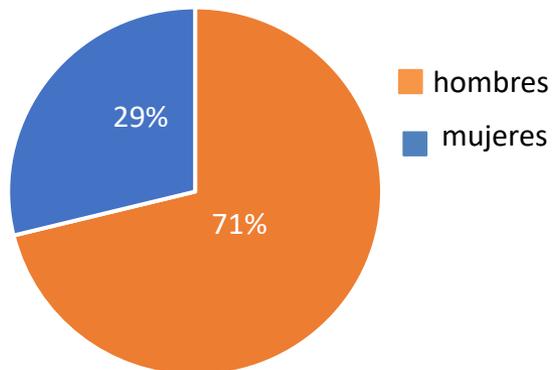
Análisis adjudicaciones PIA 2014-2019 por sexo



El PIA se adjudicó a **143 académicos y académicas** entre el 2014-2019; **53 mujeres (37%) y 90 hombres (63%)**.

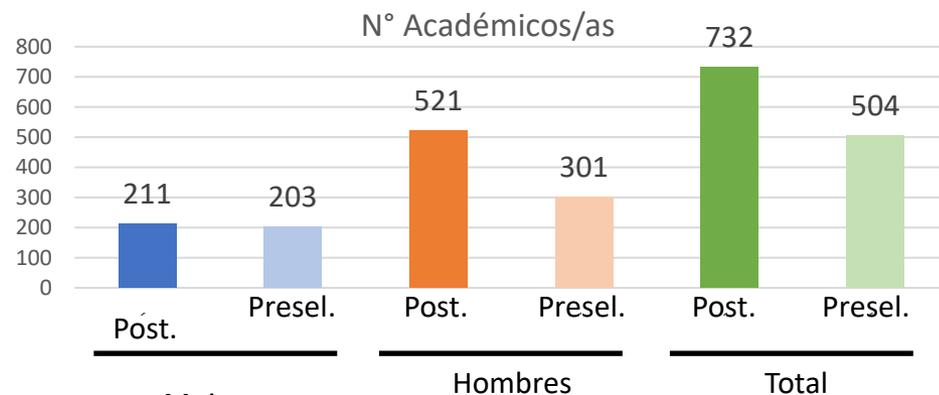
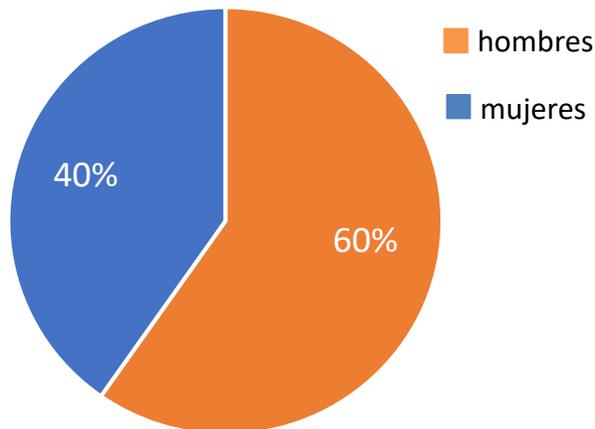
Análisis de las brechas de género en las postulaciones a concursos académicos: Programa de Inserción en la Academia PIA UC

% Total de Postulantes (2014-2019)



Brecha significativa en las postulaciones.
Total: 521 hombres; (71%) y 211 mujeres (29%)

% total de personas preseleccionadas (2014-2019)



Del total de mujeres postulantes, un 96% avanza al proceso de preselección.

Del total de hombres postulantes, un 58% pasa al proceso de preselección.

Temario

1. Contextualización y avances en la composición académica UC.
2. Revisión plantas académicas a nivel nacional e internacional.
3. Relación entre las nuevas contrataciones y la composición de la planta ordinaria.
4. El programa PIA UC: análisis de los concursos académicos.
- 5. Políticas a implementar.**

Decreto de Rectoría N°149/ 2019



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

SECRETARIA GENERAL

DECRETO DE RECTORIA N°149/2019

M
Promulga acuerdo del H. Consejo Superior que aprueba las directrices para la promoción de la mujer en el desarrollo académico y en el proyecto educativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en el sentido que indica.

VISTOS:

- CUMPLASE 13/05/2019
Mari ml Peñatorres
- 1° El encargo realizado por el señor Rector, a la Comisión Mujer y Academia II, con el objeto de promover la participación de las mujeres en el desarrollo académico y en el proyecto educativo de la Universidad, basado en la Declaración de Principios de la Universidad y en el Magisterio de la Iglesia;
 - 2° La Jornada de Planificación del H. Consejo Superior, realizada entre los días 27 y 29 de Agosto de 2018, en la cual se especificaron las bases para avanzar en la promoción de las mujeres en el desarrollo académico y proyecto educativo de la Universidad;
 - 3° El trabajo realizado por la mencionada Comisión entre Junio y Diciembre de 2018, y las propuestas realizadas y contenidas en el documento "Comisión Mujer y Academia II, Informe 2018-2019", presentado a los miembros H. Consejo Superior;
 - 4° El acuerdo adoptado por el H. Consejo Superior de la Universidad en su sesión ordinaria N° 5/2019, celebrada el día viernes 5 de Abril de 2019;
 - 5° La opinión favorable del señor Vicerrector Académico de la Universidad;
 - 6° Lo informado por la señora Secretaria General de la Universidad, y
 - 7° Las atribuciones que me confiere el artículo 37° de los Estatutos Generales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

DECRETO:

Promúlgase acuerdo del H. Consejo Superior que aprueba las directrices para la promoción de la mujer en el desarrollo académico y en el proyecto educativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, cuyo texto señala lo siguiente:

- 1° Aumentar la proporción de mujeres de categoría académica ordinaria y especial, velando por la realización de procesos equitativos en la selección de profesores y profesoras en la categoría de Asistente;



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

SECRETARIA GENERAL
-2-

- 3° Mejorar los procesos para asegurar el desarrollo adecuado de la carrera académica de las mujeres;
- 4° Integrar la equidad de género, entendiéndose por ella la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la impronta, el perfil de egreso y las prácticas pedagógicas en la Universidad;
- 5° Promover acciones que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal, y
- 6° Crear una Dirección de Equidad de Género, que vele por la implementación de las medidas aprobadas, con el objeto de desarrollar, revisar e implementar las políticas y directrices destinadas a promover a la mujer en el desarrollo académico y proyecto educativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Comuníquese, publíquese y archívese.-
Santiago, 7 de Mayo de 2019.-


JUAN LARRAIN CORREA
Vicerrector Académico


IGNACIO SANCHEZ DIAZ
Rector


MARISOL PEÑA TORRES
Secretaría General

MUL:abv

Decreto de Rectoría N°149/ 2019

1. Aumentar la proporción de mujeres en Planta Ordinaria y Especial, velando por la realización de **procesos equitativos** en la selección de profesores y profesoras en la **categoría Asistente**
2. Promover la Equidad de Género en las instancias de **tomas de decisiones** o de **cargos de autoridad**
3. Mejorar los procesos para asegurar el **desarrollo** adecuado de la **carrera académica** de las **mujeres**
4. Integrar la **equidad de género** en el **proyecto educativo** y las prácticas pedagógicas
5. Promover acciones que permitan la **conciliación** entre el trabajo, la familia y la vida personal
6. Crear una **Dirección de Equidad de Género**, que vele por la implementación de las medidas aprobadas

Sentido de las Políticas

Avanzar hacia una **cultura universitaria** más equitativa e igualitaria, con mayor inclusión y diversidad.

Políticas

N°1: Velar desde la Vicerrectoría Académica por la realización de procesos equitativos en la **selección e incorporación de nuevos académicos y académicas.**

Acciones asociadas a la selección e incorporación:

a. Elaborar una **guía para los procesos de incorporación académica**, considerando los siguientes ejes:

- **Concursos académicos** sin sesgos de género ni barreras de entrada
Lenguaje inclusivo, jornadas en sesgos implícitos de género a las comisiones académicas, ampliar búsqueda de candidatos/as a través de redes nacionales e internacionales, etc.

Políticas

- Participación equilibrada de hombres y mujeres en **comisiones de incorporación**.
- Elaboración de **listas ranqueadas** de candidatos(as) que deberá considerar como máximo 2/3 de personas del mismo sexo.
- **Procesos de evaluación** con rúbricas e instrumentos no estereotipados.
- Lineamientos para la **igualdad de oportunidades en la planta adjunta y contrataciones sin concurso**.

Acciones asociadas a la selección e incorporación:

- b. Creación de **plataforma de convocatorias académicas**, en la cual se publiquen los concursos y sus requisitos.

Políticas

N°2: Contribuir y velar por la **retención y persistencia** de talentos, facilitando el apoyo, acompañamiento y orientación a la **comunidad académica**.

Acciones asociadas a la retención y persistencia:

a. Diseñar e implementar un **programa de mentorías** para **académicos/as**.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Equidad de Género en la Planta Académica

Dirección de Equidad de Género
Dirección de Desarrollo Académico

Diciembre 2020

www.uc.cl