

ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UNIVERSIDAD CENTRAL

RESUMEN EJECUTIVO

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE



Recopilación y Sistematización: Sur Consultores

Edición y Análisis:

- Equipo Universidad en Igualdad- InES Género 2022
Proyecto INGE 210022, Financiado por Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile
- Unidad de Género y Diversidad UCEN
- Subdirección de Investigación, Desarrollo e Innovación UCEN



Nota sobre el uso del lenguaje

El lenguaje utilizado en el presente informe es de carácter neutro y en tercera persona, con el objetivo de no incurrir en actos de discriminación arbitraria. Lo anterior, se ampara en el cumplimiento de la Ley 20.609 sobre actos y acciones asociadas a la antidiscriminación. Entre los aspectos que señala la Ley, está el respeto a la identidad de género y con ello los pronombres con los que cada persona se siente identificada.

Es por ello que se evitará, en primer lugar, referirse a las personas partícipes por el género percibido o por el "universal masculino", y sólo se hará alusión a este cuando haya sido declarado, ya sea a través de instrumentos cuantitativos o cualitativos. En segundo lugar, no se utilizarán las letras "e" y "x" para expresar el género no binario de las personas participantes, a no ser que alguna de ellas haya declarado explícitamente que su género debe ser escrito con alguna de las letras mencionadas.

I. PRESENTACIÓN

Luego de las movilizaciones feministas que surgen en el país y nuestra casa de estudios, en 2018, la Universidad Central de Chile (UCEN) decide abordar los desafíos relacionados con la instalación de una agenda institucional orientada a hacerse cargo de las temáticas asociadas a género y diversidad. Para ello, se crea en 2019 la Unidad de Género y Diversidad (UGD) y junto a lo anterior, se instala un protocolo para sancionar actos de violencia de género y discriminación entre integrantes de la UCEN. Pasados tres años desde el hito de creación de la UGD, la UCEN ha avanzado en la instalación y abordaje de los temas mencionados, pero existen aún desafíos pendientes.

El segundo semestre del año 2021, nuestra Universidad postula y posteriormente adjudica un proyecto de Innovación en Educación Superior (InES) Género, cuyo propósito desde la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, entidad que financia este tipo de proyectos, es *"fomentar la creación de capacidades institucionales al interior de las instituciones de educación superior, que permitan disminuir las brechas de género¹ en los ámbitos de I+D+i+e² de base científica tecnológica"*. A lo anterior, se suma el mismo año, la promulgación de la Ley 21.369, cuyo objetivo es *"promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior"*.

Tanto el proyecto adjudicado InES Género, denominado "Universidad en Igualdad: estrategias de género en el ámbito de la I+D+i+e", como la Ley 21.369, coinciden en la necesidad de contar con un diagnóstico profundizado en estos temas, para identificar las principales brechas dentro de la institución, orientar la construcción de una Política de Género e implementar acciones tendientes a disminuir las brechas identificadas, para lograr la igualdad de género dentro de la UCEN.

El resumen ejecutivo que se presenta a continuación contiene los principales elementos que surgen a partir de la realización de este primer Diagnóstico de Género y Diversidad en la UCEN, el cual incluye recomendaciones precisas que orientan el desarrollo de iniciativas futuras.

¹ Brecha de género es una medida estadística que muestra la distancia entre los géneros respecto de un mismo indicador. Se utiliza para comparar cuantitativamente las diferencias en los niveles de participación y acceso a recursos económicos, sociales, culturales y políticos entre los géneros; y permite documentar la magnitud de la desigualdad de género.

² La sigla I+D+i+e se refiere a Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento.

II. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

El objetivo de este trabajo es *"elaborar un diagnóstico que sirva de antecedente y entregue información acerca de las brechas de género en distintas dimensiones de la realidad y dinámicas de la Universidad Central, para luego generar propuestas para la disminución de estas brechas, en el marco de los procesos de desarrollo que está adoptando la Universidad en esta materia"*. De esta forma, una vez conocidos los principales hallazgos de este proceso, se avanza en la generación de una política institucional de Género y Diversidad, así como otras acciones afirmativas, que favorezcan el tratamiento de las desigualdades detectadas.

El estudio es de carácter exploratorio-descriptivo, y se realiza en tres etapas. La primera de recolección y análisis de información secundaria correspondiente a documentación y registros administrativos institucionales. La segunda de levantamiento de información, tanto cuantitativa como cualitativa, utilizando un cuestionario online dirigido a toda la comunidad, que fue respondido de manera autoaplicada por **919 personas de la comunidad centralina**, denominado Encuesta de Género y Diversidad Universidad Central 2022 (EGD-UCEN 2022).

A su vez, esta etapa considera también el desarrollo de entrevistas con actores claves y grupos focales, para profundizar sobre el estado de las brechas de género dentro de la UCEN. Finalmente, el proceso concluye con talleres de validación de resultados, en los que participaron estudiantes, directivos, docentes y personal administrativo.

En atención al objetivo y metodología del estudio, se propone una batería de indicadores basados en el *"Sistema de Indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior"* (Buquet, Cooper y Rodríguez. UNAM 2010), y la propuesta del proyecto *"Huella de Género"* del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile.

A partir de lo anterior, se definen siete dimensiones del diagnóstico³:

- Institucionalización y transversalización.
- Acceso a recursos materiales, simbólicos e igualdad de oportunidades.
- Roles de género: feminización, masculinización de áreas de desempeño.
- Autonomía, decisión y liderazgo.
- Discriminación y diversidad en la vida universitaria.
- Violencia de género y hostigamiento sexual y laboral.
- Carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral.

³ En la presentación de los resultados se describe brevemente a qué se refiere cada dimensión. Para mayor detalle ver el Estudio Diagnóstico de Género y Diversidad Universidad Central.



En base a este diseño se redacta un informe en extenso, donde se abordan las brechas de género de la UCEN. En el presente resumen ejecutivo, se presentan sus principales resultados.

III. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

3.1. Institucionalización y transversalización

Esta primera dimensión se relaciona con el proceso de desarrollo de la Universidad a nivel institucional, sobre género y diversidades. Los temas abordados refieren a políticas institucionales, currículo y oferta formativa, estrategia comunicacional, así como las acciones de capacitación, sensibilización y prevención que se adoptan en estas materias.

Los hallazgos que el diagnóstico entrega al respecto son los siguientes:

i. Institucionalidad y política en proceso de diseño e instalación

Las movilizaciones del año 2018, y el posicionamiento de demandas que exigen a la Universidad abordar situaciones de discriminación y violencia por razones de género, constituyen el primer hito catalizador para la creación de una institucionalidad que se encargue de estos ámbitos. En este contexto, se crea la Unidad de Género y Diversidad (UGD) el 11 de marzo del 2019, como resultado del acuerdo firmado entre las autoridades de la Universidad Central y las representantes de las Asambleas de Mujeres e Identidades No Heterosexuales (Res. 1129/19).

La primera acción de esta unidad es la implementación del Protocolo de Género y Actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación durante el mismo año, construido en conjunto con diversos integrantes de la comunidad. Este tiene la finalidad de promover los derechos humanos, desde una perspectiva de género y garantizar un ambiente libre de violencia de género, agresiones sexuales y discriminación, en virtud de una sana y adecuada convivencia.

La instalación de la UGD se fue implementando gradualmente y se vio afectada en parte, por la crisis sanitaria del COVID-19, que obligó a los establecimientos educacionales a incorporar la educación a distancia, lógica que también incorporó la unidad operando de manera telemática.



No obstante, pese a que se identifica como una acción más bien reactiva, existe valoración, especialmente en la comunidad estudiantil, de la existencia de la UGD y se espera por parte de este estamento que su ámbito de acción y difusión se fortalezca aún más.

Al término de este estudio (Julio de 2022), la Universidad solo cuenta con dos normativas que consideran de manera explícita la perspectiva de género en su quehacer, a saber, la Política de I+D+i y Política de Inclusión y Diversidad. Adicionalmente, con la implementación de la Ley 21.369 del Ministerio de Educación, en septiembre del 2021, la UCEN se ha dado a la tarea de diseñar de manera participativa una Política de Género y Diversidad, con sus respectivos modelos de prevención e intervención, conforme a los requerimientos que establece la normativa.

ii. Cultura universitaria jerárquica, masculina, orientada a metas productivas

Se reconoce por parte de quienes participaron en instancias cualitativas, que la institución posee una tradición y cultura organizacional altamente jerarquizada y con orientación a metas productivas.

Si bien desde la creación de la UGD se han propiciado ciertas acciones que permiten hacer visible otros roles en el ámbito del cuidado al interior de la comunidad, como por ejemplo, impulsar una jornada flexible de evaluación, para estudiantes que son madres, padres o tutores legales, o la red de salas de lactancia, estas son acciones que solo se han dirigido al estamento estudiantil, sin considerar hasta ahora el estamento académico.

Este tipo de medidas esperan ser abordadas prontamente en la implementación de medidas afirmativas, a través del proyecto InES Género de la UCEN. .

iii. Incorporación del enfoque de género en el currículo aún sin efecto

Se identifican, por parte de las personas consultadas, algunos cursos transversales que se suman a una serie de cursos de Derechos Humanos, Ciudadanía y Participación, entre otros. Se menciona una cátedra de Género y Sociedad que avanza hacia su tercera versión. La Facultad de Ciencias de la Salud, en tanto, ha desarrollado el Magíster en Estudios de Género e Intervención Psicosocial.

Existen también electivos de género en algunas facultades organizados de acuerdo con sus prioridades e intereses. No se observa, sin embargo, una coordinación



general que tenga por objetivo integrar estos espacios de oferta formativa y dar una coherencia estratégica que contribuya a los objetivos de la unidad.

Finalmente, en este punto destacan: una revisión de las estrategias de incorporación de la perspectiva de género en el nuevo Proyecto Educativo Institucional y, un plan de formación en el espacio académico contemplado como parte de las actividades del proyecto InES Género.

iv. Necesidad de mayor sensibilización y formación en la comunidad universitaria, especialmente en estamentos directivos

Con el objetivo de educar a la comunidad universitaria en temáticas que son de competencia de la UGD, se realizaron en el año 2021 las siguientes acciones de educación:

- *Curso Prácticas Formativas No Sexistas*: Dirigido a docentes con el objetivo de reflexionar sobre los estereotipos y roles de género que se reproducen en el aula, tanto a nivel de contenidos como metodologías.
- *Curso en Violencia de Género*: Orientado a entregar y fortalecer herramientas teóricas y prácticas en cuanto a la violencia de género. Dirigido a personas a cargo de la dirección de carreras, docentes y profesionales vinculados a la atención de estudiantes.
- *Jornadas de Educación Sexual Integral (ESI)*: Dirigidas a estudiantes. Se realizaron con el objetivo de informar sobre sexualidad y afectividad.
- *Resolución de Conflictos con Perspectiva de Género (ESI)*: Taller en que se abordó conceptos básicos de teoría feminista, orientaciones para la resolución de conflictos y su abordaje, desde el enfoque de género.

Otras tareas y medidas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género y discriminación durante el 2021 han sido el desarrollo de la Encuesta de Relaciones de Pareja y el Manual Docente de Prácticas Formativas No Sexistas. Sin embargo, la sensibilización ha sido acotada y requiere extenderse sobre todo entre quienes ocupan cargos de autoridad al interior de la Universidad.

v. Débil estrategia comunicacional específica en temas de género y diversidad

Existen algunas orientaciones para el uso de lenguaje inclusivo disponible en el sitio web de la Universidad, pero no se tiene certeza de qué tan conocida sea esta información por parte de todas las personas de la comunidad universitaria.



Algunas de las acciones del trabajo de la UGD en el ámbito comunicacional han sido, durante el periodo 2019-2021, las siguientes:

- *Campaña de socialización del Protocolo de Género:* dirigida a todos los estamentos de la comunidad universitaria. Donde se explicaron las funciones de la UGD y el Protocolo de Género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación.
- *Diversas campañas de sensibilización contra la violencia de género:* orientada a prevenir y promover un espacio universitario libre de violencias, tolerante y respetuoso.

Adicionalmente, desde junio del presente año la UGD cuenta con dos redes sociales propias (Instagram y Facebook), lo que permitiría instalar relatos en la comunidad sobre el quehacer de esta unidad y las temáticas en materia de género que competen a la institución.

3.2. Acceso a recursos materiales, simbólicos e igualdad de oportunidades

En esta dimensión de análisis se abordan aspectos asociados a la participación por género en los distintos estamentos, oportunidades de promoción y permanencia laboral en la institución, brecha salarial, e indicadores asociados a la productividad académica en I+D+i, entre otros.

i. Menor participación femenina en estamento académico

La mayor participación femenina se observa en el estamento administrativo, donde el 64%⁴ de éste es de género femenino; en el caso de la comunidad estudiantil la participación femenina es de 57,1%, mientras que en la planta académica, el porcentaje de participación femenina baja a un 43,2%⁵.

Es decir, se observa que, si bien la institución ofrece acceso de manera mayoritaria a personas de género femenino en los estamentos estudiantil y administrativo, este indicador es aún bajo cuando refiere la empleabilidad de académicas.

⁴ Registros administrativos de la Dirección de Administración Institucional de la UCEN de abril del 2022.

⁵ Fuente de información para el estamento estudiantil y académico Estudio Encuesta de Mujeres en la Academia (EMA) 2021.

ii. Fenómeno de segregación de género vertical⁶ en planta académica y administrativa

En el estamento académico y administrativo, donde se pueden generar aperturas según categorías (jerarquía académica o tipo de cargo), se observa que en aquellas categorías superiores existe mayor participación masculina, mientras que en las categorías inferiores, mayor participación femenina.

Para el caso del estamento académico, en las jerarquías de profesor titular docente y profesor titular regular, la participación masculina es superior al 65% en ambos tipos. En todas las otras categorías la participación tiende a ser mayoritariamente masculina, a excepción de las categorías instructor docente, donde se iguala la participación por género, y la categoría instructor regular, donde el total de quienes integran este nivel jerárquico son de género femenino.

Para el caso de las personas que integran el estamento administrativo, los datos permiten identificar que, en el personal de aseo, un 84% son mujeres. Porcentaje que disminuye cuando se separa este grupo del personal administrativo, quedando la participación femenina cercana al 60%. A esto se suma que, en cargos de jefatura, se observa un 43% de participación femenina y un 57% de participación masculina, reforzando el fenómeno de segregación de género vertical.

Gráfico 1: Participación académica según jerarquía, categoría regular

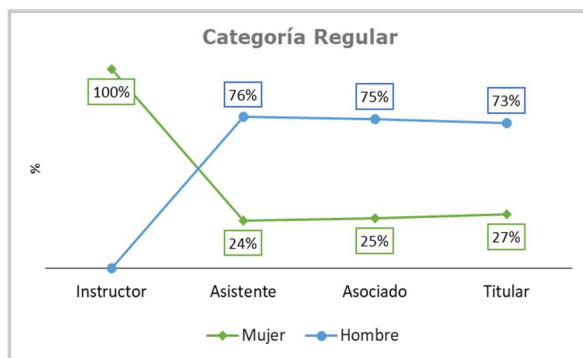
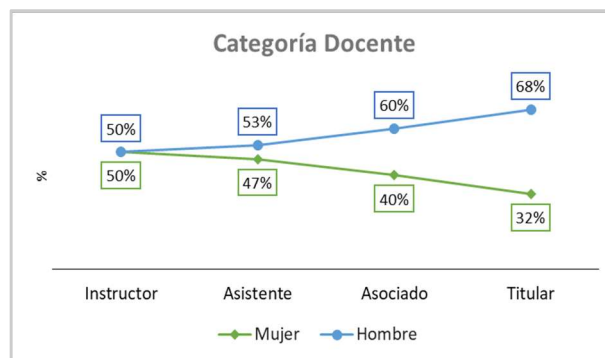


Gráfico 2: Participación académica según jerarquía, categoría docente



Fuente: EGD-UCEN 2022

⁶ La segregación vertical hace referencia a un avance desigual en las carreras profesionales de hombres y mujeres, generando que estas tengan menos probabilidades de promoción que ellos, dificultando que alcancen el mismo reconocimiento profesional, social y económico aún contando con similares cualificaciones. (Alet, J. y Morrison, R; 2021).



iii. Género femenino proporcionalmente con mayor participación en contrataciones de plazo fijo

En el estamento académico, considerando al grupo de personas contratadas a plazo fijo en la UCEN, un 67% es de género femenino. En este mismo tipo de contrataciones, pero asociadas al estamento administrativo, las mujeres representan un 64%⁷.

iv. Existe una diferencia a favor del género masculino entre porcentaje de académicos con doctorado y porcentaje de académicas con mismo grado académico

Según datos de la Encuesta de Mujeres en la Academia (en adelante, EMA-2021), la proporción de académicas que cuentan con doctorado es de 42%, porcentaje que en el caso de los académicos alcanza el 55%. Lo anterior genera una brecha de 13 puntos porcentuales de diferencia para las académicas, en cuanto a este nivel de formación.

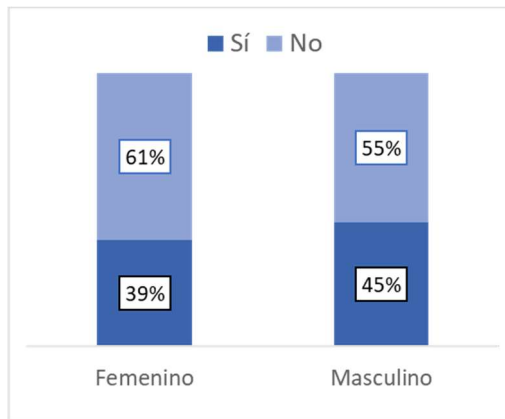
v. En la UCEN, el género femenino presenta porcentajes de concentración de ascenso más bajos que el género masculino, además de menor antigüedad en la institución

La fuente de información de este hallazgo se obtiene a partir de los datos de la Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022, donde se constata que del total de académicas consultadas, aquellas que declaran haber recibido un ascenso laboral representan el 39%, mientras que, del total de académicos, el porcentaje que declara haber sido ascendido es de 45%, observándose una brecha de género de -6%.

Este indicador hay que tenerlo en consideración sopesando que la incorporación en mayor proporción de académicas de género femenino se concreta entre el 2019 y 2022 donde ingresan el 47% del total que se desempeñan hasta inicios de este año. Mientras que los académicos de género masculino tienden a tener un ingreso más importante desde el año 2015 al presente.

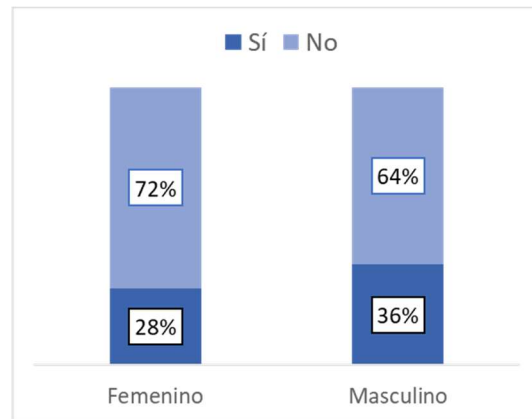
⁷ Registros administrativos de la Dirección de Administración Institucional de la UCEN de abril del 2022.

Gráfico 3: Ascenso o promoción laboral en estamento académico



Fuente: EGD-UCEN 2022

Gráfico 4: Ascenso o promoción laboral en estamento administrativo



Fuente: EGD-UCEN 2022

vi. Se constata la existencia de brecha de género salarial tanto en el estamento académico como administrativo

La información obtenida a partir de registros administrativos permite observar que la brecha identificada es de 10 puntos porcentuales, en donde las académicas en promedio ganan 10% menos que los académicos en UCEN.

La brecha de género identificada para el estamento administrativo, sin incluir personal de aseo es de -16%. Se observa en este caso específico una brecha superior a la del personal académico. Finalmente, solo considerando el personal de aseo, se obtiene una diferencia de -3% entre mujeres y hombres.

vii. Las académicas tienen indicadores de productividad académica asociados a I+D+i más bajos que los académicos

Durante el año 2020, 42 académicos/as de UCEN recibieron incentivos por publicaciones en revistas científicas, totalizando M\$9.500 pagados por ese concepto, a través de un fondo de incentivo interno. De este universo, un 33% son mujeres y éstas obtienen el 23% del total de los recursos asignados.

De 122 publicaciones registradas ese año con afiliación a UCEN, 28 cuentan con académicas como algunas de sus autoras y solo 11 presentan como primer autor a investigadoras.

De las 20 propuestas presentadas a concurso interno de proyectos de I+D+i el 2020, seis son lideradas por mujeres. Luego, de las diez adjudicaciones solo dos son dirigidas por investigadoras. Durante el 2020 la UCEN se adjudicó ocho proyectos con fuentes de financiamiento externas, de los cuales cuatro fueron comandados por mujeres.

Al respecto en cuanto a las acciones abordadas por la Universidad, esta dispone de una Política en I+D+i que declara reconocer el enfoque de género en sus lineamientos. Además, se incorpora dentro de las bases de concursos internos de fomento e incentivo a la investigación, la extensión en un año del plazo máximo de obtención de grado académico de doctora desde la fecha de cierre de los concursos, para académicas que hayan sido madres en ese período.

3.3. Roles de género: feminización, masculinización de áreas de desempeño

Expresa la distribución por género en las áreas de conocimiento. Esta relación grafica el nivel de "división sexual del conocimiento" o áreas de profesionalización y desempeño.

i. Segregación de género horizontal⁸ en todos los estamentos

En cuanto a esta dimensión, en el caso del personal administrativo, la información de participación por tipo de puesto evidencia la feminización de ámbitos de desempeño en actividades de aseo y secretariado.

Para el estamento académico, en cambio, el indicador es la distribución por género del personal académico en facultades y carreras. Según los registros administrativos las facultades de la Universidad con mayores indicadores de feminización corresponden a Ciencias de la Salud y la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, que cuentan con una participación femenina de 67% y 63% respectivamente.

Por otra parte, las facultades que se comportan de manera inversa, es decir que cuentan con mayor presencia masculina que femenina en su personal académico, corresponden a la Facultad de Economía, Gobierno y Comunicaciones y la Facultad de Ingeniería y Arquitectura con un 75% y 55% de participación masculina.

⁸ La segregación horizontal (Anker, 1998) refiere a que las mujeres se concentran en actividades profesionales u ocupacionales vinculadas con tareas tradicionalmente femeninas según la división sexual del trabajo.

En el estamento estudiantil los datos de matrículas de primer año por sexo⁹, según área de conocimiento, constatan que estas son en mayor proporción femenina en: ciencias sociales, con un 65% del registro, en salud con un 77%, y un 74% en educación. Por otro lado, en las áreas más masculinizadas, la matrícula femenina de primer año fue: 51% en arte y arquitectura, 49% en administración y comercio, 28% en ciencias básicas y 21% en tecnología.

3.4. Autonomía, decisión y liderazgo

En esta dimensión se busca explicitar cómo opera la desigualdad de género respecto a la distribución del poder y la autonomía, en el sentido de posibilidades de toma de decisión y participación en espacios de resolución.

i. Los cargos de mayor decisión tienen menor participación femenina en los estamentos académico y administrativo

Para el estamento académico se definió un indicador que refiere a la distribución por género en cuerpos colegiados, cargos directivos y ámbitos de decisión. Por una parte, de acuerdo con la "Memoria institucional 2018 y 2019" de la Universidad Central, del total de personas que conforman la Asamblea General, sólo un 36% corresponde a personal femenino.

Por otra parte, los datos del estudio Encuesta EMA-2021, constatan que en la medida que se asciende a cargos de mayor responsabilidad en las Universidades, la participación de mujeres va disminuyendo. En el caso de UCEN, la participación femenina en la Junta Directiva corresponde al 27%, y a nivel de Decanato y Vicedecanato al 29%. Solo en la dirección y jefaturas de carreras la participación femenina es paritaria, representando el 54%.

Por otra parte, en el levantamiento realizado a través del estudio EGD-UCEN 2022, se registra que en el estamento académico un 46% del género masculino y 34% del femenino participan en ámbitos de toma de decisiones. Siendo en este caso la brecha de -12%. En cuanto al tipo de instancia de las personas que indicaron participar, la mayoría señalan el Comité Curricular de Carrera.

⁹ MINEDUC



En el personal administrativo, un 34% de personas de género masculino y 12% del femenino señalaron participar en alguna instancia de toma de decisiones estamentales, siendo en este caso la brecha de -22%.

En cuanto al tipo de espacio, las personas de género masculino afirman ser parte de instancias de nivel directivo, acreditación, compras, comunicaciones, consejo de carreras, coordinación, dirección, elaboración de políticas y procesos, presupuestos, políticas y reglamentos. Mientras entre el género femenino indican ser parte de procesos académicos, acciones de mejora en la sede, biblioteca, consejo de carreras, gestión institucional, proceso de pago docentes, recaudaciones, vicerrectoría, entre otras.

ii. La pertenencia a espacios de representación horizontal¹⁰ es más diversa entre estamentos, observándose indicadores de participación femenina más altos en el estamento estudiantil e inferiores en el estamento administrativo

El estudio realizado a través de la EGD-UCEN 2022 indica que el personal académico muestra en general una baja participación en ámbitos de representación horizontal, específicamente el cuestionario refiere a participación sindical, donde solo el 8% participa de alguna instancia de estas características. Además, en la desagregación por género el 9% de las académicas es parte de alguna organización, en comparación al 7% de los académicos, que también lo es.

En el estamento administrativo, 19% de quienes responden la encuesta señalan no participar en espacios de representación horizontal, mientras un 81% sí lo hace, lo que es una proporción muy superior a lo que encontramos en el personal académico. En cuanto a las diferencias por género, 78% del personal femenino indicó que sí participa, y 87% del personal masculino plantea lo mismo, generando una brecha de nueve puntos porcentuales a favor del género masculino.

En el estamento estudiantil, al presente año, un 9% del grupo femenino y 7% del grupo masculino son parte de alguna instancia, proporción que aumenta en el caso de personas de otro género (disidencias) al 19%.

En cuanto al tipo de espacio, en el grupo femenino preferentemente se indica que lo hacen en centros de estudiantes y en la Secretaría de Sexualidades y Género (SESEGEN), entre otros. En el grupo masculino, en el TRICEL de sus respectivas

¹⁰ Por representación horizontal se entenderá en este documento aquellas instancias de participación donde se representa a sus pares, tales como sindicatos o colegios profesionales.



carreras y centros de estudiantes. Adicionalmente, la información que maneja la Dirección de Asuntos y Vida Estudiantil (DAVE), indica que en los espacios de representación del estudiantado el número de Centros de Estudiantes (CEDES) vigentes en la sede Santiago son 12 y en Coquimbo ocho de los cuales sus directivas están conformadas principalmente por representantes de género femenino.

3.5. Discriminación y diversidad en la vida universitaria

La dimensión de discriminación y diversidad está relacionada con aspectos de la cultura universitaria, los climas laborales y cotidianos en que las personas se desenvuelven. También, cómo se auto perciben y aprecian la calidad de los vínculos que promueve la institución, mediante la presencia o ausencia de mensajes comunicacionales y dispositivos de distinto tipo.

i. En el estamento estudiantil se declaran más abiertamente identidades sexo genéricas, no binarias

Según los datos de la EGD-UCEN 2022, en el estamento de estudiantes, a diferencia de los otros dos, sí se declararon identidades de género distintas a femenino y masculino, correspondientes al 5%. También en cuanto a orientación sexual, mientras un 64% menciona tener una orientación heterosexual, en un 33% indican otras categorías correspondientes a diversidades sexo genéricas y un 3% prefiere no responder esta pregunta.

En el estamento administrativo no se expresaron identidades de género distintas a masculino o femenino. Sin embargo, en cuanto a orientación sexual, 5% declara una orientación distinta a heterosexual. En cuanto a nacionalidad, 4% declara una diferente a chilena.

Finalmente, para el caso del estamento académico si bien no se manifestaron identidades sexo genéricas diversas, al menos 6% declaran una orientación sexual distinta a la heterosexual. Por otra parte, se expresa un 4% de nacionalidad diferente a chilena, y un 7% se identifican con un pueblo indígena u originario. En este último grupo la mayoría son mujeres (correspondiente a un 9% aproximadamente del total entrevistadas), lo que puede sugerir líneas de profundización relacionadas con intersección en los factores de discriminación.



ii. Las personas de género femenino en los estamentos académico y administrativo, y quienes se identifican como no binarios para el caso de estudiantes, han percibido y/o vivenciado en mayor medida actos de discriminación en la institución

En el estamento académico 57% de las personas de género femenino considera que existe sexismo, discriminación o trato desigual por razones de género y orientación sexual en la universidad, mientras que las personas de género masculino declaran esto mismo en menor medida (43%). Sin embargo, a pesar de la existencia de una brecha de un 14% entre ambos géneros, la sensación de la existencia de actos de discriminación resulta relevante.

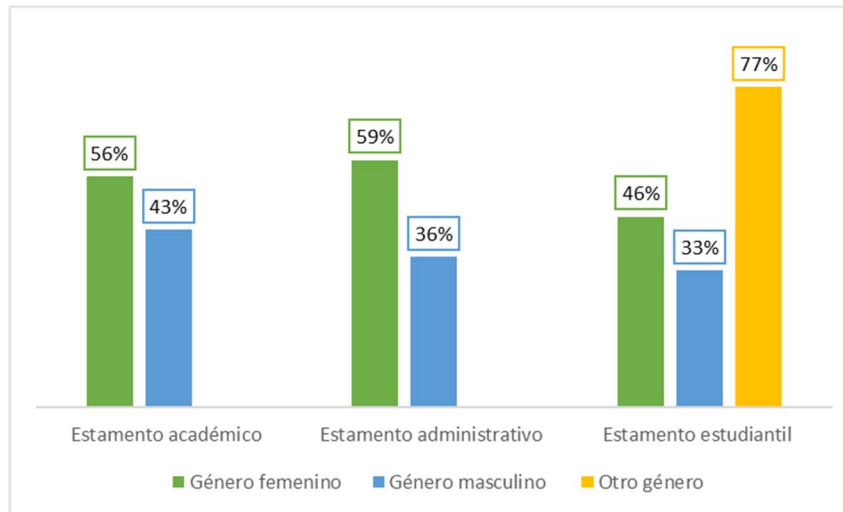
Otro dato de interés en este estamento es el porcentaje que declara haber vivido exclusión por razones de género u orientación sexual, siendo las personas de género femenino quienes concentran una mayor vivencia o sensación de estos actos (15%), en comparación con personas del género masculino (6%).

Para el caso del estamento administrativo un 59% de las personas de género femenino considera que existe sexismo, discriminación o trato desigual por razones de género y orientación sexual en la UCEN, un porcentaje ligeramente más alto que el del estamento académico. Además, dentro de este grupo la brecha de este indicador aumenta, pues el 36% de personas de género masculino tiene esta misma percepción, siendo la diferencia de un 23%. Por otra parte, en este estamento solo personas de género femenino declaran haber vivido exclusión por razones de género u orientación sexual en algún espacio, representando el 10% de las personas de este género.

En el estamento estudiantil un 46% de las personas que se identifican con el género femenino considera que existe sexismo, discriminación o trato desigual por razones de género y orientación sexual en la Universidad, en contraposición al 33% de personas de género masculino. Cuando se observa el mismo indicador en el total de personas de las diversidades sexo genéricas, el porcentaje aumenta a un 77%.

En este estamento, todos los géneros declaran haber vivido situaciones de exclusión o discriminación por razones de género, pero con indicadores mucho más pronunciados en las diversidades sexo genéricas, donde el porcentaje de este grupo asciende al 19%. En el género femenino este porcentaje es de 6% y en el masculino 8%.

Gráfico 5: Considera que existe sexismo, discriminación o trato desigual por razones de género y orientación sexual en la Universidad



Fuente: EGD-UCEN 2022

3.6. Violencia de género y hostigamiento sexual y laboral

En esta dimensión de análisis se abordan aspectos asociados a la vivencia de situaciones de acoso, discriminación y/o violencia dentro de la UCEN, así como también la reacción de las víctimas ante dichos casos.

i. El género femenino experimenta mayor proporción de situaciones de violencia, agresión y/o discriminación dentro de la Universidad

En todos los estamentos existe una mayor proporción de mujeres que han vivido situaciones de violencia de género; lo que se expresa tanto de forma verbal, como en situaciones de agresión psicológica y sexual.

En concreto, del total de la planta académica encuestada, 28,5% de las mujeres afirmaron haber vivido situaciones de violencia, agresión y/o discriminación, versus el 16,7% de los hombres. Similarmente, 33,8% de las funcionarias admitió haber vivido este tipo de experiencias en comparación con un 27,7% de los funcionarios encuestados. Cifras que en el estamento estudiantil ascienden a un 45% de las mujeres y 75% de las personas no binarias o de otro género; versus un 31% de los hombres.



Cuando se desagregan estos casos por tipo de vivencia, se puede apreciar que en el estamento académico las situaciones más comúnmente experimentadas hacen referencia a la violencia verbal. En particular, las cifras señalan que los piropos y/o comentarios no deseados sobre la apariencia afectan al 69,4% de las mujeres encuestadas versus el 30,6% de los hombres.

Igualmente, un 65,2% de las académicas ha recibido comentarios sobre su vida sexual y amorosa, en contraste con un 34,8% de los académicos; y 63,6% de las mujeres de este estamento han experimentado miradas morbosas o gestos obscenos, versus un 36,4% de los hombres.

Junto con ello, se destaca también que de quienes respondieron en la encuesta haber recibido comentarios racistas y/o xenófobos dentro de la Universidad (en total 18 personas), un 78% fueron académicas.

En cuanto a la planta administrativa, se puede apreciar la repetición del mismo tipo de situaciones, que nuevamente afectan principalmente a las mujeres. En específico, los resultados de la encuesta señalan que los piropos no deseados son experimentados por el 27,4% de las funcionarias versus el 8,3% de los funcionarios.

Similarmente, el 20% de las funcionarias ha recibido miradas morbosas o gestos sugestivos en la Universidad, y 17,6% ha escuchado bromas o recibidos comentarios sobre su vida sexual y amorosa; lo que contrasta con el 8,3% y 13,3% de hombres que declara haber vivido las mismas situaciones.

Finalmente, en cuanto a la población estudiantil, aunque las brechas son menores, se puede apreciar que estas vivencias siguen afectando mayoritariamente a las mujeres. En este sentido, 16,5% de las mujeres encuestadas ha recibido piropos o comentarios no deseados de su apariencia; versus un 10,5% de los hombres. Igualmente, 15% de las estudiantes ha recibido miradas morbosas y gestos sugestivos, como también comentarios sobre su vida sexual y romántica; versus un 8,8% y 9,6% de los estudiantes, respectivamente.

En cuanto a las personas no binarias, 12,7% señala haber recibido también miradas morbosas.

ii. Bajo conocimiento del Protocolo de Género y Actuación ante todo tipo de Agresión y/o Discriminación

En todos los estamentos analizados en este diagnóstico existe un bajo conocimiento del protocolo que tiene la Universidad para denunciar, investigar y sancionar los casos de discriminación, violencia y acoso.



En particular, en cuanto al estamento académico, de las personas entrevistadas, solo un 53% de las mujeres reporta conocer el protocolo de actuación, en contraste con un 71% de los hombres.

Con respecto a la planta administrativa, un 58% de las funcionarias y 51% de los funcionarios dice conocer dicho protocolo. Estos números también indican que una proporción significativa del personal académico y administrativo no cuenta con las herramientas necesarias para responder y hacer frente a casos de hostigamiento, discriminación y violencia en la Universidad.

Pero sin dudas alguna es en el estamento estudiantil donde existe menor conocimiento de dicho protocolo, pues solo el 24% de las mujeres, el 27% de las personas no binarias y el 16% de los hombres afirmaron saber de su existencia. Esto es particularmente preocupante considerando, como se revisó en el punto anterior, este es el estamento donde existe una mayor proporción por género de personas que han experimentado situaciones de violencia y/o agresión en la Universidad.

iii. Baja cantidad de denuncias de casos de violencia, agresión y/o discriminación dentro de la Universidad

En cuanto a la reacción a estas situaciones de violencia, agresión y/o discriminación, se detectó que la mayoría de las personas afectadas prefirió no denunciar la situación. Esto provocado, en parte, por el desconocimiento sobre los mecanismos para realizar denuncias dentro de la Universidad, pero también debido a la ausencia de pruebas.

En relación al estamento académico, el 66% del total de las mujeres encuestadas y el 40% de los hombres decidieron no hacer nada respecto de las situaciones de violencia y acoso; 8,5% de académicas y 8% de académicos solicitaron la mediación de su jefatura y solo un hombre y una mujer decidieron usar el protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación.

Cuando se les consultó a quienes prefirieron no tomar ningún tipo de acción sobre sus motivos, 32% de las mujeres y 13% de los hombres respondieron que no le dio importancia; pero también un 20% de estos académicos y 14% de las académicas confesó no saber qué hacer en esos casos.

En cuanto a la planta administrativa, 53% de las funcionarias y 42% de los funcionarios afectados por este tipo de situaciones confesó no haber hecho nada al respecto. Por otro lado, 33% de los hombres que han vivido situaciones de agresión y/o acoso respondió que prefirió conversar con el equipo. Del grupo que decidió no tomar acciones, 40% de los hombres y 15% de las mujeres tomó esta decisión



porque no le dio importancia a la situación; y otro 20% del grupo de las funcionarias por no querer parecer una persona conflictiva.

Igualmente se destaca que un 10% de los hombres y 10% de las mujeres de este grupo decidió no denunciar ni tomar otro tipo de acción por temor a la reacción de su agresor.

Finalmente, en lo que respecta al cuerpo estudiantil, el 71% de las mujeres, 73% de los hombres y 91% de las personas no binarias que declararon haber vivido situaciones de acoso y/o agresión prefirieron no hacer nada al respecto.

Cuando se consultó por los motivos, el 25% de los hombres de este grupo respondió no haberle dado importancia a la situación. En contraste, 21% de las personas no binarias y 17% de las mujeres no supo qué hacer; y otro 19% de las mujeres no quiso parecer una persona conflictiva. También se destaca que un número importante de las estudiantes (15%) no hizo nada porque pensó que las autoridades de la Universidad no responderían ante su denuncia.

Estos números se condicen con las estadísticas de la Unidad de Género y Diversidad, que señalan para el año 2021 que del total de solicitudes de atención solo un 13% derivó en una denuncia por protocolo de género.

iv. La totalidad de los casos denunciados a la Universidad fueron realizados por hombres

Otro dato relevante, obtenido de los registros de la Unidad de Género y Diversidad de la Universidad, es que de la totalidad denuncias llevadas a cabo por Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación el año 2021, el 100% de las personas denunciadas correspondían a varones.

3.7. Carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral

En esta dimensión de análisis se abordan aspectos asociados a la cantidad de horas dedicadas a distintas actividades relacionadas a la mantención del hogar y el cuidado de personas dependientes, así como la percepción respecto del efecto que estas labores tienen en el desempeño laboral y/o académico.

i. El género femenino indica una mayor dedicación de horas semanales para la realización de tareas domésticas y de cuidado

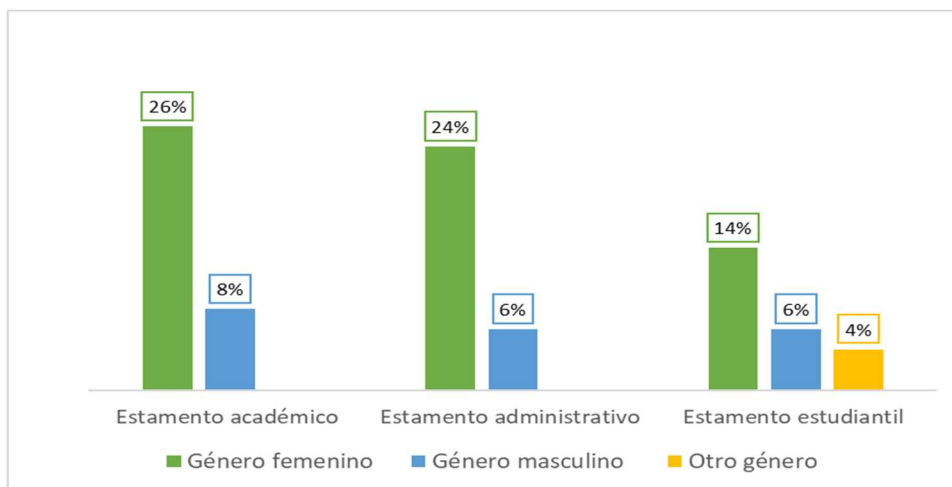
En los tres estamentos se observa una mayor dedicación de horas a la semana a tareas relacionadas con el cuidado del hogar y el trabajo reproductivo, como es la limpieza, la compra de víveres y el cuidado de niños, por parte de personas de género femenino. Estos datos indican que la carga del trabajo reproductivo sigue recayendo mayoritariamente en ellas.

En el caso del estamento académico, 26% de mujeres dedican más de ocho horas semanales al cuidado de niños, niñas u otras personas dependientes, lo que contrasta con el 8% de los varones. Igualmente, se destaca que el 97% de las académicas señala dedicar al menos una hora al cuidado de la ropa, y 66% al menos tres a la limpieza del hogar; en contraste con un 82% y 55% de los académicos, respectivamente.

La situación es similar para la planta administrativa, donde un 24% de las mujeres señala dedicar más de ocho horas al cuidado de personas dependientes y menores de edad, versus un 6% de los hombres. Similarmente, las funcionarias que destinan tres horas semanales a la compra de víveres y abarrotes representan un 68%, y al menos una hora al cuidado de la ropa un 19%, mientras que los que funcionarios (51% y 4%, respectivamente).

Estas tendencias se repiten también dentro del estamento estudiantil, aunque con brechas mucho menores. Al respecto, se destaca que 14% de las estudiantes dedica ocho o más horas semanales a labores de cuidado en comparación con un 6% de los estudiantes.

Gráfico 6: Destinó más de 8 horas semanales al cuidado de niños, niñas u otras personas



Fuente: EGD-UCEN 2022



ii. Género femenino señala una mayor responsabilidad de cuidado de personas dependientes

Relacionado con el punto anterior, en los tres estamentos se percibe una mayor proporción de mujeres encargadas del cuidado de personas dependientes y menores de edad, en comparación con sus pares masculinos.

En particular, en el estamento académico 65% de las mujeres señalan haber estado a cargo del cuidado de otras personas en los últimos tres años, versus un 29% de los varones. Similarmente, un 65% de las funcionarias ha ejercido labores de cuidado en los últimos tres años, en contraste con el 36% de los funcionarios.

Finalmente, entre los estudiantes se destaca que, aunque existe una proporción similar de madres y padres (21% y 20%, respectivamente), de estos solo un 69% de los varones vive con sus hijos versus un 93% de las mujeres. Igualmente, también se rescata que el 62% de las estudiantes ha estado a cargo del cuidado de personas dependientes y menores en los últimos tres años versus un 44% de los estudiantes.

Estas cifras resultan más relevantes aún si se consideran los efectos de esta carga en la trayectoria académica, laboral y profesional. Al respecto, un 32% de académicas, versus un 26% de académicos, percibe que la responsabilidad en el cuidado de terceros ha afectado su carrera académica.

En relación con la planta administrativa también se perciben brechas similares, habiendo detectado un 15% de funcionarias efectos negativos en su trayectoria laboral, versus un 11% de funcionarios. Finalmente, entre los estudiantes, 31% de las mujeres señala que el cuidado de personas dependientes ha afectado su desempeño académico, en contraste con el 23% de los hombres.

iii. Académicas y funcionarias dedican menos tiempo al cuidado personal, la recreación y el activismo

Tanto en el estamento académico como en la planta administrativa se detectan brechas en el uso del tiempo para actividades no relacionadas con el trabajo productivo y reproductivo.

En específico, se destaca que un 70% de las académicas no destina nada de tiempo semanal a la participación en actividades políticas o comunitarias, versus el 54% de los académicos. En la misma línea, entre funcionarios un 84% de las mujeres no destina tiempo a la participación política y comunitaria, en contraste con el 70% de los funcionarios. Además, 19% de las mujeres de este estamento señaló no dedicar tiempo al cuidado personal, versus un 4% de los hombres.



Es importante destacar que, aunque se detectan brechas similares en el estamento estudiantil, estas son mucho menores a las identificadas en los otros dos estamentos.

iv. Una mayor proporción de estudiantes varones participan en el mercado laboral

Una mayor proporción de hombres correspondientes al estamento de estudiantes trabaja y dedica más horas al trabajo remunerado.

En particular, se destaca que del 46% del estudiantado que trabaja, un 56,5% corresponde a varones; y de estos el 76% dedica más de ocho horas semanales al trabajo remunerado, mientras un 69% de las estudiantes que trabajan dedican esa misma cantidad de horas o más.

No obstante, se rescata también que es mayor la proporción de mujeres (46%) que de hombres (42%) que perciben que el trabajo remunerado dificulta el avance de sus estudios. Esto podría deberse a la conjunción de las cargas domésticas, de cuidado, y el trabajo con los estudios.

IV. RECOMENDACIONES

- Generar un repositorio formal y centralizado para la comunidad centralina, que organice, proyecte y monitoree las estrategias de equidad de género implementadas en la UCEN, a través de datos producidos institucionalmente.
- Reforzar las instancias de coordinación entre las sedes regionales, propiciando la realización de diagnósticos específicos de la realidad local, que permitan profundizar en las dimensiones trabajadas en el presente estudio.
- Impulsar un plan estratégico de generación de conocimiento y un plan de formación, con enfoques de género y diversidades, que incluya la mirada de pueblos originarios y migrantes presentes en la comunidad universitaria.
- Ampliar la mirada y el enfoque binario sobre género. En la información secundaria revisada, se evidencia la falta de criterios de inclusión de géneros no binario, no conforme, fluido y la realidad transgénero. Por lo tanto, se hace necesario incorporar variables que consideren a las diversidades presentes en la UCEN, y con esto, consolidar estadística que permita visibilizar brechas y establecer líneas de acción específicas al respecto.



- Considerar la generación de normativas en recursos humanos que aborden y promuevan iniciativas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con corresponsabilidad social dirigidas a la comunidad UCEN. Esto, para fomentar la igualdad de género en la gestión del tiempo, tanto en trabajos remunerados como no remunerados.
- Ampliar el alcance de acciones afirmativas, que reconozcan la diversidad de personas en la comunidad educativa. Ejemplo de ello sería incorporar mudadores en todos los baños, incluyendo los que son usados por personas de los estamentos administrativo y académico. Así mismo, considerar baños neutros en lugares estratégicos con el fin de que estas acciones sean percibidas por toda la comunidad.
- Con todo ello, la sugerencia fundamental es generar un plan integral, triestamental y para todas las facultades de la universidad, de difusión, comunicación y sensibilización sobre temas de equidad de género y diversidades. Es una acción indispensable y clave para abordar todas las dimensiones expuestas.