





Comité Paritario de Género y Diversidad UACH



Universidad Austral de Chile  
Dirección de Vinculación con el Medio

# INFORME

---

## Diagnóstico de Género y Diversidad Etapa 2

Marzo de 2018

## Índice

<b>Índice</b>	<b>3</b>
<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>2. METODOLOGÍA</b>	<b>9</b>
2.1. DIMENSIONES INCLUIDAS EN EL DIAGNÓSTICO.....	10
2.2. INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN .....	12
<b>3. RESULTADOS SEGUNDA ETAPA DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA UACH</b>	<b>19</b>
<b>3.1. ESTUDIANTES</b>	<b>20</b>
3.1.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos .....	20
3.1.2. Hostigamiento sexual.....	20
3.1.3. Roles asociados al género .....	24
3.1.4. Diversidad .....	25
3.1.4. Discriminación .....	27
<b>3.2. DOCENTES</b>	<b>32</b>
3.2.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos .....	32
3.2.2. Hostigamiento sexual.....	35
3.2.3. Roles asociados al género .....	37
3.2.4. Diversidad .....	38
3.2.5. Discriminación .....	39
<b>3.3. PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN, APOYO Y SERVICIOS</b>	<b>44</b>
3.3.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos .....	44
3.3.2. Hostigamiento sexual.....	45
3.3.3. Roles asociados al género .....	48
3.3.4. Diversidad .....	49
3.3.5. Discriminación .....	50
<b>3.4. OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UACH</b>	<b>53</b>
4.1. Estudiantes .....	53
4.2. Docentes.....	56
4.3. Personal profesional, de administración, apoyo y servicios.....	58
<b>4. CONCLUSIONES ETAPA 2 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UACH</b>	<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1. ASPECTOS ABORDADOS EN LOS INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO ASOCIADO .....	11
CUADRO 2. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ESTUDIANTES .....	12
CUADRO 3. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ACADÉMICOS.....	14
CUADRO 4. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DEL PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN APOYO Y SERVICIOS.....	16
CUADRO 5. POBLACIÓN ASOCIADA A LA ENCUESTA .....	18
CUADRO 6. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS .....	18
CUADRO 7. PORCENTAJE DE RESPUESTAS Y ERROR FINAL .....	18
CUADRO 8. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, ESTUDIANTES QUE TRABAJAN.....	20
CUADRO 9. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO Y TIPO DE HOSTIGAMIENTO VIVENCIADO.....	21
CUADRO 10. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO Y TIPO DE ACCIÓN REALIZADA FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	23
CUADRO 11. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN CADA UNO DE LOS MOTIVOS QUE CONSIDERARON PARA ELEGIR LA CARRERA SEGÚN SEXO.....	24
CUADRO 12. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, INFRAESTRUCTURA PARA DISCAPACIDAD.....	25
CUADRO 13. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, ADECUACIONES PEDAGÓGICAS.....	26
CUADRO 14. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES DE ACUERDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TOTAL DEL PERSONAL ESTUDIANTIL POR SEXO.....	26
CUADRO 15. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS.....	27
CUADRO 16. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, RAZONES DE EXCLUSIÓN .....	28
CUADRO 17. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, PERCEPCIÓN DE SEXISMO.....	31
CUADRO 18. DIFERENCIA EN LA PERCEPCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES RESPECTO AL AMBIENTE LABORAL.....	32
CUADRO 19. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.....	33
CUADRO 20. DIFERENCIA ENTRE LOS PROMEDIOS DE HORAS DEDICADOS A ACTIVIDADES DOMÉSTICAS, LABORALES Y RECREATIVAS DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.....	37
CUADRO 21. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, RAZONES DE EXCLUSIÓN .....	39
CUADRO 22. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, PERCEPCIÓN DE SEXISMO.....	42
CUADRO 23. DIFERENCIA ENTRE LOS PROMEDIOS DE HORAS DEDICADOS A ACTIVIDADES DOMÉSTICAS, LABORALES Y RECREATIVAS DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.....	48
CUADRO 24. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, RAZONES DE EXCLUSIÓN .....	50
CUADRO 25. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS, OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE MUJERES COMO ESTUDIANTES .....	54
CUADRO 26. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS, OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE HOMBRES COMO ESTUDIANTES.....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. NÚMERO DE INDICADORES SEGÚN OBJETIVO .....	10
FIGURA 2. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGÚN TIPO.....	21
FIGURA 3. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	22
FIGURA 4. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DENUNCIARON EL HECHO.....	23
FIGURA 5. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES A PUEBLOS INDÍGENAS EN EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL.....	26
FIGURA 6. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE FUERON EXCLUIDOS/AS DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO O BECA .....	27
FIGURA 7. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN.....	28
FIGURA 8. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN SEGÚN TIPO.....	29
FIGURA 9. PERCEPCIÓN DE CONDUCTAS SEXISTAS .....	30
FIGURA 10. PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO .....	33
FIGURA 11. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN QUE SUS RECURSOS SON ADECUADOS PARA EL DESARROLLO DE SUS LABORES ACADÉMICAS .....	34
FIGURA 12. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE COLABORAN CON COLEGAS NACIONALES O EXTRANJEROS EN SUS ACTIVIDADES ACADÉMICAS.....	35
FIGURA 13. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGÚN TIPO .....	35
FIGURA 14. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO.....	36
FIGURA 15. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO Y DENUNCIARON EL HECHO .....	36
FIGURA 16. DIFERENCIA EN EL COEFICIENTE DE CARGA DOMÉSTICA (TIEMPOS DEDICADOS AL TRABAJO DOMÉSTICO Y AL CUIDADO FAMILIAR DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES).....	37
FIGURA 17. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES DE ACUERDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO POR SEXO .....	38
FIGURA 18. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES SEGÚN RANGO DE INGRESO PROMEDIO DE LA FAMILIA EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO POR SEXO .....	38
FIGURA 19. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE HAN SIDO EXCLUIDAS/OS DE ALGÚN EVENTO ACADÉMICO (CONCURSO DE OPOSICIÓN, PROMOCIÓN, PREMIO).....	39
FIGURA 20. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN EN SU INSTITUCIÓN.....	40
FIGURA 21. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN SEGÚN TIPO EN SU INSTITUCIÓN .....	41
FIGURA 22. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN QUE LA EVALUACIÓN O DICTAMEN SOBRE SU TRABAJO ACADÉMICO HA SIDO INJUSTA .....	41
FIGURA 23. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN SEXISMO EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORAN .....	42
FIGURA 24. DIFERENCIA EN LA PERCEPCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES RESPECTO AL AMBIENTE LABORAL .....	44
FIGURA 25. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE SE SIENTEN SATISFECHAS/OS EN EL TRABAJO.....	45
FIGURA 26. DIFERENCIA ENTRE EL RIESGO DE LAS MUJERES A VIVIR UN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO FRENTE AL DE LOS HOMBRES .....	46
FIGURA 27. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO.....	47
FIGURA 28. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO Y DENUNCIARON EL HECHO .....	47
FIGURA 29. DIFERENCIA EN EL COEFICIENTE DE CARGA DOMÉSTICA (TIEMPOS DEDICADOS AL TRABAJO DOMÉSTICO Y AL CUIDADO FAMILIAR FRENTE AL LABORAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES).....	48

FIGURA 30. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES DE ACUERDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TOTAL DEL PERSONAL NO ACADÉMICO POR SEXO.....	49
FIGURA 31. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES A DISTINTOS NIVELES SOCIOECONÓMICOS EN EL TOTAL DEL PERSONAL NO ACADÉMICO POR SEXO.....	49
FIGURA 32. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE HAN SIDO EXCLUIDAS/OS DE ALGÚN EVENTO ACADÉMICO (ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN).....	50
FIGURA 33. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN.....	51
FIGURA 34. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN SEGÚN TIPO EN SU INSTITUCIÓN	51
FIGURA 36. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN SEXISMO EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORAN.....	52
FIGURA 35. DIFERENCIAS EN LA PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y HOSTIGAMIENTO .....	64

## 1. PRESENTACIÓN

Durante el año 2017 se presentaron los resultados de la primera etapa del Diagnóstico de Género y Diversidad en la Universidad Austral de Chile. Este diagnóstico pretende dar una mirada descriptiva y comprensiva de las dimensiones de género y diversidad, además de abordar las percepciones de la comunidad universitaria acerca de la discriminación. En su desarrollo, se toma como metodología base la propuesta *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, desarrollada por la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del Programa Universitario de Estudios de Género y en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres.

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

En una primera etapa, se generaron los indicadores cuya fuente de información corresponde a registros administrativos de la institución. Dichos resultados evidencian desigualdades de género en la UACH, en coherencia con la evidencia nacional e internacional en el ámbito de la educación superior. De esta manera se constató, entre otras materias, la segregación horizontal, es decir, la concentración de mujeres y hombres en ciertas áreas disciplinarias y ocupaciones, manifestada tanto en estudiantes, como en el personal docente y en el personal profesional, de administración, apoyo y servicios. A través del análisis de los registros administrativos, fue posible constatar la baja participación de mujeres en la academia, con solo un 34% de mujeres en el escalafón académico, participación que disminuye si analizamos su progresión en la carrera académica: solo un 9% de mujeres ocupan puestos de profesor titular (categoría I).

Una dinámica institucional de segregación es también observada en los mecanismos de reconocimiento a la trayectoria: solo una de las ochenta y tres distinciones académicas conferidas institucionalmente ha sido entregada a una mujer. Otro aspecto que caracteriza la dinámica institucional es la segregación vertical, con escasas mujeres en espacios de toma de decisiones tanto en el personal docente como en el no docente. Estas diferencias también se manifiestan en materia de remuneraciones, con brechas negativas para las mujeres (salvo en el caso de profesores y profesoras adjuntos(as) a honorarios), las que son más altas cuando analizamos la situación del personal profesional, de administración apoyo y servicios.

Como plantea la evidencia en estudios de género, si bien no existen políticas explícitas que discriminen a las mujeres, subsisten barreras invisibles que permean los espacios universitarios manteniendo desigualdades históricas entre hombres y mujeres, tanto en el

acceso a recursos materiales y simbólicos como en la asignación de roles y en los puestos de toma decisiones.

Para profundizar en este análisis, el presente informe expone los resultados de la segunda etapa del diagnóstico, que busca aportar antecedentes respecto a los roles asociados al género, la percepción de discriminación, hostigamiento sexual, percepción de sexismo y diversidad sexual. Para abordar estos aspectos, se aplicó una encuesta al conjunto de la comunidad universitaria, los resultados de esta aplicación se exponen en forma diferenciada para docentes, estudiantes y personal profesional, de administración, apoyo y servicios.

## 2. METODOLOGÍA

Como se señaló en el Informe Diagnóstico de Género y Diversidad, Etapa 1<sup>1</sup>, el diagnóstico desarrollado en la UACH toma como base la propuesta de un Sistema de Indicadores de Género para las Instituciones de Educación Superior (PUEG-UNAM) adaptándola a la realidad institucional.

Este conjunto de indicadores se concentra en aquellas áreas donde existe evidencia de segregación o desigualdad. Se trata de una herramienta que permite la recopilación de información para advertir sobre las desigualdades entre hombres y mujeres. Al tratarse de indicadores estos constituyen un punto de referencia que facilita la comparación y la toma de decisiones para generar acciones que promuevan la equidad de género.

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> <https://www.uach.cl/uach/file/diagnostico-gye-informe-1-v2-587d348a516a2.pdf>. El Informe de la etapa 1 expone los antecedentes teóricos, contextuales y metodológicos que guían el Diagnóstico de Género y Diversidad.

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

FIGURA 1. NÚMERO DE INDICADORES SEGÚN OBJETIVO



## 2.1. DIMENSIONES INCLUIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

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

**Género:** incluye cuatro subdimensiones:

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

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

**Discriminación:** La Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria, define la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en

organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (D.R. 076/2015. Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria).

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

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

**CUADRO 1. ASPECTOS ABORDADOS EN LOS INDICADORES SEGÚN DIMENSIÓN Y GRUPO ASOCIADO**

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

DIMENSIÓN ASOCIADA	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	ASPECTO ABORDADO POR EL INDICADOR	GRUPO ASOCIADO
		Discriminación en el ámbito laboral	Académicos, No Académicos
		Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico	Académicos

## 2.2. INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

En esta segunda etapa del diagnóstico se aplicó una encuesta a estudiantes, docentes, personal profesional administrativo de apoyo y servicios. La encuesta busca indagar en la caracterización de la comunidad universitaria, sus percepciones y opiniones respecto a los temas de género, diversidad y discriminación.

El cuadro siguiente identifica las fuentes de información asociadas a cada uno de los indicadores del estudio.

**CUADRO 2. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ESTUDIANTES**

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

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

**CUADRO 3. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DE ACADÉMICOS**

DIMEN- SION	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN	
Género	Acceso a recursos materiales y simbólicos	1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal académico	Registros administrativos	
		2. Índice de Feminidad		
		3. Proporción de mujeres y de hombres en escalafón académico		
		4. Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes categorías de la carrera académica.		
		5. Porcentaje de mujeres y hombres según horas contratadas.		
		6. Porcentaje de mujeres y de hombres acreditados para docencia de postgrado.		
		7. Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el total del personal académico y el porcentaje de mujeres en carrera académica		
		8. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de doctorado y su participación en el nombramiento de profesor en carrera académica		
		9. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica.		
		10. Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres		
		11. Brecha de ingreso promedio por nombramiento		
		12. Participación de mujeres y de hombres en los distintos rangos de ingreso		
		13. Porcentaje de mujeres y de hombres que recibieron asignación por producto académico		
		14. Porcentaje de mujeres y de hombres con permisos de perfeccionamiento académico.		
		15. Porcentaje de mujeres y de hombres con premios		
		16. Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral		Encuesta
		17. Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo		
		18. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que sus recursos son adecuados para el desarrollo de sus labores académicas		
		19. Proporción de mujeres y de hombres que colaboran con colegas nacionales o extranjeros en sus actividades académicas		
		20. Opinión de mujeres y de hombres respecto a cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y los hombres para avanzar en su Carrera académica		Grupos focales
	21. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de los nombramientos académicos por sexo			
	Hostigamiento sexual	22. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres	Encuesta	

DIMEN- SION	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
		23. Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento.	
		24. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho	
	Roles	25. Porcentaje de mujeres y de hombres que laboran en las distintas áreas de conocimiento.	Registros administrativos
		26. Relación de la condición de maternidad con el grado académico obtenido	Administrativos / encuesta
		27. Relación de la condición de maternidad con el nombramiento	Administrativos / encuesta
		28. Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres)	Encuesta
		29. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres	
		30. Opinión de mujeres y de hombres respecto al papel de las responsabilidades domésticas en sus vidas profesionales.	Grupos focales
		Espacios de decisión	31. Número de mujeres y de hombres como autoridades unipersonales superiores
	32. Número de mujeres y de hombres en cuerpos colegiados de la administración central de la UACH		
	33. Porcentaje de mujeres y de hombres en los cuerpos colegiados directivos de las dependencias (Consejo de Facultad)		
	34. Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos directivos		
	35. Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones evaluadoras		
	36. Porcentaje de hombres y mujeres en sindicato de docentes		
37. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones.	Grupos focales		
Diversidad	Diversidad	38. Proporción de mujeres y de hombres de acuerdo a su orientación sexual en el total del personal académico por sexo.	Encuesta
		39. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total del personal académico por sexo.	
		40. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total del personal académico por sexo.	
Discriminación	Discriminación	41. Proporción de mujeres y de hombres que han sido excluidas/os de algún evento académico (concurso de oposición, promoción, premio)	Encuesta
		42. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación en su institución.	
		43. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación según tipo en su institución.	
		44. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que	

DIMEN- SIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
		la evaluación o dictamen sobre su trabajo académico ha sido injusta	
		45. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución donde laboran	

**CUADRO 4. INDICADORES Y FUENTE DE INFORMACIÓN ASOCIADA PARA EL GRUPO DEL PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN APOYO Y SERVICIOS**

DIMEN- SIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN	
<b>Género</b>	Acceso recursos materiales simbólicos	1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal profesional, de administración apoyo y servicios	Registros administrativos	
		2. Índice de Feminidad		
		3. Porcentaje de mujeres y de hombres por tipo de contrato		
		4. Diferencia en el promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres		
		5. Brecha de ingresos por puesto.		
		6. Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso		
		7. Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral		Encuesta
		8. Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo		
		9. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de los puestos por sexo		Grupos focales
	Hostigamiento sexual	10. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres.	Encuesta	
		11. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho		
		12. Opinión de mujeres y de hombres respecto a los problemas de acoso sexual	Grupos focales	
		13. Percepción sobre la probabilidad de que un acto de hostigamiento en la institución quede impune		
	Roles	14. Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes áreas personal profesional, de administración apoyo y servicios.	Registros administrativos	
		15. Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al trabajo doméstico y al cuidado familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres).	Encuesta	
		16. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres		
		17. Opinión de mujeres y de hombres respecto al papel del trabajo doméstico y de cuidado en sus vidas laborales.	Grupos focales	
	Espacios de	18. Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos de	Registros	

DIMEN- SIÓN	SUBDIMENSIÓN ASOCIADA	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
	decisión	jefatura	administrativos
		19. Porcentaje de hombres y mujeres en Sindicato N°1.	
		20. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones	Grupos focales
Diversidad	Diversidad	21. Proporción de mujeres y de hombres de acuerdo a su orientación sexual en el total del personal no académico por sexo.	Encuesta
		22. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total del personal no académico por sexo.	
		23. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total del personal no académico por sexo.	
Discriminación	Discriminación	24. Proporción de mujeres y de hombres que han sido excluidas/os de algún evento académico (concurso de oposición, promoción, premio)	Encuesta
		25. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación.	
		26. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución donde laboran.	

Para el desarrollo de la encuesta se tomó como universo a todos los y las docentes con contrato vigente; los y las estudiantes matriculadas y el personal administrativo, profesional de apoyo y servicios con contrato en la institución al mes de diciembre de 2016.

Las encuestas (Anexo 1) tomaron como base la propuesta de Sistema de Indicadores de Género para las Instituciones de Educación Superior (PUEG-UNAM), siendo adaptadas a la realidad institucional en un trabajo desarrollado en conjunto con integrantes del Comité Paritario de Género y Diversidad.

Una vez elaboradas las encuestas se aplicó un pretest para su validación. Es importante señalar que una limitante del estudio fue cautelar el acceso a todos y todas las integrantes de la comunidad universitaria a contestar la encuesta. Dado el carácter de las temáticas consultadas, se consideró necesario que la encuesta sea autoadministrada a través de un formulario virtual. Por ello fue enviada a los correos electrónicos de los y las integrantes de la comunidad universitaria, lo que dejaba fuera a aquellas personas que no cuentan con casilla institucional o registrada en la Dirección de Personal, en su mayoría correspondientes a personal de apoyo y servicios.

La encuesta se aplicó mediante una plataforma de encuestas online entre los meses de enero a abril de 2017, siendo difundida a través de diversos medios para motivar la participación.

Posterior al proceso de validación que implicó descartar aquellas encuestas incompletas, dado que una gran cantidad de personas se registraron, es decir, ingresaron a la encuesta, pero no contestaron, la muestra quedó constituida de la siguiente manera:

**CUADRO 5. POBLACIÓN ASOCIADA A LA ENCUESTA**

<b>SEXO</b>	<b>ESTUDIANTES</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>PERSONAL APOYO Y SERVICIOS</b>
Mujeres	6779	415	586
Hombres	6938	616	558
<b>Total</b>	<b>13717</b>	<b>1031</b>	<b>1144</b>

**CUADRO 6. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS**

<b>SEXO</b>	<b>ESTUDIANTES</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>PERSONAL APOYO Y SERVICIOS</b>
Muestra inicial	966	347	424
Mujeres	485	150	207
Hombres	283	134	110
Otro y vacías	15		1
<b>Muestra final</b>	<b>783</b>	<b>284</b>	<b>318</b>

**CUADRO 7. PORCENTAJE DE RESPUESTAS Y ERROR FINAL**

<b>SEXO</b>	<b>ESTUDIANTES</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>PERSONAL APOYO Y SERVICIOS</b>
% Mujeres	7%	36%	35%
% Hombres	4%	22%	20%
<b>Total</b>	<b>6%</b>	<b>28%</b>	<b>28%</b>
<b>% Error final</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>

### 3. RESULTADOS SEGUNDA ETAPA DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA UACH

Esta segunda etapa del Diagnóstico de Género y Diversidad comprende el análisis de una encuesta aplicada a docentes, estudiantes y personal profesional, de administración, apoyo y servicios. Las subdimensiones o categorías que comprende esta dimensión abordan los aspectos relativos a:

- Acceso a recursos materiales y simbólico
- Hostigamiento sexual.
- Roles asociados al género.
- Diversidad sexual.
- Discriminación.

La presentación de los resultados se realiza siguiendo el número del indicador (Ver 2.2) y de forma diferenciada para el grupo de estudiantes, académicos y académicas y personal profesional, de administración, apoyo y servicios, ordenado según las subdimensiones asociadas. Cuando lo amerita se realiza un análisis del indicador, en algunos casos se hace referencia a citas textuales, de expresiones vertidas en la encuesta, en cursiva y entre comillas.

Es importante señalar que la encuesta consultaba el sexo en su inicio estableciendo la categoría “mujer”; “hombre” y “otro”, esta última solicitaba especificar el sexo de adscripción. En el grupo de docentes no hay encuestas que se hayan adscrito a la categoría “otros” mientras que en el caso del personal profesional, administrativo, de apoyo y servicios esta opción fue elegida por solo una persona. En el grupo de estudiantes un 2% escoge esta opción, indicando distintas categorías algunas de las cuales hacían evidente un tratamiento poco serio del tema. Dada la cantidad de casos y lo anteriormente expuesto, solo en algunos indicadores se presenta un análisis diferenciado para la categoría “otro”.

Las encuestas aplicadas se encuentran en el Anexo 1. La información presentada corresponde a datos 2017.

### 3.1. ESTUDIANTES

#### 3.1.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos

Del total de estudiantes que contesta la encuesta un 63% señala contar con algún tipo de beca y un 26,6% trabaja además de estudiar. En estos casos solo un 6% considera que su trabajo dificulta el avance de sus estudios y un 12,6% indica que la dificultad se genera algunas veces.

Un 10% de los y las estudiantes, que corresponde a 78 casos, señalan sufrir una enfermedad grave, en 42 de ellos se trata de algún tipo de enfermedad mental, principalmente depresión o algún tipo de trastorno del ánimo.

Frente a la pregunta “desde que empezó a estudiar en esta institución ¿el progreso de sus estudios se ha visto afectado por cuidar a otras personas?” un 12% de los hombres y un 17% de las mujeres responden afirmativamente.

## INDICADOR E6

Un 29% de las mujeres y un 23% de los hombres trabajan de manera remunerada además de estudiar

CUADRO 8. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, ESTUDIANTES QUE TRABAJAN

Respuesta	Hombre		Mujer		Otro	
	N	%	N	%	N	%
No contesta	1	0,4%	2	0,4%	0	0,0%
No	217	76,7%	343	70,7%	10	76,9%
Sí	65	23,0%	140	28,9%	3	23,1%

#### 3.1.2. Hostigamiento sexual

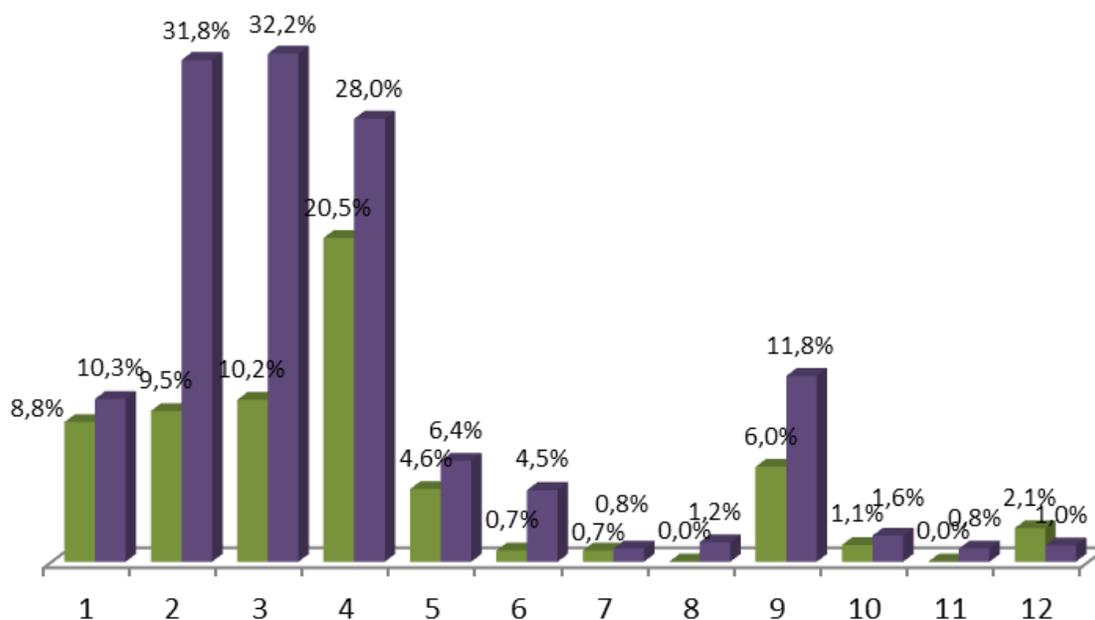
Los indicadores relativos al hostigamiento sexual se abordaron consultando por la vivencia respecto a doce situaciones de hostigamiento sexual, de distinto nivel de gravedad, y la respuesta frente a dicho nivel de hostigamiento.

En todos los casos consultados, son las mujeres quienes sufren en mayor proporción el hostigamiento sexual, quienes se identifican con la categoría “otro” también señalan una proporción importante de hostigamiento sexual.

## INDICADOR E9

La diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres es de un 20%. Mientras que un 30% de los hombres señala haber vivido algún evento de hostigamiento entre las mujeres la cifra es del 50% (Ver indicador siguiente). Las diferencias más importantes se dan en cuanto al recibimiento de piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/a molesten y roces, contacto físico no deseado.

**FIGURA 2. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGÚN TIPO**



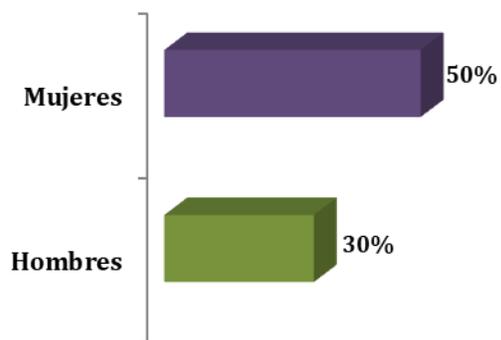
**CUADRO 9. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO Y TIPO DE HOSTIGAMIENTO VIVENCIADO**

Evento de hostigamiento	Hombre		Mujer		Otro	
	N	%	N	%	N	%
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	25	8,8%	50	10,3%	4	30,8%
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	27	9,5%	154	31,8%	4	30,8%
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/a molesten	29	10,2%	156	32,2%	4	30,8%

Evento de hostigamiento	Hombre		Mujer		Otro	
	N	%	N	%	N	%
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	58	20,5%	136	28,0%	4	30,8%
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo	13	4,6%	31	6,4%	2	15,4%
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados	2	0,7%	22	4,5%	1	7,7%
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	2	0,7%	4	0,8%	1	7,7%
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales	0	0,0%	6	1,2%	2	15,4%
9. Roces, contacto físico no deseado	17	6,0%	57	11,8%	3	23,1%
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales	3	1,1%	8	1,6%	2	15,4%
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen	0	0,0%	4	0,8%	1	7,7%
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	6	2,1%	5	1,0%	1	7,7%

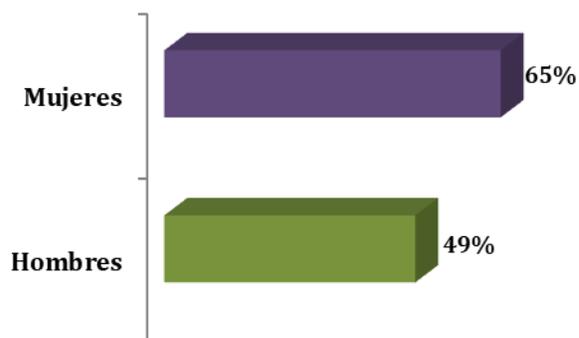
## INDICADOR E10

**FIGURA 3. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**



## INDICADOR E11

**FIGURA 4. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DENUNCIARON EL HECHO**



Si bien un 65% de mujeres y un 49% de hombres realizaron alguna acción frente al evento de hostigamiento, la principal acción fue “contarle a un/a amigo/a o familiar”. Al identificar la categoría “otra” refieren al diálogo o encuadre como la más recurrente:

*“encaré a quienes me lo han dicho, “le pare los carros” porque tengo la suerte de no tener una personalidad más pasiva por lo que no voy a dejar que pasen encima mío”*

Entre quienes identifican presión verbal para tener relaciones sexuales (13 estudiantes), solo tres pidieron asesoría y en dos de esos casos también acompañaron quejas formales, una de ellas como denuncia judicial y en la institución. Estos tres casos corresponden a mujeres.

Quienes estuvieron obligados mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen (5 estudiantes) no hicieron nada al respecto, salvo una persona que solicitó asesoría con un/a docente.

Entre los doce casos que señalan haber sido víctimas del uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales, solo dos personas (una mujer y un hombre) presentaron denuncias judiciales y quejas formales y otros cuatro se lo comentaron a alguien.

**CUADRO 10. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO Y TIPO DE ACCIÓN REALIZADA FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Acción realizada	Hombre		Mujer		Otro	
	N	%	N	%	N	%
Le conté a un/a amigo/a o familiar	21	7,4%	107	22,1%	4	30,8%
Pedí una asesoría con una profesora	0	0,0%	4	0,8%	0	0,0%

Acción realizada	Hombre		Mujer		Otro	
	N	%	N	%	N	%
Pedí una asesoría con un profesor	0	0,0%	2	0,4%	0	0,0%
Pedí una asesoría a alguna organización estudiantil	0	0,0%	5	1,0%	0	0,0%
Pedí una asesoría en su institución ¿qué instancia?	0	0,0%	2	0,4%	0	0,0%
Contraté a un abogado	0	0,0%	1	0,2%	0	0,0%
Presenté una queja a las autoridades de la escuela, facultad o dependencia	2	0,7%	4	0,8%	0	0,0%
Nada	52	18,4%	120	24,7%	4	30,8%
Otra	11	3,9%	34	7,0%		

### 3.1.3. Roles asociados al género

## INDICADOR E19

Respecto a los motivos para elegir la carrera, la opción más recurrente es la vocación con un porcentaje levemente mayor entre las mujeres. Aun así, no se aprecian diferencias significativas entre los sexos.

**CUADRO 11. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS EN CADA UNO DE LOS MOTIVOS QUE CONSIDERARON PARA ELEGIR LA CARRERA SEGÚN SEXO.**

Opción	Hombre		Mujer		Otro	
	N	%	N	%	N	%
No la elegí, era mi segunda opción	18	6,4%	29	6,0%	2	15,4%
Otro motivo	31	11,0%	46	9,5%	0	0,0%
Por el prestigio asociado a la carrera	19	6,7%	19	3,9%	1	7,7%
Por sugerencia de mis padres	7	2,5%	15	3,1%	1	7,7%
Por sugerencia de mis profesores	2	0,7%	5	1,0%	0	0,0%
Por vocación	172	60,8%	325	67,0%	8	61,5%
Porque tiene mayores oportunidades de empleo	32	11,3%	43	8,9%	1	7,7%

### 3.1.4. Diversidad

## INDICADOR E26

La proporción de estudiantes en situación de discapacidad es de un 2% en mujeres y un 1% en hombres.

## INDICADOR E27

### OPINIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES RESPECTO A LA INFRAESTRUCTURA PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Dos hombres y ocho mujeres en situación de discapacidad contestaron la encuesta, respecto a la infraestructura la opinión de **cinco personas** es que **pocas instalaciones** tienen la infraestructura adecuada, **solo una persona** considera que **todas las instalaciones** tienen la infraestructura adecuada, **dos personas** creen que algunas instalaciones tienen la infraestructura adecuada y otras **dos** que **la mayoría de las instalaciones tienen la infraestructura adecuada.**

CUADRO 12. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, INFRAESTRUCTURA PARA DISCAPACIDAD

Opción	Hombres	Mujeres
Algunas instalaciones tienen la infraestructura adecuada	0	2
La mayoría de las instalaciones tienen la infraestructura adecuada	0	2
Pocas instalaciones tienen la infraestructura adecuada	1	4
Todas las instalaciones tienen la infraestructura adecuada	1	0

## INDICADOR E28

### OPINIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES RESPECTO A LA EXISTENCIA DE ADECUACIONES PEDAGÓGICAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Se consultó: ¿Consideras que en la Universidad se realizan las adecuaciones pedagógicas necesarias para tu formación?, solo dos estudiantes mujeres señalan que esta se realizaría siempre.

**CUADRO 13. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, ADECUACIONES PEDAGÓGICAS**

Opción	Hombre	Mujer
Algunas veces	0	5
Raras veces	1	0
Regularmente	1	1
Siempre	0	2

## INDICADOR E29

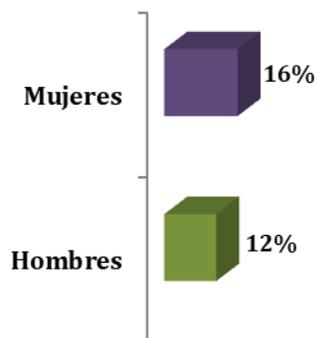
Entre la población estudiantil un 67% de mujeres y el 59% de hombres se declara heterosexual, un 13% de hombres se declara homosexual y un 5% de mujeres lesbiana, mientras que la bisexualidad es identificada por alrededor del 10% de estudiantes hombres y mujeres. Quienes se identifican con otro sexo, refieren a orientaciones sexuales distintas a las ya mencionadas, siendo la más recurrente la pansexualidad.

**CUADRO 14. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES DE ACUERDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TOTAL DEL PERSONAL ESTUDIANTIL POR SEXO**

Orientación sexual	Hombre		Mujer		Otro	
	N	%	N	%	N	%
Bisexual	30	10,6%	53	10,9%	1	7,7%
Heterosexual	167	59,0%	324	66,8%	3	23,1%
Homosexual/ Lesbiana	37	13,1%	23	4,7%	3	23,1%
Otra	4	1,4%	18	3,7%	4	30,8%

## INDICADOR E30

**FIGURA 5. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES A PUEBLOS INDÍGENAS EN EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL**



Entre quienes se identifican como pertenecientes a un pueblo indígena, la mayoría indica al pueblo mapuche.

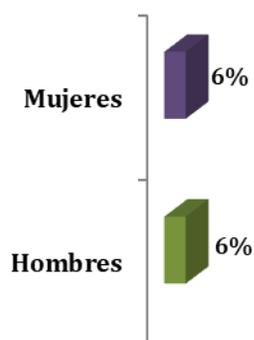
**CUADRO 15. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS**

Pueblo	Hombre		Mujer	
	N	%	N	%
No contesta	51	18,0%	75	15,5%
Mapuche	32	11,3%	73	15,1%
No pertenezco a ningún pueblo indígena	199	70,3%	334	68,9%
Otro Pueblo	1	0,4%	3	0,6%

### 3.1.4. Discriminación

## INDICADOR E31

**FIGURA 6. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE FUERON EXCLUIDOS/AS DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO O BECA**



Solo un 6% de los estudiantes señalan haber sido excluidos o excluidas de una actividad, premio o beca. Al identificar las causas de esta exclusión se observan diferencias de género; en el caso de las mujeres identifican el sexo como la principal causa, mientras que para los hombres es la condición socioeconómica.

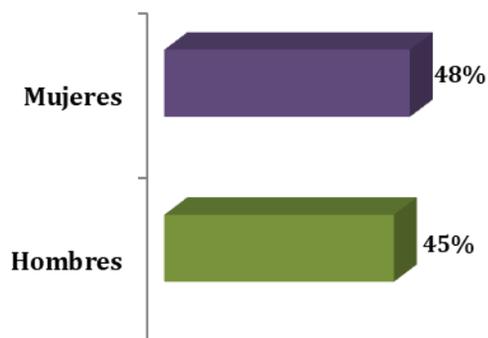
**CUADRO 16. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, RAZONES DE EXCLUSIÓN**

Razones de exclusión	Hombre		Mujer	
	N	%	N	%
Condición socioeconómica	9	3,2%	8	1,6%
Discapacidad	0	0,0%	1	0,2%
Etnia/raza	0	0,0%	0	0,0%
Identidad de género (ser travesti, transgénero o transexual)	2	0,7%	1	0,2%
Nacionalidad	1	0,4%	0	0,0%
Orientación sexual (ser heterosexual, homosexual o bisexual)	4	1,4%	1	0,2%
Sexo (ser hombre o ser mujer)	1	0,4%	11	2,3%
Otra.	5	1,8%	9	1,9%

En otras razones mencionan posiciones políticas, rendimiento académico, condición de discapacidad, maternidad, entre otras.

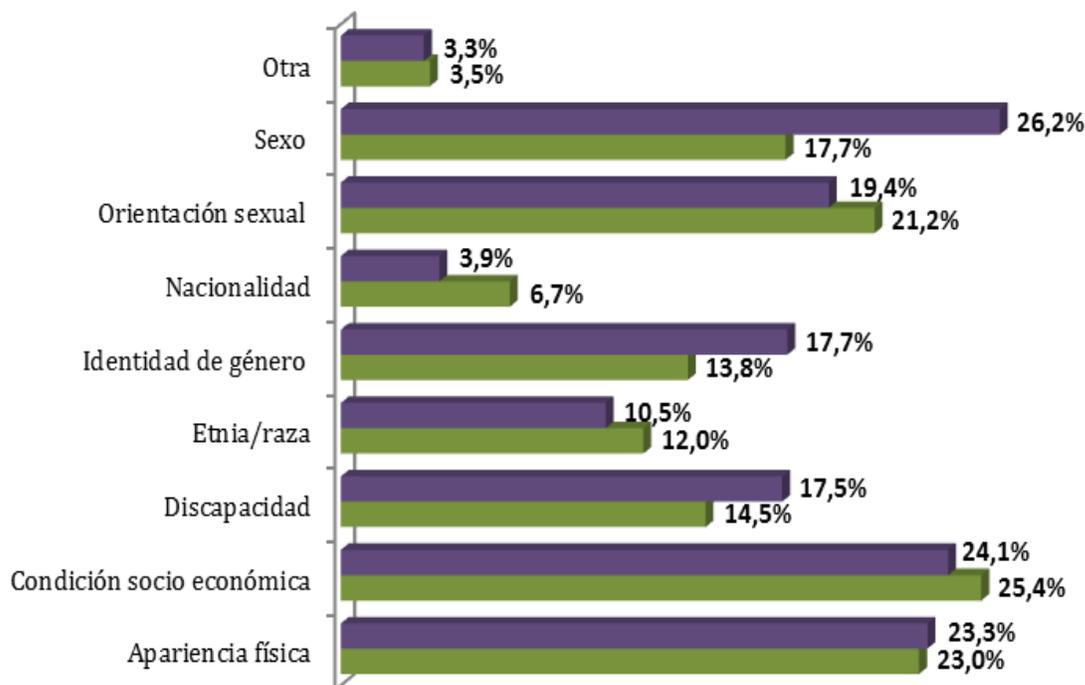
## INDICADOR E32

**FIGURA 7. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN**



La percepción de discriminación es levemente superior para las mujeres; un 48% de las estudiantes mujeres y un 45% de los hombres señalaron percibir discriminación. Al igual que en exclusión, se observan diferencias de género. Entre las mujeres, la principal causa de discriminación es el sexo, seguida por la condición socioeconómica, la apariencia física y la orientación sexual. Los estudiantes hombres identifican en mayor porcentaje la condición socioeconómica, la apariencia física y la orientación sexual.

**FIGURA 8. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN SEGÚN TIPO**

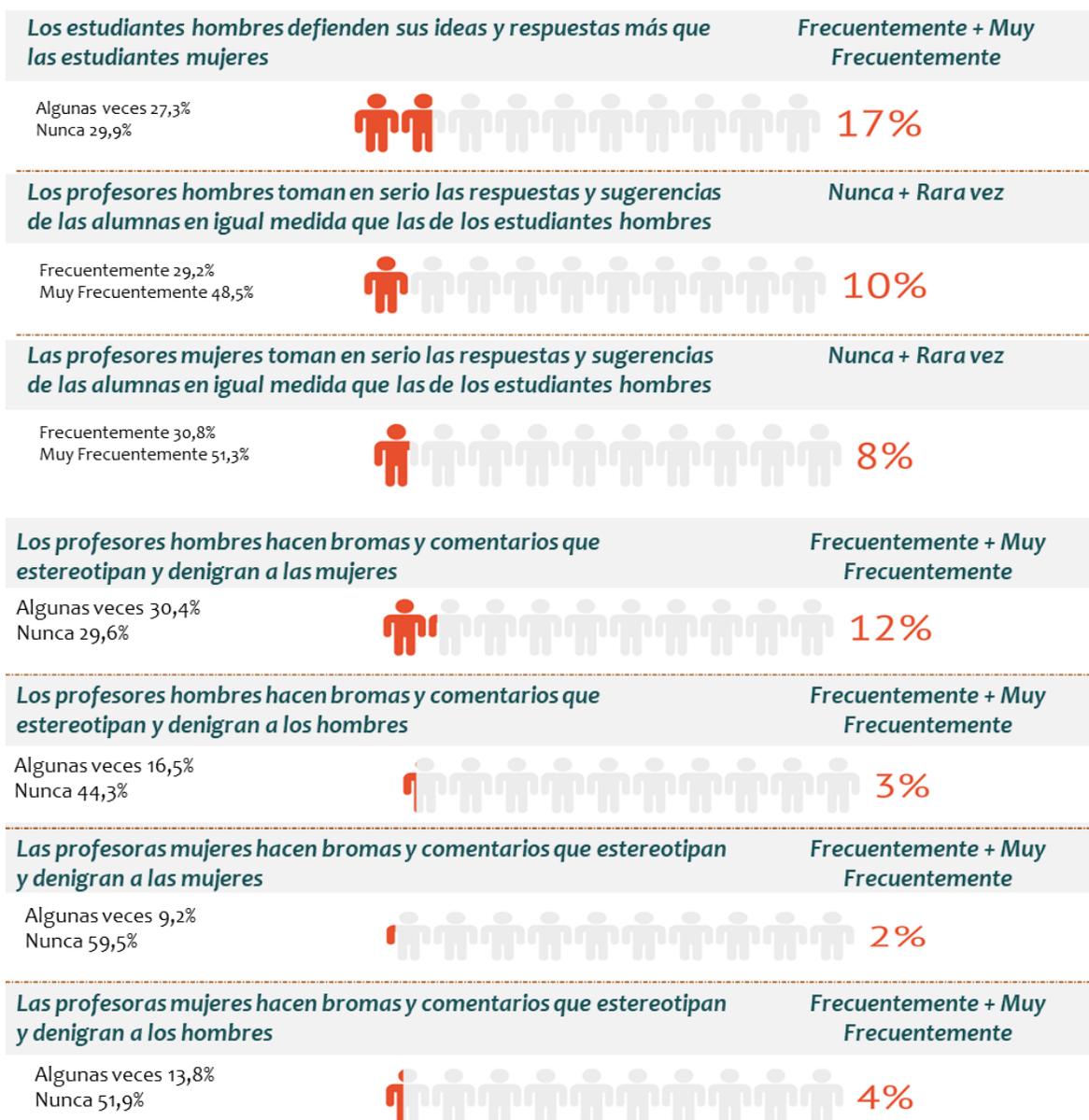


En la categoría “Otra” identifican una variedad de causas entre las que se cuentan, en orden de menciones en el texto, el rendimiento académico/intelectual, la maternidad, las barreras arquitectónicas, la posición política, su procedencia, no adecuarse a prácticas de uso tiempo libre, entre otras.

## INDICADOR E32

El sexismo, entendido como un conjunto de prácticas y actitudes que promueven un trato diferenciado entre las personas en función del sexo biológico, asumiendo estereotipos, características o comportamientos esperables de hombres y mujeres, fue evaluado a través de una serie de oraciones que expresan actitudes sexistas, solicitando a los y las estudiantes indicar la probabilidad de ocurrencia de dichas acciones. Si bien las actitudes sexistas no parecen del todo frecuentes, en todos los casos consultados se constata la existencia de ellas en el entorno universitario.

**FIGURA 9. PERCEPCIÓN DE CONDUCTAS SEXISTAS**



Respecto de las bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los y las estudiantes, estos son más comunes en profesores hombres y orientados hacia las mujeres; cuando se consulta respecto a si los profesores hombres hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres solo un 34% de los hombres y un 27% de las mujeres escogen la categoría “nunca”, por el contrario frente a la acción “las profesoras mujeres hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres” un 50% de los hombres y el 53% de las mujeres escoge la categoría (nunca).

**CUADRO 17. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, PERCEPCIÓN DE SEXISMO**

<b>AFIRMACIÓN</b>	<b>OPCIÓN</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>OTRO</b>
Los profesores hombres hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	Algunas veces	26,5%	32,6%	38,5%
	Frecuentemente	7,1%	9,5%	7,7%
	Muy Frecuentemente	2,8%	3,7%	7,7%
	Nunca	34,3%	27,2%	23,1%
	Rara vez	27,6%	26,2%	23,1%
Los profesores hombres hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	Algunas veces	17,3%	15,9%	15,4%
	Frecuentemente	2,8%	1,4%	0,0%
	Muy Frecuentemente	1,1%	0,8%	7,7%
	Nunca	41,3%	46,4%	30,8%
	Rara vez	36,0%	34,0%	46,2%
Las profesoras mujeres hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	Algunas veces	7,1%	10,1%	23,1%
	Frecuentemente	1,1%	1,6%	0,0%
	Muy Frecuentemente	1,1%	0,4%	7,7%
	Nunca	63,6%	57,9%	38,5%
	Rara vez	25,4%	28,7%	30,8%
Las profesoras mujeres hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	Algunas veces	16,3%	12,8%	0,0%
	Frecuentemente	4,2%	2,9%	0,0%
	Muy Frecuentemente	0,7%	1,0%	7,7%
	Nunca	50,2%	53,4%	38,5%
	Rara vez	27,2%	28,9%	53,8%
Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes mujeres	Algunas veces	30,0%	25,8%	23,1%
	Frecuentemente	10,6%	13,4%	30,8%
	Muy Frecuentemente	3,9%	3,7%	7,7%
	Nunca	31,8%	28,9%	30,8%
	Rara vez	20,5%	24,9%	7,7%
Los profesores hombres toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	Algunas veces	8,5%	12,6%	15,4%
	Frecuentemente	26,9%	30,7%	30,8%
	Muy Frecuentemente	55,1%	44,7%	46,2%
	Nunca	4,6%	4,1%	7,7%
	Rara vez	3,2%	6,6%	0,0%
Las profesoras mujeres toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	Algunas veces	6,0%	8,5%	7,7%
	Frecuentemente	26,9%	33,0%	38,5%
	Muy Frecuentemente	55,5%	49,1%	46,2%
	Nunca	4,9%	4,3%	7,7%
	Rara vez	3,9%	3,1%	0,0%

La opción otro involucra las respuestas de 13 personas

## 3.2. DOCENTES

### 3.2.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos

## INDICADOR A16

**CUADRO 18. DIFERENCIA EN LA PERCEPCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES RESPECTO AL AMBIENTE LABORAL**

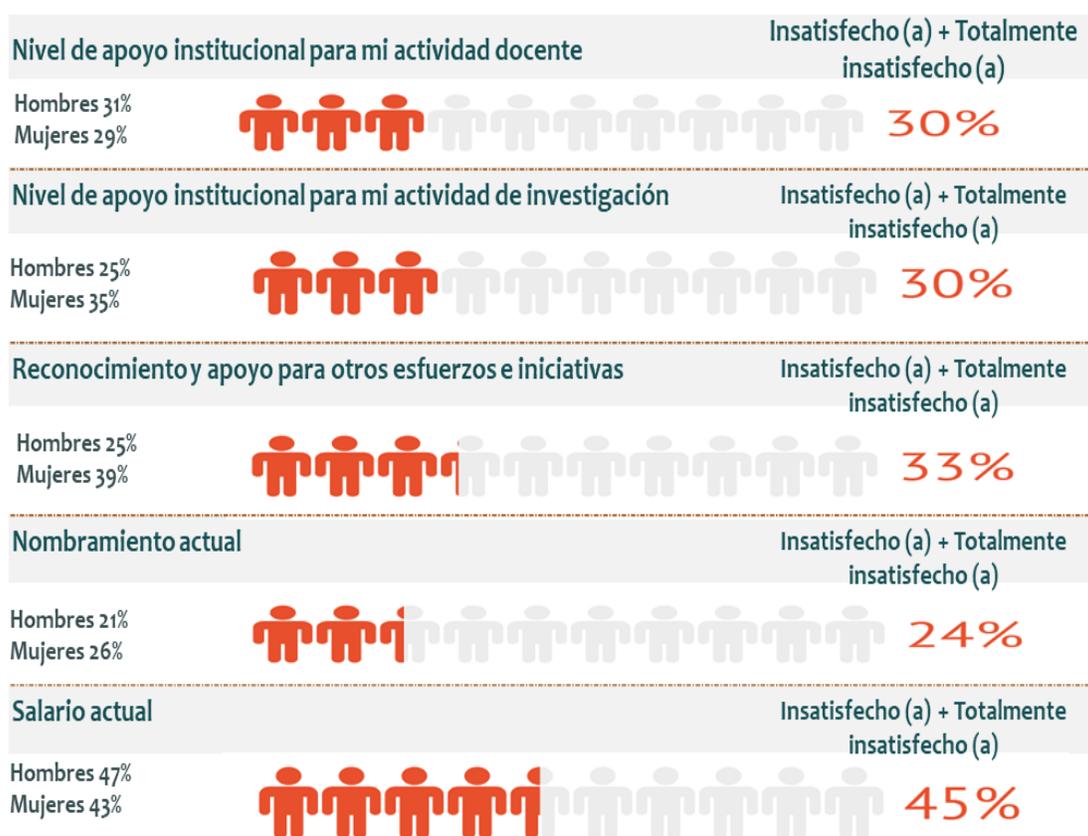
AFIRMACIÓN	HOMBRE	MUJER
Mis temas de interés en la docencia son valorados por mis colegas.	62%	47%
Mis temas de interés en la investigación son valorados por mis colegas.	58%	35%
Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte mi promoción o el acceso a recursos.	26%	34%
Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento.	29%	47%

La percepción del ambiente laboral es más negativa para mujeres que para hombres. Ejemplo de ello es que el 47% de las mujeres señala tener que esforzarse más que sus colegas para obtener reconocimiento, entre los hombres el 29% coincide con esta opinión. Otra diferencia importante se da respecto a la percepción de valoración por los temas de interés en investigación, mientras que el 58% de los hombres señala sentir valoración por sus temas de interés en investigación solo un 35% de las mujeres opina lo mismo.

## INDICADOR A17

Respecto a la satisfacción con el trabajo, alrededor de un 30% de docentes hombres y mujeres se manifiesta insatisfecho(a) con las áreas que evaluamos, siendo el salario el ámbito con el mayor porcentaje de insatisfacción: un 47% de hombres y un 43% de mujeres se declara insatisfecho o totalmente insatisfecho.

**FIGURA 10. PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**



En todos los aspectos consultados, se observan diferencias en la percepción de hombres y mujeres con un mayor grado de insatisfacción para las mujeres, principalmente en lo que se refiere al reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas (distintos a docencia e investigación) y el nivel de apoyo para la actividad de investigación.

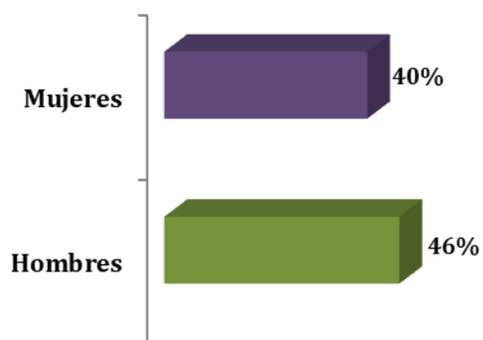
**CUADRO 19. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**

AFIRMACIÓN	OPCIÓN	HOMBRE	MUJER
Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas	Insatisfecho(a)	17,2%	31,3%
	Ni satisfecho ni insatisfecho(a)	32,1%	30,0%
	Satisfecho(a)	33,6%	22,7%
	Totalmente insatisfecho(a)	8,2%	8,0%
	Totalmente satisfecho(a)	6,0%	6,7%
Nombramiento actual	Insatisfecho(a)	15,7%	19,3%
	Ni satisfecho ni insatisfecho(a)	20,1%	24,7%
	Satisfecho(a)	38,1%	39,3%
	Totalmente insatisfecho(a)	5,2%	6,7%

AFIRMACIÓN	OPCIÓN	HOMBRE	MUJER
Salario actual	Totalmente satisfecho(a)	17,9%	9,3%
	Insatisfecho(a)	29,9%	32,7%
	Ni satisfecho ni insatisfecho(a)	15,7%	26,0%
	Satisfecho(a)	25,4%	27,3%
	Totalmente insatisfecho(a)	17,2%	10,0%
	Totalmente satisfecho(a)	10,4%	4,0%

## INDICADOR A18

**FIGURA 11. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN QUE SUS RECURSOS SON ADECUADOS PARA EL DESARROLLO DE SUS LABORES ACADÉMICAS**



Un 52% de los hombres y un 59% de las mujeres considera que los recursos (materiales y tecnológicos) que tiene para realizar sus **labores académicas de investigación** son nulos o insuficientes.

Un 40% de los hombres y un 43% de las mujeres considera que los recursos (materiales y tecnológicos) que tiene para realizar sus **labores académicas docentes** son nulos o insuficientes.

## INDICADOR A19

FIGURA 12. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE COLABORAN CON COLEGAS NACIONALES O EXTRANJEROS EN SUS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

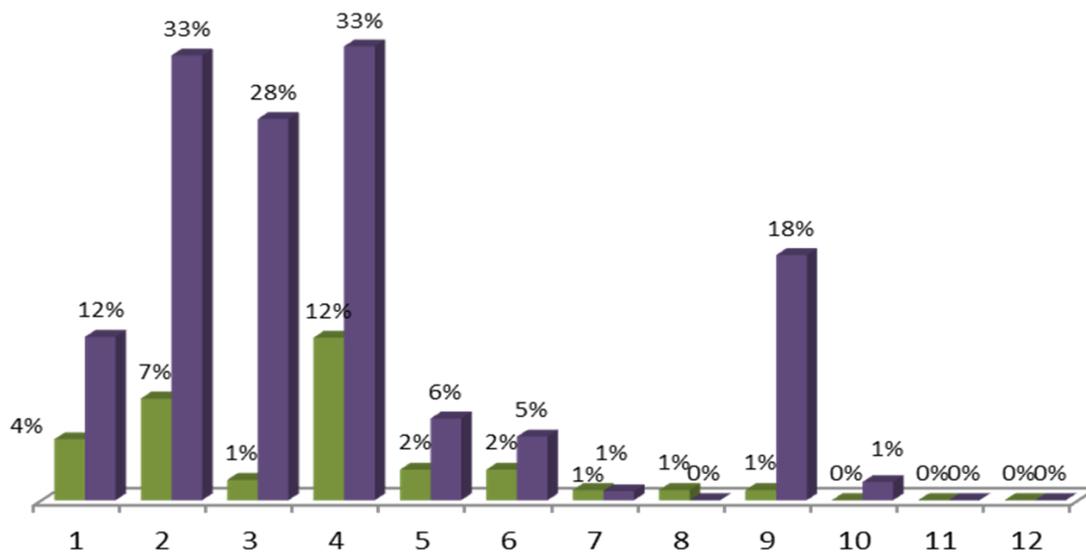


### 3.2.2. Hostigamiento sexual

## INDICADOR A22

La diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres es de 27% (Ver indicador siguiente).

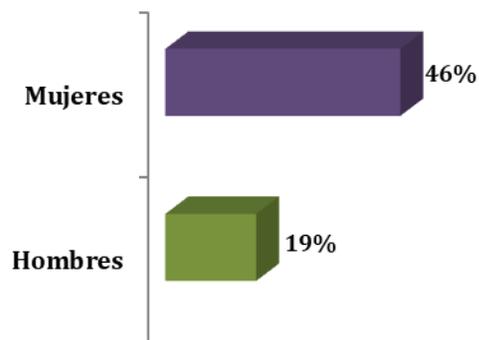
FIGURA 13. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGÚN TIPO



1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/a molesten
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales
9. Roces, contacto físico no deseado
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales

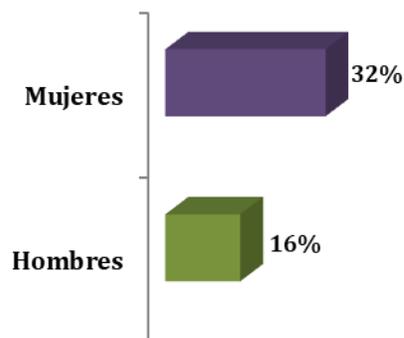
## INDICADOR A23

**FIGURA 14. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO**



## INDICADOR A24

**FIGURA 15. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO Y DENUNCIARON EL HECHO**



Un 32% de mujeres y un 16% de los hombres realizaron alguna acción frente al evento de hostigamiento. La principal acción realizada es “le conté a un/a amigo/a o familiar”

### 3.2.3. Roles asociados al género

## INDICADOR A28

**FIGURA 16. DIFERENCIA EN EL COEFICIENTE DE CARGA DOMÉSTICA (TIEMPOS DEDICADOS AL TRABAJO DOMÉSTICO Y AL CUIDADO FAMILIAR DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES).**



**49 hrs.**

En promedio ocupan 49 horas a la semana en tareas domésticas



**29 hrs.**

En promedio ocupan 29 horas a la semana en tareas domésticas

Frente a la consulta “desde que empezó a trabajar en esta institución ¿el progreso de su carrera académica se ha visto afectado por cuidar a otras personas?”, un 13% de los hombres y el 43% de las mujeres responde afirmativamente, evidenciando una carga mayor respecto al cuidado de otras personas.

## INDICADOR A29

**CUADRO 20. DIFERENCIA ENTRE LOS PROMEDIOS DE HORAS DEDICADOS A ACTIVIDADES DOMÉSTICAS, LABORALES Y RECREATIVAS DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES**

LABORES	HOMBRES	MUJERES
La preparación de alimentos	6,1	10,0
A la compra de víveres y abarrotes	3,9	4,0
A labores de limpieza de la casa	3,6	6,4
Al arreglo y cuidado de ropa	2,1	3,7
Al pago de servicios	1,6	1,6
Al cuidado directo de niños(as) u otras personas	11,2	23,5
Para transportarse	6,2	6,8
A la recreación	10,2	8,0

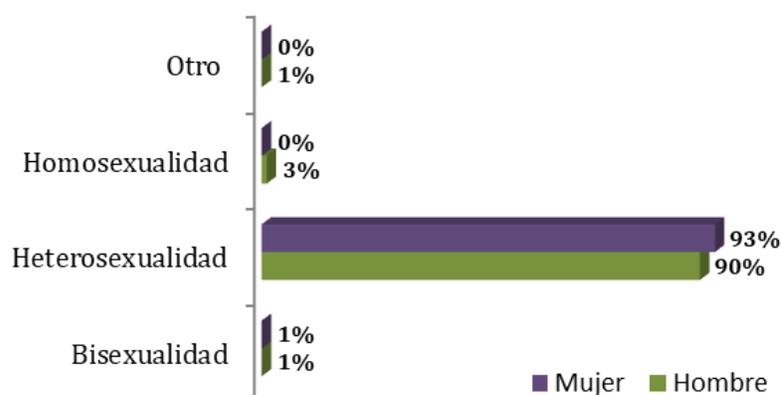
### 3.2.4. Diversidad

En el ámbito de diversidad sexual existe un bajo porcentaje de docentes que se identifican con orientaciones sexuales distintas a la heterosexualidad.

A nivel de ingresos familiares, estos se concentran entre el \$1.000.000 y los \$3.000.000 mensuales, con algunas diferencias de género en los tramos.

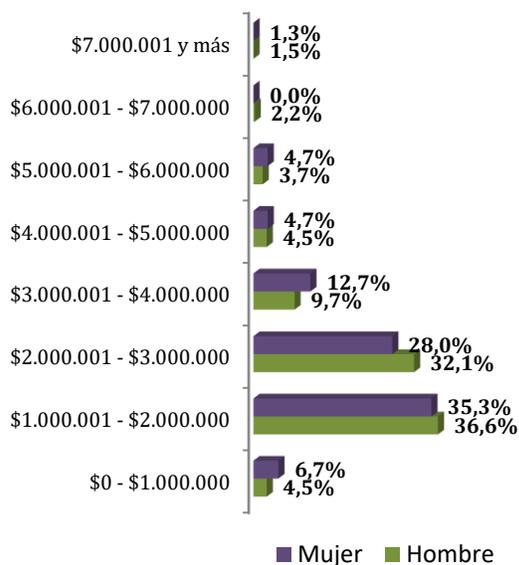
## INDICADOR A38

**FIGURA 17. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES DE ACUERDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO POR SEXO**



## INDICADOR A39

**FIGURA 18. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES SEGÚN RANGO DE INGRESO PROMEDIO DE LA FAMILIA EN EL TOTAL DEL PERSONAL ACADÉMICO POR SEXO**



## INDICADOR A40

Entre los y las docentes un 4% de las mujeres y un 5% de los hombres se declara perteneciente a algún pueblo originario.

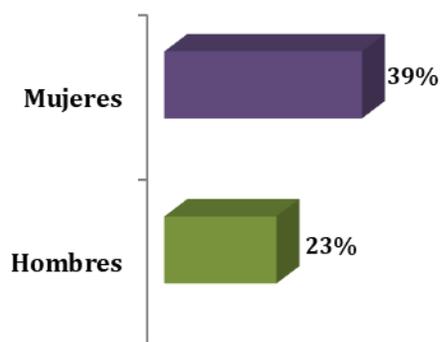
### 3.2.5. Discriminación

En términos de exclusión, a nivel general son las mujeres quienes han vivido más situaciones de exclusión.

Un 32% de hombres y el mismo porcentaje de mujeres considera que alguna vez ha recibido una evaluación o dictamen injusto por parte de comisiones.

## INDICADOR A41

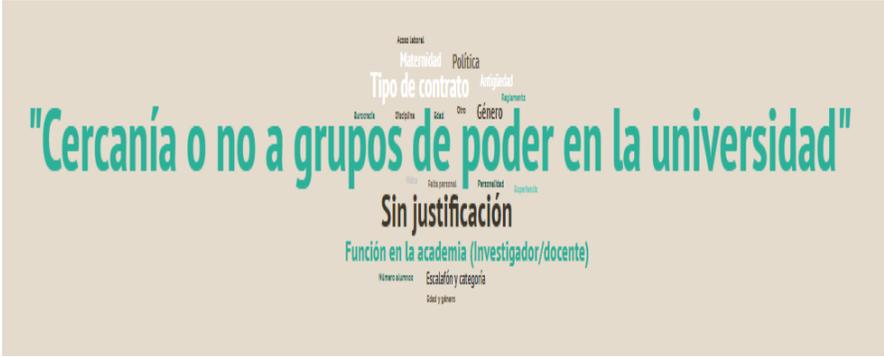
**FIGURA 19. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE HAN SIDO EXCLUIDAS/OS DE ALGÚN EVENTO ACADÉMICO (CONCURSO DE OPOSICIÓN, PROMOCIÓN, PREMIO)**



**CUADRO 21. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, RAZONES DE EXCLUSIÓN**

Razones de exclusión	Hombre	Mujer
Condición socioeconómica	0,7%	0,7%
Discapacidad	0,7%	0,0%
Etnia/raza	0,7%	0,0%
Nacionalidad	0,0%	0,7%
Orientación sexual	0,7%	0,0%
Otra	20,1%	24,7%
Sexo	0,0%	15,3%

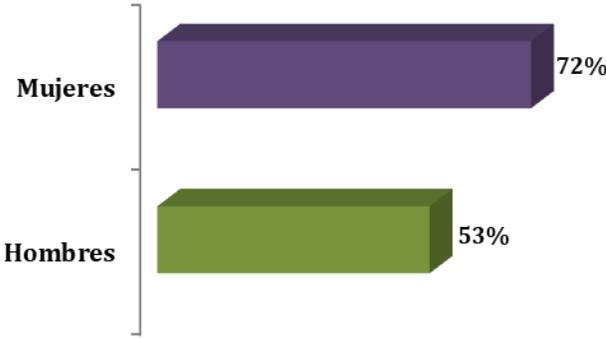
Al consultar las razones de exclusión, la mayoría escoge la categoría “otra” aludiendo a motivos diferentes a los mencionados en la encuesta (condición socioeconómica, discapacidad, etnia/raza, nacionalidad, orientación sexual). Especificando las razones de esta exclusión, 68 personas realizan comentarios los que se concentran en torno a aspectos de política universitaria (18 comentarios) entendida como la “*cercanía a los grupos de poder*”, en menor número refieren a que la exclusión no tuvo justificación, luego al tipo de contrato, funciones en la institución, género, entre otras.



## INDICADOR A42

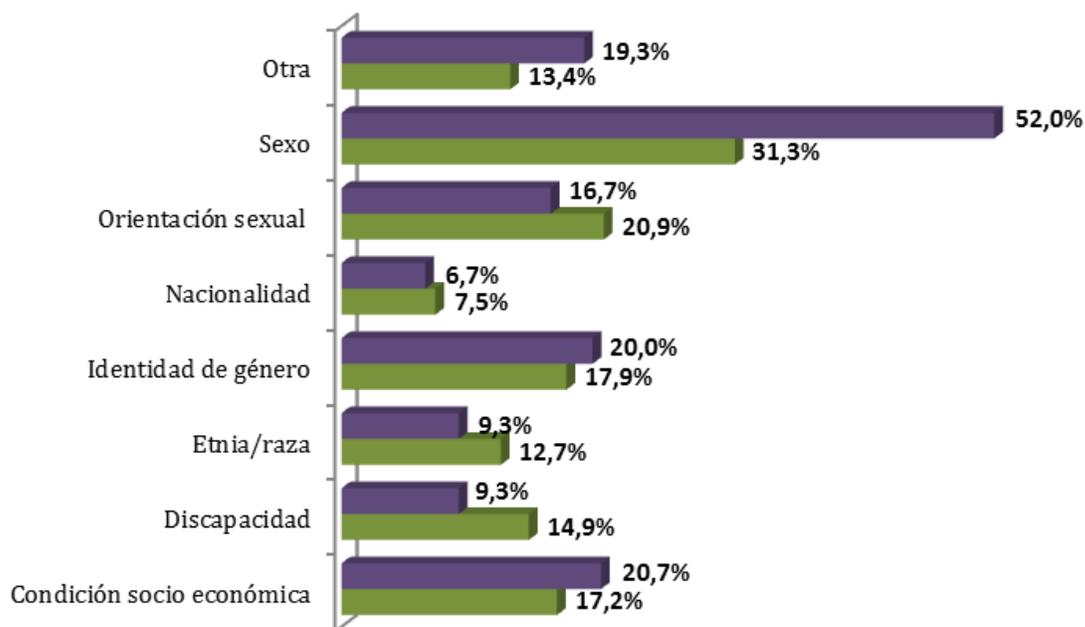
Un alto porcentaje de docentes percibe discriminación en la institución, este porcentaje es mayor entre las mujeres para quienes la principal causa de discriminación es el sexo. Aunque en menor porcentaje (31% versus 52% en mujeres) para los hombres el sexo es también la principal causa de discriminación.

**FIGURA 20. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN EN SU INSTITUCIÓN**



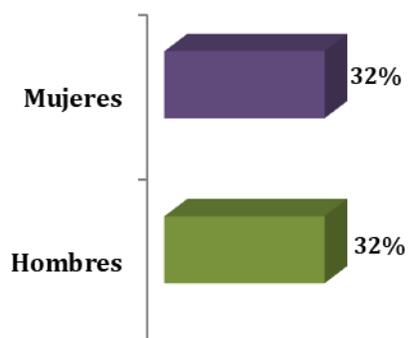
## INDICADOR A43

FIGURA 21. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN SEGÚN TIPO EN SU INSTITUCIÓN



## INDICADOR A44

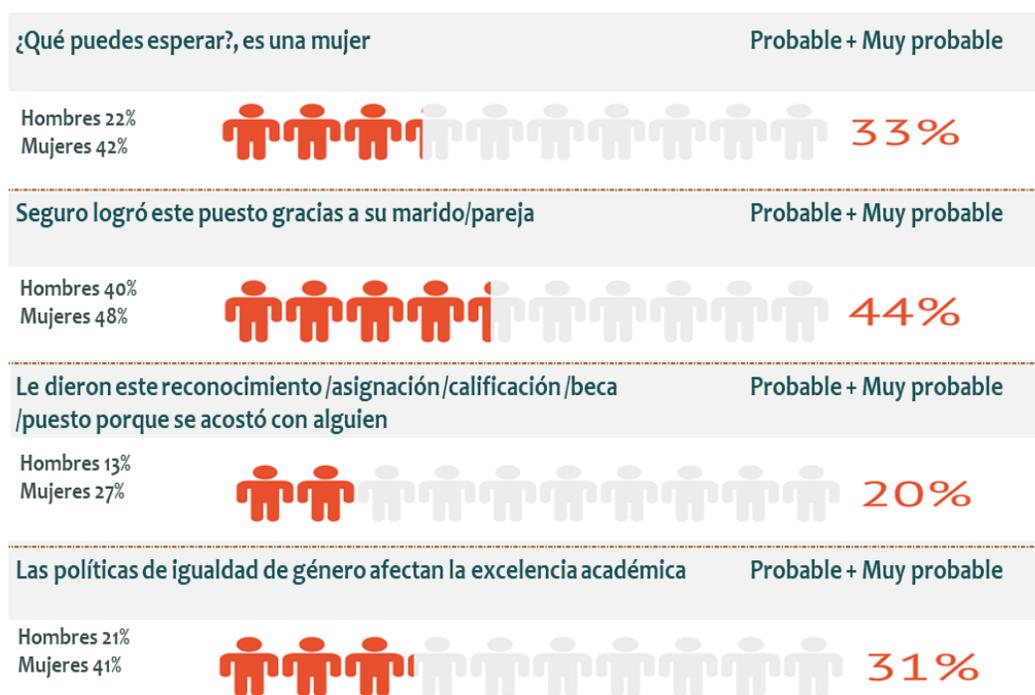
FIGURA 22. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN QUE LA EVALUACIÓN O DICTAMEN SOBRE SU TRABAJO ACADÉMICO HA SIDO INJUSTA



## INDICADOR A45

La percepción de sexismo se abordó consultando por la posibilidad de escuchar algún comentario de carácter sexista en el entorno de la Facultad o Sede en la que desarrolla la actividad académica. El comentario más recurrente en este sentido es “*Seguro logró este puesto gracias a su marido/pareja*”: un 40% de los hombres y un 48% de las mujeres señalan que es probable o muy probable escuchar ese comentario en su Facultad o Sede.

**FIGURA 23. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN SEXISMO EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORAN**



**CUADRO 22. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, PERCEPCIÓN DE SEXISMO**

Comentario escuchado	Opción	Hombre	Mujer
¿Qué puedes esperar?, es una mujer	Muy probable	5,2%	10,7%
	No es probable	40,3%	29,3%
	Poco probable	33,6%	24,7%
	Probable	17,2%	31,3%
Seguro logró este puesto gracias a su marido/pareja	Muy probable	13,4%	12,7%
	No es probable	30,6%	23,3%
	Poco probable	26,1%	24,7%
	Probable	26,1%	35,3%
Le dieron este reconocimiento /asignación	Muy probable	3,7%	4,7%

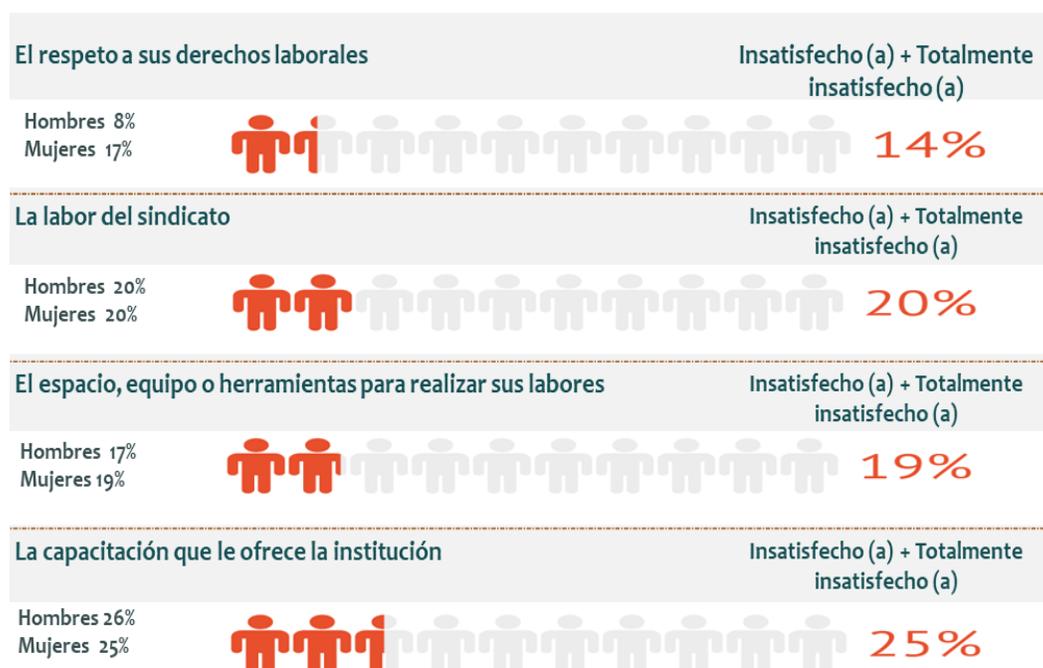
<b>Comentario escuchado</b>	<b>Opción</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
/calificación /beca /puesto porque se acostó con alguien	No es probable	46,3%	36,0%
	Poco probable	36,6%	32,7%
	Probable	9,7%	22,0%
Las políticas de igualdad de género afectan la excelencia académica	Muy probable	6,0%	12,7%
	No es probable	41,8%	29,3%
	Poco probable	32,8%	27,3%
	Probable	14,9%	28,0%

### 3.3. PERSONAL PROFESIONAL, DE ADMINISTRACIÓN, APOYO Y SERVICIOS

#### 3.3.1. Acceso a recursos materiales y simbólicos

## INDICADOR P7

FIGURA 24. DIFERENCIA EN LA PERCEPCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES RESPECTO AL AMBIENTE LABORAL

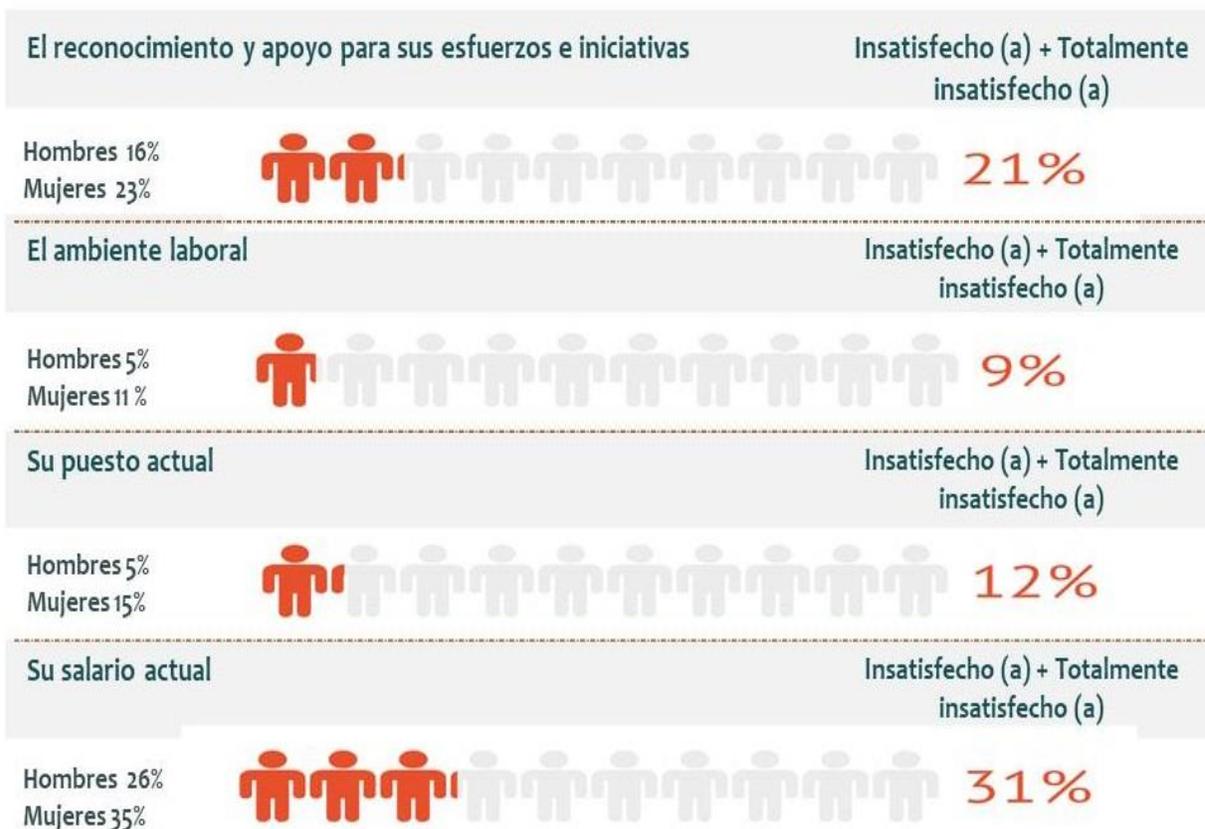


La percepción de satisfacción, respecto a los aspectos de ambiente laboral consultados, es similar entre hombres y mujeres salvo en lo relativo al respeto a los derechos laborales donde un mayor porcentaje de mujeres se manifiesta insatisfecha. En otros puntos la insatisfacción bordea el 20%.

El ámbito de satisfacción para con el trabajo muestra algunas diferencias entre hombres y mujeres, siendo estas últimas quienes presentan mayores índices de insatisfacción. Al igual que en el grupo de docentes, el salario es el aspecto en que refieren mayor insatisfacción: 26% de los hombres y un 35% de las mujeres se sienten insatisfechos(as) o totalmente insatisfechos(as) con su salario actual.

## INDICADOR P8

FIGURA 25. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE SE SIENTEN SATISFECHAS/OS EN EL TRABAJO

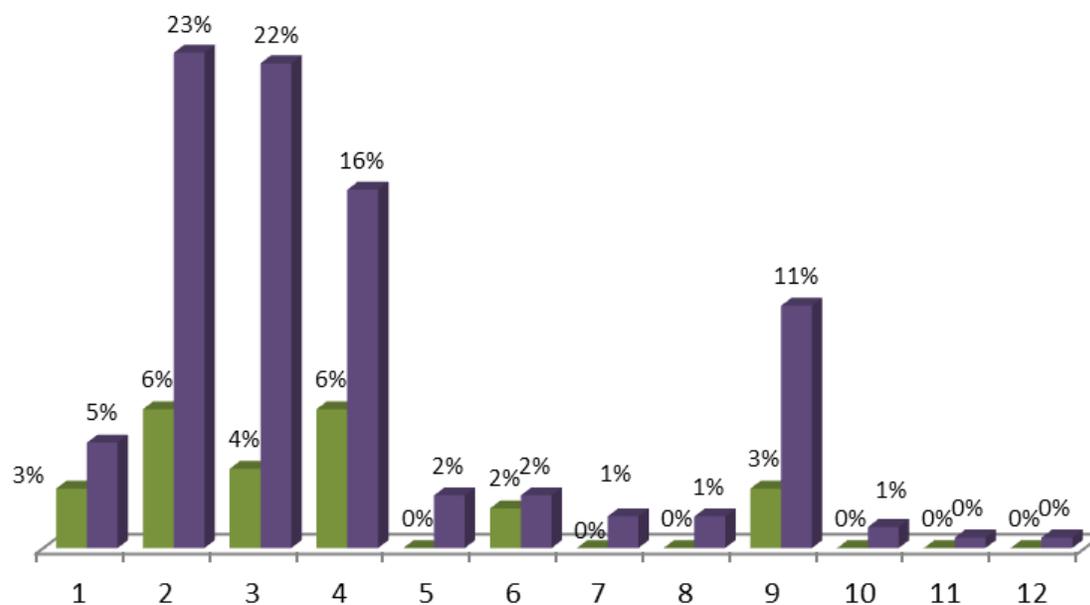


### 3.3.2. Hostigamiento sexual

La diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres es de 20% (Ver figura 28).

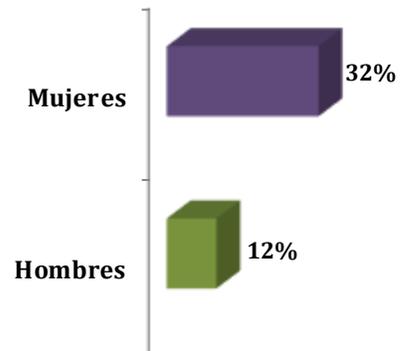
## INDICADOR P10

**FIGURA 26. DIFERENCIA ENTRE EL RIESGO DE LAS MUJERES A VIVIR UN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO FRENTE AL DE LOS HOMBRES**



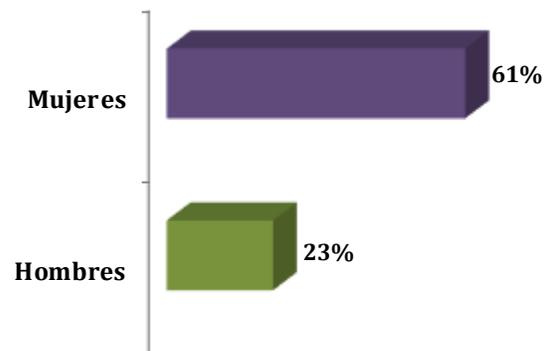
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/a molesten
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales
9. Roces, contacto físico no deseado
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales

**FIGURA 27. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE EXPERIMENTARON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO**



## INDICADOR P11

**FIGURA 28. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE VIVIERON ALGÚN EVENTO DE HOSTIGAMIENTO Y DENUNCIARON EL HECHO**



### 3.3.3. Roles asociados al género

## INDICADOR P15

**FIGURA 29. DIFERENCIA EN EL COEFICIENTE DE CARGA DOMÉSTICA (TIEMPOS DEDICADOS AL TRABAJO DOMÉSTICO Y AL CUIDADO FAMILIAR FRENTE AL LABORAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES).**



49 hrs.

En promedio ocupan 49 horas a la semana en tareas domésticas



28 hrs.

En promedio ocupan 29 horas a la semana en tareas domésticas

Un 6% de los hombres y un 18% de las mujeres indican que el progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar a otras personas.

## INDICADOR P16

**CUADRO 23. DIFERENCIA ENTRE LOS PROMEDIOS DE HORAS DEDICADOS A ACTIVIDADES DOMÉSTICAS, LABORALES Y RECREATIVAS DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES**

LABORES	HOMBRES	MUJERES
La preparación de alimentos	6,5	9,2
A la compra de víveres y abarrotes	3,2	4,1
A labores de limpieza de la casa	3,9	7,0
Al arreglo y cuidado de ropa	2,3	4,2
Al pago de servicios	1,4	1,8
Al cuidado directo de niños(as) u otras personas	11,0	22,4
Para transportarse	6,1	7,5
A la recreación	8,3	8,0

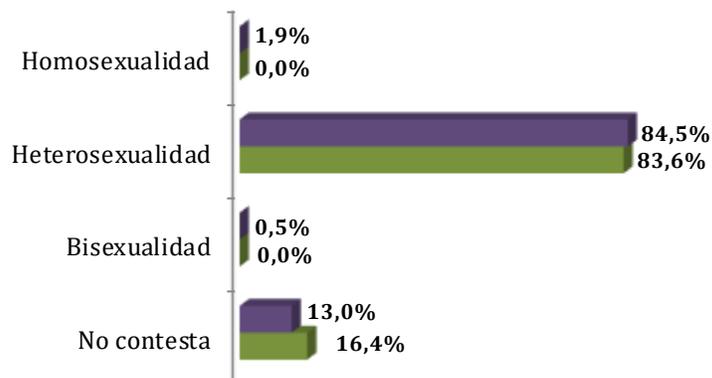
### 3.3.4. Diversidad

Al igual que en el grupo de docentes, existe una baja proporción de personas que se identifican con una orientación sexual distinta a la heterosexualidad.

En cuanto a los ingresos familiares en este grupo es más visible que las mujeres perciben ingresos familiares promedio inferiores a los hombres, con un 44% de mujeres en familias con ingresos que no superan el \$1.000.000.

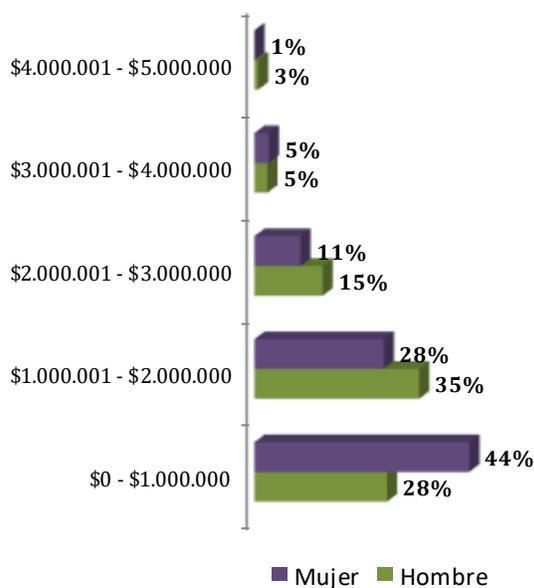
## INDICADOR P21

**FIGURA 30. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES DE ACUERDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL TOTAL DEL PERSONAL NO ACADÉMICO POR SEXO.**



## INDICADOR P22

**FIGURA 31. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES PERTENECIENTES A DISTINTOS NIVELES SOCIOECONÓMICOS EN EL TOTAL DEL PERSONAL NO ACADÉMICO POR SEXO**



## INDICADOR P23

Entre el personal profesional, de administración apoyo y servicios un 7% de las mujeres y un 10% de los hombres se declara perteneciente a algún pueblo originario.

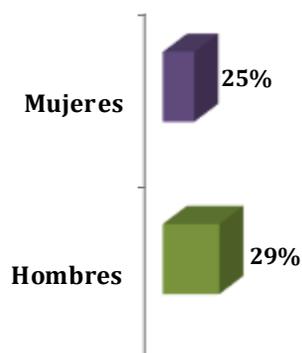
### 3.3.5. Discriminación

Un 55% de las mujeres y un 44% de los hombres considera que existe discriminación en la institución. Para las mujeres la causa principal es el sexo mientras que para los hombres es la condición socioeconómica.

En cuanto a la exclusión, esta es identificada por un porcentaje mayor de hombres que de mujeres.

## INDICADOR P24

**FIGURA 32. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE HAN SIDO EXCLUIDAS/OS DE ALGÚN EVENTO ACADÉMICO (ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN).**



**CUADRO 24. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS SEGÚN SEXO, RAZONES DE EXCLUSIÓN**

Razones de exclusión	Hombre	Mujer
Condición socioeconómica	3,6%	3,9%
Etnia/raza	1,8%	0,0%
Identidad de género	0,0%	0,0%
Sexo	2,7%	5,3%
Otra	20,9%	17,4%

## INDICADOR P25

FIGURA 33. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN.

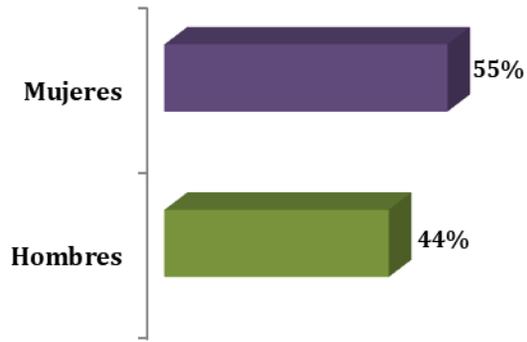
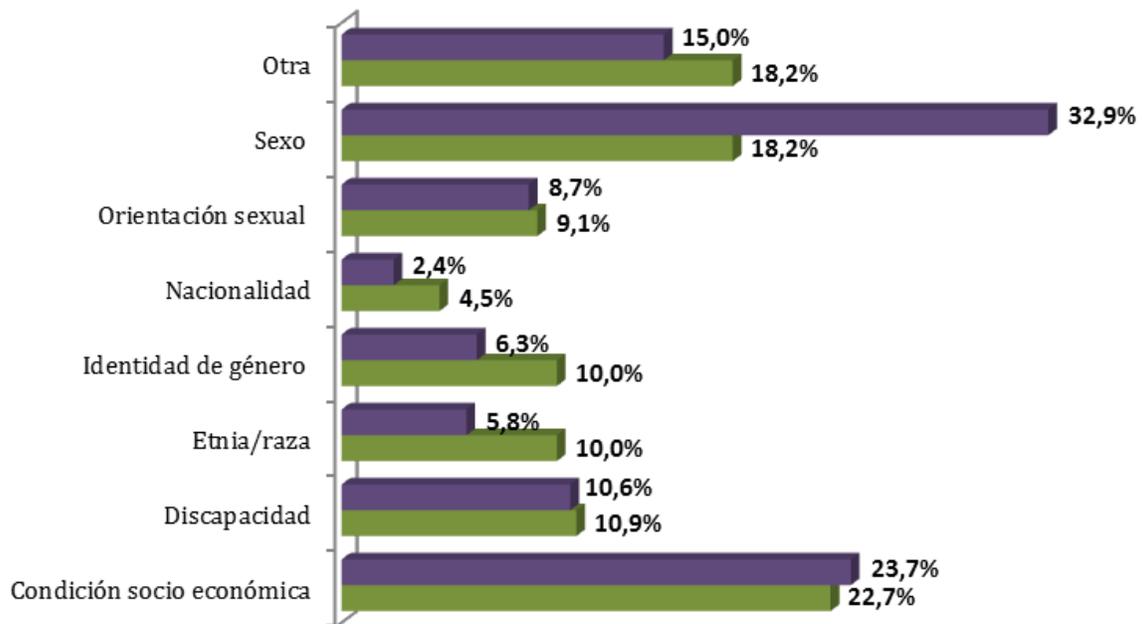


FIGURA 34. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN DISCRIMINACIÓN SEGÚN TIPO EN SU INSTITUCIÓN



Existe un porcentaje que bordea el 15% de personas que, sintiéndose discriminadas, indican otras causas de discriminación en la institución, de este grupo la mayor cantidad de comentarios (13) asocian o identifican la distinción entre el estamento académico y no académico como una fuente de discriminación. Los comentarios giran en torno a dos argumentos “*los Académicos se consideran una "casta" superior*” o bien a que “*los funcionarios no académicos no reciben el mismo trato que los académicos*”.

# Distinción Estamento Académico/Funcionarios(as)

Habilidad Destacar  
Cargo/Escalafón  
Edad Laboral  
Nivel educacional  
"Cercanía o no a grupos de poder en la universidad"  
Apariencia Física

## INDICADOR P26

La percepción de sexismo se abordó consultando el grado de acuerdo o desacuerdo con un conjunto de afirmaciones de carácter sexista. Aunque el grado de acuerdo no supera el 50%, en todos los casos, algunos hombres y mujeres se identifican con estas ideas. La afirmación con mayor porcentaje de aprobación es “Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de esta institución”.

**FIGURA 35. PROPORCIÓN DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE PERCIBEN SEXISMO EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORAN**

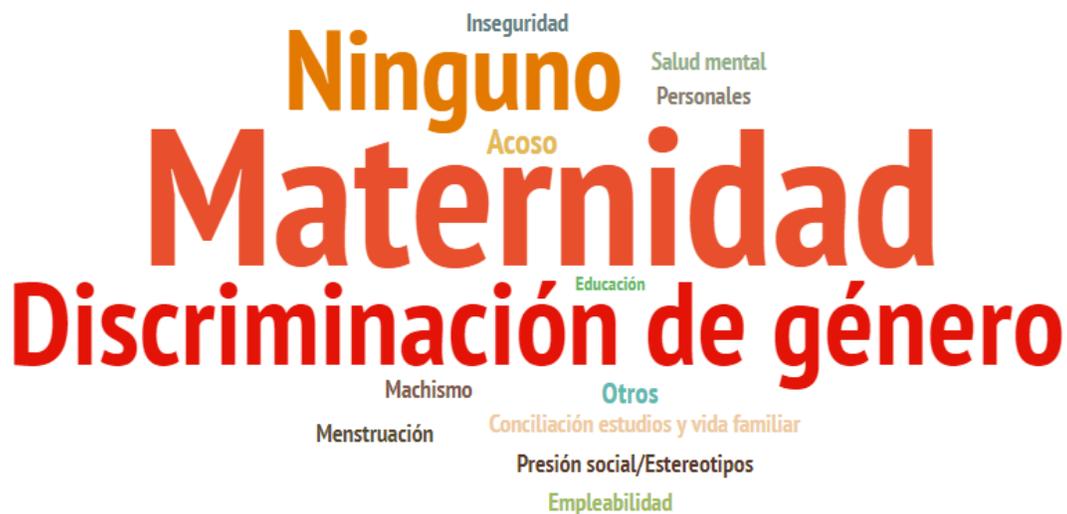


### 3.4. OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UACH

La encuesta consideró una pregunta abierta respecto a los obstáculos que tienen hombres y mujeres para progresar en el ámbito universitario. Las respuestas fueron codificadas en temáticas lo que permite determinar la concentración de las respuestas en determinados temas.

#### 4.1. Estudiantes

Respecto a los **obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres** para progresar en su carrera académica, la mayor cantidad de menciones (38%) refiere a la maternidad y lo que ello implica en términos de restricciones para el adecuado avance en la carrera de estudios. Un 22% de los comentarios alude a la discriminación de género y otro porcentaje similar indicaría que no existen obstáculos diferentes para hombres y mujeres.



Una cita textual que ilustra estas menciones es la siguiente:

*“Maternidad obligatoria, trabajo doméstico obligatorio, crianza obligatoria, acoso callejero diario, inseguridad para expresarse, sobreprotección paternal e infantilización, cosificación (cuerpo como objeto sexual), y además se les pide que rindan igual o más que un hombre privilegiado, presionándolas socialmente” (Hombre, SPM)*

**CUADRO 25. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS, OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE MUJERES COMO ESTUDIANTES**

Categoría	Total	%
Maternidad	209	38%
Discriminación de género	122	22%
Ninguno	115	21%
Acoso	24	4%
Conciliación estudios y vida familiar	13	2%
Machismo	13	2%
Presión social/Estereotipos	13	2%
Menstruación	7	1%
Personales	7	1%
Inseguridad	5	1%
Salud mental	5	1%
Empleabilidad	4	1%
Educación	2	0%
Otros	16	3%

Las citas que se mencionan a continuación reflejan un análisis con enfoque de género para responder a la pregunta:

*“Lidiar con lo impuesto por la sociedad, por ejemplo: tipo de carrera, ramos asociados a la ciencia o matemáticas (“mujeres malas para las matemáticas”), etc.” (Mujer, FCI)*

*“discriminación sexista, se las supone menos capaces por ser mujeres en carreras de hombres (ingeniería). Tienen que hacerse cargo de los cuidados del hogar/pensión/arriendo. Pueden ser agredidas sexualmente y hay situaciones de acoso que evidencian esa posibilidad”. (Hombre, FCI)*

En cuanto a los **obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para progresar en su carrera académica**, un 52% de los y las estudiantes señalan que no habrían obstáculos y un 13% menciona que la presión social y los estereotipos de género son los obstáculos más significativos. En relación a esto un estudiante hombre señala que el principal obstáculo es:

*“Cargar con lo que implica la masculinidad: represión de las propias emociones y una fuerte carga exitista en lo referente a lo que deben lograr con sus estudios”.*



**CUADRO 26. DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS, OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE HOMBRES COMO ESTUDIANTES**

Categoría	Total	%
Ninguno	202	52%
Presión social/Estereotipos	49	13%
Discriminación de género	20	5%
Tener un empleo	15	4%
Condición socioeconómica	14	4%
Paternidad	14	4%
Personales	14	4%
Mayor presión económica	9	2%
Drogas/Alcohol/Fiesta	6	2%
Inmadurez	5	1%
Competitividad	4	1%
Minorías	4	1%
Personalidad	4	1%
Menor capacidad de organización	3	1%
Enfermedad	2	1%
Salud Mental	2	1%

Categoría	Total	%
Situación socioeconómica	2	1%
Otros	21	5%

## 4.2. Docentes

Un 60% de los y las docentes consideran que el **principal obstáculo que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para progresar en su carrera académica** es la conciliación entre la vida familiar y laboral.



Esto es principalmente señalado por las docentes.

*“tener hijos. Suena triste decirlo, amo a mi hijo, pero la sobrecarga de trabajo es tanta, que el tiempo que dejo en la sala cuna a mi hijo no es suficiente para terminar mis actividades” (Mujer, FFHH)*

Las tareas asociadas al hogar son vistas como limitantes para el desarrollo de actividades académicas o bien para participar de espacios de poder, que una mujer denomina como “*el club de Toby*”. Por otro lado, un 12% de los comentarios señalan como obstáculo los prejuicios de género tales como:

*“Son muy complicadas” “tienen menos capacidades”*

*“Falta de visibilización producto del no reconocer que SI hay un problema de género. Nadie lo habla, a todos le avergüenza” (Mujer, Fac. Ciencias)*

*“Les es más difícil ser tomadas en serio, sobre todo en una facultad con bajísimo porcentaje de mujeres” (Hombre, FCI)*

Otros comentarios sugieren que las mujeres realizan principalmente labores de docencia o se enfocan en análisis que refieren a una “cultura institucional” que reproduce las desigualdades de género:

*“La reproducción de mecanismos sobre la toma de decisiones intrainstitucionales, la asignación de tareas administrativas y docentes que sobrepasan la capacidad de*

*respuesta, y las responsabilidades extralaborales que se asignan históricamente al género” (Mujer)*

Frente a la pregunta por los **obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para progresar en su carrera académica**, si bien existe una mayor diversidad en los temas mencionados, un 50% coincide en señalar que no hay obstáculos que tengan los hombres y que no tengan las mujeres para el avance en su carrera académica.

Aunque en menor escala (6%) algunos comentarios apuntan a diferencias políticas referidas a los espacios de poder en el mundo universitario. Entra otras razones también se menciona el exitismo/competencia, una mayor presión económica hacia los hombres, la conciliación entre la vida familiar y laboral y una cultura institucional.

Es interesante mencionar que la categoría “ninguno” es más recurrente porcentualmente entre hombres que entre mujeres.



Algunos comentarios reflexivos ante la pregunta mencionan:

*“No encuentro ninguno. Pero si es un padre soltero o con roles diferentes a los más comunes en el hogar, puede tener las mismas dificultades que las mujeres” (Mujer)*

*“creo que ninguna. el académico tiene un rol muy compatible con lo “masculino””  
(enfocado en una cosa, competitivo, orientado a resultados) (Hombre, FCI)*

*“Creo que es más frecuente que el hombre tenga el principal rol como “proveedor” y esto en algunos casos permite a la mujer realizar otras actividades como capacitaciones, sin arriesgar el ingreso familiar (pero esto es en algunos casos)”  
(Hombre)*

*“La presión de la productividad académica bajo el supuesto que no se tiene a cargo niños o que no se tiene labores domésticas. Esto se traduce en que muchos directivos piensan que se nos puede sobre exigir” (Hombre)*

En otro sentido también existen expresiones que critican el tratamiento a las desigualdades de género:

*“En algunas instituciones, la política de paridad de género provoca que los méritos del hombre se posterguen en función de dar cumplimiento a la normativa” (Hombre)*

### 4.3. Personal profesional, de administración, apoyo y servicios

Al igual que entre estudiantes y docentes, se identifica la conciliación entre la vida familiar y laboral como el mayor **obstáculo que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para progresar en su carrera**: un 44% del personal, profesional, de administración, apoyo y servicios menciona este tema:

*“Cuando una tiene hijos todo cambia, sobre todo cuando son pequeños, en este país esto no es tomado en cuenta, las mujeres somos miradas como problema, siendo que somos las que estamos a cargo de criar las nuevas generaciones. Mi mayor obstáculo es que el día no tiene más horas, que tengo una hora de almuerzo donde media hora se va en ir a buscar a mis hijas, un cuarto en vestirlas y el otro cuarto darles de comer, a veces no como. Cuando llego a casa a las 18:30 horas ellas están cansadas y cuesta que estudiemos cuando el colegio nos da poco tiempo, desearía que el día tuviera 30 horas” (Mujer).*



Otras menciones (19%) apuntan a la discriminación de género como el obstáculo principal:

*“obstáculos culturales más profundos, que trascienden a la persona, es un problema de percepción de la sociedad en su conjunto del rol que “debe” cumplir la mujer, en el caso de las funcionarias mujeres en la UACH, he escuchado frases como: deben “verse bien”, “son la cara de la institución”, que se refieran a una funcionaria mujer como “oiga mijita”..., “mire mijita...”, son términos que denotan que no se valora a la persona que está atendiendo, o desempeñando determinada función, por el contrario, nunca he escuchado que sea “requisito indispensable” para un hombre “verse bien”, o algo similar” (Mujer, FFH)*

En cuanto a los **obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para progresar en su carrera laboral**, un 49% no identifica obstáculos.

Aunque en porcentajes bajos, se mencionan como obstáculos la cercanía/lejanía a jefatura/espacios de poder, la competitividad, la conciliación vida laboral y familiar, envidia, equidad de género, habilidades blandas, entre otras.



En la encuesta también se mencionan comentarios sexistas:

*Obstáculos hombres: el tiempo. se levantan y quedan desocupados, se pasarían que trataran de avanzar...(Mujer)*

*los encantos femeninos a veces surten mejor resultado que el carácter masculino (Mujer)*

*....siendo lindas para una jefatura ya es suficiente...es feo decirlo pero es así. (Hombre)*

#### 4. CONCLUSIONES ETAPA 2 DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UACH

Como plantea la evidencia en estudios de género, si bien no existen políticas explícitas que discriminen a las mujeres, subsisten barreras invisibles que permean los espacios universitarios manteniendo desigualdades históricas entre hombres y mujeres. La evidencia que surge de la aplicación de la encuesta nos indica que en materia de discriminación y hostigamiento sexual también son las mujeres las más afectadas.

En cuanto al **acceso a recursos materiales y simbólicos**, esta etapa del diagnóstico indagó en la percepción respecto al ambiente laboral y la satisfacción con el trabajo, entre otros elementos. En ambos casos, se observan diferencias entre hombres y mujeres: la percepción del ambiente laboral es más negativa para mujeres que para hombres y estas tienen mayores grados de insatisfacción respecto al trabajo. Por ejemplo, las mujeres docentes señalan tener que esforzarse más que sus colegas para obtener reconocimiento y perciben una menor valoración por sus temas de interés en investigación.

La insatisfacción con algunos aspectos del trabajo es mayor en los y las docentes, siendo el salario el ámbito con el mayor porcentaje de insatisfacción: un 47% de hombres y un 43% de mujeres se declara insatisfecho o totalmente insatisfecho con su salario, mientras que en el personal de apoyo y servicios, este juicio es compartido por el 26% de los hombres y un 35% de las mujeres.

Los indicadores relativos al **hostigamiento sexual** se abordaron consultando por la vivencia respecto a doce situaciones de esta índole, de distinto nivel de gravedad, y la respuesta frente a dicho nivel de hostigamiento. En todos los casos consultados, son las mujeres quienes sufren en mayor proporción el hostigamiento sexual.

Las formas más comunes de hostigamiento sexual en estudiantes, docentes y personal profesional, de apoyo, administración y servicios son:

- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que molestan
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- Roces, contacto físico no deseado

Las conductas más graves tales como *“obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen”* o *“uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales”* son identificadas solo en el grupo de estudiantes en porcentajes menores al 2%, una cifra significativa dada la gravedad de la situación. Estudiantes, docentes y personal de apoyo y servicios también identifican presión verbal para tener relaciones sexuales.

Si bien en todos los grupos un porcentaje importante realiza alguna acción frente al evento de hostigamiento, la principal acción es *“contarle a un/a amigo/a o familiar”*. Al identificar la categoría “otra” refieren al diálogo o encuadre como la más recurrente.

Los tiempos dedicados al trabajo doméstico y al cuidado familiar son muy diferentes entre las mujeres y los hombres, teniendo las primeras un mayor promedio de horas de dedicación a estas tareas, particularmente al cuidado directo de niños(as) u otras personas. Del mismo modo, son más las mujeres quienes señalan que el progreso de su carrera se ha visto afectado por cuidar a otras personas.

En cuanto a **diversidad**, existe un bajo porcentaje de estudiantes que se identifica con discapacidad, en esos casos la opinión es que la institución aún no realiza las adecuaciones de infraestructura y pedagógicas requeridas para la inclusión.

Entre los estudiantes un 16% de mujeres y un 12% de hombres se declara **perteneciente a un pueblo indígena**, siendo en su mayoría mapuche, lo mismo ocurre con el 7% de las mujeres y un 10% de los hombres del personal profesional, de administración apoyo y servicios. Entre los docentes el porcentaje es menor, 4% de las mujeres y un 5% de los hombres.

En cuanto a la **diversidad sexual**, son los y las estudiantes quienes refieren o identifican (en mayor número) categorías distintas a la heteronorma, así como nuevas conceptualizaciones respecto a la categoría sexo y género. Aun así, opciones como la “antrosexualidad”, “asexualidad”, “autosexualidad” o “pansexualidad”, conviven con expresiones como “guru guru”; “supertanker”; “estrella” o “soy un murciélago”, que corresponden a respuestas entregadas por los y las estudiantes al especificar su elección en la categoría “otro”, en las consultas referentes a sexo y orientación sexual.

Al preguntar por el sexo, un estudiante señala “*SOLO EXISTEN 2. ¿ES ALGO BIOLÓGICO!!!*”. Al consultar por los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres otros/as estudiantes mencionan:

*“Personalmente pienso q ninguno, en este siglo ya no xD que ondi”*

*“Solo victimarse frecuentemente sobre problemas de género que no existen en occidente en el siglo XXI”.*

La evidencia indica entonces que la reflexión o discusión/crítica en torno a categorías de sexo y género aún no se instala en la comunidad universitaria.

Las mujeres se perciben más **discriminadas** que los hombres siendo el sexo la principal causa. Entre los y las estudiantes predominan las categorías sexo, condición socioeconómica, apariencia física y orientación sexual como causas de discriminación, entre los docentes, el sexo es identificado por el 52% de las mujeres y 31% de los hombres como la categoría principal para la discriminación. Entre el personal profesional, de administración apoyo y servicios existe un porcentaje que bordea el 15% de personas que, sintiéndose discriminadas/os, denuncian otras causas, de este grupo la mayor cantidad de comentarios asocian o identifican la distinción entre el estamento académico y no académico como una fuente de discriminación.

En cuanto a la exclusión en actividades, premios o reconocimientos, esta bordea el 6% en estudiantes, sin distinción de sexo, y el 26% en el personal profesional, de administración apoyo y servicios. A diferencia de estos porcentajes un 39% de mujeres y un 23% de hombres del grupo de docentes indican haber sido excluidas/os de algún evento académico (concurso de oposición, promoción, premio) y un 32% de hombres y mujeres considera que alguna vez ha recibido una evaluación o dictamen injusto sobre su trabajo académico. El grupo de docentes y del personal profesional, de administración apoyo y servicios escogen como causa de esta exclusión motivos diferentes a los mencionados en la encuesta (condición socioeconómica, discapacidad, etnia/raza, nacionalidad, orientación sexual), especificando razones de índole política universitaria entendida como la “*cercanía o lejanía a los grupos de poder*”.

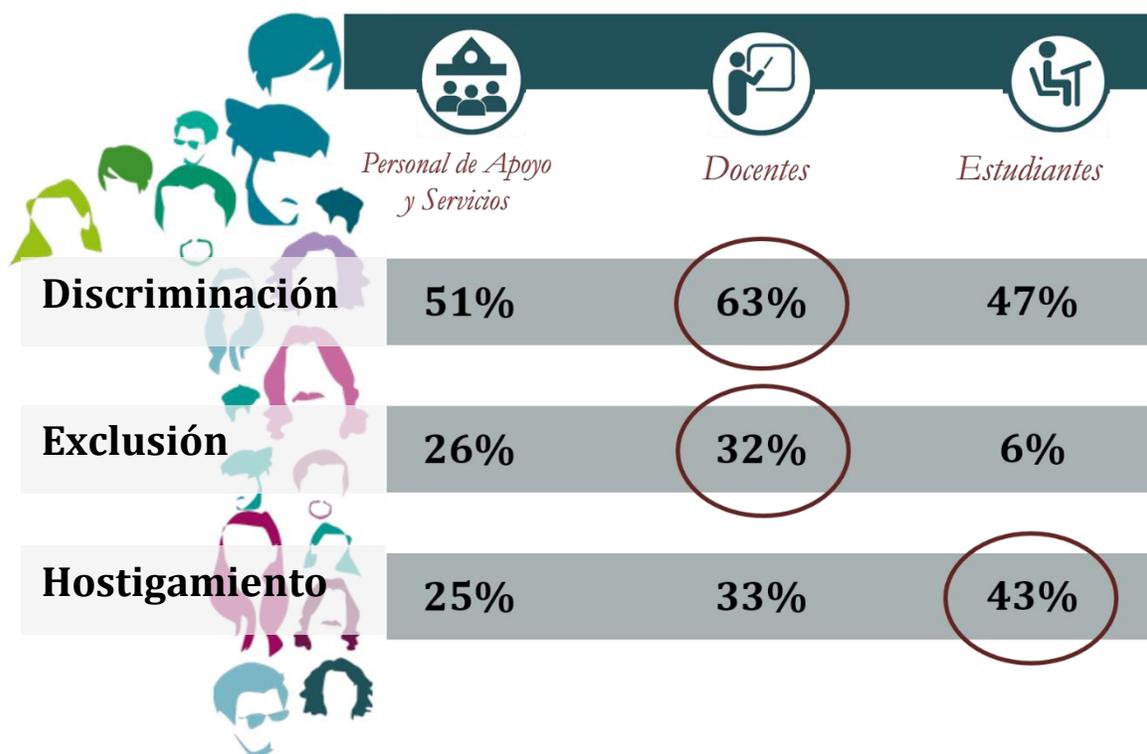
En cuanto al sexismo, si bien las actitudes sexistas no parecen del todo frecuentes, en todos los casos consultados se constata la existencia de ellas en el entorno universitario, particularmente aquellas que reproducen estereotipos que discriminan a las mujeres.

La encuesta incluyó una pregunta abierta por los obstáculos que tienen hombres y mujeres para progresar en el ámbito universitario en el que se desarrollan. Respecto a los **obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres**, la mayor cantidad de menciones refiere a la maternidad, en el caso de estudiantes, y a la conciliación entre la vida familiar y laboral para el caso de docentes y personal profesional, de administración apoyo y servicios. Las tareas asociadas al hogar son vistas como limitantes para el desarrollo de actividades académicas o bien para participar de espacios de poder, o como una mujer lo denomina “*el club de Toby*”, categoría que se relaciona también al analizar estos obstáculos como parte de una cultura institucional que reproduce desigualdades de género.

En cuanto a los **obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres** para progresar en su carrera académica, en los tres grupos la mayor parte de los comentarios señala que no existen tales obstáculos. A diferencia de la pregunta referida a las mujeres, las respuestas de quienes sí consideran que los hombres tienen impedimentos, son más diversas sugiriendo una mayor diversidad de formas. Entre ellas, y con una mirada más analítica, hay comentarios que mencionan la presión social y los estereotipos de género como obstáculos más significativo; diferencias políticas referidas a los espacios de poder en el mundo universitario; el exitismo/competencia; una mayor presión económica hacia los hombres entre otras. Como es de suponer, en algunos comentarios también se evidencian estereotipos, juicios sexistas o animadversión respecto a las políticas de equidad de género.

Un análisis global sin distinción de sexo, nos revela antecedentes interesantes respecto a la dinámica institucional. Analizados los temas de discriminación, exclusión y hostigamiento sexual, es interesante que sea el grupo de docentes quienes perciben mayor discriminación y exclusión en la institución. En materia de hostigamiento sexual son principalmente **las** estudiantes quienes más sufren este tipo de situaciones.

FIGURA 36. DIFERENCIAS EN LA PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y HOSTIGAMIENTO



Una categoría interesante es que tanto en el personal de apoyo y servicios como en el de docentes al consultar por discriminación eluden las categorías expresadas en las encuestas (referidas a condición socioeconómica, sexo, etnia entre otras) y un porcentaje de alrededor del 17% identifica otras formas de discriminación y exclusión. Entre el personal de apoyo y servicios la razón más importante de discriminación es la distinción entre el estamento docente y el del personal de apoyo, con menciones que aluden a un trato no igualitario entre ambos estamentos.

Entre los y las docentes también se aprecian otro tipo de discriminación como el tipo de escalafón académico/adjunto o la categoría a la que se adscriben.

## BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

European Union, (2016). She Figures 2015. European Commission. Recuperado de [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Páginas web revisadas

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

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

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

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

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

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

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

American Association of University Professors (AAUP)

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

Universidad de Santiago de Chile

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

Universidad de Chile

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

Centro Interdisciplinario de Estudios de Género

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

Universidad de Valparaíso

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