



Profesionales
Consultores

INFORME FINAL

22 DE SEPTIEMBRE 2022

**ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD CENTRAL**



ESTUDIO DIAGNÓSTICO

TABLA DE CONTENIDOS

GLOSARIO	9
NOTA ACLARATORIA SOBRE USO DEL LENGUAJE	10
PRESENTACIÓN	11
1.ANTECEDENTES	13
1.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DE IES A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL	13
1.2. MOVILIZACIONES FEMINISTAS EN CHILE 2018 Y ACUERDOS ASAMBLEA UCEN	14
1.3. PROCESO INSTITUCIONAL Y CREACIÓN DE LA UGD 2019	14
1.4. ADJUDICACIÓN PROYECTO INES GÉNERO OCTUBRE DE 2021	16
2.MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGÍA	19
2.1. ANTECEDENTES CONCEPTUALES	19
2.2. OBJETIVOS, DIMENSIONES E INDICADORES PROPUESTOS	24
DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN	26
DIMENSIÓN 2: ACCESO A RECURSOS MATERIALES, SIMBÓLICOS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	27
DIMENSIÓN 3. ROLES DE GÉNERO POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO	28
DIMENSIÓN 4. AUTONOMÍA, DECISIÓN Y LIDERAZGO	29
DIMENSIÓN 5: DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD	29
DIMENSIÓN 6: VIOLENCIA DE GÉNERO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	30
DIMENSIÓN 7. CARGA DOMÉSTICA, CONCILIACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	31
2.3. METODOLOGÍAS DE PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN Y MUESTRAS OBTENIDAS	32
2.3.1. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA: ENCUESTAS	33
2.3.2. DESCRIPCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN PRODUCCIÓN CUALITATIVA	35
2.3.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN DE LA MUESTRA	35
2.3.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y CONTEXTO SANITARIO	36
3.RESULTADOS PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN	37
3.1. SUBDIMENSIÓN: POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA	40
3.2. SUBDIMENSIÓN: CURRÍCULO Y OFERTA FORMATIVA	43
3.4. SUBDIMENSIÓN: ESTRATEGIA COMUNICACIONAL	45
4.RESULTADOS ESTAMENTO ACADÉMICO	47

4.1. ACCESO A RECURSOS MATERIALES, SIMBÓLICOS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	47
4.1.1. SUBDIMENSIÓN ACCESO AL EMPLEO ACADÉMICO	47
4.1.2. SUBDIMENSIÓN OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PERMANENCIA	53
4.2.3. SUBDIMENSIÓN BRECHA SALARIAL	54
4.2.4. SUBDIMENSIÓN: INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	58
4.2. ROLES DE GÉNERO: FEMINIZACIÓN, MASCULINIZACIÓN DE ÁREAS DE DESEMPEÑO	61
4.2.1. SUBDIMENSIÓN: ACADÉMICOS/AS POR ÁREA Y DISCIPLINA	61
4.3. AUTONOMÍA, DECISIÓN Y LIDERAZGO	64
4.3.1. SUBDIMENSIÓN: SEGREGACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS, PUESTOS DE DIRECCIÓN Y CARGOS DE AUTORIDAD	64
4.3.2. SUBDIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN HORIZONTAL	67
4.4. DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD EN LA VIDA UNIVERSITARIA	68
4.4.1 SUBDIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN	68
4.4.2. SUBDIMENSIÓN: DIVERSIDAD	70
4.5. VIOLENCIA DE GÉNERO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	71
4.5.1. SUBDIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO EXISTENTE	71
4.5.2. SUBDIMENSIÓN: VIVENCIA	72
4.5.3. SUBDIMENSIÓN: DENUNCIAS	74
4.5. SUBDIMENSIÓN: OPINIONES Y PERCEPCIONES	76
4.6. CARGA DOMÉSTICA, CONCILIACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	78
4.6.1. SUBDIMENSIÓN: CARGA DOMÉSTICA Y CONCILIACIÓN DEL TRABAJO	78
4.6.2. SUBDIMENSIÓN: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CLIMA LABORAL	80
PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTAMENTO ACADÉMICO	83
5. RESULTADOS ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	84
<hr/>	
5.1. ACCESO A RECURSOS MATERIALES, SIMBÓLICOS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	84
5.1.1. SUBDIMENSIÓN: ACCESO AL EMPLEO	84
5.1.2. SUBDIMENSIÓN: OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PERMANENCIA	87
5.1.3. SUBDIMENSIÓN: BRECHA SALARIAL	87
5.2. ROLES DE GÉNERO: FEMINIZACIÓN, MASCULINIZACIÓN DE ÁREAS DE DESEMPEÑO	88
5.3. AUTONOMÍA, DECISIÓN Y LIDERAZGO	90
4.3.1. SUBDIMENSIÓN: SEGREGACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS, PUESTOS DE DIRECCIÓN Y CARGOS DE AUTORIDAD	90
5.3.2. SUBDIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL	90
5.4. DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD EN LA VIDA UNIVERSITARIA	91
5.4.1. SUBDIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN	91
5.4.2. SUBDIMENSIÓN: DIVERSIDAD	93
5.5. VIOLENCIA DE GÉNERO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	94
5.2.1. SUBDIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO EXISTENTE	94
5.5.2. SUBDIMENSIÓN: VIVENCIA	94
5.5.3. SUBDIMENSIÓN: DENUNCIAS	96

5.5.4. SUBDIMENSIÓN: OPINIONES Y PERCEPCIONES	98
5.6. CARGA DOMÉSTICA, CONCILIACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	100
5.6.1. SUBDIMENSIÓN: CARGA DOMÉSTICA Y CONCILIACIÓN DEL TRABAJO	100
5.6.2. SUBDIMENSIÓN: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CLIMA LABORAL	101
PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO.	105
6. RESULTADOS ESTAMENTO ESTUDIANTES	106
<hr/>	
6.1. ACCESO A RECURSOS MATERIALES, SIMBÓLICOS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	106
6.1.1. SUBDIMENSIÓN ACCESO	106
6.1.2. SUBDIMENSIÓN BENEFICIOS: CRÉDITOS Y BECAS	109
6.2. ROLES DE GÉNERO: FEMINIZACIÓN, MASCULINIZACIÓN DE ÁREAS DE DESEMPEÑO	110
6.2.1. SUB DIMENSIÓN: ELECCIÓN DE CARRERA	110
6.3. AUTONOMÍA, DECISIÓN Y LIDERAZGO	113
6.4 DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD EN LA VIDA UNIVERSITARIA	115
6.4.1. SUB DIMENSIÓN: DISCRIMINACIÓN	116
6.4.2. SUBDIMENSIÓN: DIVERSIDAD	120
6.5. VIOLENCIA DE GÉNERO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	123
6.5.1. SUBDIMENSIÓN CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO EXISTENTE	123
6.5.1. SUBDIMENSIÓN: VIVENCIA	123
6.5.2. SUBDIMENSIÓN: DENUNCIAS	126
6.5.3. SUBDIMENSIÓN: OPINIONES Y PERCEPCIONES	129
6.6. CARGA DOMÉSTICA Y CONCILIACIÓN DE LABORES	130
6.6.1. SUBDIMENSIÓN: CARGA DOMÉSTICA Y CONCILIACIÓN DEL TRABAJO	130
PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTAMENTO ESTUDIANTIL	136
7. CONCLUSIONES	137
<hr/>	
8. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	141
<hr/>	
REGISTROS, DOCUMENTACIÓN Y REFERENCIAS	142
<hr/>	
DOCUMENTACIÓN Y REGISTROS DISPONIBLES	142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	145
ANEXO: NOTA METDOLÓGICA ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES	147
ANEXO: NOTA METDOLÓGICA TALLERES DE VALIDACIÓN Y REFLEXIÓN	150
ANEXO: CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	161

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: SUBDIMENSIONES E INDICADORES DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN	26
TABLA 2: SUBDIMENSIONES E INDICADORES DIMENSIÓN 2: ACCESO A RECURSOS MATERIALES, SIMBÓLICOS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	27
TABLA 3: SUBDIMENSIONES E INDICADORES DIMENSIÓN 3: ROLES DE GÉNERO POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO	28
TABLA 4: SUBDIMENSIONES E INDICADORES DIMENSIÓN 4: AUTONOMÍA, DECISIÓN Y LIDERAZGO	28
TABLA 5: SUBDIMENSIONES E INDICADORES DIMENSIÓN 5: DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD.	29
TABLA 6: SUBDIMENSIONES E INDICADORES DIMENSIÓN 6: VIOLENCIA DE GÉNERO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	30
TABLA 7: SUBDIMENSIONES E INDICADORES DIMENSIÓN 8: CARGA DOMÉSTICA, CONCILIACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	31
TABLA 8: PARTICIPACIÓN POR ESTAMENTO Y REGIÓN	33
TABLA 9: DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA SEGÚN ESTAMENTO Y GÉNERO	33
TABLA 10: CONCENTRACIÓN POR JERARQUÍA SEGÚN GÉNERO. ESTAMENTO ACADÉMICO	47
TABLA 11: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN CADA JERARQUÍA. ESTAMENTO ACADÉMICO	47
TABLA 12: CONCENTRACIÓN EN CADA CATEGORÍA DE SEXO SEGÚN TIPOS DE CONTRATACIÓN DE ESTAMENTO ACADÉMICO	49
TABLA 13: DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN TIPOS DE CONCENTRACIÓN DE ESTAMENTO ACADÉMICO	49
TABLA 14: HORAS ACADÉMICAS CONTRATADAS Y NÚMERO DE ACADÉMICAS	50
TABLA 15: PROPORCIÓN DE ACADÉMICAS/OS EN UNIVERSIDADES CHILENAS	51
TABLA 16: ¿CUÁL ES EL MÁXIMO GRADO ACADÉMICO QUE HA OBTENIDO A LA FECHA?	51
TABLA 17: DESDE QUE COMENZÓ A TRABAJAR EN LA UCEN, ¿HA OBTENIDO ALGÚN ASCENSO O PROMOCIÓN?	52
TABLA 18: ¿EN QUÉ AÑO COMENZÓ A TRABAJAR EN LA UCEN?	53
TABLA 19: INDICADOR: BRECHA DE INGRESO POR PUESTO	53
TABLA 20: ¿CUÁL ES EL MONTO LÍQUIDO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE?	54
TABLA 21: TITULAR DOCENTE/REGULAR: MONTO LÍQUIDO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE	54
TABLA 22: ASISTENTE DOCENTE/REGULAR: MONTO LÍQUIDO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE	55
TABLA 23: ASOCIADO DOCENTE/REGULAR: MONTO LÍQUIDO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE	55
TABLA 24: INSTRUCTOR DOCENTE/REGULAR: MONTO LÍQUIDO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE	56
TABLA 25: SIN JERARQUIZACIÓN: MONTO LÍQUIDO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE	56
TABLA 26: SELECCIÓN DE INDICADORES INES GÉNERO	57
TABLA 27: DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS POR FACULTAD	60
TABLA 28: GÉNERO SEGÚN FACULTAD. PORCENTAJE HORIZONTAL (DISTRIBUCIÓN)	61
TABLA 29: GÉNERO SEGÚN FACULTAD. PORCENTAJE VERTICAL (CONCENTRACIÓN)	61
TABLA 30: CONFORMACIÓN POR GÉNERO DE ASAMBLEA GENERAL 2018-2019	62
TABLA 31: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES EN RANGOS DIRECTIVOS EN UNIVERSIDADES DE LA ALIANZA	63
TABLA 32: PERSONAL EN CARGOS DE AUTORIDAD, REPRESENTACIÓN Y DIRECCIÓN	64
TABLA 33: ¿ES USTED INTEGRANTE DE ALGUNA INSTANCIA DE TOMA DE DECISIÓN DENTRO DE SU DEPENDENCIA?	64
TABLA 34: INSTANCIA EN LA CUAL PARTICIPA	65
TABLA 35: ¿PARTICIPA USTED DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD?	65
TABLA 36: ¿SE SIENTE CÓMODA/O AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD? POR GÉNERO	68
TABLA 37: ¿SE SIENTE CÓMODA/O AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD? POR ORIENTACIÓN SEXUAL	69
TABLA 38: ¿CONOCE USTED EL PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN QUE EXISTE EN LA UNIVERSIDAD?	70
TABLA 39: ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O AGRESIÓN EN LA UCEN? ESTAMENTO ACADÉMICO	70
TABLA 40: ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O AGRESIÓN EN LA UCEN? ESTAMENTO ACADÉMICO	71

TABLA 41: ¿HA VIVIDO USTED ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN LA UCEN? DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO (PORCENTAJE HORIZONTAL)	71
TABLA 42: SI CONTESTO SÍ EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HIZO?	73
TABLA 43: SI RESPONDIÓ "NADA", ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO?	73
TABLA 44: DESDE SU PERCEPCIÓN Y CONSIDERANDO SU EXPERIENCIA DURANTE LOS ÚLTIMO TRES AÑOS, ¿QUÉ PIENSA ACERCA DE LOS PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UCEN?	75
TABLA 45: INDICADORES DE USO DEL TIEMPO. ESTAMENTO ACADÉMICO	75
TABLA 46: EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, ¿HA SIDO USTED RESPONSABLE DE EJERCER LABORES DE CUIDADOS A OTRAS PERSONAS?	76
TABLA 47: ¿SIENTE QUE EL PROGRESO DE SU CARRERA ACADÉMICA EN LA UCEN SE HA VISTO AFECTADO POR RESPONSABILIZARSE POR EL CUIDADO DE OTRAS PERSONAS?	77
TABLA 48: DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN SEGÚN GÉNERO	78
TABLA 49: ¿CONSIDERA QUE HAY DISCRIMINACIÓN U OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS PARA ACADÉMICAS/OS DE OTRO GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL?	79
TABLA 50: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO. ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	81
TABLA 51: CONCENTRACIÓN DE GÉNERO SEGÚN CATEGORÍAS DE PUESTOS	82
TABLA 52: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN CADA CATEGORÍA DE PUESTO	83
TABLA 53: CONCENTRACIÓN EN CADA CATEGORÍA DE GÉNERO SEGÚN TIPOS DE CONCENTRACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO	83
TABLA 54: DESDE QUE COMENZÓ A TRABAJAR EN LA UCEN, ¿HA OBTENIDO ALGÚN ASCENSO O PROMOCIÓN?	84
TABLA 55: BRECHA DE INGRESO POR PUESTO SEGÚN GÉNERO	84
TABLA 56: PERSONAL ADMINISTRATIVO POR UNIDADES SEGÚN GÉNERO POR UNIDADES (TOTAL FILAS)	85
TABLA 57: PERSONAL ADMINISTRATIVO POR UNIDADES SEGÚN GÉNERO (TOTAL COLUMNAS)	86
TABLA 58: ¿ES USTED DE ALGUNA INSTANCIA DE TOMA DE DECISIÓN DENTRO DE SU DEPENDENCIA?	87
TABLA 59: ¿PARTICIPA USTED DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UCEN?	88
TABLA 60: ¿CONSIDERA QUE EXISTE SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL POR RAZONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD?	89
TABLA 61: EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS, ¿CONSIDERA QUE ALGUNA VEZ LA (O) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL?	90
TABLA 62: ¿SE SIENTE CÓMODA/O AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD?	90
TABLA 63: ¿CONOCE USTED EL PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN QUE EXISTE EN LA UCEN? ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	91
TABLA 64: ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O AGRESIÓN EN LA UCEN? ESTAMENTO ACADÉMICO	91
TABLA 65: ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O AGRESIÓN EN LA UCEN? ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	91
TABLA 66: ¿HA VIVIDO USTED ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN LA UCEN? DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO	92
TABLA 67: SI CONTESTÓ SÍ EN ALGUNAS DE LAS OPCIONES ANTERIORES, ¿QUÉ HIZO?	93
TABLA 68: SI RESPONDIÓ "NADA", ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO?	94
TABLA 69: DESDE SU PERCEPCIÓN Y CONSIDERANDO SU EXPERIENCIA DURANTE LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS, ¿QUÉ PIENSA ACERCA DE LOS PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UCEN?	95
TABLA 70: INDICADORES USO DEL TIEMPO. ADMINISTRATIVOS/AS	96
TABLA 71: EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, ¿HA SIDO USTED RESPONSABLE DE EJERCER LABORES DE CUIDADOS A OTRAS PERSONAS?	97
TABLA 72: ¿SIENTE QUE EL PROGRESO DE SU CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL SE HA VISTO AFECTADO POR RESPONSABILIZARSE POR EL CUIDADO DE OTRAS PERSONAS?	97
TABLA 73: SATISFACCIÓN DIMENSIONES ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	98
TABLA 74: ¿CONSIDERA QUE HAY DISCRIMINACIÓN U OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS PARA ADMINISTRATIVOS/AS DE OTRO GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL?	100
TABLA 75: MATRÍCULAS AÑO 2022 UNIVERSIDAD CENTRAL	102
TABLA 76: MATRÍCULAS PRIMER AÑO UNIVERSIDAD CENTRAL POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO	103

TABLA 77: PROMEDIO DE NOTAS FINALES SEGÚN GÉNERO AÑO 2021	104
TABLA 78: ¿CUÁL FUE SU PROMEDIO OBTENIDO EL SEMESTRE ANTERIOR?	104
TABLA 79: TITULACIÓN AÑO 2021 UNIVERSIDAD CENTRAL	105
TABLA 80: ¿CUENTA CON ALGÚN TIPO DE BENEFICIO O BECA?	106
TABLA 81: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE ESTUDIANTES POR CARRERAS	106
TABLA 82: MOTIVO DE ELECCIÓN DE CARRERA	109
TABLA 83: ¿ES USTED INTEGRANTE DE ALGUNA INSTANCIA DE TOMA DE DECISIÓN DENTRO DE SU DEPENDENCIA?	109
TABLA 84: ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL. SANTIAGO	110
TABLA 85: ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL. COQUIMBO	110
TABLA 86: EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS ¿CONSIDERA QUE ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL?	113
TABLA 87: EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS ¿CONSIDERA QUE ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL?	114
TABLA 88: ¿CONSIDERA QUE HAY DISCRIMINACIÓN U OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS PARA ESTUDIANTES DE DISIDENCIAS SEXO GENÉRICAS?	115
TABLA 89: ¿CONSIDERA QUE HAY DISCRIMINACIÓN U OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS PARA ESTUDIANTES DE OTRO GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL?	115
TABLA 90: TIPO DE SOLICITUD DE CAMBIO DE NOMBRE	117
TABLA 91: REGISTROS DE MEDIDAS AFIRMATIVAS Y SU SEGUIMIENTO	117
TABLA 92: ¿SE SIENTE CÓMODO/A AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD?	118
TABLA 93: ¿SE SIENTE CÓMODO/A AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD?	118
TABLA 94: ¿CONOCE USTED EL PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN QUE EXISTE EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL?	119
TABLA 95: ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O AGRESIÓN EN LA UCEN? ESTUDIANTES	120
TABLA 96: ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O AGRESIÓN EN LA UCEN? ESTUDIANTES	120
TABLA 97: ¿HA VIVIDO USTED ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL?	121
TABLA 98: SI CONTESTÓ SÍ EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HIZO?	123
TABLA 99: SI RESPONDIÓ "NADA", ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO?	124
TABLA 100: DESDE SU PERCEPCIÓN Y CONSIDERANDO SU EXPERIENCIA DURANTE LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS, ¿QUÉ PIENSA ACERCA DE LOS PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL?	125
TABLA 101: ¿TRABAJAS?	126
TABLA 102: ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA AL TRABAJO?	127
TABLA 103: INDICADORES USO DEL TIEMPO. ESTUDIANTES	128
TABLA 104: ¿TIENE HIJOS/AS?	129
TABLA 105: SI TIENE HIJOS/AS, ¿VIVE CON ELLOS/AS?	129
TABLA 106: EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, ¿HA SIDO USTED RESPONSABLE DE EJERCER LABORES DE CUIDADOS A OTRAS PERSONAS?	130
TABLA 107: ¿SIENTE QUE SU DESEMPEÑO ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL SE HA VISTO AFECTADO POR RESPONSABILIZARSE POR EL CUIDADO DE OTRAS PERSONAS?	130

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: PARTICIPACIÓN ACADÉMICA POR GÉNERO SEGÚN JERARQUÍA. ESTAMENTO ACADÉMICO	47
GRÁFICO 2: PERCEPCIÓN DE SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL POR GÉNERO. ESTAMENTO ACADÉMICO	66
GRÁFICO 3: PERCEPCIÓN DE SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL. ESTAMENTO ACADÉMICO	66

GRÁFICO 4: PERCEPCIÓN DE PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL. ESTAMENTO ACADÉMICO	73
GRÁFICO 5: SATISFACCIÓN AMBIENTE LABORAL. ESTAMENTO ACADÉMICO	77
GRÁFICO 6: SATISFACCIÓN INGRESOS ACTUALES. ESTAMENTO ACADÉMICO	78
GRÁFICO 7: PARTICIPACIÓN SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL. ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	88
GRÁFICO 8: PERCEPCIÓN PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL. ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	94
GRÁFICO 9: SATISFACCIÓN AMBIENTE LABORAL. ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	98
GRÁFICO 10: SATISFACCIÓN INGRESOS ACTUALES. ESTAMENTO ADMINISTRATIVO	98
GRÁFICO 11: MATRÍCULAS PRIMER AÑO UCEN	102
GRÁFICO 12: PARTICIPACIÓN POR GÉNERO ESTAMENTO ESTUDIANTIL	110
GRÁFICO 13: ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ESTAMENTO ESTUDIANTIL	111
GRÁFICO 14: PERCEPCIÓN SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL. ESTAMENTO ESTUDIANTIL	112
GRÁFICO 15: PROPORCIÓN DE DENUNCIAS POR PROTOCOLO DE GÉNERO DEL TOTAL DE SOLICITUDES DE ATENCIÓN	121
GRÁFICO 16: DENUNCIADOS POR PROTOCOLO DE GÉNERO DESAGREGADO SEGÚN SEXO, PERÍODO 2021	121
GRÁFICO 17: DENUNCIAS DESAGREGADAS SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, PERÍODO 2021	122
GRÁFICO 18: PROPORCIONES DE ESTUDIANTES QUE TRABAJAN SEGÚN GÉNERO	125

GLOSARIO

AMA, Alianza de Mujeres en la Academia.

ANID, Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo.

Conicyt, Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnología.

DAVE, Dirección de apoyo y vida estudiantil.

DGA, Dirección General Académica.

EMA, Encuesta de Mujeres en la Academia.

ESI, Educación Sexual Integral.

IES, Institución de Educación Superior.

JCE, Jornada Completa Equivalente.

INE, Instituto Nacional de Estadísticas.

InES, Innovación en la Educación Superior.

MINEDUC, Ministerio de Educación.

PEI, Proyecto Educativo Institucional.

SEGEGEN, Secretaría de Género y Sexualidades.

SIES, Servicio de Información de Educación Superior.

UCEN, Universidad Central de Chile.

UGD, Unidad de Género y Diversidad.

UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

VBG, Violencias Basadas en el Género.

NOTA ACLARATORIA SOBRE USO DEL LENGUAJE

En el presente informe el lenguaje utilizado 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 él cuando éste 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 escriturado con alguna de las letras mencionadas.

Así, para la presentación de resultados se consideran los mayores estándares éticos, que incorporan recientes avances en la normativa legal, para resguardar no sólo la confidencialidad, sino que respetar las identidades de cada una de las personas que hicieron posible el desarrollo de este estudio. Considerando al mismo tiempo la premisa de que el lenguaje y el género construyen realidades y que éstos mutan dependiendo del contexto sociopolítico, geográfico y por la época en que se observe (Butler, 2018; Preciado, 2020).

PRESENTACIÓN

El presente diagnóstico de género se enmarca en el proyecto INGE 210022 (InES¹ Género), adjudicado por la Universidad Central de Chile (UCEN)² en 2021. En los últimos años, dentro de la institución, se han tomado medidas sustantivas para el avance en materia de equidad de género y en la erradicación de la violencia de género y no discriminación, tales como la creación de la Unidad de Género y Diversidad (UGD) en 2019 y la creación de un protocolo para casos de violencia y acoso sexual, entre otros.

En el marco de estos procesos y la ejecución del proyecto InES Género, se planteó la necesidad de profundizar en el diagnóstico sobre género de la realidad institucional, con el fin de orientar medidas políticas, normativas y otras que permitan realizar avances más profundos y acordes con la realidad universitaria. Esto para la disminución de brechas de género, la prevención y atención a situaciones de violencia y acoso, y en general, para aumentar el nivel de madurez de la institución en estas dimensiones.

El tipo de estudio, el primero de este orden en la UCEN, fue de carácter exploratorio y en general descriptivo. Se buscó reconocer factores que pudiesen estar funcionando como barreras o causas de violencia y discriminación. Esto principalmente en el ámbito de equidad de género, pero también en relación a otros tipos de discriminaciones vinculadas a diversidades sexogénicas y otras identidades que puedan derivar en discriminaciones, exclusiones, violencias o desigualdades.

En su diseño inicial se consideró el levantamiento y análisis de información diferenciada por estamentos: académico, administrativo y estudiantil. Las fuentes de información fueron la documentación y datos de registros administrativos de la UCEN, la aplicación de una encuesta diferenciada para cada estamento, entrevista a agentes clave y grupos focales. Por último, se realizaron talleres de validación y análisis con cada estamento, instancias que permitieron complementar los resultados e incorporar propuestas que emergieron desde los propios agentes e integrantes de la comunidad universitaria.

Habiendo iniciado el estudio en enero de 2022, este informe expone los resultados del trabajo y da cuenta de los hallazgos más significativos respecto de las relaciones y brechas de género en la

¹ Innovación en la Educación Superior.

² La Universidad Central de Chile es una de las universidades privadas más antiguas del país. Fundada en 1982, se define como una Institución de Educación Superior (IES) de carácter nacional y privado, sin fines de lucro, con presencia en la Región Metropolitana (casa central) y en la Región de Coquimbo. Su administración y desarrollo recae en sus propios académicos, a través de una estructura de gobierno democrático liderada por una Asamblea General, representativa de las distintas facultades. Se plantea como una institución que asume la formación académica desde un alto compromiso con el país, para entregar a su patria un ciudadano con conciencia social, promotor de los valores de tolerancia, pluralismo y equidad, así como también el respeto y aceptación de la diversidad en todos los ámbitos de su quehacer. Su misión es entregar educación superior de excelencia y formación integral de personas en un marco valórico, creando nuevas oportunidades a sus estudiantes y egresados; generando conocimientos en áreas selectivas y vinculando el quehacer institucional con los requerimientos de la sociedad y el país. (www.uccentral.cl)

actualidad, dentro de la UCEN. Como ejercicio diagnóstico, además, propone un ordenamiento de acuerdo a dimensiones e indicadores³ que permita posteriormente ir monitoreando y realizando seguimiento, para colaborar en un proceso sostenido de desarrollo institucional en la materia.

En la primera parte del informe, se exponen antecedentes que permiten contextualizar el estudio en el marco de los procesos externos e internos que condujeron a su realización. En su segunda parte, se presenta el marco conceptual y metodológico del diagnóstico, para posteriormente desarrollar los resultados obtenidos en la dimensión institucional transversal y por cada estamento. En la última parte, a modo de conclusiones, se aportan perspectivas críticas y propuestas relacionadas con el proceso actual de desarrollo del tema en la UCEN y su seguimiento.

Por último, se adjunta a este informe como anexos el instrumento cuantitativo utilizado: la encuesta; el listado de registros y referencias; y la matriz actualizada de los indicadores propuestos y utilizados en función de la información y fuentes disponibles.

³ Un indicador es un dato o información que sirve como herramienta para observar indicios o señales de una situación, actividad o resultado (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2013).

1. ANTECEDENTES

1.1. Perspectiva de género en el contexto de IES a nivel internacional y nacional

La perspectiva de género en espacios académicos se ha discutido fuertemente desde la década de los 80 en países angloparlantes. La necesidad de avanzar en políticas públicas en materias de igualdad de género, bajo el mismo tenor, ha sido enfatizada desde el trabajo de organismos e instancias internacionales, y en particular se ha ido desarrollando un análisis relativo a la violencia de género y sexismo en las IES. Así también, se ha ido desplegando la necesidad de considerar las desigualdades de género en el marco de la producción científica y tecnológica, reconociendo la existencia de brechas significativas en este ámbito.

Efectivamente, en 2007 la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señalaba que era urgente fomentar acciones científicas y tecnológicas capaces de incorporar la perspectiva de género y disminuir las brechas existentes en el ámbito de las ciencias (UNESCO, 2007). Brechas que se refieren a segregación horizontal, relacionadas con el ingreso de mujeres a las distintas áreas de conocimiento; como también vertical, asociadas a las jerarquías, trayectorias, toma de decisiones y permanencia de hombres y mujeres dentro del sistema científico.

En Chile, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnología (Conicyt) elabora el año 2013 la primera versión de la Política Institucional de Equidad de Género, la cual redefinen para el periodo 2017-2025, y que se materializa en el 2021 en la publicación de la Primera Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y su plan de acción “50/50 para el 2030”.⁴

Por otra parte, los movimientos feministas en las universidades de todo el mundo, han contribuido a una mayor sensibilización ante el problema de la violencia y el sexismo en estos contextos. Han logrado canalizar denuncias específicas, como visibilizar las demandas feministas como parte de un proceso necesario de transformación social global.

Distintos estudios como el “Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de la Frontera” (2020), el “Diagnóstico de Género” de la Universidad de los Lagos (2019) y el “Primer diagnóstico de Género en la Universidad Diego Portales” (2020), se han venido realizando en contextos universitarios para documentar situaciones de violencia, discriminación y brechas de género. En particular, ha sido un gran referente la propuesta de un sistema de indicadores que se realizó a partir de una investigación de la Universidad Autónoma de México en el año 2010. En efecto, esta propuesta ha sido utilizada y adaptada para la realización de diagnósticos en distintos países y también en Chile, donde sobre todo en los últimos seis años, las universidades se han dado

⁴ <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>

a la tarea de elaborar estudios exploratorios como parte de la necesidad de encausar procesos de promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia y discriminación.

De hecho, ya la mayoría de las universidades en el país disponen de protocolos para atender situaciones de violencia. Sin embargo, aún los desafíos indican la necesidad de perfeccionarlos en el marco de políticas integrales de género que aborden distintas expresiones de discriminación, desigualdad de género, y la transversalización de la perspectiva de género en las IGC a fin de impactar también en los procesos curriculares y formativos.

1.2. Movilizaciones feministas en Chile 2018 y acuerdos Asamblea UCEN

Las movilizaciones del año 2018 en los contextos universitarios del país fueron precedente de la activación de procesos de denuncia, manifestaciones y acuerdos al interior de las instituciones. El denominado “mayo feminista” fue un fenómeno que abarcó todo Chile y tuvo su impacto también en la UCEN, que asumió el desafío del desarrollo de una cultura organizacional libre de violencia de género y con ello, avanzar en una institución más igualitaria.

Así lo ha señalado recientemente el rector, Santiago González:

“Desde el año 2018 comenzamos a trabajar con mucha voluntad y fuerza los temas de género, avanzando en una institucionalidad, definiendo reglamentos, protocolos y procedimientos, con el objetivo de generar una política de género en nuestra Institución”⁵.

Entre los impactos más significativos de estas movilizaciones están precisamente la creación de la UGD, la elaboración del Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación, la creación de un curso transversal Género y Sociedad⁶, entre otras medidas que se han ido implementando desde entonces.

1.3. Proceso institucional y creación de la UGD 2019

La UGD fue creada el año 2019 (Resolución N°1129/2019), bajo dependencia de la Vicerrectoría Académica (Resolución N°4947/2020). Implementada en Santiago y Coquimbo, tiene entre sus funciones:

- “Ser receptoras/es de denuncias para los distintos miembros de la Universidad.
- Efectuar primera acogida e intervención en crisis a presuntas víctimas.
- Evaluar la admisibilidad de las denuncias.

⁵Consultado el 14/07/2022 encontrada en n:<https://www.ucentral.cl/noticias/investigacion/UCEN-adjudica-concurso-de-ines-genero-de-anid>

⁶ Hay varios cursos transversales, uno es el curso transversal Género y Sociedad.
<https://www.ucentral.cl/noticias/genero-y-diversidad/universidad-central-dictara-curso-transversal-genero-y-sociedad>

- Gestionar la conformación de la comisión investigadora y juzgadora, cuando lo amerite.
- Evaluar las necesidades de apoyo interdisciplinario para denuncias y/o víctimas.
- Gestionar y asegurar que se otorgue el apoyo interdisciplinario requerido.
- Efectuar el apoyo psicológico a las/os intervinientes que lo requieran.
- Asesorar en términos legales a las/os intervinientes del proceso.
- Concurrir como testigos ante las instancias siguientes (comisión investigadora, juzgadora y ante el rector), de contemplarse necesario.
- Promover la difusión del protocolo ante los distintos miembros de la universidad, facultades y sedes, mediante charlas, talleres, seminarios, entre otros.
- Proponer los lineamientos de una política de género y no discriminación a seguir por la Universidad.
- Promover cambios culturales de la relación basados en el buen trato y respeto.
- Entre otras” (Resolución N°1129).

Siendo una unidad de reciente creación, además de que su gestión se ha desarrollado en contexto de pandemia por el Covid-19, sus actividades a la fecha han tenido el carácter de instalación y generación de normativas básicas, en el contexto de una institucionalidad no suficientemente consolidada en la materia.

En el Informe para la cuenta anual 2021, la UGD de Santiago entrega la siguiente información:⁷

1. Promoción: acciones que tiendan y orienten a la comunidad Universitaria a una mayor equidad entre los géneros y la diversidad.
2. Prevención: actividades que se tengan como objetivo prevenir y orientar sobre cómo es posible tener espacios más libres de violencias de género y de toda forma de discriminación.
3. Atención: las acciones que lleva a cabo la UGD en el marco de la aplicación del protocolo de género de la UCEN, así como la atención psicológica especializada a personas de la comunidad universitaria que se han visto vulneradas desde la perspectiva de las violencias de género.
4. Desarrollo e investigación: iniciativas para enriquecer y permear la institucionalidad universitaria con la perspectiva de derechos humanos y de género, generando conocimiento, como talleres transversales dirigidos a académicos/as y/o directivos, postulación a proyectos de fondos internos o externos y otros.

El examen y evaluación de las actividades de la Unidad a la fecha, así como de la percepción de la comunidad universitaria hacia este espacio, forma parte de la revisión y resultados de este estudio. De las últimas acciones destacadas que implican a la Unidad se pueden señalar la realización de distintas actividades de difusión, la creación de una mesa de lactancia, el apoyo al protocolo para padres, madres y/o tutores legales para promover la corresponsabilidad, las acciones orientadas a la prevención y sensibilización en distintos espacios y la entrega de servicio de atención psicológica.

En el ámbito de las actividades de desarrollo e investigación, un aspecto destacado es la participación en la “Alianza de Mujeres en la Academia” (AMA), un espacio colaborativo en materias

⁷ Informe Cuenta Anual 2021 Unidad de Género y Diversidad Santiago. Documento de Trabajo Universidad Central (2022).

de género y equidad en distintos espacios académicos, propiciado por la Universidad de Harvard. En 2021, la instancia compuesta por 12 universidades públicas y privadas chilenas⁸, fue coordinada por la UCEN. También, lo relacionado al proyecto InES Género de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). Su postulación y adjudicación fue a través de un trabajo colaborativo entre la UGD y la Dirección de Investigación y Postgrado.

Otras acciones destacadas que se han ido desarrollando en el último período desde la Unidad son: la creación de un procedimiento para actuación en casos de violencia de género y/o discriminación en espacios de práctica o internado; el desarrollo de un instructivo sobre uso de lenguaje inclusivo de género y la actualización del Protocolo de Cambio de Nombre Social, Registral y Legal.

Por otra parte, en septiembre de 2021 comenzó a regir la Ley 21.369 del Ministerio de Educación (MINEDUC) que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. En ella se señala que las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que sea elaborada con participación de los distintos estamentos de la comunidad universitaria.

En el marco de los requerimientos que viene a proponer este cuerpo legal, la UCEN también se da a la tarea de la formulación de la Política universitaria y sus respectivos modelos de prevención e intervención.

1.4. Adjudicación proyecto InES Género octubre de 2021

Dada la relevancia de la adjudicación del proyecto “Construyendo una Universidad en Igualdad: Diseño de Estrategias de equidad de género en el ámbito de la Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento para reducir las brechas en la UCEN de Chile” (INGE 210022) se realizará un recorrido de algunos aspectos de éste como parte de los antecedentes del diagnóstico.

Este proyecto a su vez se enmarca en el Proyecto InES Género, otorgado en 2021 por la ANID, del Ministerio de Ciencia y Tecnología. La UCEN fue una de las 13 universidades del país seleccionadas.⁹ Se trata de un proyecto de desarrollo de tres años que busca fortalecer estrategias de equidad y reducir las brechas de género en el ámbito de la Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento. Esto, al igual que en otras universidades que presentaron sus iniciativas, en un contexto en el que, en palabras de Antonia Santos, coordinadora de la comisión de género del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), se reconoce que:

⁸ Pontificia Universidad Católica de Chile; Universidad Adolfo Ibáñez; Universidad Alberto Hurtado; Universidad Central de Chile; Universidad de Chile; Universidad de Las Américas; Universidad de Los Andes; Universidad de Santiago de Chile; Universidad del Desarrollo; Universidad Diego Portales; Universidad Mayor; Universidad Santo Tomás.

⁹ En este punto destaca que la UCEN fue una de las dos únicas IES no pertenecientes al CRUCH que se adjudicaron proyectos InES Género

“Los temas de género dentro de las universidades de Chile son recientes, pese a que las necesidades de género fueran históricas. Esto se daba gracias a la meritocracia, que indudablemente nos impedía ver lo que pasaba al interior de las universidades, donde había pocas mujeres, porque se negaba el sexismo y las brechas de género que se daban al interior de las instituciones de la educación superior”.¹⁰

El proyecto contempla distintas etapas de un Plan de Desarrollo de mediano y largo plazo. En la fase inicial, se propuso la realización del presente diagnóstico, que abarca las dinámicas y brechas de género en la vida universitaria en general, no sólo en el ámbito de I+D+i+e, y considera la experiencia y percepciones de los distintos estamentos. Asimismo, contempla el diseño de la Política de Género, también referida de acuerdo a la Ley 21.369 de 2021. Para ambos, se plantea una actualización bianual, incluyendo los protocolos de prevención y actuación en materia de violencia de género y discriminación.

En general, la etapa inicial contempla la instalación de capacidades y dispositivos para la implementación del proyecto, entre las que se incluye la creación de un Consejo Académico de Género e I+D+i+e, la revisión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) UCEN 2021-2025 para que incorpore consideraciones de género en revisiones curriculares y perfiles de egreso. También, el diseño e implementación de un Plan de Formación General para académicos/as, basado en el enfoque de género y derechos humanos; la creación de un Observatorio de Género a cargo de generar y monitorear datos y registros asociados; y el diseño de una estrategia comunicacional para el proyecto.

Por otro lado, las iniciativas de fomento de I+D+i+e del proyecto contemplan medidas y acciones como la creación del primer Núcleo de investigación en materia de género e I+D+i+e; la generación de un fondo de iniciativas en Género, Ciencias y Tecnología que incorpora a la comunidad estudiantil y académica¹¹; la constitución de un Comité Científico para la creación de una Revista Científica de divulgación en el tema, con un comité editor que resguarde cuotas de género y mecanismos de paridad para la selección de artículos. Asimismo, plantea acciones en el ámbito de vinculación con el medio relacionadas con el acompañamiento de uso de tecnologías para apoyar emprendimientos productivos de mujeres e iniciativas comunitarias.¹²

Todo esto representa un conjunto de dispositivos e iniciativas que da un gran impulso en cuanto a asumir compromisos institucionales con el tema, e incluso va más allá en su formulación al referirse, por ejemplo, a la generación de acciones coordinadas con la política de Recursos Humanos para impactar en materias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, bajo la exigencia de la

¹⁰ Intervención realizada en el evento de lanzamiento del proyecto en la Universidad Central. Consultado el 14/07/2022
En: <https://www.ucecentral.cl/noticias/genero-y-diversidad/unidad-de-genero-y-diversidad-lanza-el-proyecto-ines-genero-y-proyecta>

¹¹ Específicamente, en la formulación del proyecto se indica: “Proyectos financiables presentados en conjunto con la comunidad estudiantil y académica para la implementación de acciones en la línea científica con enfoque de género.”

¹² En el ámbito de la Vinculación con el Medio, el proyecto en su formulación indica que las iniciativas irán en la línea de potenciar el desarrollo de procesos de acompañamiento de uso de tecnología para el apoyo de acciones de emprendimientos productivos de mujeres, apoyo a iniciativas comunitarias basadas en enfoque de género.

corresponsabilidad social. También, medidas que promuevan el ingreso de mujeres académicas en carreras históricamente masculinizadas como: Ingeniería, Derecho o Ciencias Políticas. Además de considerar acciones que permiten el aumento de la participación femenina en espacios de toma de decisión como lo es la implementación de mecanismos de paridad en los consejos y direcciones de escuelas y facultades.¹³

Por último, se contempla también una etapa de consolidación y proyección de iniciativas, a partir de la sistematización y evaluación, así como la planificación de un Plan de desarrollo para los tres años siguientes al término del proyecto.

En resumen, en el Proyecto InES Género se establecen tres etapas: 1. Instalación de un Plan de Desarrollo que permitan fortalecer los contextos necesarios para la implementación de acciones que disminuyan las brechas en I-D-i+e¹⁴; 2. Implementación de iniciativas las que deben ser ejecutadas en un plazo de 20 meses con el objetivo de minimizar las barreras para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres; 3. Consolidación y Proyección de iniciativas, lo que contempla el desarrollo de procesos de sistematización y evaluación de acuerdo a las dimensiones e indicadores propuestos (TDR InES Género, 2022). El estudio de diagnóstico que se presenta a través del presente informe, responde a la primera de las tres etapas mencionadas.

¹³ Formulario de postulación proyecto InES Género, Universidad Central 2021.

¹⁴ Investigación, Desarrollo, Innovación y emprendimiento.

2. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGÍA

En este apartado se describen aspectos técnicos del estudio. En primer lugar, se presentan antecedentes conceptuales; con posterioridad, se suma la solicitud inicial como los ajustes que se fueron realizando en acuerdo con la contraparte, en función de aspectos como las características y disponibilidad de la información administrativa y las muestras logradas en las convocatorias en el caso de encuestas, entrevistas y grupos focales.

2.1. Antecedentes conceptuales

Como ha quedado expuesto, la primera de las dimensiones del sistema de indicadores propuesto corresponde a la “Institucionalización y transversalización del enfoque de género”. Respecto de esta dimensión, la información que nutren las entrevistas realizadas es fundamental. En este sentido, los indicadores de tipo cualitativo, dan cuenta de manera descriptiva, es crítica del proceso y de sus avances. En esta dimensión competen temas como: las políticas de acción afirmativa, currículo y oferta formativa, estrategia comunicacional, así como las acciones de capacitación, sensibilización y prevención que se adoptan en materias de género y diversidad.

Por una parte, se entiende por transversalización del enfoque de género la (re) organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos en pos de la igualdad de género. Esto es, integrar el enfoque en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas, así como en la cultura institucional. Por otra parte, la institucionalización hace referencia a que ciertas prácticas se hagan habituales en la institución: en sus objetivos; actividades; reglas formales e informales; y mecanismos de ejecución.¹⁵

Algunas definiciones convenientes para incorporar la perspectiva no binaria a la mirada tradicional de género, refieren al campo de las diversidades sexogenéricas y, otros enfoques que apuntan a factores propensos a la discriminación (interseccionalidad). A modo de referencia, algunas definiciones a continuación.

El concepto de diversidades sexogenéricas engloba identidades distintas de la definición biológica y binaria del género (hombre o mujer), así como de la orientación sexoafectiva heterosexual. Por lo que incorpora a personas con identidades trans, de género no conforme o no binario y también de orientaciones sexoafectivas no-heterosexuales.

¹⁵ “Manual de transferencia metodológica a los mecanismos nacionales para el avance de la mujer. Diagnóstico participativo de Género”. Comisión Interamericana de Mujeres. Organización de los Estados Americanos (OEA), diciembre 2015.

Por su parte, otras definiciones relevantes para la presentación de resultados son:¹⁶

Expresión de género: manifestación del género de la persona que se presenta a través de su apariencia física, forma de hablar, lenguaje corporal, modo de vestir, peinado, maquillaje o ausencia de este, pronombres y nombre, comportamiento personal, interacción social, entre otros.

Identidad de género: la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Heteronormatividad: Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales, en contraposición a otras orientaciones sexuales.

Interseccionalidad: Refiere a que las opresiones que se dan en la sociedad (racismo, sexismo, transfobia, homofobia, xenofobia, clasismo, edadismo u otras formas de discriminación), éstas no actúan de manera independiente, sino de forma interrelacionada.

Sexismo: Prejuicio o discriminación basado en el género y/o sexo de una persona o grupo de ellas.

Sistema binario sexo/género: Modelo social dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo biológico abarcan solo dos categorías rígidas, opuestas y co-dependientes: Hombres-Masculino-Pene y Mujer-Femenina-Vulva. Tal sistema o modelo excluye a personas que no se enmarcan en ninguna de las dos categorías mencionadas, como las personas trans, no binarias e intersex.

Transgénero: persona que no se identifica con la identidad de género que se le asignó al nacer y, por lo tanto, transita de género para manifestar el que realmente le identifica. Las personas transgénero construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género más que a la identidad de género.

Xenofobia: Odio o rechazo hacia personas consideradas extranjeras o inmigrantes dentro de un determinado país, región o grupo étnico.

También, se establece como base conceptual lo que se ha definido en la Ley 21.369 y la circular de julio de 2022, emitida por la Superintendencia de Educación, en respuesta a inquietudes, que las mismas IES plantearon en relación con la Ley¹⁷. Los conceptos fundamentales contenidos en estos instrumentos son: acoso sexual, violencia de género, identidad de género, discriminación de género y equidad de género.

Respecto al **acoso u hostigamiento sexual**, se señala que “constituye cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un

¹⁶ Definiciones tomadas y adaptadas del Glosario del “Estudio derecho a la vivienda y a un entorno adecuado para disidencias sexuales y de género”. SUR Corporación, Organizando Trans Diversidades (OTD). Santiago, diciembre de 2021

¹⁷ Oficio Circular N°0001 de Superintendencia de Educación Superior, 8 de julio de 2022. Presenta aclaraciones y precisiones en relación a la Ley 21.369.

entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado” (artículo 2° Ley 21.369).

En relación al **abuso sexual**, es definido por el área de persecución de delitos sexuales de Fiscalía de Chile como todo aquellas acciones sexuales “distintas del acceso carnal, como por ejemplo: tocaciones o besos en áreas de connotación sexual; simulación de acto sexual; exhibir o registrar material pornográfico particularmente a menores de edad o presenciar espectáculos del mismo carácter, entre otros”¹⁸.

En cuanto a la **violencia de género**, si bien no está definida en la Ley, en la Circular aclaratoria se cita el artículo uno de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile en 1998, que señala que: “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el sea aplicable al “género” y no limitado privado”.

Considerando la dimensión de identidad y expresión de género, en la mencionada circular se indica que: “Constituye ‘violencia de género’ cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado”.¹⁹

En cuanto al concepto de discriminación de género se establece igualmente en el marco de la Ley N°21.369, que se entenderá por “toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.²⁰

Por último, se define a la equidad de género, indicando que “se refiere a la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de un distinto poder, y que tales diferencias deben ser determinadas y abordadas, con miras a corregir los desequilibrios existentes.” (pág. 6). Haciendo eco a lo establecido en la Ley 21.369, se comprendería que la equidad de género también se relaciona con identidades fuera del orden hegemónico establecido por el género. En este sentido, la equidad busca que dicha imparcialidad y justicia en relación a beneficios y responsabilidades se distribuya no sólo entre mujeres y hombres, sino que también con géneros no binarios y orientaciones sexuales no heterosexuales.

¹⁸ Definición encontrada en <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/areas/sexuales.jsp>

¹⁹ Op. Cit. Página 3.

²⁰ Op. Cit. Página 3.

Por otra parte, de acuerdo con las recomendaciones entregadas por el Instituto Nacional de estadísticas (INE)²¹ relativas al uso de indicadores de género, se entregan algunos alcances y definiciones a continuación.

Se consideran como desigualdades de género a aquellas diferencias que tienen un origen social y cultural (por ende, no biológico), y conllevan una situación de injusticia que desfavorece a determinados grupos, como es el caso históricamente de las mujeres y disidencias sexogenéricas. La imposición del orden binario en la expresión de género es parte de esta manifestación que resulta en desigualdades como:

- a) Inequidades: alguno (s) de los géneros es favorecido de manera injusta en perjuicio de otro (s). Hay acceso desigual o injusto al control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad.
- b) Brechas: diferencias en el acceso a derechos, participación y control sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios en razón de género o sexualidad.
- c) Barreras: impedimentos administrativos, legales, sociales o culturales que obstaculizan el acceso a determinados funcionamientos, bienes y servicios a las personas por sus características sexogenéricas.

En lo que concierne a los indicadores de género, éstos permiten informar del estado de situación respecto a dichas desigualdades: su existencia, magnitud, características y transformaciones. Los indicadores pueden ser cualitativos o cuantitativos. Mientras los primeros refieren a percepciones, opiniones, actitudes y experiencias, los indicadores cuantitativos en general se elaboran a partir de información proveniente de encuestas, censos o registros administrativos.

Los **indicadores cuantitativos** buscan reflejar relaciones numéricas entre las categorías sexogenéricas. Los indicadores más utilizados para estos efectos y que se emplean en este estudio son:

- **Distribución por sexo/género:** expresa la relación porcentual entre las categorías de sexo o género. Permite comparar la distribución de hombres y mujeres dentro de cierta categoría. En este caso, en su expresión porcentual, los datos suman 100 hacia la derecha. Por ejemplo, si se trata de observar la representación femenina dentro del estamento académico, las académicas corresponden a 45% y académicos a 55%, es decir, el género femenino en esta categoría está subrepresentado.
- **Concentración por sexo/género:** indica el porcentaje de personas pertenecientes a una determinada categoría dentro de cada grupo de sexo o género. Permite observar cómo se distribuyen quienes son miembros de un mismo sexo o género a lo largo de una serie de categorías. En este caso, en su expresión porcentual, los datos suman 100 hacia abajo. Este indicador permite comparar datos entre los grupos genéricos, por ejemplo, qué porcentaje dentro del grupo femenino ha sufrido situaciones de acoso o violencia, cuyo resultado es de 29% de académicas y 17% de académicos.

²¹ "Protocolo para publicación de indicadores de Género. Herramientas de análisis de género en la producción de indicadores. Instituto Nacional de Estadísticas" (INE), diciembre 2019

- **Brecha de género:** al considerar un indicador determinado, expresa la diferencia entre grupos de distinto sexo o género. Lo usual es que se calcula restando el resultado del género masculino al resultado en el género femenino. Se lee como la distancia entre ambos sexos o géneros, y se debe interpretar considerando la cualidad del indicador, de manera que si genera un resultado con valor positivo o negativo dependerá de si la situación corresponde a una ventaja o desventaja. Para efectos del presente estudio, las brechas se miden en relación al género masculino: al total femenino se resta el masculino. Dependiendo del indicador, un resultado positivo o negativo se interpretará como ventaja o desventaja. Por ejemplo: en el caso de carga doméstica un resultado positivo significa que el grupo femenino asume mayor carga doméstica, mientras que si nos referimos a ocupación de cargos directivos, un resultado positivo sería favorable al grupo femenino.
- **Brecha salarial de género:** este indicador es un porcentaje que responde a la pregunta: ¿cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? Corresponde al resultado de restar al 100% el porcentaje X% que resulta de dividir la remuneración promedio de mujeres por la remuneración promedio de varones. Si la cifra es negativa, significa que las mujeres cobran más. Usualmente se debería observar las brechas por categorías de puesto y jornada equivalente. Sin embargo en este estudio se contó con los ingresos promedio generales para los estamentos académico y administrativo.

Otras conceptualizaciones que se encuentran a lo largo del diagnóstico es discapacidad, situación de discapacidad, raza y etnia.

Una **persona con discapacidad (PCD)**, según la OPS, es aquella que “tiene deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones”²². Mientras que una **persona en situación de discapacidad (PSD)** es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal pueden obstaculizar su participación en la sociedad²³. La diferencia que se observa es que un concepto aborda una o más discapacidades de manera permanente o a largo plazo, mientras que otra es de manera temporal.

La **raza** “es una construcción social que se utiliza para clasificar a las personas. La raza se construyó como sistema jerárquico de agrupación de los seres humanos, y se generaron clasificaciones raciales para identificar, diferenciar y marginalizar algunos grupos en las diferentes naciones, regiones y en el mundo. Las razas dividen a las poblaciones humanas en grupos, con frecuencia en función de su aspecto físico, factores sociales y antecedentes culturales”²⁴, pero también es entendida como un concepto construido para “justificar las diferenciaciones entre grupos humanos basadas en lo fenotípico, y que alude a la división taxonómica del género humano a partir de distinciones

²² Referencia encontrada en <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

²³ Encontrado en: SENADIS. Recomendaciones. Uso de lenguaje inclusivo persona en situación de discapacidad. Sección de Participación-Género e Inclusión. Subdirección-CCNA.

²⁴ Definición extraída de National Human Genome Research Institute: <https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Raza>

biológicas, morfológicas y fisiológicas”²⁵ . Mientras que **etnia** “se refiere a “se refiere a un grupo humano que comparte una cultura, una historia y costumbres, y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad. De esta definición se desprende que una etnia implica un grupo étnico”²⁶

2.2. Objetivos, dimensiones e indicadores propuestos

Como objetivo general del estudio en la solicitud inicial se acordó: “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 UCEN, 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”.

Luego, se estipularon como objetivos específicos:

- Caracterizar la realidad universitaria desde una perspectiva de género, considerando elementos asociados a la diversidad y discriminación presente en la comunidad de estudiantes, académicos/as y funcionarios/as de la UCEN.
- Identificar las brechas de género que existen al interior de la comunidad universitaria.
- Identificar brechas de género en especial en el ámbito de la Investigación, Desarrollo e Innovación, al interior de la comunidad universitaria.
- Indagar sobre los factores que profundizan las brechas de género al interior de la universidad.
- Proponer acciones tendientes a superar las brechas identificadas en el contexto de la universidad, considerando los distintos estamentos.
- Proponer una batería de indicadores ajustados a la realidad de la universidad, tomando como insumo el instrumento elaborado en el marco del proyecto Huella de Género del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, que incluyó la asesoría experta de Comunidad Mujer.
- Identificar actividades, procesos o interacciones institucionales regulares o esporádicas, que generan o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia basada en el género (VBG) y discriminación de género, al interior de la institución.

Conforme a estos objetivos y herramientas metodológicas contempladas, se propuso una batería de indicadores ajustados a la realidad de la universidad. Se tomaron como insumos, por un lado, el “Sistema de Indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior” (Buquet, Cooper y Rodríguez. UNAM 2010), y por otro el instrumento elaborado en el marco del proyecto Huella de Género, el cual sugiere siete dimensiones, 36 indicadores y un modelo de madurez, esto

²⁵ Naciones Unidas (2011) *Caja de herramientas para la inclusión de pueblos indígenas y afrodescendientes en los censos de población y vivienda*. p. 11.

²⁶ Ibid, 11.

último entendido como una ruta o guía que oriente a las instituciones para avanzar en la igualdad de género.²⁷

Cabe observar que en el marco del proyecto InES Género se establecieron 20 indicadores dentro de la formulación del proyecto, lo que ha permitido contar con un diagnóstico inicial, una línea base que identifica brechas en el ámbito I+D+i+e, para establecer metas y un modelo de seguimiento de avances relacionados.

Para el diagnóstico integral y en consistencia con el modelo Huella de Género mencionado, se acordó trabajar en las siguientes siete dimensiones:

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

En esta definición cabe considerar que la primera dimensión (de carácter transversal) incluye lo relativo a comunicación estratégica. En cuanto a las seis dimensiones restantes, éstas ameritan considerar efectos diferenciados según estamento.

Otros aspectos a tener en cuenta es que, en la segunda dimensión, se integran aspectos ligados tanto a gestión de personas y brechas salariales, como los que concierne al ámbito I+D+i+e. Mientras que la tercera refiere a estereotipos y sesgos de género.

Para cada dimensión, a su vez, se establecieron subdimensiones y una propuesta inicial de indicadores. Para cada indicador se identificó la fuente de información, de carácter complementarios: documentación y registros administrativos, entrevistas a agentes clave, encuesta, grupos focales.

A partir del modelo inicial (ya presentado), se realizó una depuración de indicadores que dan forma al presente informe. Los resultados que se obtuvieron y son presentados en el diagnóstico son el resultado de ese proceso.

²⁷ El proyecto “Huella de Género” fue un trabajo liderado desde julio de 2020, por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, como parte de cooperación técnica y financiamiento BID. Se trabajó, en conjunto con universidades, para la construcción participativa de indicadores para medir la igualdad de género en los ámbitos de I+D+i. Participaron representantes de 31 universidades junto a expertos en temas de género. De este trabajo se generó un Manual para la gestión de la I+D+i con igualdad de género y Modelo de Madurez, como herramientas de apoyo para los planes institucionales de las universidades. Se aporta una ruta cuantificable hacia la igualdad de género que las universidades pueden aplicar y adaptar a su propia realidad institucional.

Dimensión 1: Institucionalización y transversalización

La primera dimensión está relacionada con el proceso de desarrollo de la universidad a nivel institucional sobre género y diversidades sexogenéricas. Sus fuentes de información se refieren a documentación institucional y entrevistas a agentes clave. Los efectos causados por la presencia o ausencia de indicadores de la primera dimensión se relacionan con los resultados de las otras dimensiones.

Tabla 1: Subdimensiones e indicadores dimensión 1: Institucionalización y transversalización

Sub dimensión	Indicador
1. Políticas de acción afirmativa.	Existencia de acuerdos políticos, medidas e instancias de seguimiento para la implementación de estos.
	Incorporación de la perspectiva de género en la legislación universitaria: Normativas, resoluciones y reglamentos internos.
	Institucionalidad creada y presupuesto asignado por año.
	Incorporación de perspectiva de género en Instrumentos de evaluación docente.
	Existencia de protocolos y sanciones en materias de acoso sexual.
	Existencia de acciones para promover la corresponsabilidad y equilibrio de género en las tareas de cuidado y carga doméstica.
	Existencia de medidas para acoger la diversidad.
2. Currículo y oferta formative.	Asignaturas en temas de género por carrera.
	Incorporación de docentes especialistas en género.
	Existencia de programas y cursos especializados en género y diversidad.
	Existencia de bibliografías especializadas en materias de género, y el criterio de género aplicado a las selecciones de las bibliografías.
	Consideración de la perspectiva de género en los currículum y perfiles de egreso.
3. Capacitación, sensibilización y prevención en perspectiva de género y diversidad.	Capacitaciones realizadas en la temática de manera formal por año.
	Número de participantes y proporción según sexo y estamentos.
	Otras tareas y medidas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género y discriminación.
4. Estrategia comunicacional.	Incorporación del enfoque de género y diversidad en la estrategia comunicacional.

	Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género y no discriminación.
	Uso de lenguaje inclusivo en los productos comunicacionales.

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 2: Acceso a recursos materiales, simbólicos e igualdad de oportunidades

En el proyecto Huella de Género, se define esta dimensión como la “gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género”, y define en ella 12 indicadores. Para efectos de este diagnóstico, se amplió a otras dimensiones de la realidad universitaria. Así también, corresponde a esta dimensión lo que en el mencionado modelo se define como “Promoción de liderazgo de las investigadoras” y “Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género”.

Es acá donde se incluyen los indicadores asociados al proyecto InES Género, relacionados con brechas y nivel de desarrollo en el ámbito de la I+D+i+e. En cuanto a la brecha salarial, la subdimensión permite evaluar y monitorear avances en la promoción de condiciones laborales y estructuras de remuneraciones igualitarias.

Se definieron subdimensiones e indicadores para cada estamento. Para efectos de facilitar la lectura se presenta un listado general y en un documento anexo se detalla la descripción de los indicadores y comentarios respecto a la disponibilidad de la información en el marco de este estudio.

Tabla 2: Subdimensiones e indicadores dimensión 2: Acceso a recursos materiales, simbólicos e igualdad de oportunidades

Subdimensión	Académico	Administrativo	Estudiantes
Acceso empleo o estudios	Participación femenina por categoría de jerarquización (Concentración y distribución) Participación por tipo de contrato. Concentración por categoría. Grados académicos en cada género	Distribución de la participación por categorías de puesto Distribución en tipo/horas de contrato por género	Distribución de matrículas por género
Oportunidades de ascenso y Permanencia	Brecha en obtención de ascensos por género Permanencia y estabilidad	Brecha en obtención de ascensos por género	No se consideraron tasas de retención estudiantil.
Brecha salarial	Brecha de ingreso promedio según género	Brecha de ingreso promedio según género	No aplica al estamento
I+D+i+e	De acuerdo al subsistema de indicadores, se desarrolla en el apartado de resultados.	No aplica al estamento	No aplica al estamento
Desempeño (estamento estudiantil)	No aplica al estamento	No aplica al estamento	Promedios de calificaciones según género
Beneficios para estudios (estudiantes)	No aplica al estamento	No aplica al estamento	Distribución de créditos por género Información sobre becas y beneficios

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 3. Roles de género por áreas de conocimiento y desempeño

Esta dimensión refiere a los estereotipos y sesgos de género, y una de sus manifestaciones más evidentes es la feminización y/o la masculinización de las áreas de desempeño. Esto se observa en la distribución por género de los estamentos académico y estudiantil por facultad o carrera, y en tipo de funciones o tareas en el caso administrativo.

Para las IES resulta un aspecto crítico en cómo las instituciones en su rol formador reproducen o promueven estructuras rígidas o transformaciones que impulsan, por una parte, una valorización de áreas del conocimiento o desempeño que han sido sub valorizadas y resultan ser más precarizadas en términos de posibilidades de desarrollo laboral o profesional, y por otra parte, una posibilidad

de romper rigideces, posibilidades de participación y diversificación asociadas a estereotipos de género.

Tabla 3: Subdimensiones e indicadores dimensión 3: Roles de género por áreas de conocimiento y desempeño

Subdimensión	Académico	Administrativo	Estudiantes
Participación por área, disciplina o ámbito de desempeño	Distribución por género de académicos/as en facultades y carreras	Distribución por género de funcionarias/os según tipo de puesto o ámbito de desempeño	Distribución por género de estudiantes en facultades y carreras Motivo de elección de carrera

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 4. Autonomía, decisión y liderazgo

En esta dimensión la observación conduce a poder 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 es espacios de resolutivez de acuerdos.

Tabla 4: Subdimensiones e indicadores dimensión 4: Autonomía, decisión y liderazgo

Subdimensión	Académico	Administrativo	Estudiantes
Segregación en cargos de autoridad, espacios de toma de decisión y cuerpos colegiados.	Distribución por género de participación en cuerpos colegiados, cargos directivos y ámbitos de decisión.	Distribución por género de participación en cuerpos colegiados, cargos directivos y ámbitos de decisión	Distribución por género de puestos de representación.
Participación en espacios de representación horizontal.	Distribución por género en espacios de representación sindical	Distribución por género en espacios de representación sindical	Distribución por género de participación en espacios existentes.
Percepciones relacionadas	Percepción con respecto a criterios de paridad, autonomía y participación.	Percepción con respecto a criterios de paridad, autonomía y participación.	Percepción con respecto a criterios de paridad, autonomía y participación.

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 5: Discriminación y diversidad

La dimensión de discriminación y diversidad está relacionada con aspectos de la cultura universitaria, los climas laborales y cotidianos en que los sujetos se desenvuelven, como 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.

Tabla 5: Subdimensiones e indicadores dimensión 5: Discriminación y diversidad.

Subdimensión	Académico	Administrativo	Estudiantes
Discriminación	Concentración por género relacionado a percepción de discriminación en la UCEN	Concentración por género relacionado a percepción de discriminación en la UCEN	Concentración por género relacionado a percepción de discriminación en la UCEN
Diversidad	<p>Visibilidad de diversidad al interior del estamento.</p> <p>Nivel de conocimiento y sensibilización</p> <p>Información y percepciones relativas a: discapacidad, racialidad, migración, interseccionalidad.</p>	<p>Visibilidad de diversidad al interior del estamento.</p> <p>Nivel de conocimiento y sensibilización</p> <p>Información y percepciones relativas a: discapacidad, racialidad, migración, interseccionalidad.</p>	<p>Percepciones y opiniones relacionadas con diversidad.</p> <p>N° solicitudes de cambio de nombre social/ registral desde que se implementó la medida</p> <p>Información y percepciones relativas a: discapacidad, racialidad, migración, interseccionalidad.</p>

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 6: Violencia de género y Hostigamiento sexual

En el modelo Huella de género se incluye la dimensión “Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y laboral”, con el objetivo de conocer el nivel de avance de la organización en el compromiso y medidas para prevenir, atender y sancionar actos de acoso sexual y laboral.

En este caso se abordará para todos los estamentos de la Universidad considerando no solo el espacio laboral.

Tabla 6: Subdimensiones e indicadores dimensión 6: Violencia de género y hostigamiento sexual

Subdimensión	Académico	Administrativo	Estudiantes
Protocolo existente	Conocimiento del protocolo. Percepción y opiniones respecto a su aplicación.	Conocimiento del protocolo. Percepción y opiniones respecto a su aplicación.	Conocimiento del protocolo. Percepción y opiniones respecto a su aplicación.
Vivencia	Porcentaje por género de personas que declaran haber experimentado una o más situaciones de acoso, violencia u hostigamiento en la UCEN.	Porcentaje por género de personas que declaran haber experimentado una o más situaciones de acoso o violencia u hostigamiento en la UCEN.	Porcentaje por género de personas que declaran haber experimentado una o más situaciones de acoso o violencia u hostigamiento en la UCEN.
Denuncias	Información sobre denuncias realizadas: número, género denunciante/ denunciado(a), facultad/ curso de las denuncias.	Información sobre denuncias realizadas: número, género denunciante/ denunciado(a)/ facultad, curso de las denuncias.	Información sobre denuncias realizadas: número, género denunciante/ denunciado(a)/ facultad, curso de las denuncias.
Opiniones y percepciones	Opiniones sobre la violencia y acoso en la universidad. Percepción sobre factores de riesgo y protectores.	Opiniones sobre la violencia y acoso en la universidad. Percepción sobre factores de riesgo y protectores.	Opiniones sobre la violencia y acoso en la universidad. Percepción sobre factores de riesgo y protectores.

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 7. Carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral

En el modelo Huella de Género se incluye la dimensión “Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social”. En este caso se genera un desarrollo más amplio del ámbito académico, contemplándolo como ámbito laboral en general e incorpora una subdimensión de satisfacción laboral. Ésta está directamente relacionada con incorporar una valoración de las tareas reproductivas y de cuidado a nivel de la sociedad, y del reconocimiento de que su no consideración es un factor relevante en cuanto a reproducción de desigualdades de género.

Al contrario, la atención a este marcador para generar lineamientos y acciones que promuevan mayor equilibrio en oportunidades y condiciones generadas por éste y las asimetrías a las que conduce, en particular en IES relacionadas con el desempeño y oportunidades de desarrollo académico.

Tabla 7: Subdimensiones e indicadores dimensión 8: Carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral

Subdimensión	Académico	Administrativo	Estudiantes
Carga doméstica	Concentración por categorías de género relacionadas con uso del tiempo: carga doméstica, labores de cuidado, ocio, cuidado personal, participación, trabajos remunerados y actividades académicas no remuneradas.	Concentración por categorías de género relacionadas con uso del tiempo: carga doméstica, labores de cuidado, ocio, cuidado personal, participación y trabajos remunerados.	Porcentaje de estudiantes por género que trabajan. Concentración por categorías de género relacionadas con uso del tiempo: carga doméstica, labores de cuidado, ocio, cuidado personal y participación.
Roles de cuidado	Concentración por género de personas que han asumido cuidado de otros/as.	Concentración por género de personas que han asumido cuidado de otros/as.	Concentración por género de personas que han asumido cuidado de otros/as.
Opiniones y percepciones	Opiniones diferenciadas por género respecto al efecto de asumir tareas domésticas y de cuidado en su desarrollo laboral o académico.	Opiniones diferenciadas por género respecto al efecto de asumir tareas domésticas y de cuidado en su desarrollo laboral o académico.	Opiniones diferenciadas por género respecto al efecto de asumir tareas domésticas y de cuidado en su desarrollo laboral o académico.
Satisfacción en el trabajo y clima laboral	Concentración por género de acuerdo a categorías de satisfacción laboral. Percepción de obstáculos y/o facilitadores para desarrollarse relacionados con discriminación de género.	Concentración por género de acuerdo a categorías de satisfacción laboral.	No aplica al estamento

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodologías de producción de información y muestras obtenidas

Como se ha mencionado, la metodología del estudio contempló la revisión de datos secundarios, en base a registros y datos administrativos, y del levantamiento de información cuantitativa y cualitativa a través de aplicación de encuestas online, entrevistas y grupos focales.

2.3 1. Levantamiento de información cuantitativa: Encuestas

El diseño de los cuestionarios obedeció a los requerimientos de información derivados del sistema de dimensiones e indicadores propuestos por el estudio, considerando su aplicación en línea a través de un formulario de Google Forms. Además, para este proceso se tomó como referencia los instrumentos de la Encuesta de Caracterización de la Situación de Género de la Universidad Autónoma de México (Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010), que ha sido ampliamente referida en diagnósticos de este tipo en IES chilenas.

Posterior a una fase de pre-test y correcciones, la encuesta estuvo disponible para la auto aplicación voluntaria entre el 26 de abril y el 12 de mayo de 2022, y se difundió a través de campaña comunicacional y envíos masivos por email. En su presentación se especificó como medida de confidencialidad el compromiso del resguardo de la información personal aportada, señalando que todos los datos entregados serían anónimos, confidenciales y de uso exclusivo del equipo investigador.

Dado que la aplicación de la encuesta se realizó en formato online, corresponde a un tipo de muestreo no probabilístico y por conveniencia. Esto ya que se obtienen los datos de quienes voluntariamente deciden responder la encuesta y se trabaja con la mayor cantidad de éstos obtenidos con el instrumento aplicado.

En una encuesta con uso de muestra probabilística, el muestreo aleatorio presume que la relación entre el tamaño del universo y el tamaño de la muestra determina la precisión de los resultados, lo que permite calcular valores de margen de error y nivel de confianza. En ella cada individuo de la población tiene una probabilidad conocida de ser seleccionado y requiere que el universo sea determinado previamente.

En este caso, aunque la muestra es no probabilística, es posible realizar el ejercicio de estimar la representatividad, así como el margen de error, de acuerdo al tamaño del universo o población en cada estamento.

Si bien se puede considerar como población o universo del estudio el total de persona registradas por cada estamento ($N_1 + N_2 + N_3 = 15.475$), cabe considerar que no se consideró estratificación por sexo o cuotas por género, lo que reduce la posibilidad de inferencias y lo que implicó un análisis de datos principalmente a través de indicadores de concentración dentro de cada categoría de género.

Sobre los resultados del levantamiento de la encuesta y el nivel de confianza que podemos obtener, se obtuvo²⁸:

A) Estamento académico: 247 respuestas corresponden a 23% del Universo y con 95% de confianza, heterogeneidad 50%, da margen de error de 5,5%.

B) Estamento administrativo: 148 respuestas corresponden a 34,8% del Universo y con 95% de confianza, heterogeneidad 50%, da margen de error de 6,6%.

²⁸ Al ser un estudio no probabilístico, no es necesario considerar el nivel de confianza y error muestral.

C) Estamento estudiantil: 524 respuestas corresponden a 3,7% del Universo y con 95% de confianza, heterogeneidad 50%, da margen de error de 4%.

Tabla 8: Participación por estamento y región

Estamento	Región Metropolitana	Coquimbo	Total	N población	% Del total
Académico	173	74	247	1057	23,4
Administrativo	130	18	148	425	34,8
Estudiantil	389	135	524	13993	3,7
Total	696	229	919	15475	5,9

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022.

Notas: (1) Tamaño población estamento académico y estudiantil: Encuesta EMA febrero 2022(2) Fuente Población de funcionarios: Dirección de Análisis Institucional (Sin personal de aseo).

En relación a la participación por género en cada estamento, siendo sólo las proporciones de población conocidas para los estamentos académico y estudiantil, se observa en el estamento académico que, aunque la población es mayoritariamente masculina, participó en la encuesta una proporción mayor de género femenino. En cuanto al estamento estudiantil, la población conocida es mayormente femenina en la universidad, y también participó en la encuesta una población significativamente mayor de personas de género femenino y/u otro.

Tabla 9: Distribución de muestra según estamento y género

Estamento	Género	Datos de población		Datos de muestra	
		N°	%	n°	%
Académico	Masculino	600	57	108	44
	Femenino	457	43	137	56
	Prefiere responder no	-	-	2	0
	Total	1057	100	247	100
Administrativo	Masculino	425	-	47	32
	Femenino	-	-	101	68
	Total	425	100	148	100
Estudiantil	Masculino	5998	43	161	31
	Femenino	7995	57	329	63
	Otro	-	-	26	5
	Prefiere responder no	-	-	8	1

	Total	13993	100	524	100
Total		15475	-	919	-

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Fuente: (1) Tamaño población estamento académico y estudiantil: Encuesta EMA febrero 2021(2) Fuente Población de funcionarios: Dirección de Análisis Institucional (Sin personal de aseo).

2.3.2. Descripción y participación en producción cualitativa

En lo referido a la producción o levantamiento de información cualitativa, se realizaron entrevistas a agentes claves y grupos focales. Ambas técnicas son recursos conocidos para este tipo de investigación. En los dos casos se trabajó con instrumentos flexibles, elaborados de acuerdo con el análisis de las dimensiones e indicadores del estudio, y en cada caso fue adaptada a la instancia, categoría y características de la fuente o informante(s).

El listado de agentes e informantes entrevistados fue proporcionado por la contraparte del estudio, y convocó a agentes claves en los tres estamentos y áreas estratégicas de gestión y desarrollo. En cuanto a los grupos focales, cuya convocatoria se gestionó desde la UGD, no se logró la composición y participación esperada, pero se realizaron entrevistas adicionales para alcanzar los objetivos de acuerdo al diseño e información emergente.

Así mismo, se realizaron tres talleres de validación y reflexión en torno a resultados preliminares del diagnóstico, uno por cada estamento: estudiantil (27 de julio); académico (28 de julio) y administrativo (cargos directivos) (28 de julio).

En anexos, se entrega información detallada sobre objetivos, metodología y listado de entrevistas y participantes de los grupos focales. Asimismo, un desglose de resultados de los talleres participativos generados.

2.3.3. Criterios de inclusión de la muestra

El enfoque del análisis utilizado fue descriptivo y comprensivo. El proceso se dio a través de la consideración de ciertas características nucleares comunes, que a medida avanzó la investigación fueron variando (Flick, 2015), principalmente por facultades o roles dentro de cada estamento consultado. Como se ha mencionado en el subítem anterior, los participantes fueron proporcionados por la UGD, lo que condicionó y limitó metodológicamente el alcance cualitativo del estudio. La definición a priori del alcance del muestreo, condicionó, por ejemplo, el alcance de las muestras y las condiciones dispuestas para la aplicación de instrumentos y, asimismo, con las voces que se definen como claves para la escucha de un relato o discurso referido a la temática que se diagnóstica.

De este modo, se indica que el muestreo cualitativo posee un sesgo institucional relevante y que produce un diagnóstico cualitativo con una mirada del fenómeno observado condicionado por los

marcos metodológicos escogidos y acordados. Hay temas que si bien, se encuentran plasmados en los TDR de la investigación diagnóstica, no están suficientemente desarrollados, debido a que éstos no fueron parte del relato, discurso y opiniones levantadas.

2.3.4. Consideraciones éticas y contexto sanitario

Para el desarrollo del estudio se consideraron, desde su diseño, los criterios de ética correspondientes a este tipo de estudio y otros asociados al contexto de emergencia sanitaria por Covid-19.

En lo que refiere a la encuesta, como se ha mencionado en la extensión del documento, se realizó en formato de auto aplicación online. Se garantizó el resguardo del anonimato y de la información personal de todos los participantes. Esta información se incorporó en el encabezado de los cuestionarios.

En el caso de las entrevistas individuales y colectivas, como en el caso de grupos focales, se utilizó un protocolo de consentimiento informado, una solicitud de autorización para grabar y transcribir desde formato de audio, sólo para efectos del estudio y uso por parte del equipo investigador. Toda información de carácter sensible fue almacenada por el equipo investigador y será descartada un año después de terminado el estudio.

El mecanismo para operar con el consentimiento fue la lectura del mismo y sus detalles por parte del equipo entrevistador o de quien facilitó el espacio. Esto ocurrió en el momento previo a la entrevista.

3.RESULTADOS PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN

Este apartado contiene los avances en el periodo 2018 – 2022 tomando como referencia el acuerdo de Rectoría con la Asamblea de mujeres e identidades no heterosexuales de junio 2018, y describe los logros en institucionalización y transversalización en materia de género e inclusión a la fecha.

Las fuentes de información son la documentación administrativa disponible y sus registros, entrevistas directas con la Contraparte del proyecto de la UGD²⁹ e informantes claves.

En general, los indicadores en este eje son de tipo cualitativo, para aportar información descriptiva del proceso y sus avances. La reflexión que se genera a partir del análisis apunta a identificar nudos críticos relacionados con el proceso interno, los que se encuentran consolidados en el apartado de conclusiones y recomendaciones.

Como se indicó en los apartados anteriores, a partir del modelo de Huella de Género³⁰ que considera la propuesta de diagnóstico y donde se explicitan las subdimensiones de análisis referidas³¹. Se propone una breve reseña de la agenda institucional que dé cuenta de las acciones realizadas a la fecha en función de transversalizar el enfoque de igualdad de género y el enfoque de diversidades sexogenéricas en los estamentos universitarios definidos para este estudio.

Asimismo, el modelo Huella de Género también define una dimensión de “Comunicaciones estratégicas con enfoque de género”, que apunta a abarcar dimensiones más amplias de la vida universitaria. Se considera como objetivo conocer el nivel alcanzado en la implementación de estrategias y prácticas comunicacionales que garanticen el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica en distintos medios y plataformas. Esto resulta particularmente importante, dada la comprensión de que el proceso de institucionalización y transversalización aludidos, ya que pasa en gran medida por abordar barreras y resistencias culturales que requieren de acciones de sensibilización y comprensión de su alcance. En ello, la comunicación es fundamental.

Si bien no todas las personas entrevistadas y agentes claves consultadas en el marco del diagnóstico, trabajaban o estudiaban en la Universidad en 2018, el hito de las tomas feministas y denuncias de abuso sexual por parte de docentes hombres, es identificado claramente como un hecho catalizador de un cambio en las prácticas culturales de la comunidad universitaria en general, del cual la UCEN

²⁹ Entrevista online con equipo de la UGD (28-03.2022)

³⁰ El proyecto “Huella de Género” fue un trabajo liderado desde julio de 2020 por el Ministerio de Ciencias, como parte de cooperación técnica y financiamiento BID. Se trabajó, en conjunto con universidades, para la construcción participativa de indicadores para medir la igualdad de género en los ámbitos de I+D+i. Participaron representantes de 31 universidades junto a expertos en temas de género. De este trabajo se generó un Manual para la gestión de la I+D+i con igualdad de género y Modelo de Madurez, como herramientas de apoyo para los planes institucionales de las universidades. Se aporta una ruta cuantificable hacia la igualdad de género que las universidades pueden aplicar y adaptar a su propia realidad institucional.

³¹ A saber: acciones afirmativas; currículo y oferta formativa; capacitación, sensibilización y prevención en perspectiva de género y diversidad.

no es ajena. Y junto con destacar las medidas concretas como la generación de un protocolo de acción para afrontar los abusos, se enfatiza la gradualidad e incluso “cierta lentitud” (estudiante mujer) en los cambios que se pretenden desde la óptica de la equidad de género y diversidades sexo genéricas.

“(…) Hay un Impulso de cambio recientemente instalado tras presiones de movimientos feministas chilenos más un nuevo gobierno. Hay interés de las instituciones de avanzar en temas de equidad” (Mujer estudiante).

“(…) Las (fronteras) se van a correr! Te guste o no te guste, se van a correr. Y claro, la pregunta que tú tienes que resolver organizacionalmente, si lo llevamos al tema organizacional, es cuánto se va a demorar esto en los espacios estratégicos decisionales, en transformarse, de modo que tú tengas un espectro de visiones del mundo más diversas (...) mientras sigamos siendo puros hombres los vicerrectores, mientras seguimos siendo puros hombres los rectores y vicerrectores y los equipos directivos superiores, estás en un problema y eso lo han entendido otras universidades de manera muy clara” (Administrativa).

En ese sentido, la percepción del estamento estudiantil sobre este el protocolo es destacar su relevancia e impacto en la vida de las mujeres estudiantes, la importancia de haber generado un “protocolo formal, oportuno y pertinente” (estudiante mujer) para contener y procesar las denuncias, así como la necesidad de clarificar comunicacionalmente los alcances del protocolo a los demás estamentos.

La percepción, desde el estudiantado, es que hay mujeres académicas que han vivido situaciones de abuso y no han denunciado: “Los temas presentados son temas que se conocen, se saben, se viven. Son datos que respaldan lo que se siente. Se vincula al sentir (...)” (Mujer estudiante).

“Una política (de género) permite sentir que hay respaldo. Al no estar al tanto de que existe un protocolo eso genera riesgo. Por ello la existencia de una política da mayor seguridad (...)” (Mujer estudiante).

Desde el estamento académico y desde una mirada regional, las personas entrevistadas confirman este aspecto: falta más información sobre los procedimientos para denunciar casos de abuso sexual y mayor claridad sobre los alcances e implicancias que ejercer este derecho a denuncia implica tanto para los victimarios como para la protección de las víctimas.

“Existe poco conocimiento no solo en torno a las normativas, sino también en los estudios que se han ido desarrollando. Es importante que tengan conocimiento no solo en torno a los protocolos, sino también sobre qué está pasando afuera [...] Hay cosas importantes como cursos transversales. La difusión es fundamental, nos tomamos de esto y nos hacemos cargo para entregar estos conocimientos” (Académica).

Se hace necesario, declaran, una mayor difusión del protocolo y sus alcances, esto asoma como una petición concreta. Así como la generación de espacios de formación y entrega de contenidos conceptuales sobre la materia. Sobre todo en regiones esto se declara como una “necesidad importante” (Académica) para consolidar el impacto de las acciones afirmativas que se han

generado: *“Existe poco conocimiento no solo en torno a las normativas, sino también en los estudios que se han ido desarrollando”* (Académica).

Desde el estamento administrativo, se destacan las acciones afirmativas tomadas por parte de la universidad en esta materia (abusos sexuales y protocolo), se perciben como un precedente institucional relevante que aborda y resuelve de manera formal una situación *“delicada y sensible”* (Administrativa).

Se considera un tema complejo que gatilla cambios culturales, deja atrás cierta normalización de conductas abusivas e instala medidas concretas por parte de la universidad, que son altamente valoradas.

“(…) Es importante y valiosa la existencia del protocolo, la persona que ha denunciado nunca ha encontrado una mala cara, nunca ha encontrado que le digan: ‘ah, no, no, no vengas por hablar’, siempre ha sido bien recibida, bien acogida. Pero no todas las personas saben que eso es así, solamente los que se atreven y hay muchos que no se atreven, en todo ámbito (...)” (Administrativa).

“(…)Se trata de cambios relevantes ad portas: hay una oportunidad de trabajar estos temas y sensibilizarlos entre el mundo académico. Visibilizar el trabajo de la Universidad Central en particular en esta materia. Se requiere entender el fenómeno que surge en 2018 con tomas feministas y sensibilizar al respecto” (Administrativo).

Respecto de la creación (en marzo de 2019) y el trabajo de la UGD, las entrevistas realizadas dan cuenta de una alta valoración de la existencia de la unidad y del *“interés y compromiso de la universidad en esta materia”* (Administrativo).

Sin perjuicio de aquello, se indica por parte de las personas entrevistadas una distancia y falta de información sobre sus objetivos y acciones. Estas son mucho más conocidas y valoradas por parte de las estudiantes y sus orgánicas. En el año 2022, señalan que se ha dado a conocer de mejor manera la información relacionada con la temática de género y diversidades por parte de la universidad.

No sucede lo mismo respecto del estamento académico y de los equipos administrativos. Se conoce, pero no en profundidad. No hay total comprensión del alcance e impacto de sus acciones y propuestas. En la región de Coquimbo, la percepción es similar: falta mayor información.

“(…) Así, si marcáramos un hito, fue la toma feminista, antes teníamos trabajo de género, pero principalmente éramos docentes que nos dedicábamos a ese trabajo de manera aislada, y después de la toma feminista, se vino la avalancha y frente a eso, la universidad responde creando estos cuatro productos y viniendo de ellos una Unidad de Género que ha tenido doble dependencia. Tuvo primero dependencia de la DAVE y después tuvo dependencia de la Vicerrectoría Académica. Pero en el camino ha perdido a su lideresa que estaba a cargo, se han ido profesionales, se han marchado por mutuo propio (...) eso también dice algo que pasa ahí, que la gente se va y no permanece (...)” (Académico)

3.1. Subdimensión: Políticas de acción afirmativa

De acuerdo al propósito de la UGD, se plantea generar lineamientos de una política de género y no discriminación a nivel institucional, la unidad en cuestión, ha realizado o planea realizar acciones afirmativas que instalen la conversación sobre equidad de género y diversidad y, con ello, generar vivencias concretas sobre el tema en la comunidad universitaria, que contribuyan a establecer normativas acordes a los estándares de derechos humanos que sustentan el enfoque de género y la diversidad sexogenérica.

“En la línea de la protección del derecho e integridad de las personas, consecuente con los principios y valores de la institución, inició sus actividades la Unidad Género y Diversidad. Esta iniciativa pasa a formar parte del quehacer diario de los miembros de la comunidad universitaria para abogar por un clima de convivencia basado en el respeto y la resolución pacífica de los conflictos, desde un enfoque integral de derechos humanos. Esta unidad, además de estar a cargo de la implementación del Protocolo de Género, la atención y recepción de las denuncias sobre hechos de violencia de género y/o discriminación arbitraria, tanto de estudiantes, docentes y funcionarios(as), tiene por objetivo promover la equidad de género y prevenir toda forma de discriminación y violencia de género, garantizando un ambiente de sana y adecuada convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria, promoviendo la generación de una cultura inclusiva y una convivencia académica basada en el respeto y valoración de la diversidad, la dignidad y bienestar de las personas que conforman la comunidad universitaria” (Introducción, Informe de Autoevaluación UCEN 2021).

Entre estas acciones destacan, por ejemplo, los esfuerzos por impulsar una jornada flexible de evaluación, en clases y estudios, para estudiantes que son madres, padres o tutores legales a cargo del cuidado de infantes. Se considera esta jornada para cuestiones eventuales, como visitas médicas o guardería. En un principio era una medida dispuesta sólo para mujeres, pero desde el año 2021 se incorporó también a hombres.

“Existe desconocimiento de cuantos estudiantes acceden a ese tipo de medidas, no se ha evaluado tampoco si es suficiente con lo que contempla la ordenanza. Sería muy interesante evaluar el impacto de este tipo de medidas tanto en su diseño como en su alcance cultural” (UGD).

De acuerdo a los informes detallados para la cuenta anual 2021, Las acciones desarrolladas por la UGD desde su creación hasta 2021, se dividen en cuatro grandes áreas:

- 1) Promoción, donde se impulsan acciones que orienten a la comunidad universitaria a una mayor equidad entre los géneros y la diversidad.
- 2) Prevención, compuesta por aquellas actividades que se orientan en cómo es posible tener espacios más libres de violencias de género y de toda forma de discriminación.
- 3) Atención, que son aquellas acciones en el marco de la aplicación del protocolo de género de la UCEN y la atención psicológica especializada.

- 4) Desarrollo e Investigación, donde se busca enriquecer y permear la institucionalidad universitaria con la perspectiva de derechos humanos y de género, generando conocimiento.

Para efectos del ejercicio de diagnóstico, resulta relevante destacar algunas acciones afirmativas, medidas transitorias y definitivas que dan cuenta de lo señalado hasta ahora: brechas y resistencias claras sobre las cuales la UGD busca intervenir:

- **Implementación del Protocolo de Género y Actuación ante todo tipo de Agresión y/o Discriminación.**

Esta normativa institucional fue creada en colaboración con funcionarias/os, académicas/os, estudiantes y el apoyo de especialistas de la Fundación Honra, a fin de promover los derechos humanos desde una perspectiva de género y garantizar espacios libres de violencia de género y/o discriminación, en pos del respeto y tolerancia al interior de toda la comunidad universitaria.

Su implementación comenzó a partir de abril de 2019 y se operacionaliza mediante la comisiones Investigadora y Juzgadora, a través de las cuales se investigan y resuelven las denuncias por violencia de género y/o discriminación.

Si bien se trata de un proceso en permanente revisión y actualización por parte de las autoridades y unidades respectivas, hay puntos clave que son destacados como fundamentales por parte de las personas consultadas, en el entendido que en ellos radica su efectividad. Entre estos aspectos, se destaca por ejemplo que en el protocolo se establece la participación de todos los estamentos en las comisiones investigadora y juzgadora; que el proceso a seguir contempla como etapas: denuncia, evaluación de la denuncia y su visibilidad, y admisibilidad. Por otra parte, la Comisión Juzgadora está conformada por un abogado de la Facultad de Derecho, un fiscal, la representante experta en género de la Facultad de Salud, una estudiante de la SESEGEN desde la representación estudiantil, un representante de funcionarios/as y el presidente de la comisión.

- **Baños neutros de género:**

Su implementación de baños neutros en 2019 tuvo por objetivo reconocer y respetar las diversidades sexogenéricas que son parte de la comunidad universitaria. Este tipo de acciones van en la lógica de erradicar los binarismos de género y aportar en la construcción de una cultura universitaria con equidad de género, señalan los documentos revisados.

Según se desprende de las entrevistas y grupos focales realizadas, se presentan reticencias en algunas medidas/propuestas/proyectos como la creación del baño neutro por parte de algunas autoridades universitarias. Esto da cuenta de la brecha de sensibilización y conocimiento que está presente en la comunidad universitaria de manera general y que aparece como un desafío a abordar.

“Y el de los baños neutros (...) es más bien simbólico, (...) en Santiago están en el piso -1, súper escondidos. Deberían ser todos los baños neutros, más que tener algo simbólico. Es como la rampa, hay una (...) para subir el segundo piso y luego escaleras para

el tercero, el cuarto y el quinto. Es como eso, o sea, es como más bien un acto simbólico” (Académico).

- **Otras medidas:**

Se mencionan otras medidas de acción afirmativa como el cambio de nombre social, en el que se generó y publicó un sistema sencillo para que alguien pueda cambiar su nombre. Sin embargo, se generaron trabas administrativas desde los equipos de desarrollo tecnológico que no integran los cambios de nombre propuestos. Otra brecha y barrera que se activa desde una institucionalidad sin herramientas para leer estos nuevos contextos.

“(…)O sea, lo del nombre social podrá ser algo muy pequeño, pero te vuelvo a insistir (...) es un avance que (...) para la comunidad trans es gigante. Pero quedan un millón de cosas por hacer todavía” (Académico)

En una dimensión política del camino recorrido, es interesante poner el énfasis en los estilos de liderazgo y autoridad (relaciones de poder) presentes en los distintos estamentos de la universidad.

Una jerarquía directiva institucional conformada por hombres (sólo existe una decana mujer que asume en 2021), da cuenta de una *“estructura patriarcal del conocimiento y de la toma de decisiones institucionales”* (Académica). Y esta estructura se manifiesta de distintas maneras en los tres estamentos de la comunidad: académico, administrativo y estudiantil.

La toma feminista del 2018, por ejemplo, no surge como toma feminista en un comienzo, como toma habitual con características transversales en función de una serie de reivindicaciones y demandas estudiantiles generales, que luego va tomando forma y empieza a visibilizar temas de género, cambiando incluso los estilos de liderazgos y llevando a la desaparición de la Federación de Estudiantes por una concepción de asamblea, que constituye una orgánica de toma de decisiones horizontales y de dinámicas que se enfrentan con las formalidades que la institucionalidad tradicional aplica en su relación con el estudiantado.

“Existe el vacío de no tener federación en la universidad, aún cuando esta tiene un presupuesto que probablemente sea más alto que lo que se le entrega a la unidad de género y diversidad” (Estudiante mujer).

Son las agrupaciones feministas, estudiantiles y académicas quienes instalan la idea de liderar el proceso con sus propias formas, que para la racionalidad instituida desde la universidad parecieran como nuevas. En esa línea, la toma de 2018 es concebida como un proceso importante pero desgastador en términos institucionales.

“Se vuelve agotadora para la universidad, desgastante, y el petitorio que se firma es en el escenario del desgaste, pero no de convicciones claras sobre la equidad de género y su importancia en la convivencia comunitaria” (Académica).

En el petitorio de la toma, que gatilla el proceso mencionado, se solicita una revisión curricular, el proyecto educativo y la incorporación de bibliografía feminista en todas las carreras. Sin embargo, la bibliografía feminista está incorporada actualmente sólo en algunas carreras *“sólo porque han hecho procesos de revisión docente”* (Académica). Se trata, por ende, de avances marginales en esta

materia: *“Con el movimiento se adquiere mayor sensibilidad respecto al tema, pero la voluntad es poca”* (Estudiante mujer).

Las académicas, en tanto, se plegaron al apoyo de las estudiantes, pero no hay una reivindicación específicamente de su estamento, está todo enfocado a las estudiantes señalan algunas de las personas consultadas. En la universidad existen las vocalías feministas y grupos de género y sexualidad que lo conforman solo estudiantes interesadas y que cuentan con la motivación para ser parte de estos espacios. Este dato abre una perspectiva de avances hacia la sensibilización y formación de dicho estamento, así como en los estamentos administrativo y académico.

En contexto de la pandemia provocada por el virus del Covid-19, hubo casos graves de interpretación de disposiciones administrativas por parte de funcionarios/as, como, por ejemplo, impedimento a mujeres que amamantan, dejando fuera a parejas e hijos/as: *“No hay una reflexión, es la norma y la norma dice que los niños no pueden entrar”* (Académica).

Se pone en cuestionamiento la capacidad de análisis en los cargos de toma de decisión que conocen el mundo académico, frente a este tipo de decisiones: *“Todo en la universidad es patriarcal, machista, rígido, autoritario”* (Estudiante mujer)

Es posible destacar a modo de conclusiones iniciales en este tema, que las autoridades y directivos enfatizan la importancia de impulsar un sello distintivo de la UCEN centrado en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la investigación y desarrollo. Esto específicamente en los procesos de contratación de nuevas plazas académicas y producción de conocimiento científico. Es la apuesta institucional.

Ello conlleva una cierta distancia o falta de información sobre cómo abordar el tema de las diversidades, que se traduce en acciones aisladas o de escaso impacto (baños neutros y cambio de nombre social, por ejemplo).

Este tema se valora y comprende con un paso necesario e inevitable, ya que se ubica en un contexto de *“mejoramiento de la calidad académica y de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”* (Administrativo) y, en ese sentido, aparece como un espacio donde se están produciendo cambios profundos e importantes. Pero que no son conocidos por todos los estamentos.

3.2. Subdimensión: Currículo y oferta formativa

Como medidas y acciones afirmativas a implementar en el corto y mediano plazo, las personas entrevistadas coinciden en mencionar su interés en avanzar en definir cuotas de género para la incorporación de investigadoras en la universidad y las rebajas de cargas horarias para académicas e investigadoras madres.

En esta subdimensión se identifican, por parte de las personas consultadas, algunos cursos transversales que se suman a un paquete de cursos de Derechos Humanos (DD.HH.), Ciudadanía y

Participación, entre otros. Se menciona un curso de Género y Sociedad que avanza hacia su tercera versión y adicionalmente a esto, cada facultad cuenta con sus propios electivos. La Facultad de Ciencias de la Salud, en tanto, ha desarrollado el Magíster en Estudios de Género e Intervención Psicosocial: *“Pero incluso ese magíster no estaba vinculado a la Unidad de Género y Diversidad”* (Académico).

Existen, por ende, electivos de género en el que cada carrera se ha organizado de acuerdo con sus prioridades e intereses. La información disponible permite observar que no existe una coordinación general que tenga por objetivo integrar estos espacios de oferta formativa y dar una coherencia estratégica que apunte y contribuya a los objetivos de la UGD.

En esta área, destacan como hitos relevantes de la gestión de la UGD, una revisión de las estrategias de incorporación del enfoque de género en el proyecto educativo de la universidad. El proyecto InES Género, por ejemplo, contempla un plan de formación en el espacio académico y con autoridades.

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:

a) Curso Prácticas Formativas No Sexistas: El objetivo de la capacitación se enmarcó en que las y los docentes reflexionaran sobre los estereotipos y roles de género que se reproducen en el aula, ya sea en los conocimientos que entregan como en sus metodologías de enseñanza-aprendizaje.

b) Curso en Violencia de Género: Tuvo por objetivo entregar y fortalecer herramientas teóricas y prácticas en cuanto a la violencia de género. Estuvo dirigida a directores(as) de carrera, docentes y profesionales que se encuentran vinculados a la atención de estudiantes en la Universidad.

c) Educación Sexual Integral (ESI): Las Jornadas de Educación Sexual Integral tuvieron como objetivo entregar información fundamental en sexualidad y afectividad, con un enfoque integral a las y los estudiantes.

d) Resolución de Conflictos con Perspectiva de Género: Este taller consistió en tres jornadas en las que se abordaron elementos conceptuales básicos de teoría feminista; definiciones sobre resolución de conflictos y cómo abordarlos desde el enfoque de género.

“Otro tema que nos preocupa es la posibilidad de que se consideren factores de género que han afectado una mayor participación de académicas en investigaciones y producción, tales como el cuidado de hijos/as o responsabilidades en el hogar y que se traducen también en menores niveles de jerarquización (...) en ese sentido el enfoque y principios de la inclusión social y educativa. Resulta necesario seguir hablando de inclusión precisamente por la alerta de la permanente y persistentes manifestaciones de exclusión” (Académica).

En esta área, los esfuerzos han estado enfocados en la producción de conocimiento y en estrategias de sensibilización. Entre las principales acciones, destacan:

- a) Encuesta de Relaciones de Pareja: Esta encuesta se elaboró y aplicó, en conjunto con la carrera de Trabajo Social, a todo el estudiantado de pregrado de la Sede Santiago. El objetivo fue diagnosticar la violencia en las relaciones de pareja de los y las estudiantes, con el fin de aplicar acciones de prevención. Respondieron 1100 estudiantes.
- b) Manual Docente de Prácticas Formativas No Sexistas: Este documento fue elaborado por una comisión de expertas(os) de las diferentes facultades, trabajo liderado por la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, la Vicerrectoría Académica y con el aporte de la UGD. El objetivo del Manual consiste en entregar orientaciones a las y los docentes de la Universidad para llevar a cabo prácticas formativas no sexistas en el ámbito de la preparación, implementación y reflexión de su práctica docente.

Este año (2022) se pretenden llevar a cabo ejercicios en la línea de la promoción, contenido de las didencias, de prevención de la violencia, del consentimiento y la violencia sexual. En un proyecto que contempla plan de formación.

3.4. Subdimensión: estrategia comunicacional

En la universidad hay un déficit de comunicación interna en el poder instalar contenido, señalan en la UGD. Por ejemplo, el estándar de lenguaje inclusivo está disponible en la página web, pero han tenido discusiones por el uso de la “e” y no sólo del lenguaje neutro. Existen posiciones polarizadas entre académicos y académicas frente a este tipo de temas: *“Existen medidas, pero si no las conoce nadie, no se aplican tampoco”* (Estudiante mujer).

Es así como recién a fines del mes de marzo de 2022 la UGD tuvo autorización para la creación de sus propias redes sociales RRSS. *“Existía cierto temor a la creación de estos canales de comunicación por parte de las autoridades de la universidad”* (UGD), dado el impacto en visibilización que estos dispositivos tienen en la actualidad. Se trata de una oportunidad interesante para instalar relatos en la comunidad y abre perspectivas potentes en dicho objetivo.

Algunas de las acciones destacadas del trabajo de la UGD en esta materia, son:

- **Campaña de socialización del Protocolo de Género.**

La campaña estuvo dirigida a todos los estamentos de la comunidad universitaria (estamentos estudiantil, administrativo y académico). En estas jornadas se explicaron las funciones de la UGD, y el Protocolo de Género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación, sus plazos e integrantes.

- Socialización del Protocolo en todas las Facultades y en todas las Carreras Técnicas.
- Socialización para las y los funcionarios del nivel Central.
- Socialización con las Asambleas de Mujeres e Identidades No Heterosexuales del estamento estudiantil.

- **Campañas de sensibilización contra la Violencia de Género.**

Con el fin de prevenir y propender a un espacio universitario libre de violencias, tolerante y respetuoso, se realizaron diferentes campañas, entre las cuales se encuentran:

- Campaña Usted No lo Diga: Iniciativa comunicacional orientada a erradicar el lenguaje sexista y violento de la comunidad universitaria, para propender a un espacio más igualitario, tolerante y respetuoso. La acción fue realizada en conjunto con la Escuela de Gobierno y Comunicaciones, la Vocalía de Género de Administración Pública y Ciencias Políticas y la Dirección de Comunicaciones Corporativas.
- Campaña No + Violencia de Género: Esta actividad se realizó con el fin de visibilizar la violencia de género y cómo erradicarla mediante la difusión de información referente a los tipos de violencia de género, cómo abordarlo y cómo recibir orientación en la Unidad, todo esto en el marco del circuito de la Semana Saludable UCEN.
- Intervención Zapatos Rojos: La intervención artística titulada “Zapatos Rojos”, réplica de la obra de la artista mexicana Elina Chauvet, se llevó a cabo por la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y además como homenaje a las 41 mujeres asesinadas a manos de sus esposos o convivientes, durante el 2019 en Chile.

Si bien podría estimarse un grado de maduración intermedio de la institucionalización y transversalización, la revisión general en esta dimensión indica que las temáticas de género en la UCEN están dispersas y disgregadas. Ello hace indispensable trabajar en la creación de un Repositorio centralizado de información, instalado en la UGD como su responsable. Ello contribuirá a profundizar la identificación de brechas presentes en la institucionalidad.

A partir de lo revisado es posible concluir que se evidencia la necesidad de un mayor fortalecimiento de la UGD como ente que lidera la transversalización del enfoque. La institucionalización es un proceso más lento que requiere de un esfuerzo organizacional y cultural que debe ser impulsado desde los estamentos directivos.

4.RESULTADOS ESTAMENTO ACADÉMICO

El estamento académico se encuentra compuesto por investigadoras/es, cargos de gestión académica, docentes. Por lo tanto, son quienes realizan labores educativas y de gestión investigativa dentro de la institución.

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

4.1.1. Subdimensión Acceso al empleo académico

- **Indicador: Participación femenina por estamento**

En relación a esta subdimensión, se destaca en un inicio la distribución por género de la población académica. De acuerdo a la información de registros proporcionados en reporte del cuerpo académico de abril del 2022 de la UCEN, con la información desagregada por sexo, de un total de 1027 personas, 463 son académicas y 564 académicos. Es decir, la representación femenina es de 45% del personal para este estamento.

Al respecto, cabe considerar que la proporción de mujeres en el cuerpo estudiantil (57%) es mayor que la proporción de mujeres en el cuerpo académico en UCEN (45%), situación que es general a otras universidades de acuerdo a la Encuesta de Mujeres en la Academia (EMA) 2021, donde los datos la proporción es de 55% matrículas de mujeres y 45% de académicas contratadas.

- **Indicador: Participación por categoría de jerarquía**

Este indicador permite analizar la situación de la participación femenina en el cuerpo académico según la jerarquía. Se puede observar de acuerdo al reporte de la Universidad de abril 2022, por una parte, la concentración general por cada jerarquía y en cada grupo genérico, donde se observa por ejemplo que en el grupo femenino ocupan la categoría titular (docente o regular) un 5%, frente a un 9% que en el grupo masculino en la misma jerarquía.

Tabla 10: Concentración por jerarquía según género. Estamento Académico

Jerarquía	Personal femenino		Personal masculino		Total columnas	
	N°	%	N°	%	N°	%
Prof. Titular docente	19	4	41	7	60	6
Prof. Titular regular	4	1	11	2	15	2
Prof. Asociado/a docente	49	11	74	13	123	12
Prof. Asociado/a regular	5	1	15	3	20	2
Prof. Asistente docente	101	22	116	21	217	21
Prof. Asistente regular	5	1	16	3	21	2
Instructora docente	109	23	109	19	218	21
Instructora regular	3	1	0	0	3	0
Casos sin responder	168	36	182	32	350	34
Total columnas	463	100	564	100	1027	100

Fuente: Elaboración propia en base al reporte del cuerpo académico de abril del 2022

Al observar los mismos datos, pero analizados según la distribución por género en cada categoría de jerarquización, se observa, por ejemplo: en la categoría Titular docente, un 32% corresponde a personal académico femenino, y 68% a personal académico masculino. En las demás categorías de jerarquía el personal masculino sobrepasa siempre al femenino, a excepción de la categoría Instructor/a docente y regular.

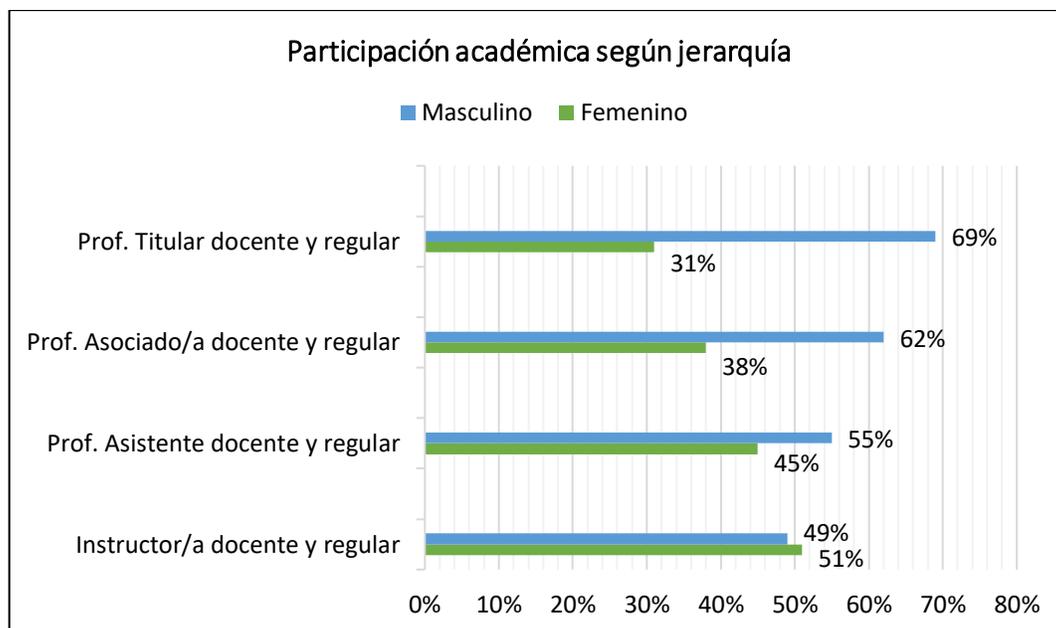
Tabla 11: Distribución por género en cada jerarquía. Estamento académico

Jerarquía	Personal femenino		Personal masculino		Total filas	
	N°	%	N°	%	N°	%
Prof. Titular docente	19	32	41	68	60	100
Prof. Titular regular	4	27	11	73	15	100
Prof. Asociado/a docente	49	40	74	60	123	100
Prof. Asociado/a regular	5	25	15	75	20	100
Prof. Asistente docente	101	47	116	53	217	100
Prof. Asistente regular	5	24	16	76	21	100
Instructora docente	109	50	109	50	218	100
Instructora regular	3	100	0	0	3	100
Casos sin responder	168	48	182	52	350	100

Fuente: Elaboración propia en base al reporte del cuerpo académico de abril del 2022

En el gráfico a continuación, se presenta la distribución según género en cada categoría. Se consideró en conjunto la subcategoría docente y regular en cada caso. La participación femenina en la jerarquía titular es de 31%, en la jerarquía asociado es de 38%, en asistente de 45% y de instructora de 51%.

Gráfico 1: Participación académica por género según jerarquía. Estamento académico



Fuente: Elaboración propia en base al reporte del cuerpo académico de abril del 2022

Desde el proceso de indagación cualitativa, el tema de la participación académica por género es percibido como un proceso injusto y desequilibrado, según señalan.

“En el proceso de jerarquización hay una exigencia en temas de grados académicos y publicaciones que es injusto (...) Entonces lo que se grafica es que como mujeres estamos más damnificadas en torno a desarrollar una carrera académica igualitaria. Se desfasa y desequilibra el proceso de estudio” (Académica).

La distribución de la participación por género según jerarquía, también es vista en términos críticos por quienes fueron consultadas en este proceso y hay acuerdo en percibir como injustamente exigente para las mujeres respecto del uso del tiempo disponible.

“En la posición menor hay más mujeres, porque en esa escala rígida no da espacio como para otros elementos [...] como las publicaciones que exigen y sobre exigen otros tiempos que a muchas mujeres se les hace imposible y postergan carreras académicas” (Académica).

Por último, se menciona la necesidad de revisar estos resultados desde las diferencias que se generan por sede y en regiones.

“Resultaría interesante ver resultados diferenciados por sedes, más que facultades, porque hay varios elementos que sobre todo en regiones pueden ser diferenciadores por resultados” (Académica).

- **Indicador: Participación por tipo de contrato**

En relación a este indicador, se observa que, dentro del grupo de personal femenino, hay 52% en contratación a honorarios, cifra que asciende a 59% en el grupo de personal masculino. Al contrario, en el caso de contratación de planta la proporción en el grupo de académicas es de 47% frente al 41% en académicos.

Tabla 12: Concentración en cada categoría de sexo según tipos de contratación de estamento académico

Tipo de contrato	Personal femenino	Personal masculino
	%	%
Contratación Indefinida, Planta o su equivalente	47	41
Contratación a Plazo fijo, Contrata o su equivalente	1	0
Contratación a honorarios	52	59
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia en base al reporte del cuerpo académico de abril del 2022

Ahora, si se observa la distribución en cada categoría de contratación, dado que de todas maneras es mayor el número de personal masculino, dentro de los contratos indefinidos la proporción de académicos supera al de académicas, y lo mismo sucede en la contratación a honorarios. En cuanto a contratación a plazo fijo, son pocos casos, pero se observa en la tabla N°6 que el personal femenino duplica al masculino en este caso.

Tabla 13: Distribución por sexo en tipos de concentración de estamento académico

Tipo de contrato	Personal femenino	Personal masculino	Total
	%	%	%
Contratación Indefinida, Planta o su equivalente	49	51	100
Contratación a Plazo fijo, Contrata o su equivalente	67	33	100
Contratación a honorarios	42	58	100

Fuente: Elaboración propia en base al reporte del cuerpo académico de abril del 2022

Comparativamente con otras universidades, de resultados de encuesta EMA 2021 se observa que: la presencia de mujeres por Jornada Completa Equivalente (JCE) es más alta en el cuerpo académico a planta que a honorarios en casi todas las universidades. Los datos totales de 11 universidades son 46% de género femenino en planta y 44% de género femenino a honorarios.

Con relación a lo anterior y de acuerdo con la información obtenida de la base de datos del personal académico 2021, disponible en el Servicio de Información de Educación Superior (SIES) del MINEDUC, se da cuenta que en la UCEN en lo que corresponde al promedio de horas académicas contratadas a la semana por académico, el promedio para mujeres es de 20,4 y el de hombres de 19,8. Así también se destaca un número de 498 académicos contratados por menos de 11 horas y 317 contratados entre 39 y más horas.

Tabla 14: Horas académicas contratadas y número de académicas

Promedio de horas académicas contratadas a la semana por académico			N° de académicos por rango de horas contratadas			
Promedio general de la institución	Promedio para Mujeres de la institución	Promedio para Hombres de la institución	Menos de 11 horas	Entre 11 y menos de 23 horas	Entre 23 y menos de 39 horas	Entre 39 y más horas
20,1	20,4	19,8	498	201	41	317

Fuente: www.mifuturo.cl, de MINEDUC.

A partir de los datos proyectados en la tabla anterior, es posible inferir que no existe una diferencia significativa en el promedio de horas académicas contratadas a la semana por académico, ya que el

promedio para mujeres en la institución es de un 20% aproximadamente y el de hombres también 20% aproximadamente.

- **Indicador: Desigualdad entre formación profesional y oportunidad laboral académica**

En relación a este indicador, y de acuerdo a la realidad universitaria, la información que muestra la EMA (2021), es la proporción de académicos/as con JCE con grado de doctorado, o bien magíster o especialidad médica. Lo que muestran los datos en el conjunto de universidades es que existe una brecha de 5 puntos porcentuales a favor de los hombres académicos, que en el caso de UCEN es de 4%: 92% de académicos con grados de doctor, magíster o especialidad con JCE, frente a 88% de académicas con JCE y las mismas credenciales.

En relación a los niveles registrados, se observa en el grupo masculino mayor proporción de grados de doctorado y una diferencia de 13 puntos porcentuales en relación al grupo de académicas, sin embargo, entre las académicas la proporción es mayor en los grados de magíster o especialidad.

En el caso UCEN, en la tabla N°8 se puede observar comparativamente en relación al total de las universidades que componen la Alianza y su estudio (EMA, 2021). Se ve por un lado que en la suma de categorías la UCEN está en niveles superiores, pero por otro una distancia mayor en lo que refiere a equilibrio en el nivel de doctorado entre hombres y mujeres.

Tabla 15: Proporción de académicas/os en universidades chilenas

Universidad	Hombres			Mujeres		
	Doctorado	Magíster o Especialidad Médica	Total postgrado	Doctorado*	Magíster o Especialidad Médica	Total postgrado
Universidad Central	55%	38%	92%	42%	46%	88%
Total Universidades (13)	38%	43%	80%	29%	46%	75%

Nota (): Datos ordenados según porcentaje de académicas con doctorado.*

Fuente: Encuesta de Mujeres en la Academia 2021 (Encuesta EMA).

Cabe considerar que en su definición inicial este indicador sugiere comparar la población estudiantil en postgrados versus la población académica con nombramiento de investigador titular según su género. Sin embargo, esta definición se debe adecuar a los contextos de las universidades en particular.

Por otra parte, en la encuesta realizada al estamento académico, aunque se observa que la concentración es relativamente homogénea, de igual modo entre los académicos hubo mayor proporción de participantes con postgrados, tanto en categorías de maestría o magíster como doctorado.

Tabla 16: ¿Cuál es el máximo grado académico que ha obtenido a la fecha?

Grado académico	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
Licenciatura	1	1	0	1
Profesional	12	5	50	9
Maestría/ Magíster	64	69	50	67
Doctorado	23	24	0	23
Otro (Diplomado)	0	1	0	0
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Desde lo cualitativo, la necesidad de intervenir y equiparar desde la perspectiva de género la jerarquización en el ámbito académico, es considerado como un eje fundamental:

“La jerarquización debería equipararse. La realidad de las académicas es distinta. Algunas tienen hijes, otras no, entre otras. Algunas viven la diferencia entre uno y otro. Hay temas relacionados con los tiempos, la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad de los cuidados. Sigue en un plano desigual entre hombres y mujeres y eso se refleja en la universidad en las pautas y criterios de jerarquización” (Académica).

4.1.2. Subdimensión Oportunidades de ascenso y Permanencia

En cuanto a los indicadores inicialmente sugeridos en esta subdimensión: (a) brecha en obtención de ascensos según género, y (b) estabilidad o permanencia según género, no se contó con información de registros administrativos. Sin embargo, en la encuesta se realizaron consultas que pueden aproximarnos a visualizar brechas en esta subdimensión.

Por un lado, entre las académicas participantes, 39% indica haber obtenido promociones o ascensos, frente a 45% en el caso de académicos, siendo la brecha de 7 puntos porcentuales.

Tabla 17: Desde que comenzó a trabajar en la UCEN, ¿ha obtenido algún ascenso o promoción?

Ascenso o promoción	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total	Brecha de género
	%	%	%	%	
Sí	39	45	0	41	-6,7
No	61	55	100	59	6,7
Total	100	100	100	100	

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En relación a la permanencia y estabilidad, entre quienes participaron en la encuesta en el estamento académico, destaca una proporción elevada de académicas que ingresaron a trabajar a partir de 2019, en relación a la proporción de académicos: 46% del grupo de académicas que participaron en la encuesta ingresaron a trabajar entre 2019 y 2022, frente 28% en el caso de académicos.

En este caso la diferencia entre el grupo femenino y masculino, es decir, la brecha, expresa una desventaja en el ascenso o promoción para las académicas en comparación con el ascenso que sí han obtenido los académicos.

Por otra parte, si se compara en ambos grupos la concentración de ingresos a trabajar entre el año 2000 y 2010, se observa una diferencia entre 18% en el grupo femenino y 26% en el masculino. Es decir, al menos para la muestra el personal académico con más antigüedad es masculino con una diferencia de 8 puntos porcentuales.

Tabla 18: ¿En qué año comenzó a trabajar en la UCEN?

Año de ingreso	Femenino	Masculino	Prefiero no responder	Total
	%	%	%	%
Antes del 2000	6	8	0	7
Entre el 2001 y el 2010	12	18	0	14
Entre el 2011 y el 2014	16	14	0	15
Entre el 2015 y el 2018	20	32	50	25
Entre el 2019 y el 2022	46	28	50	39
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022.

4.2.3. Subdimensión brecha salarial

En relación a esta dimensión y el indicador especificado en el diseño inicial, de la información que se obtuvo a partir de registros administrativos, esta corresponde a los ingresos promedio del

personal académico desagregados por sexo. La brecha identificada es de 10%, es decir, académicas en promedio ganan 10% menos que académicos en UCEN.

Tabla 19: Indicador: brecha de ingreso por puesto

Etiquetas de fila	Promedio ingreso personal femenino	Promedio ingreso personal masculino	Total general
Académico	1.841.138	2.037.876	1.940.607
Administrativo	1.376.197	1.629.957	1.477.342
Personal de Aseo	494.219	507.749	496.449
Total general	1.440.910	1.813.753	1.599.814

Fuente: Registros UCEN abril 2022

Al respecto se sugiere incorporar en la gestión de información la disponibilidad de reportes que permitan realizar seguimiento, desagregados por género y categorías de jerarquías académicas.

Aunque la información de registro no se dispuso con detalles, sino más bien presentaba un promedio de ingresos, la encuesta de diagnóstico aportó datos relevantes para ilustrar y visibilizar brechas con cierta especificidad.

Se observa por ejemplo que, entre los académicos, sin distinguir jerarquía, 52% se encuentra en el rango más alto de remuneración, frente al 31% de académicas en el mismo rango. Lo que expresa una brecha de género de -21% en el tramo más alto de remuneraciones.

Al analizar la información de ingresos de acuerdo a jerarquía, en casi todas se presenta una brecha de género del personal académico masculino por sobre el femenino. Solo entre el personal académico sin jerarquización hay una variación, ya que 21% de académicas de este grupo están en el rango superior de remuneración, frente al 10% de académicos en este mismo rango de remuneración.

Tabla 20: ¿Cuál es el monto líquido de remuneración que recibe actualmente?

Monto líquido de remuneración	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total	Brecha de género
	%	%	%	%	%
\$1.500.001 o más	31	52	0	40	-21
\$1.000.001-\$1.500.000	33	19	50	27	14
\$850.001-\$1.000.000	6	5	0	6	1
\$700.001-\$850.000	7	4	0	5	3
\$500.001-\$700.000	8	10	0	9	-2
\$300.001-\$500.000	8	8	0	8	0

Menor o igual a \$300.000	7	2	50	5	5
Total	100	100	100	100	

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Al analizar esta información de acuerdo a jerarquía, en la jerarquía titular, sea docente o regular, los académicos están en el tramo superior de ingresos con 67% frente al 46% de las académicas. La brecha de género en este caso es de -21% en el rango superior de remuneraciones.

Tabla 21: Titular docente/regular: Monto líquido de remuneración que recibe actualmente

Monto líquido de remuneración	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
\$1.500.001 o más	46	67	0	55
\$1.000.001-\$1.500.000	46	13	100	31
\$850.001-\$1.000.000	0	7	0	3
\$700.001-\$850.000	8	0	0	4
\$500.001-\$700.000	0	13	0	7
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En la jerarquía de asistente docente o regular, los académicos están en 60% en el tramo superior de ingresos frente al 38% de las académicas. La brecha en el mayor rango es de -22%.

Tabla 22: Asistente docente/regular: Monto líquido de remuneración que recibe actualmente

Monto líquido de remuneración	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
\$1.500.001 o más	38	60	50
\$1.000.001-\$1.500.000	38	16	27
\$850.001-\$1.000.000	8	10	9
\$700.001-\$850.000	12	7	9
\$500.001-\$700.000	0	0	0
\$300.001-500.000	4	7	5
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En la jerarquía de asociado docente o regular, los académicos están en 54% en el tramo superior de ingresos frente al 41% de las académicas. Esto es, una brecha de -13%.

Tabla 23: Asociado docente/regular: Monto líquido de remuneración que recibe actualmente

Monto líquido de remuneración	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
\$1.500.001 o más	41	54	0	48
\$1.000.001-\$1.500.000	9	17	0	14
\$850.001-\$1.000.000	14	3	0	7
\$700.001-\$850.000	9	3	0	5
\$500.001-\$700.000	4	11	0	9
\$300.001-500.000	14	6	0	9
Menor o igual a \$300.000	9	6	100	8
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En la jerarquía de instructor docente o regular, los académicos están en 45% en el tramo superior de ingresos frente al 24% de las académicas. La brecha en este caso es de -21%. Se observa que en esta jerarquía el número de académicas es superior al de académicos, pero en la distribución por concentración en cada género resulta superior en el caso masculino en el rango de ingresos superior.

Tabla 24: Instructor docente/regular: Monto líquido de remuneración que recibe actualmente

Monto líquido de remuneración	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
\$1.500.001 o más	24	45	100	31
\$1.000.001-\$1.500.000	43	28	0	38
\$850.001-\$1.000.000	4	0	0	3
\$700.001-\$850.000	7	5	0	6
\$500.001-\$700.000	13	17	0	14
\$300.001-500.000	2	5	0	3
Menor o igual a \$300.000	7	0	0	5
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Entre las personas sin jerarquización hay una variación ya que 21% de académicas de este grupo están en el rango superior de remuneración, frente al 10% de académicos en este mismo rango de remuneración. En este caso la brecha es de 11%.

Tabla 25: Sin jerarquización: Monto líquido de remuneración que recibe actualmente

Monto líquido de remuneración	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
\$1.500.001 o más	21	10	18
\$1.000.001-\$1.500.000	24	20	23
\$850.001-\$1.000.000	6	10	8
\$500.001-\$700.000	14	20	15
\$300.001-500.000	21	40	26
Menor o igual a \$300.000	14	0	10
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.2.4. Subdimensión: Investigación y desarrollo

En relación a esta dimensión, en el marco del proyecto InES Género, en lo que refiere a aspectos formales del proyecto, se estableció una batería de 20 indicadores cuantitativos, cuya fuente son registros administrativos. Esta información se consignó en la documentación de postulación a modo de línea base, asociada a su vez a metas anuales para cada indicador para el período de ejecución.

Para efectos de este informe, seleccionamos datos referidos a 8 indicadores. La selección obedeció a la pertinencia de indicadores para UCEN, magnitud de las brechas y proyecciones de metas explicitadas para el proyecto InES.

Tabla 26: Selección de indicadores InES Género

Indicador	Línea base 2021	Meta tercer año
1. Existencia de normativa/s de algún tipo (políticas, protocolos, etc.) en el ámbito de la I+D+i+e.	NO	100%
2. N° de acciones anuales de I+D+i+e con perspectiva de género: investigaciones o estudios que responden a necesidades y/o problemas relacionados; consideran variables de género en información o resultados, lenguaje sensible al género u otros.	4	10
3. Diferencia por género (H - M) en el N° de proyectos liderados de I+D+i+e que obtuvieron financiamiento de todas las fuentes, por año.	6	3
4. Diferencia por género (H - M) en el monto promedio de financiamiento de proyectos liderados de I+D+i+e que obtuvieron financiamiento de todas las fuentes, por año.	M\$38.449	M\$5000
5. Participación de académicas y/o investigadoras en puestos de liderazgo que realizan I+D.	7%	10%
6. Porcentaje de académicos/as e investigadores/as, que realizan I+D, que han participado en: actividades formativas, capacitaciones en las políticas y protocolos de la institución sobre la materia, impulsadas por la Institución, en perspectivas/teorías de género contemporáneas, desagregadas por género.	0%	80%
7. N° total de Artículos indexados, capítulos de libros, libros, catálogos, o cualquier otro producto de carácter académico que pase por revisión de pares, desglosadas por género del autor/a principal mujer.	11	30
8. N° total de Artículos indexados, capítulos de libros, libros, catálogos, o cualquier otro producto de carácter académico que pase por revisión de pares, desglosadas por género del autor/a principal hombre.	32	50

Fuente: Matriz de indicadores línea base. Proyecto InES Género, 2022

Esta subdimensión tiene alta relevancia en el contexto del proyecto y el impulso que ha dado en términos de la incorporación de recursos, contratación de equipos y medidas para incorporación de la perspectiva de género de manera transversal.

Algunos aspectos que también forman parte del diagnóstico y que fueron consignados al momento de la formulación del proyecto, contenidos en el formulario de postulación 2021, muestran que la institucionalidad y normativa del área son de reciente creación:

- La gestión de la investigación está a cargo de la Dirección de Investigación y Postgrado, dependiente de la Vicerrectoría Académica, creada durante el año 2019 (Resolución N°2722/2019), es decir de reciente creación.³²

³² Su misión principal es integrar adecuadamente las capacidades institucionales al desarrollo de la I+D+i. A su alero, se encuentran la Subdirección de I+D+i y la Subdirección de Postgrado y Educación Continua. La Subdirección de I+D+i es la encargada de promover y aumentar la investigación en la Universidad según la Ley de Educación Superior; apoyar iniciativas a: fondos concursables de investigación, desarrollo e innovación, desarrollo de patentes y promoción de vínculos orientados a metas estratégicas.

- El 2020 se promulga la actualización de la Política Institucional de I+D+i (Resolución N°6449/2020) que se define como "...inclusiva y considera fundamental la equidad de género". Establece entre los derechos de académicos y académicas la "Garantía de equidad de género en el desempeño de sus funciones investigativas y, si corresponde, en la contratación de personal...", además de "ser respetados sus derechos en los procesos ligados a equidad de género (reemplazos, medidas de conciliación y corresponsabilidad, derecho de pre o post natal)", de acuerdo a lo que promueve el sistema nacional de CTCl.
- El Reglamento sobre incentivos a la investigación (contenido en la Resolución N°6449/2020), en su artículo 84 establece que "El presente reglamento y las respectivas bases de cada incentivo se ceñirán a la normativa vigente, respetando los beneficios de género correspondientes a pre y postnatal, licencia por hijo/a menor de un año y otros beneficios asociados al cuidado de niños y niñas".
- En cuanto al proceso de contratación de académicos y académicas el artículo 15° del código de ética establece que "La contratación de servicios, tanto académicos como no académicos, se regirá exclusivamente por méritos y competencias para los respectivos cargos" (Resolución N° 2401/2015, 20 mayo 2015).

En esta formulación, la institución se reconoce como avanzada en "adoptar una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación y una unidad especializada por la igualdad de género (Política de I+D+i, y actividades formativas de perspectivas de género. Sin embargo, se detectan brechas de difusión y transversalidad de las actividades, y un enfoque más directo en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación" (Formulario InES Género 2021).

Otros datos de diagnóstico que se aportaron en la formulación del proyecto son:

- Durante el año 2020, 42 académicos/as de UCEN recibieron incentivos por publicaciones en revistas de corriente principal, totalizando M\$9.500 pagados por ese concepto. De este universo, un 33% son mujeres y éstas obtienen el 23% del total de los recursos asignados.
- De un total de 122 publicaciones registradas en 2020 con filiación a UCEN, 28 cuentan con académicas como algunas de sus autoras y solo 11 presentan como primer autor a investigadoras. Del total de autores/as con filiación institucional, 25% corresponde a académicas.
- Durante 2020 se presentaron 20 propuestas a concurso interno de proyectos de I+D+i, de los cuales 6 eran lideradas por mujeres. De las adjudicadas, solo 2 de 10 proyectos eran liderados por investigadoras.
- Durante 2020 UCEN se adjudicó 8 proyectos con fuentes de financiamiento externas, de los cuales 4 fueron liderados por mujeres.
- En materia de postgrado el 2020 UCEN crea su primer Doctorado (Doctorado en Derecho). Su claustro está compuesto por 16 personas, 31,3% (5) son académicas.
- Se incorpora dentro de bases de concursos internos de fomento e incentivo a la investigación, artículos como: extensión en 1 año del plazo máximo de obtención de grado académico de doctora desde la fecha de cierre de los concursos para académicas que hayan tenido hijos(as) en ese período.

- Vocerías: de un total de 191 académicos/as que participaron en vocerías durante 2020, 133 son académicos y 58 académicas. Se realizaron 6073 gestiones de prensa: 4543 por varones, 1530 mujeres.

A partir del proceso cualitativo desarrollado, las personas consultadas evidencian un avance en esta materia y el propósito de generar un sello institucional en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el quehacer académico.

“Hemos empezado a tratar de emparejar el camino. En los últimos concursos académicos hemos privilegiado la contratación de mujeres. En la última pasada el 70% son mujeres investigadores y eso que no hicimos mucha discriminación positiva, quizás las disciplinas que convocamos pueden ser más feminizadas, no sé, pero estamos haciendo el esfuerzo por revertir eso (...) nuestras investigadoras tienen un tremendo nivel equivalente al de los hombres, pero claro, son menos y eso hay que revertirlo” (Administrativo).

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

4.2.1. Subdimensión: Académicos/as por área y disciplina

En esta subdimensión, para el estamento académico el indicador es la distribución por género del personal académico en facultades y carreras.

- **Indicador: Distribución de académicos/as por facultad**

A partir de la base de datos del reporte del cuerpo académico de abril de 2022 de la UCEN, se obtuvieron los siguientes datos con relación a la distribución de funcionarios académicos y académicas por sexo. Se consideró la distribución por sexo y facultad.

La mayor distribución de académicos y académicas por facultad se presenta en Ciencias de la Salud (n=299), Derecho y Humanidades (n=159) e Ingeniería y Arquitectura (n=154). En la Facultad de Ciencias de la Salud, un 60% corresponde a académicas y un 40% a académicos. En Derecho y Humanidades se invierte la situación anterior, dado que un 42% corresponde a personal femenino y un 58% a personal masculino y en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura un 30% corresponde a las mujeres y un 70% a los varones.

Tabla 27: Distribución de académicas y académicos por facultad

Facultad	Personal femenino	Personal masculino	Total filas
	%	%	%
Ciencias de la Salud	60	40	100
Educación y Ciencias Sociales	53	47	100
Ingeniería y Arquitectura	30	70	100
Derecho y Humanidades	42	58	100
Economía, Gobierno y comunicaciones	22	78	100
Carreras técnicas	51	49	100
Junta directiva	40	60	100
Sede La Serena (Derecho, Educación, Psicología, Ingeniería, Nutrición, Sociología)	52	48	100
Vicerrectoría Académica	38	62	100
Vicerrectoría Administración y Finanzas	33	67	100
Dirección de Comunicaciones Corporativas	0	100	100
Unidades (40)	0	100	100
Rectoría	0	100	100
Dirección general de relaciones internacionales	0	100	100

Fuente: Elaboración propia en base al reporte del cuerpo académico de abril de 2022

En cuanto a los resultados de la encuesta, con relación a la participación de académicos y académicas por Facultad, mayormente se concentraron en Ciencias de la Salud (34%), y Educación y ciencias sociales (23%), seguido por Economía, Gobierno y Comunicaciones (16%).

En las Facultades de Ciencias de la Salud, Educación y Ciencias Sociales, se dio amplia mayoría en representación del género femenino por sobre el masculino (67%, y 63% respectivamente). Le siguen por otro lado la Facultad de Economía, Gobierno y Comunicaciones, donde la relación se da a la inversa con un 75% de participación masculina, y la de Ingeniería y Arquitectura con 55% de participación masculina. Participaron también 18 docentes de Derecho y Humanidades, con 56% de participación femenina y 44% masculina.

Tabla 28: Género según facultad. Porcentaje horizontal (distribución)

Facultad	Femenino	Masculino	Prefiere no responder	Total
	%	%	%	%
Ciencias de la Salud	67	32	1	100
Educación y Ciencias Sociales	63	37	0	100
Economía, Gobierno y Comunicaciones	25	75	0	100
Ingeniería y Arquitectura	45	55	0	100
Derecho y Humanidades	56	44	0	100
Carreras Técnicas	33	67	0	100
Casa Central	71	29	0	100
Otro	72	14	14	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Tabla 29: Género según facultad. Porcentaje vertical (concentración)

Facultad	Femenino	Masculino	Prefiere no responder	Total
	%	%	%	%
Ciencias de la Salud	41	25	50	34
Educación y Ciencias Sociales	26	19	0	23
Economía, Gobierno y Comunicaciones	7	28	0	16
Ingeniería y Arquitectura	10	16	0	13
Derecho y Humanidades	7	7	0	7
Carreras Técnicas	1	2	0	1
Casa Central	4	2	0	3
Otro	4	1	50	3
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En relación a esta dimensión, para tener una comparación los datos de la encuesta EMA 2021 relativos al conjunto de universidades participantes, indican que las áreas del conocimiento de Tecnología (23%); Administración y Comercio (27%); Ciencias Básicas (30%); y Derecho (33%) tienen una presencia de mujeres académicas menor al 40%. Por otro lado, las áreas con mayor participación de mujeres académicas con jerarquía titular son: Salud (43%), y Administración y

Comercio (39%), mientras que las áreas con menor participación femenina son Agropecuaria (24%) y Humanidades (19%).

4.3. Autonomía, decisión y liderazgo

4.3.1. Subdimensión: Segregación en cuerpos colegiados, puestos de dirección y cargos de autoridad

En esta subdimensión, 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 a la “Memoria institucional 2018 y 2019” de la UCEN, del total del personal que conforma la Asamblea General, sólo un 36% corresponde a personal femenino y un 64% a personal masculino.

Tabla 30: Conformación por género de Asamblea General 2018-2019

Personal Asamblea General	N°	%
Personal Femenino	5	36
Personal Masculino	9	64
Total	14	100

Fuente: Memoria institucional 2018 y 2019.

Por otra parte, observamos los datos recogidos y presentados como resultado de la Encuesta EMA 2021. De lo que se observa en general, que en la medida que se va ascendiendo a cargos de mayor responsabilidad en las universidades, la participación de mujeres va disminuyendo.

En el caso de UCEN, la representación femenina en la Junta Directiva es menor al general, así como sucede en la categoría de Decanas o Vicedecanas. Sin embargo, en la categoría de Directora o Jefa de área, siendo la única categoría que sobrepasa el 50%, también supera al porcentaje general en esta categoría.

Tabla 31: Distribución de mujeres en rangos directivos en Universidades de la Alianza

Universidad	Junta Directiva	Rectoría, Prorectoría, Vicerrectoría	Decanas, Vicedecanas	Directora o Jefa de área	Total *
Universidad 1	40%	33%	38%	59%	57%
Universidad 2	40%	38%	23%	59%	57%
Universidad 3	20%	50%	38%	74%	55%
Universidad Central	27%	30%	29%	54%	52%
Universidad 5	30%	14%	42%	55%	50%
Universidad 6	-	40%	67%	49%	50%
Universidad 7	25%	0%	50%	51%	49%
Universidad 8	40%	14%	50%	52%	49%
Universidad 9	-	50%	32%	29%	34%
Universidad 10	33%	0%	20%	40%	33%
Universidad 11	33%	29%	50%	18%	27%
Total	32%	27%	40%	49%	47%

Nota (*): Datos ordenados de manera descendente por el total de participación de mujeres en cargos directivos. Fuente: EMA, 2021.

En base al documento “*Memoria institucional 2018 y 2019*” de la UCEN, se obtiene que la diferencia entre personal femenino y masculino en cargos de autoridad, representación y puestos directivos, es aún más significativa en lo que compete a los cargos de las autoridades administrativas y los decanatos de las facultades de la universidad, donde en el caso de las autoridades administrativas solo un 18% corresponde a personal femenino y un 82% a personal masculino; y en el caso de los decanatos corresponde en la misma línea a un 20% de personal femenino, ocupado solo por un cargo, y un 80% de personal masculino (N=4).

Tabla 32: Personal en cargos de autoridad, representación y dirección

Personal en cargos de autoridad, representación y puestos de dirección	N°		%	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Junta directiva (presidente, directores(as))	3	4	43%	57%
Autoridades administrativas (Vicerrector Académico, Vicerrector de Desarrollo Institucional, Vicerrector de Administración y Finanzas, Secretario general, Director de Comunicaciones Corporativas, Contralor, Fiscal, Director de Aseguramiento de la Calidad, Directora de Vinculación con el Medio, Directora de Relaciones Internacionales)	2	9	18%	82%
Decanos y Decana (Facultad de Economía, Gobierno y Comunicaciones, Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Educación y Ciencias Sociales y la Facultad de Derecho y Humanidades)	1	4	20%	80%
Sede regional Coquimbo (Vicerrector regional)	0	1	0%	100%
Carreras técnicas (Director general)	0	1	0%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Memoria Institucional 2018 y 2019

Por otra parte, en el levantamiento realizado a través de la encuesta aplicada en el diagnóstico, se consultó al personal académico si integra una instancia de decisión en su dependencia. A considerar en este caso, que al ser una pregunta abierta las respuestas no necesariamente se ofrecen con un criterio objetivo. En este levantamiento, un 46% del género masculino y 34% femenino señalaron participar en alguna instancia. Siendo en este caso la brecha de -12%.

Tabla 33: ¿Es usted integrante de alguna instancia de toma de decisión dentro de su dependencia?

Participación	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
Sí	34	46	0	39
No	66	54	100	61
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En cuanto al tipo de instancia de las personas que indicaron participar en alguna, la mayoría señalan el Comité curricular. En este caso la proporción en el grupo masculino es de 28% frente al 19% del grupo femenino.

Por otra parte, se señalan ámbitos directivos, y también el Consejo Académico de la Facultad, instancia en la que hay notoria diferencia a favor del género masculino. En la categoría de “otros” se señalan actividades como: vinculación con el medio, preparación de clases, reuniones, gestión de estudiantes, comunicaciones, planificación y campos clínicos.

Tabla 34: Instancia en la cual participa

Participación	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Asamblea de socios	2	2	2
Comité curricular	19	28	24
Consejo Académico de Facultad	2	10	6
Coordinaciones (áreas, prácticas, otros)	15	18	16
Directivos (Facultad, carrera, instituto, otros)	28	32	30
Junta directiva	2	0	1
Múltiples	0	6	3
Otros	32	4	18
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.3.2. Subdimensión: Participación en espacios de representación horizontal

En esta subdimensión, se considera como indicador la distribución por género en espacios de representación sindical. No se obtuvo información de registros de la universidad. Para esta entrega solo contamos con el reporte de la encuesta de diagnóstico para el personal académico participante, que en general muestra una baja participación, de 8%, observándose una mayor participación femenina (9%) frente a la masculina (7%).

Tabla 35: ¿Participa usted del sindicato de trabajadores de la universidad?

Participación	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
Sí	9	7	0	8
No	91	93	100	92
Total	100	100	100	100%

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.4. Discriminación y diversidad en la vida universitaria

En relación a esta dimensión, cabe considerar algunos aspectos referidos a las características de la muestra obtenida en la encuesta de diagnóstico.

Por un lado, en el estamento académico participaron 247 personas. Sin embargo, siendo la proporción poblacional género femenino y masculino de 43% y 57% respectivamente, en la encuesta la participación se invirtió a 55% de participación femenina y 44% de participación masculina. En dos casos se prefirió no responder en cuanto a la identidad de género.

Por otra parte, si bien en este estamento no se manifestaron identidades de género no binarias,³³ al menos 5,6% sí declaran orientación sexual distinta a heterosexual.

En cuanto a nacionalidad, 96% de los/as participantes en el grupo académico son de nacionalidad chilena. En relación a la pertenencia étnica, 7% se identifican como de pueblo indígena u originario, quienes son en su mayoría del género femenino. Esta última cifra puede sugerir líneas de profundización relacionadas con intersección de factores de discriminación.

En relación a personas con discapacidad, 5% expresa tener una discapacidad permanente, aunque leve y 1% temporal. No hay distinción significativa al respecto entre géneros.

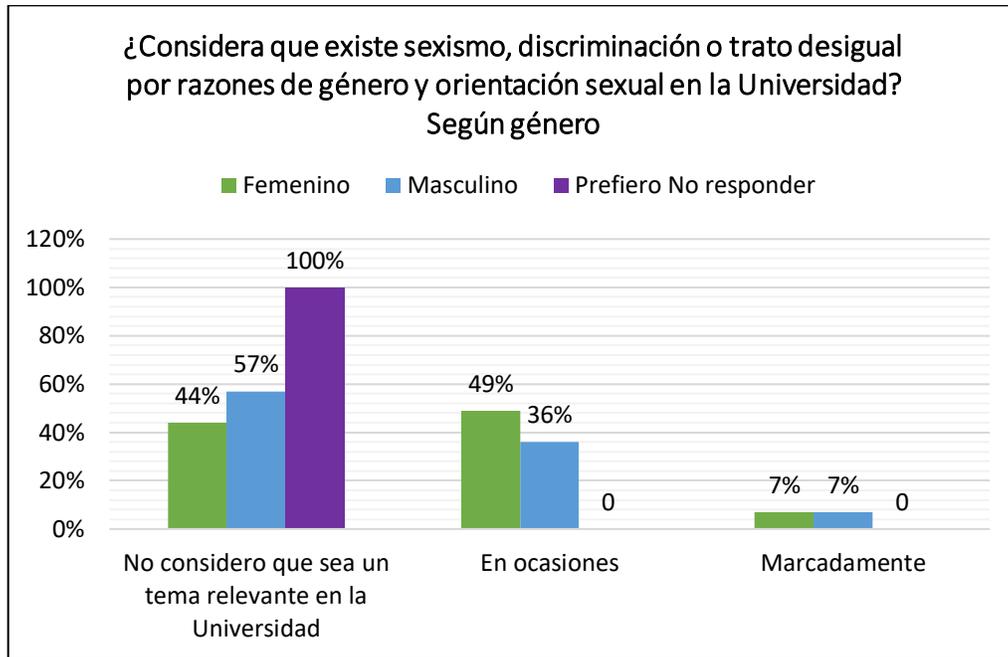
4.4.1 Subdimensión: Discriminación

- **Indicador: Percepción de discriminación**

Con respecto a este indicador, contamos con resultados de la encuesta. Al consultar si considera que exista sexismo, discriminación o trato desigual por razones de género u orientación sexual en UCEN, 51% (n=125) no lo considera un tema relevante, 43% (n=106) señala que “en ocasiones” y 7% (n=16) indica que se observa “marcadamente”. En cuanto a la concentración por género, 57% (n=62) del grupo masculino no cree que es relevante frente a 45% (n=61) de la misma opinión en el grupo femenino. En tanto, la opinión de que esto se da “Marcadamente” es equilibrada en ambos grupos.

³³ En este caso refiere a identidades de género disidentes, es decir, no considera la orientación sexo afectiva, por lo tanto, refiere solo a identidades distintas de la definición biológica y binaria del género (hombre o mujer).

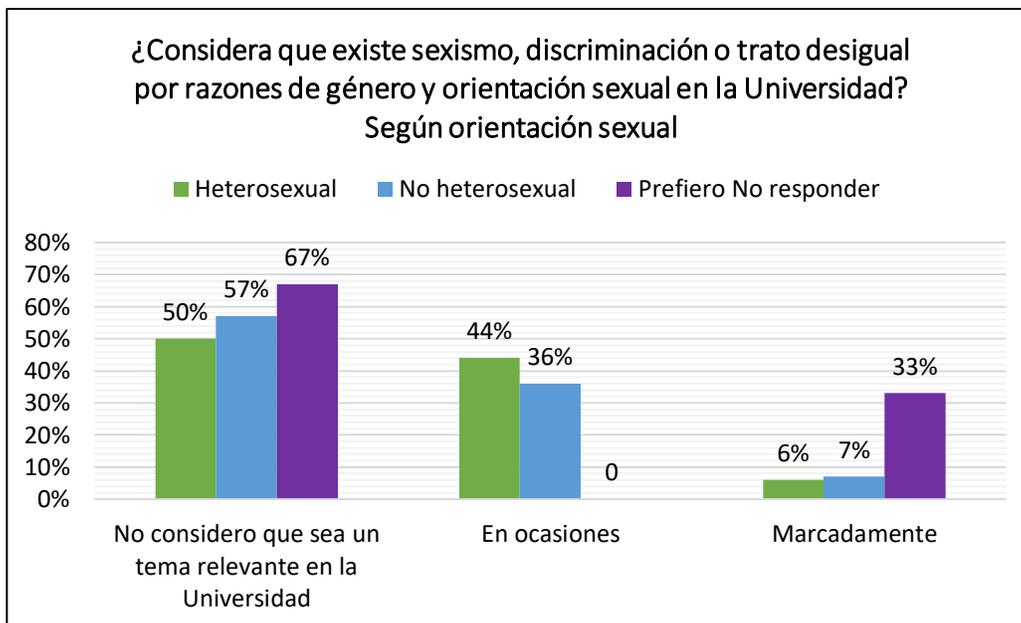
Gráfico 2: Percepción de sexismo, discriminación o trato desigual por género. Estamento académico



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Al observar el tema dentro del grupo personas no heterosexuales, en 6 de 14 casos se considera que esto se da en la Universidad “en ocasiones” o “marcadamente”.

Gráfico 3: Percepción de sexismo, discriminación o trato desigual por orientación sexual. Estamento académico



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Desde la indagación cualitativa, la percepción de discriminación como una “vivencia” presente en la comunidad universitaria es parte de un proceso de cambios de paradigma que, sin duda, debe ser impulsado desde la normativa, pero no descansa en eso. La activación de procesos que visibilicen los temas de discriminación y diversidades responde más bien a la acción de los movimientos activistas y sociales. Una cita que sintetiza este aspecto es la siguiente:

“(…) Vuelvo al discurso, las normativas y las políticas sirven harto, harto. Al que está subordinado, al que está sufriendo violencia, al que es discriminado le sirve muchísimo, pero no es suficiente. Y siempre va a tener límite (...) en cambio, los cambios culturales que se requieren (...), que tú cambios paradigmáticos, solo se van a producir desde los movimientos sociales, no van a ser desde arriba, van a ser desde abajo” (Académico).

4.4.2. Subdimensión: Diversidad

En relación a esta subdimensión, se recoge a través de encuesta de diagnóstico y levantamiento cualitativo información referida a opiniones y percepciones referidas a diversidad, tales como: el nivel de conocimiento y sensibilización sobre diversidad sexo genérica, y opiniones y percepciones relativos a otros factores de discriminación e interseccionalidad.

Al consultar si se siente cómodo/a al expresar su identidad de género y/u orientación sexual en la Universidad, 87% indica que esto ocurre “Siempre” y solo 5% señala que esto ocurre “Medianamente”, sin observarse diferencias significativas entre los grupos masculino y femenino.

*Tabla 36: ¿Se siente cómoda/o al expresar su identidad de género y/u orientación sexual en la universidad?
 Por género*

Nivel	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
Medianamente	5	6	0	5
Gran parte del tiempo	7	8	50	8
Siempre	88	86	50	87
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En el grupo de personas no heterosexuales, sin embargo, aunque se trate de pocos casos, se observa una alta proporción de casos que indica que el nivel de comodidad en expresar su identidad u orientación es mediano: 6 de 14 casos.

Tabla 37: ¿Se siente cómoda/o al expresar su identidad de género y/u orientación sexual en la universidad?
 Por orientación sexual

Nivel	Heterosexual		No heterosexual		Prefiero No responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Medianamente	6	3	6	43	1	33	13	5
Gran parte del tiempo	16	7	3	21	1	33	20	8
Siempre	208	90	5	36	1	34	214	87
Total	230	100	14	100	3	100	247	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En este aspecto, una cita que grafica la conversación y el desafío que implica la inclusión de las diversidades presentes en la comunidad universitaria y que abre perspectivas sobre los alcances del tema, es la siguiente:

“(...) Incluso se dijo, otro compañero, un estudiante dijo: es que nosotros estudiamos psicología heterosexual para personas heterosexuales (...) y yo le digo: bueno, capaz, eh... (risas)... Y es que estos ramos nos abren otras posibilidades de pensar ¿no? (...) en términos culturales, me parece que no solamente visibilizar las diversidad en términos de identidades, si no visibilizar las identidades que hay dentro de las universidades y de los campus, es decir, las diversidades también pasan por: comunidades indígenas, por comunidades afrodescendientes que son los que hacen el aseo y están invisibilizadas también ¿no?, por personas migrantes(...) es decir, como la diversidad incluye a quienes están alrededor de ti y si no se le visibiliza, si no se le involucra es difícil que se haga un cambio cultural entre(...) lo voy a decir así: es difícil que se haga un cambio cultural entre locales, entre blancos, es muy difícil, si no involucras a la otredad, no va a pasar” (Académico).

4.5. Violencia de género y hostigamiento sexual

4.5.1. Subdimensión: Conocimiento del protocolo existente

En la encuesta, al consultar por el conocimiento del protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la Universidad, se obtuvo que un 53% de las académicas y un 71% de los académicos está en conocimiento, llamando la atención en este estamento esa significativa diferencia a favor del género masculino: una brecha de -18%.

Tabla 38: ¿Conoce usted el protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación que existe en la universidad?

Conocimiento del protocolo	Femenino		Masculino		Prefiero No responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sí	53	60	71	60	0	0	60	60
No	47	40	29	40	100	100	40	40
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.5.2. Subdimensión: Vivencia

Con respecto a la vivencia de situaciones de violencia, agresión y/o discriminación en la Universidad en el estamento académico consultado en la encuesta, se observa que 28% de las académicas indica haber vivido una o más de estas situaciones, esto frente al 17% de académicos, siendo en este caso la brecha de 11%.

Tabla 39: ¿Ha experimentado alguna situación de violencia o agresión en la UCEN? Estamento académico

Estamento académico	Femenino		Masculino		Prefiero No responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No me ha pasado o no he vivido alguna situación de violencia	98	72	90	83	2	100	190	77
Ha vivido una o más de estas situaciones	39	28	18	17	0	0	57	23
Total	137	100	108	100	2	100	247	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En el 46% de los casos se seleccionó más de una situación, mientras el 54% que experimentaron algo de este tipo se refirió solo a un tipo de vivencia. Esta proporción es de 41% en el grupo femenino y de 55% en el grupo masculino de quienes experimentaron más de uno de los tipos de vivencia indicados.

Tabla 40: ¿Ha experimentado alguna situación de violencia o agresión en la UCEN? Estamento académico

Estamento académico	Femenino		Masculino		Prefiero No responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Vivencia de 2 o más situaciones	16	62	10	38	0	0	26	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Se observa mayor cantidad de casos en las siguientes situaciones: “Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia”, que concentra el 19% de los tipos de vivencia. En este caso, 69% corresponde a género femenino y 31% a género masculino. En 16 de los casos se indica haberlo recibido por parte de un estudiante hombre, en 7 por parte de estudiante mujer, 5 por parte de profesor/investigador, 5 profesora/investigadora, 10 por parte de trabajador, 5 por parte de trabajadora, 9 por parte de personal directivo.

Otros tipos de agresiones frecuentes son “Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten”, que concentra 12% de las menciones y afecta en 64% al género femenino y 36% al masculino; así como “Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa” (12%), que afecta en 65% al género femenino, y “Comentarios o actitudes racistas/ xenófobas o discriminatorias de algún tipo” (10%), que afecta en 74% al género femenino.

En cuanto a la vivencia de agresiones más graves, aparece en dos casos de académicas y 2 de académicos el uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales, así como amenazas y castigos.

Tabla 41: ¿Ha vivido usted alguna de las siguientes situaciones en la UCEN? Concentración por género (porcentaje horizontal)

Vivencia situaciones	Femenino		Masculino		Total vivencias	
	N°	%	N°	%	N°	%
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	7	6	8	11	15	8
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	25	22	11	14	36	19
Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	14	13	8	11	22	12
Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	15	13	8	11	23	13
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	3	3	4	5	7	4
Llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados	3	3	2	3	5	3
Amenazas si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	3	3	2	3	5	3
Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual	2	2	2	3	4	2
Roces, contacto físico no deseado	5	4	5	7	10	5
Presión verbal para tener relaciones sexuales	2	2	2	3	4	2
Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados	2	2	2	3	4	2
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	2	2	2	3	4	2
Invasión del espacio personal por personas no cercanas	8	7	7	9	15	8
Comentarios o actitudes violentas o discriminatorias por motivos de su expresión de género y/u orientación sexual.	6	5	7	9	13	7
Comentarios o actitudes racistas/ xenófobas o discriminatorias de algún tipo (no vinculadas al género y orientación sexual)	14	13	4	5	18	10
Total	111	100	74	100	186	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.5.3. Subdimensión: Denuncias

Para esta subdimensión se consideraron inicialmente tres indicadores (a) cantidad de denuncias (b) proporción de personas según género que vivenciaron hostigamiento y denunciaron el hecho, y (c) resolución y seguimiento de las denuncias.

- **Indicador: Proporción de personas según género que vivenciaron hostigamiento y denunciaron el hecho**

Con respecto a este indicador, la encuesta entrega alguna información, tras preguntar a quienes respondieron haber vivenciado alguna de las situaciones planteadas, “¿Qué hizo?”

De los 72 casos, en 41 de ellos (57%) se indica que no hizo nada. En la concentración por género, esta categoría concentra a 66% de académicas y a 40% de académicos.

El dato que le sigue fue, por “conversar con el equipo involucrado” con un 11% de los casos, misma proporción que presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia. En ambos casos la proporción es mayor en el grupo masculino.

Solamente en dos casos, uno de cada género, se indica que utilizó el protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la UCEN. Esto corresponde a 3% del total de quienes vivenciaron alguna situación de violencia, acoso u hostigamiento.

Tabla 42: Si contestó Sí en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿qué hizo?

¿Qué hizo?	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Conversarlo con el equipo involucrado	2	4	6	24	8	11
Pidió mediación a su jefatura directa	4	9	2	8	6	8
Pidió una investigación	0	0	1	4	1	2
Usó el Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la UCEN	1	2	1	4	2	3
Pidió una asesoría en esta institución	0	0	1	4	1	1
Contrató un abogado	0	0	0	0	0	0
Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia	5	11	3	12	8	11
Nada	31	66	10	40	41	57
Otra	2	4	0	0	2	3
Conversación directa con el involucrado	2	4	1	4	3	4
Total	47	100	25	100	72	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Al preguntar al grupo que indicó no haber hecho nada, entre los motivos destacados, en 18 casos (16 de género femenino y 2 masculino) indica que no le dio importancia, y en 10 casos (7 académicas y 3 académicos) dice que no sabía qué hacer. Finalmente 6 casos de mujeres indicaron que no había testigos y creyó inútil denunciar.

Tabla 43: Si respondió "Nada", ¿por qué no tomó alguna medida al respecto?

¿Qué hizo?	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No le dio importancia	16	32	2	13	18	28
No sabía qué hacer	7	14	3	20	10	15
No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva	5	10	2	13	7	11
Pensó que las autoridades no iban a hacer nada	4	8	2	13	6	9
Pensó que podrían tomar represalias	2	4	1	7	3	5
Tuvo miedo de la posible reacción del (a) agresor (a)	1	2	0	0	1	2
Temía dañar su propia reputación	4	8	0	0	4	6
No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia	6	12	1	7	7	11
Prefiero no responder	4	8	4	27	8	12
Otra	1	2	0	0	1	1
Total	50	100	15	100	65	100

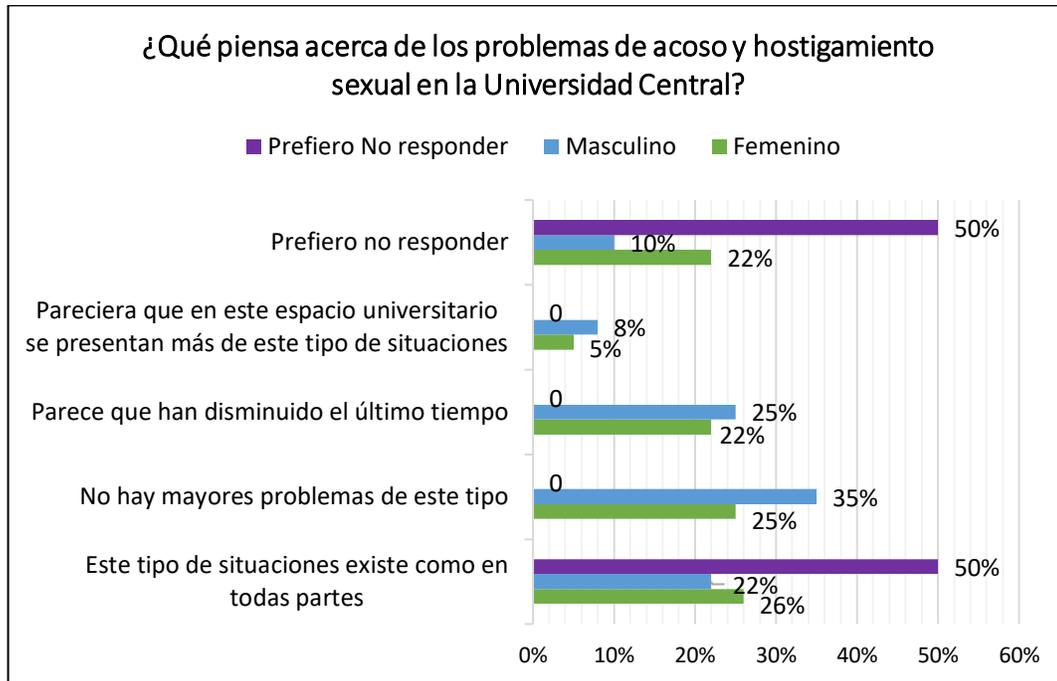
Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.5. Subdimensión: Opiniones y percepciones

- **Indicador: Opiniones sobre la violencia y acoso en la Universidad**

Respecto de la percepción de los problemas de acoso y hostigamiento en la Universidad, pocas personas consideran que parece que en su espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones, sin embargo, considerando que representan un 6% (n=15) esta apreciación no se puede desconocer. Por otra parte, 23% (n=57) consideran que estos problemas parecen haber disminuido en el último tiempo. Entre quienes indican que "No hay mayores problemas de este tipo" se encuentran las mayores frecuencias entre los representantes del grupo masculino 35% (n=38) frente a un 25% (n=34) que piensa de esa manera en el grupo femenino.

Gráfico 4: Percepción de problemas de acoso y hostigamiento sexual. Estamento académico



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Tabla 44: Desde su percepción y considerando su experiencia durante los últimos tres años, ¿qué piensa acerca de los problemas de acoso y hostigamiento sexual en la UCEN?

Percepción	Femenino		Masculino		Prefiero No responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Este tipo de situaciones existe como en todas partes	36	26	24	22	1	50	61	25
No hay mayores problemas de este tipo	34	25	38	35	0	0	72	29
Parece que han disminuido el último tiempo	30	22	27	25	0	0	57	23
Pareciera que en este espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones	7	5	8	8	0	0	15	6
Prefiero no responder	30	22	11	10	1	50	42	17
Total	137	100	108	100	2	100	247	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.6. Carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral

4.6.1. Subdimensión: Carga doméstica y conciliación del trabajo

Para esta subdimensión se seleccionaron tres indicadores: (a) Horas dedicadas a distintas actividades (b) personas en roles de cuidado (c) opiniones y percepciones sobre el tema. Para los dos primeros se describen resultados a partir de la encuesta y en el último se aborda a partir de información cualitativa de entrevistas, grupos focales y talleres.

- **Indicador: Horas dedicadas a distintas actividades**

En la encuesta se consultó respecto al tiempo semanal promedio dedicado a distintas actividades. Del análisis resultante comparativo por género, destacamos los siguientes indicadores:

Tabla 45: Indicadores de uso del tiempo. Estamento académico

Indicadores uso del tiempo	Académicas	Académicos	Brecha
Destina más de 8 horas semanales a la preparación de alimentos	15%	6%	9%
Destinó más de 8 horas semanales al cuidado de niños/as u otras personas	26%	8%	18%
Destinó a lo menos 3 horas semanales a labores de limpieza de la casa	66%	55%	11%
Destinó al menos 3 horas semanales a la compra de víveres y abarrotes	52%	52%	0%
Destinó a lo menos 1 hora a la semana al arreglo y cuidado de ropa	97%	82%	15%
Destinó más de 7 horas semanales al transporte	35%	29%	16%
No destinó nada de tiempo al cuidado personal	12%	9%	3%
No destinó nada de tiempo al ocio y la recreación	9%	7%	2%
No destinó nada de tiempo a la participación social, política o comunitaria	70%	54%	16%
Destinó más de 8 horas a la semana a trabajos remunerados.	68%	51%	17%
Destinó más de 8 horas semanales a actividades académicas no remuneradas	13%	13%	0%

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Diferencias significativas entre género se observan por ejemplo en cuanto a labores de preparación de alimentos, donde la brecha de género es de 9% más en el grupo femenino de quienes dedican más de 8 horas semanales a esta labor. Lo mismo para labores de limpieza de la casa y cuidado de la ropa, donde la brecha es de 11% y 15% respectivamente.

Asimismo, en materias de cuidado de otras personas la brecha asciende a 18% del grupo femenino que dedica más de 8 horas semanales a esta tarea.

Por último, un 68% del grupo femenino dedica más de 8 horas a trabajos remunerados frente a un 51% del grupo masculino.

- **Indicador: Personas en roles de cuidado**

En lo concerniente a las labores de cuidado, un 64% del grupo femenino frente a 47% del grupo masculino señala haber tenido esa responsabilidad en los últimos tres años. Esto representa una brecha de 17%.

Tabla 46: En los últimos tres años, ¿ha sido usted responsable de ejercer labores de cuidados a otras personas?

Responsable de cuidados	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
No	36	53	0	43
Sí	64	47	100	57
Total	100	100	100	100%

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

- **Indicador: Opiniones y percepciones**

En la encuesta, se consultó al personal académico que indicó haber ejercido roles de cuidado en los últimos tres años si consideran que el progreso de su carrera académica ha sido afectado por la responsabilidad en el cuidado de otras personas. En este caso, un 32% de académicas siente que sí se ha afectado frente a un 25% de académicos que estiman que así ha sido. Siendo en este caso la brecha de 7%.

Tabla 47: ¿Siente que el progreso de su carrera académica en la UCEN se ha visto afectado por responsabilizarse por el cuidado de otras personas?

Afectación de labores de cuidado	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
No	68	75	100	71
Sí	32	25	0	29
Total	100	100	100	100%

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

4.6.2. Subdimensión: Satisfacción en el trabajo y clima laboral

Para esta subdimensión, se agruparon categorías y se seleccionó como indicador la proporción de personas de género femenino y de género masculino que se sienten satisfechas/os en el trabajo en distintas dimensiones.

- **Indicador: Proporción personas de género femenino y masculino que se sienten satisfechas/os en el trabajo en distintas dimensiones**

En la tabla a continuación se resumen dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral según los resultados de la encuesta. Se agruparon las categorías de quienes declaran estar total o parcialmente satisfechos/as con respecto al ambiente laboral, el reconocimiento y apoyo que recibe para sus esfuerzos e iniciativas, el puesto actual e ingresos actuales.

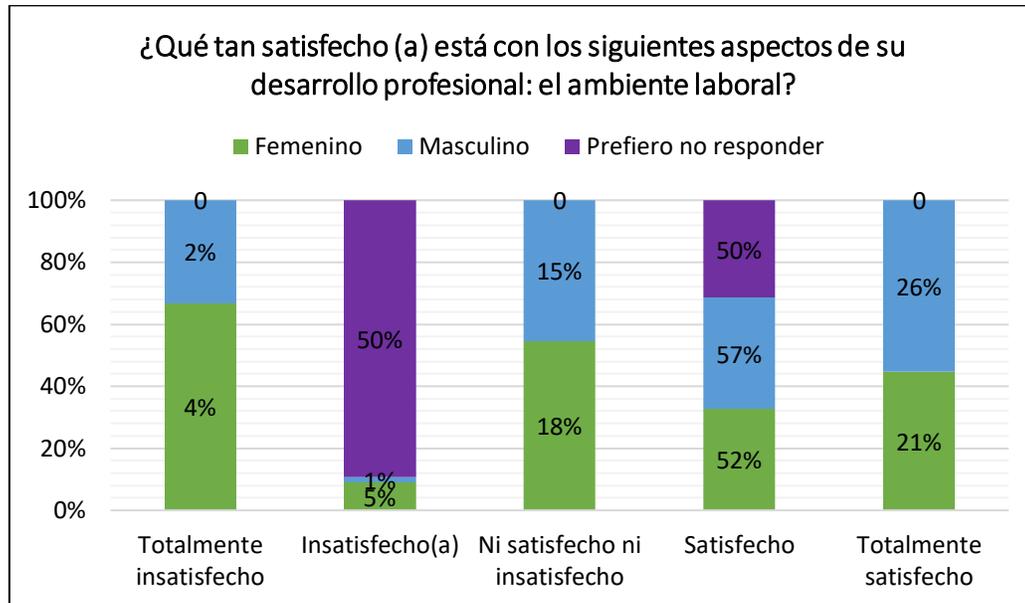
Tabla 48: Dimensiones de satisfacción según género

Dimensiones	Académicas	Académicos	Brecha
	%	%	%
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto al ambiente laboral	73%	83%	-10
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto al reconocimiento y apoyo que recibe para sus esfuerzos e iniciativas	61%	58%	3
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto al puesto actual	62%	62%	0
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto a ingresos actuales	49%	37%	12

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Con relación a la satisfacción con el desarrollo profesional por parte de las y los docentes, en lo que respecta al ambiente laboral la curva es similar para los grupos femenino y masculino. Sin embargo, aún es posible observar algunas diferencias ya que más del 70% de las académicas están satisfechas total o parcialmente frente a más del 80% de los académicos.

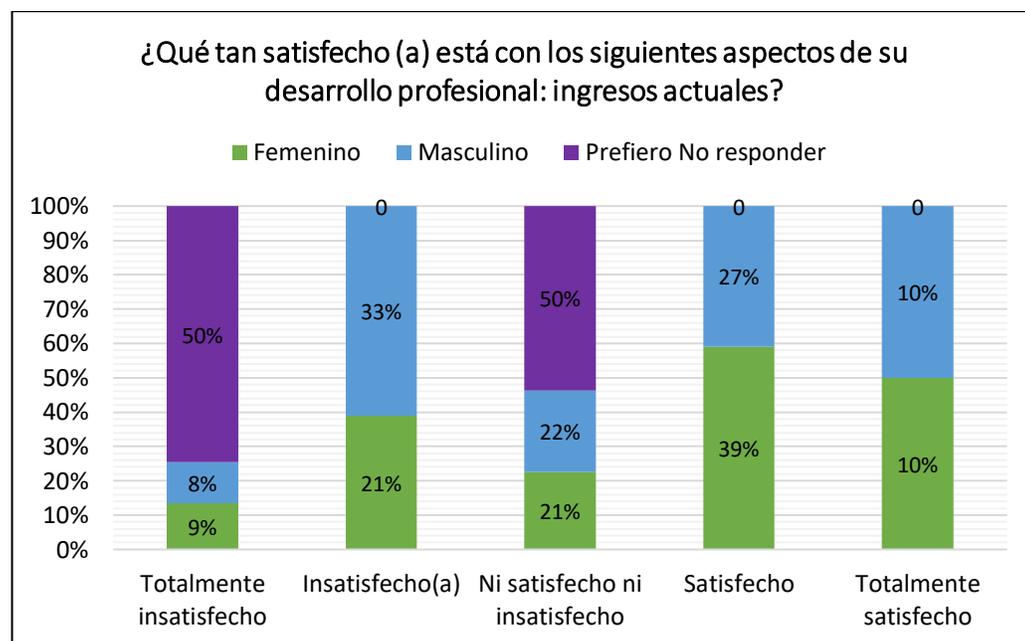
Gráfico 5: Satisfacción ambiente laboral. Estamento académico



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Con relación a los ingresos, 30% en el grupo femenino se encuentra insatisfecho/a total o parcialmente, frente a 41% del grupo masculino. 49% en el grupo femenino está satisfecha total o parcialmente frente a 37% del grupo masculino. Hay total satisfacción en 10% tanto en ambos grupos.

Gráfico 6: Satisfacción de ingresos actuales. Estamento académico



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

- **Indicador: Percepción de obstáculos y facilitadores para desarrollarse**

En la encuesta de diagnóstico, al consultar si considera que exista discriminación u obstáculos específicos para el estamento académico por motivos de género u orientación sexual, en un 10% de los casos se señala que sí, en otro 10% que es relativo y 42% considera que no. En el grupo femenino 34% señala que no lo percibe, frente al 53% en el grupo masculino; 25% del femenino por su parte indica: que sí, o que es relativo, frente al 12% de académicos que señala lo mismo.

Tabla 49: ¿Considera que hay discriminación u obstáculos específicos para académicas/os de otro género u orientación sexual?

Nivel	Femenino	Masculino	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%
Si	12	6	50	10
Es relativo	13	6	0	10
No	34	53	0	42
No sabe/no responde	41	35	50	38
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Entre los seis casos del grupo masculino que señalan que esto sería relativo, se puntualizan temas como: las académicas por labores de cuidado tienen menos tiempo disponible para la investigación en relación a los académicos, que hay distintas situaciones que pueden ser particulares y apuntar a temas de género o de otras identidades, el desbalance de género en la planta académica, y el desconocimiento de la situación en la universidad al respecto.

En el grupo femenino por otra parte (18 casos responden “es relativo”) se señalan aspectos como: que “depende de la carrera o facultad” (Académica), que “depende de las personas en particular” (Académica), que “depende del área de trabajo y personas a cargo” (Académica). En un caso se señala que “hay discriminación entre alumnos y que los géneros se encuentran muy marcados en la docencia en ciertas carreras estereotipadas como de mujeres u hombres” (Académica).

También se mencionó en un caso que: “no hay mujeres en vicerrectorías” (Administrativo) y que “en los liderazgos las mujeres que ocupan cargos tienen liderazgos más masculinos” (Académico). Por último, en un caso también señala: “problemáticas de poder ejercidas por los varones en cargos directivos” (Administrativo).

Principales Hallazgos del Estamento Académico

- Hay consenso en evidenciar la falta de mayor información sobre los procedimientos para denunciar casos de abuso sexual
- Las personas consultadas solicitan de manera explícita la generación de espacios de formación y entrega de contenidos conceptuales sobre la materia. Sobre todo, entre agentes de la sede regional de Coquimbo, esto es declarado como una necesidad importante para consolidar el impacto de las acciones afirmativas que se han generado.
- Se evidencia una mayor distribución de académicos hombres y menor acceso de mujeres a la academia, que se expresa también en la obtención de grados académicos, asensos o promociones, publicación de artículos indexados y producción académica en general.

5. RESULTADOS ESTAMENTO ADMINISTRATIVO

El estamento administrativo se encuentra conformado por funcionarias y funcionarios que desempeñan las siguientes ocupaciones según la institución: Administrativo, Coordinador académico, Coordinador administrativo, Directivo académico, Directivo administrativo, Jefatura, Monitor, Profesional, Secretarias, Técnico y Personal de aseo.

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

5.1.1. Subdimensión: Acceso al empleo

- **Indicador: Participación femenina por estamento**

De acuerdo a los registros aportados en abril de 2022, se da cuenta de un total de 515 personas en el estamento administrativo. De este número, un 64% es personal femenino y 36% masculino. Dentro del personal de aseo la proporción de personal femenino sube a cerca de 84%, mientras dentro del personal excluyendo función de aseo, la representación femenina es de 60%.

Esta proporción femenina es mayor que en el personal académico e incluso de estudiantes.

Tabla 50: Distribución por género. Estamento administrativo

Distribución personal administrativo	Personal femenino		Personal masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Funcionarios/as	255	60	169	40	424	100
Personal de aseo	76	84	15	16	91	100
Total	331	64	184	36	515	100

Fuente: Elaboración propia en base a antecedentes de registros de abril del 2022 de la Universidad Central

- **Indicador: Participación del estamento administrativo por categoría**

Este indicador permite observar la situación de la participación femenina dentro del personal administrativo, según categoría de puesto que ocupa. De acuerdo a registros de la universidad se expone, por una parte, la concentración por cada jerarquía de acuerdo a distintas categorías de puestos y por otra parte, la distribución por género en cada categoría.

Se observa que, dentro del personal femenino, la mayor proporción está en secretarías (24%), personal de aseo (23%), profesional (19%) y administrativo (18%). En el grupo masculino, se concentran mayormente en categoría administrativo (33%) y profesional (30%), mientras en el personal de aseo son el 8%.

Tabla 51: Concentración de género según categorías de puestos

Ocupaciones	Personal femenino	Personal masculino	Total columnas
	%	%	%
Secretarías	24	1	15
Personal de aseo	23	8	18
Profesional	19	30	23
Administrativo	18	33	24
Coordinador administrativo	4	6	5
Técnico	4	6	4,5
Directivo administrativo	4	7	5
Jefatura	3	7	4,5
Coordinador académico	1	0	1
Directivo académico	0	1	0
Monitor	0	1	0
Total columnas	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a antecedentes de registros de abril del 2022 de la Universidad Central. Nota: Datos ordenados de mayor a menor en relación al personal femenino.

Al observar la información según distribución por género en cada categoría, se destacan las siguientes brechas: el personal de aseo corresponde 84% a género femenino, 16% a género masculino; en puestos de secretarías el 99% se identifica con el género femenino. En relación a jefaturas, el 43% de género femenino y un 57% de género masculino.

Posiciones donde se ve proporcionalmente más personas del género femenino (además de aseo y secretaría) son: coordinación académica (100%), Coordinación administrativa (56%), profesional (54%), Directivo administrativo (52%) y técnico (52%).

Tabla 52: Distribución por género en cada categoría de puesto

Ocupaciones	Personal femenino	Personal masculino	Total filas
	%	%	%
Coordinador académico	100	0	100
Secretarias	99	1	100
Personal de aseo	84	16	100
Coordinador administrativo	56	44	100
Profesional	54	46	100
Directivo administrativo	52	48	100
Técnico	52	48	100
Administrativo	50	50	100
Jefatura	43	57	100
Directivo académico	0	100	100
Monitor	0	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a antecedentes de registros de abril del 2022 de la Universidad Central. Nota: Datos ordenados de mayor a menor en relación al personal femenino.

- **Indicador: Tipo de contrato según género**

En relación a este indicador, se observa que, dentro del grupo de personal femenino, hay 4% en contratación a plazo fijo, cifra que es 3% en el grupo de personal masculino. En el caso de contratación con plazo indefinido es de 96% en género femenino y 97% en género masculino. No hay contratación a honorarios en este estamento. Por lo tanto, no se observan brechas de género en este indicador.

Tabla 53: Concentración en cada categoría de género según tipos de concentración de personal administrativo

Tipos de contratación	Personal femenino	Personal masculino	Total
	%	%	%
Plazo fijo	4	3	4
Indefinido	96	97	96
Total	100	100	100

Fuente: Reporte del personal no académico InES Género, 2022

5.1.2. Subdimensión: Oportunidad de ascenso y permanencia

Al igual que para el estamento académico, para los indicadores inicialmente sugeridos en esta subdimensión: (a) brecha en obtención de ascensos según género, y (b) estabilidad o permanencia según género, no se contó con información de registros administrativos. Sin embargo, en la encuesta se realizaron consultas que pueden aproximarnos a visualizar brechas en esta subdimensión.

En cuanto a las promociones o ascensos obtenidos, un 36% del personal masculino señala que sí han logrado ascensos, frente a un 28% del personal femenino, siendo la brecha en este caso de -8%.

Tabla 54: Desde que comenzó a trabajar en la UCEN, ¿ha obtenido algún ascenso o promoción?

Ascenso	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Sí	28	36	30
No	72	64	70
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

5.1.3. Subdimensión: brecha salarial

En relación a esta subdimensión y el indicador especificado en el diseño inicial, de la información que se obtuvo a partir de registros administrativos, esta corresponde a los ingresos promedio del personal según categoría: académico, administrativo, y aseo, desagregados por sexo.

La brecha identificada para el estamento administrativo, sin incluir personal de aseo es de 16%. Es decir, las personas de género femenino funcionarias ganan 16% menos que los funcionarios de género masculino en la UCEN. Se observa en este caso una brecha superior a la del personal académico. En el caso del personal de aseo, la brecha es de 3%.

Tabla 55: Brecha de ingreso por puesto según género

Etiquetas de fila	F	M	Total general
Académico	1.841.138	2.037.876	1.940.607
Administrativo	1.376.197	1.629.957	1.477.342
Personal de Aseo	494.219	507.749	496.449
Total general	1.440.910	1.813.753	1.599.814

Fuente: Reporte del personal no académico InES Género, 2022

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

En cuanto a esta dimensión en el caso del personal administrativo la información corresponde a la de la participación por tipo de puesto (Ver: 5.1.1), donde se observa claramente la feminización de ámbitos de desempeño en actividades de aseo y secretariado

Sumado a eso, al observar los datos de distribución por facultades y unidades de acuerdo a los registros disponibles, considerando que la proporción de personal administrativo es de 64% (o 60% excluyendo personal de aseo) en el total, se infiere que debido a su alta proporción, el porcentaje de personal administrativo de género femenino sería mayor en general en las facultades y unidades diferenciadas.

Sin embargo, se observan algunas diferencias interesantes, en relación a este promedio, en la participación femenina del personal en algunos espacios como: Facultad de Derecho y Humanidades (79%), Facultad de Ciencias de la Salud (86%), Facultad de Educación y Ciencias Sociales (92%).

Tabla 56: Personal administrativo por unidades según género por unidades (total filas)

Unidades	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
FAC. DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES	92	8	100
FAC. DE CIENCIAS DE LA SALUD	86	14	100
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO	82	18	100
FISCALÍA	80	20	100
CONTRALORÍA	80	20	100
FAC. DERECHO Y HUMANIDADES	79	21	100
SECRETARÍA GENERAL	78	22	100
SEDE LA SERENA	76	24	100
DIRECCIÓN DE CARRERAS TÉCNICAS	71	29	100
VICERRECTORÍA ACADÉMICA	69	31	100
FAC. ECONOMÍA, GOBIERNO Y COMUNICACIONES	67	33	100
FAC. DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	55	45	100
DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES CORPORATIVAS	53	47	100
VICERRECTORÍA DE ADM. Y FINANZAS	52	48	100
JUNTA DIRECTIVA	33	67	100
DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INTERNAS	33	67	100
GABINETE DE RECTORÍA	0	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a reporte personal no académico InES Genero, 2022. Nota: Datos ordenados de mayor a menor en relación al personal femenino.

Sobre la tabla a continuación, es posible mencionar que los espacios donde hay mayores puestos sin desagregar de género son Vicerrectoría académica (21%), y Vicerrectoría de administración y finanzas (35%). En estos espacios la participación femenina es de 69% y 52% respectivamente.

Dentro del personal masculino administrativo, un 47% se concentra en Vicerrectoría de administración y finanzas y 18% en Vicerrectoría Académica. En el grupo femenino es de 28% en Vicerrectoría Administración y Finanzas, y 23% en Vicerrectoría Académica.

Tabla 57: Personal administrativo por unidades según género (total columnas)

Unidades	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
FAC. DERECHO Y HUMANIDADES	5	2	4
FAC. ECONOMÍA, GOBIERNO Y COMUNICACIONES	4	4	4
JUNTA DIRECTIVA	0	1	1
VICERRECTORÍA ACADÉMICA	23	18	21
FAC. DE CIENCIAS DE LA SALUD	9	3	7
DIRECCIÓN DE CARRERAS TÉCNICAS	2	1	1
DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES CORPORATIVAS	3	4	3
FAC. DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES	3	1	2
FAC. DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	3	5	4
FISCALÍA	1	1	1
CONTRALORÍA	1	1	1
DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INTERNAS	1	2	1
GABINETE DE RECTORÍA	0	1	0
SECRETARÍA GENERAL	2	1	2
SEDE LA SERENA	12	7	11
VICERRECTORÍA DE ADM. Y FINANZAS	28	47	35
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO	3	1	2
Total columnas	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a reporte personal no académico InES Género, 2022

5.3. Autonomía, decisión y liderazgo

4.3.1. Subdimensión: Segregación en cuerpos colegiados, puestos de dirección y cargos de autoridad

Para este estamento se pueden considerar los datos vinculados a puestos de autoridad y directivos ya expuestos para el personal académico, ya que se da intersección de información dada la categoría de personal académico con cargo administrativo, que no se encuentra diferenciada en los datos.

Por otra parte, en el levantamiento realizado a través de la encuesta, se consultó al personal administrativo si integra una instancia de decisión en su dependencia. Al igual que con el personal académico, al ser una pregunta abierta las respuestas no necesariamente se ofrecen con un criterio objetivo. En este levantamiento, un 34% del género masculino y 12% femenino señalaron participar en alguna instancia, siendo en este caso la brecha de 22%.

Tabla 58: ¿Es usted de alguna instancia de toma de decisión dentro de su dependencia?

Participación	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Sí	12	34	19
No	88	66	81
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En cuanto al tipo de instancia que las personas indicaron participar, las personas de género masculino señalan las siguientes: nivel directivo, acreditación, compras, comunicaciones, consejo de carreras, coordinación, propias de la gestión del cargo, dirección, elaboración de políticas y procesos, presupuestos, políticas y reglamentos,

En tanto, entre el género femenino señalaron: académicas, acciones de mejora en la sede, biblioteca, consejo de carreras, gestión institucional, proceso de pago docentes, recaudaciones, vicerrectoría, varias.

5.3.2. Subdimensión: Participación en espacios de representación sindical

En esta subdimensión, se considera como indicador la distribución y concentración por género en espacios de representación sindical. No se obtuvo información de registros de la universidad. Para esta entrega solo contamos con el reporte de la encuesta de diagnóstico para el personal administrativo.

Según estos resultados, 19% de quienes responden la encuesta señalan no participar, 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, y 87% del personal masculino, siendo la brecha de 9 puntos porcentuales.

Tabla 59: ¿Participa usted del sindicato de trabajadores de la UCEN?

Participación	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Sí	78	87	81
No	22	13	19
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

5.4. Discriminación y diversidad en la vida universitaria

En la Encuesta Género y Diversidad UCEN 2022 participaron 148 personas en ese estamento: 101 personas que se identificaron con el género femenino (68%) y 47 personas con el género masculino (32%), sin existir respuestas relativas a otra identidad de género.

En cuanto a la participación por Región, un 12% de quienes contestaron la encuesta trabajan en Coquimbo y un 88% en la Región Metropolitana.

En este estamento, un 92% aproximadamente indicó que su orientación sexual era heterosexual, 5% declaran una orientación diferente, y 3% prefiere no responder.

En cuanto a nacionalidad, 96% aproximadamente de los/as participantes son personas de nacionalidad chilena; dos personas de nacionalidad peruana, y en los otros casos con solo una frecuencia: argentina, colombiana, venezolana y otra.

En relación a la pertenencia étnica, sólo en dos casos, se identifica como de pueblo indígena u originario, siendo en estos dos casos mapuche.

Con relación a personas con discapacidad, 4% expresa tener una discapacidad permanente pero leve y 3% temporal. Dos casos (1%) manifiestan tener una discapacidad permanente severa. En las tres categorías de discapacidad hay igual número de personal de género femenino y masculino.

5.4.1. Subdimensión: Discriminación

- **Indicador: Percepción de discriminación**

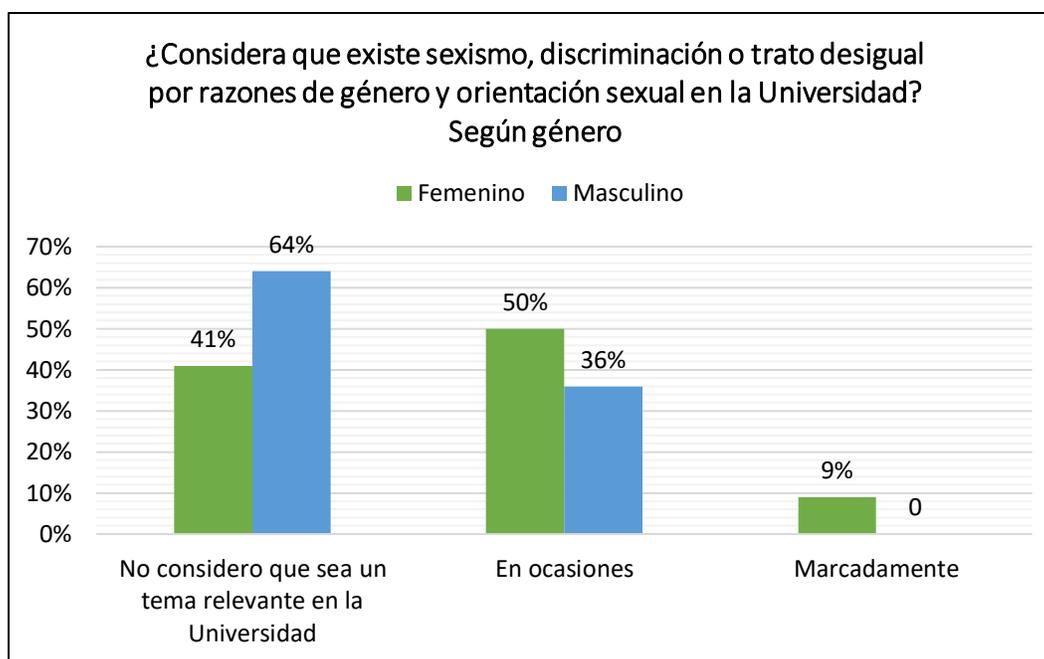
Respecto a este indicador, contamos con resultados de la encuesta. Al respecto, 64% del grupo masculino no cree que es relevante frente a 41% de la opinión del grupo femenino. En tanto, la opinión de que esto se da “Marcadamente” es de 9% en el grupo femenino, y 0% en el masculino.

Tabla 60: ¿Considera que existe sexismo, discriminación o trato desigual por razones de género y orientación sexual en la universidad?

Nivel	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No considero que sea un tema relevante en la Universidad	41	41	30	64	71	48
En ocasiones	51	50	17	36	68	46
Marcadamente	9	9	0	0	9	6
Total	101	100	47	100	148	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Gráfico 7: Participación sexismo, discriminación o trato desigual. Estamento administrativo



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Al consultar si consideran que en los últimos años han vivido algún tipo de exclusión por razones de género u orientación sexual, un 7% señala que sí. En el grupo masculino, 100% indica no haberlo sufrido, frente a 90% del grupo femenino.

Tabla 61: En los últimos 3 años, ¿considera que alguna vez la (o) han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por razones de género u orientación sexual?

Nivel	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
No	90	100	93
Sí	10	0	7
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En relación al detalle de la situación de exclusión, se indica: convocatoria a reuniones y actividades, promociones, remuneraciones acordes al cargo y funciones, reconocimiento.

5.4.2. Subdimensión: Diversidad

En relación a esta subdimensión, se recoge a través de encuesta y levantamiento cualitativo información referida a opiniones y percepciones referidas a diversidad, tales como: el nivel de conocimiento y sensibilización sobre diversidad sexo genérica, y opiniones y percepciones relativos a otros factores de discriminación e interseccionalidad.

Al consultar qué tan cómodos/as se sienten al expresar su identidad de género y/u orientación sexual 85% indica que esto ocurre “Siempre”. Un grupo de 5% indica que no se siente “Nada cómodo/a” o bien, “Medianamente”, sin observarse diferencias significativas entre los grupos masculino y femenino.

Tabla 62: ¿Se siente cómoda/o al expresar su identidad de género y/u orientación sexual en la universidad?

Nivel	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Nada cómodo/a	2	6	4
Medianamente	2	0	1
Gran parte del tiempo	9	13	10
Siempre	87	81	85
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

5.5. Violencia de género y hostigamiento sexual y laboral

5.2.1. Subdimensión: Conocimiento del protocolo existente

Al consultar en la encuesta por el conocimiento del protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la Universidad, se obtuvo que un 58% del género femenino y un 51% del género masculino sí conocen el protocolo. La brecha en este caso es de 7%.

Tabla 63: ¿Conoce usted el protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación que existe en la UCEN? Estamento administrativo

Conocimiento del protocolo	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Sí	58	51	56
No	42	49	44
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

5.5.2. Subdimensión: Vivencia

Con respecto a la vivencia de situaciones de violencia, agresión y/o discriminación en la Universidad, en el estamento administrativo, se observa que 34% de las funcionarias indica haber vivido una o más de estas situaciones, esto frente al 28% de funcionarios, siendo en este caso la brecha de 6%.

Tabla 64: ¿Ha experimentado alguna situación de violencia o agresión en la UCEN? Estamento académico

Estamento académico	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No me ha pasado o no he vivido alguna situación de violencia	67	66	34	72	101	68
Ha vivido una o más de estas situaciones	34	34	13	28	47	32
Total	101	100	47	100	148	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Por otra parte, se observa que en 62% de los casos se experimentó más de una situación, mientras en 38% de los casos solo se seleccionó una de ellas. En el grupo femenino esta proporción es de 67%, y de 46% en el género masculino.

Tabla 65: ¿Ha experimentado alguna situación de violencia o agresión en la UCEN? Estamento administrativo

Estamento administrativo	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Vivencia de 2 o más situaciones	23	79	6	21	29	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Se observa mayor cantidad de casos en las siguientes situaciones: “Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia”, que concentra 20% de las menciones, con 85% de casos de género femenino. En 20 de los 33 casos se indica haberlo recibido: 3 por parte de profesor/investigador, en 9 por parte de trabajador, 5 por parte de trabajadora y 3 por parte de personal directivo.

Otros tipos de agresiones frecuentes son “Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten” (15%), que afectó al género femenino en 80% de los casos; “Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa” (16%), que afectó en 69% al género femenino; “Invasión del espacio personal por parte de personas no cercanas” (8%), que afectó en 54% al género femenino, y “Comentarios o actitudes racistas/ xenófobas o discriminatorias de algún tipo” (8%), que afectó en 62% al género femenino.

En cuanto a la vivencia de agresiones más graves, no se menciona en funcionarias, pero aparece en 3 de casos del género masculino el uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales, así como en dos casos amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados.

Tabla 66: ¿Ha vivido usted alguna de las siguientes situaciones en la UCEN? Concentración según género

Situaciones/vivencias	Femenino		Masculino		Total, vivencias	
	N°	%	N°	%	N°	%
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	7	7	4	7	11	7
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	28	27	5	9	33	20
Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	20	20	5	9	25	15
Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	18	17	8	13	26	16
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	5	5	4	7	9	6
Llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados	1	1	3	5	4	3
Amenazas si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	2	2	2	3	4	2
Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual	0	0	3	5	3	2
Roces, contacto físico no deseado	3	3	3	5	6	4
Presión verbal para tener relaciones sexuales	0	0	2	3	2	1
Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados	0	0	2	3	2	1
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	0	0	3	5	3	2
Invasión del espacio personal por personas no cercanas	7	7	6	10	13	8
Comentarios o actitudes violentas o discriminatorias por motivos de su expresión de género y/u orientación sexual.	1	1	2	3	3	2
Comentarios o actitudes racistas/ xenófobas o discriminatorias de algún tipo (no vinculadas al género y orientación sexual)	8	8	5	8	13	8
Otro	2	2	3	5	5	3
Total	102	100	60	100	162	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

5.5.3. Subdimensión: Denuncias

Para esta dimensión se consideraron inicialmente tres indicadores (a) cantidad de denuncias (b) proporción de personas según género que vivenciaron hostigamiento y denunciaron el hecho, y (c) resolución y seguimiento de las denuncias.

Sin embargo, al igual que para el estamento académico, no hay registro de la realización de denuncias formales. No se han realizado. Y esto, por sí mismo, plantea la posibilidad de una línea estratégica de acción al respecto.

- **Indicador: Proporción de personas según género que vivenciaron hostigamiento y denunciaron el hecho**

Al consultar por la toma de acción a quienes señalaron haber experimentado agresión de algún tipo (45 casos), en un total de 34 casos (59%) se indica que no hizo nada. Por género, esta categoría concentra a 53% en el grupo femenino y a 42% en el masculino.

Luego, otro grupo opta por conversar con el equipo involucrado: 14% en el grupo femenino y 33% en el masculino. En ningún caso se menciona haber recurrido al protocolo de la universidad.

Tabla 67: Si contestó Sí en algunas de las opciones anteriores, ¿qué hizo?

¿Qué hizo?	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Conversarlo con el equipo involucrado	5	14	4	33	9	15
Pidió mediación a su jefatura directa	3	8	1	8	4	7
Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia	2	6	2	17	4	7
Nada	19	53	5	42	34	59
Otras acciones	7	19	0	0	7	12
Total	36	100	12	100	45	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Relacionado con el punto anterior, esto es, la evidencia de que no hay registro de la realización de denuncias formales, aquí se detallan algunas de las razones mencionadas: “no se le da importancia”; “no querían ser consideradas como personas conflictivas”; y “desconfianza en la acción de las autoridades al respecto”.

Los datos presentados en la tabla a continuación, muestran detalles ante la pregunta: ¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? Entre los motivos destacados, en 10 casos, 6 del género femenino y 4 del género masculino señalan que no le dieron importancia. Luego, de un total de 9 casos, 8 del género femenino y solo 1 del masculino, indicaron que no realizaron ninguna acción porque no querían que le consideraran una persona conflictiva. En tercer lugar, con un total de 6 casos, específicamente 6 del género femenino que pensaron que las autoridades no iban a hacer nada.

Tabla 68: Si respondió "nada", ¿por qué no tomó alguna medida al respecto?

¿Qué hizo?	Femenino		Masculino		Total
	N°	%	N°	%	N°
No le dio importancia	6	15	4	40	10
No sabía qué hacer	3	7	1	10	4
No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva	8	20	1	10	9
Pensó que las autoridades no iban a hacer nada	6	15	0	0	6
Pensó que podrían tomar represalias	3	7	1	10	4
Tuvo miedo de la posible reacción del (a) agresor (a)	4	10	1	10	5
Temía dañar su propia reputación	2	5	1	10	3
No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia	3	8	0	0	3
Otra	1	3	0	0	1
Prefiero no responder	4	10	1	10	5
Total	40	100	10	100	50

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

5.5.4. Subdimensión: Opiniones y percepciones

- **Indicador: Opiniones sobre la violencia y acoso sexual en la Universidad**

Respecto de la percepción de los problemas de acoso y hostigamiento en la Universidad, un 27% señala que ese tipo de situaciones existe como en todas partes, mientras que un 25% considera por un lado que no hay mayores problemas de ese tipo en la universidad, y por otro, un 24% que prefieren no responder. Un 6% indicó que pareciera ser que en este espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones.

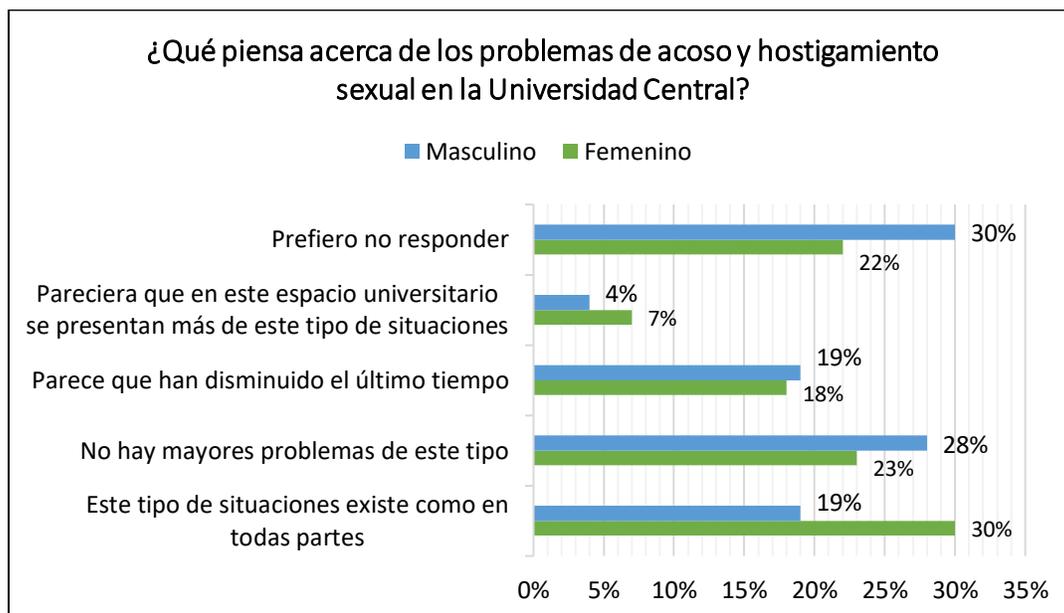
En relación a la concentración por género, un 7% del género femenino señala que "Pareciera que en este espacio universitario se presenta más de este tipo de situaciones", frente a 4% del grupo de género masculino.

Tabla 69: Desde su percepción y considerando su experiencia durante los tres últimos años, ¿qué piensa acerca de los problemas de acoso y hostigamiento sexual en la UCEN?

Percepción	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Este tipo de situaciones existe como en todas partes	31	30	9	19	40	27
No hay mayores problemas de este tipo	23	23	13	28	36	25
Parece que han disminuido el último tiempo	18	18	9	19	27	18
Pareciera que en este espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones	7	7	2	4	9	6
Prefiero no responder	22	22	14	30	36	24
Total	101	100	47	100	148	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022.

Gráfico 8: Percepción de los problemas de acoso y hostigamiento sexual. Estamento administrativo



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

5.6. Carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral

5.6.1. Subdimensión: Carga doméstica y conciliación del trabajo

Al igual que para el estamento académico, para esta subdimensión se seleccionaron tres indicadores: (a) horas dedicadas a distintas actividades (b) personas en roles de cuidado (c) opiniones y percepciones sobre el tema. Para los dos primeros se describen resultados a partir de la encuesta y en el último se aborda a partir de información cualitativa de entrevistas, grupos focales y talleres.

- **Indicador: Horas dedicadas a distintas actividades**

En la encuesta se consultó respecto al tiempo semanal promedio dedicado a distintas actividades. Del análisis resultante comparativo por género, destacamos los siguientes indicadores:

Tabla 70: Indicadores del uso del tiempo. Administrativos/as

Indicadores uso del tiempo	Personal femenino	Personal masculino	Brecha
Destina más de 8 horas semanales a la preparación de alimentos	10%	4%	6%
Destinó más de 8 horas semanales al cuidado de niños/as u otras personas	24%	6%	18%
Destinó a lo menos 3 horas semanales a labores de limpieza de la casa	66%	53%	13%
Destinó al menos 3 horas semanales a la compra de víveres y abarrotes	68%	51%	17%
Destinó a lo menos 1 hora a la semana al arreglo y cuidado de ropa	94%	77%	17%
Destinó más de 7 horas semanales al transporte	31%	21%	10%
No destinó nada de tiempo al cuidado personal	19%	4%	15%
No destinó nada de tiempo al ocio y la recreación	12%	9%	3%
Destinó más de 8 horas a la semana al trabajo remunerado	66%	47%	19%
No destinó nada de tiempo a la participación social, política o comunitaria	84%	70%	14%

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 202

- **Indicador: Personas en roles de cuidado**

En lo concerniente a las labores de cuidado y a las personas a cargo, 65% en el grupo femenino ejerce labores de cuidado, frente al 36% que lo realiza en el grupo masculino. Esto es, una brecha de 29%.

Tabla 71: En los últimos tres años, ¿Ha sido usted responsable de ejercer labores de cuidados a otras personas?

Responsable de cuidados	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
No	35	64	44
Sí	65	36	56
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

- **Indicador: Opiniones y percepciones**

Al consultar al personal administrativo si consideran que el haber ejercido labores de cuidado en los últimos años ha afectado su carrera administrativa, un 15% en el segmento femenino señala que sí se ha visto afectado, mientras que un 11% del segmento masculino indica lo mismo. Siendo en este caso la brecha de un 4%.

Tabla 72: ¿Siente que el progreso de su carrera administrativa en la Universidad Central se ha visto afectado por responsabilizarse por el cuidado de otras personas?

Afectación de labores de cuidado	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Sí	15	11	14
No	85	89	86
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Una cita que representa de manera clara la percepción sobre esta materia, es la siguiente:

“(…) En la universidad es posible observar todas las prácticas patriarcales que están en la sociedad, prácticas que parten de ellos mismos, como, por ejemplo, a qué hora son las reuniones, medidas de conciliación familia, trabajo, opiniones prejuicios en los permisos, costos que tiene la mujer cuando se pone a la familia en primer lugar” (Académica).

5.6.2. Subdimensión: Satisfacción en el trabajo y clima laboral

Para esta subdimensión, se agruparon categorías y se seleccionó como indicador la proporción de personas de género femenino y masculino que se sienten satisfechas/os en el trabajo en distintas dimensiones.

- **Indicador: Proporción de personas de género femenino y masculino que se sienten satisfechas/os en el trabajo**

En la tabla a continuación, se resumen dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral según los resultados de la encuesta. Se agruparon las categorías de quienes declaran estar total o parcialmente satisfechos/as con respecto al ambiente laboral, el reconocimiento y apoyo a esfuerzos e iniciativas, el puesto actual e ingresos actuales.

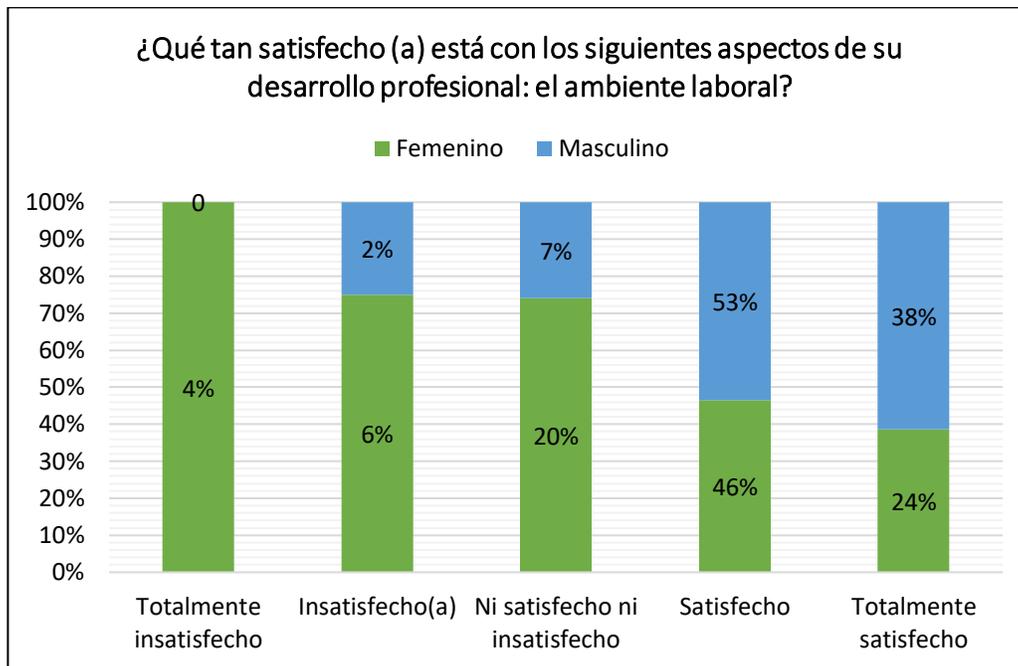
Tabla 73: Satisfacción dimensiones estamento administrativo

Dimensiones	Personal femenino	Personal masculino	Brecha
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto al ambiente laboral	70%	92%	-22%
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto al reconocimiento y apoyo que recibe para sus esfuerzos e iniciativas	51%	60%	-9%
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto al puesto actual	71%	79%	-8%
Se siente satisfecho/a total o parcialmente respecto a ingresos actuales	36%	55%	-19%

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Con relación a la satisfacción con el desarrollo profesional por parte del personal administrativo, en lo que respecta al ambiente laboral la curva es similar para los grupos femenino y masculino. Sin embargo, aún es posible observar algunas diferencias ya que un 70% (n=71) del grupo femenino está satisfecho total o parcialmente, frente a más del 80% (n=43) en el grupo masculino. Es decir, la comparación entre grupos femenino y masculino indica que el primero de ellos presenta mayores grados de insatisfacción en el ambiente laboral, frente al grupo masculino que logra mayores porcentajes de satisfacción.

Gráfico 9: Satisfacción ambiente laboral. Estamento administrativo



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Con relación a los ingresos, más del 30% (n=31) en el grupo femenino se encuentra insatisfecho/a total o parcialmente, frente al 30% (n=14) por parte del grupo masculino. Además, un 36% (n=36) en el grupo femenino está satisfecha total o parcialmente frente a 55% (n=26) del grupo masculino.

Gráfico 10: Satisfacción ingresos actuales. Estamento administrativo



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

- **Indicador: Percepción de obstáculos y facilitadores para desarrollarse**

Al consultar si considera que existe discriminación u obstáculos específicos para el personal administrativo por motivos de género u orientación sexual, en 2% de los casos señala que sí, un 6% que es relativo y 45% considera que no. En el grupo femenino 38% señala que no lo percibe, frente al 62% en el grupo masculino; 11% del femenino por su parte indica: que sí, o que es relativo, frente al 2% del grupo masculino que señala lo mismo.

Tabla 74: ¿Considera que hay discriminación u obstáculos específicos para administrativos/as de otro género u orientación sexual?

Nivel	Femenino	Masculino	Total
	%	%	%
Si	2	2	2
Es relativo	9	0	6
No	38	62	45
No sabe/no responde	51	36	47
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Entre quienes responden “Es relativo”, al pedir especificar se reciben 9 respuestas dadas al cuestionario por parte del grupo femenino, respuestas entregadas de manera anónima, entre las que destacan las siguientes:

“Creo que no siempre es así, pero pasa en ocasiones” (Administrativa).

“Depende de la simpatía que le cause la persona a la jefatura” (Administrativa).

“Hay muchos puestos ocupados por personas machistas” (Administrativa).

“He presenciado diferencias en sueldos por género” (Administrativa).

“No conozco ningún administrativo con una orientación sexual que no sea heterosexual, por lo tanto, no he visto discriminación alguna” (Administrativa).

“No creo que sea parte de la cultura ni sea una política, pero ocurre” (Administrativa).

“Se puede evidenciar que hay muchas menos mujeres asumiendo cargos en equipos directivos y/o de responsabilidad al interior de la Universidad” (Administrativa).

“Todo depende de cómo sea la persona y sus actitudes frente a los demás, ya que si queremos ser todos respetados se tiene que considerar todas las posturas de las personas y sin discriminación alguna” (Administrativa).

“Todo depende de la jefatura” (Administrativa).

Principales hallazgos del Estamento Administrativo.

- Se evidencia una concentración mayoritaria en roles o cargos de autoridades administrativas por parte de personas del género masculino. Esto refleja una inequidad en el acceso a cargos de poder y toma de decisiones.
- Las personas de género femenino consultadas en este estamento, consideran que existe sexismo, discriminación o trato desigual por razones de género y orientación sexual en la universidad, mientras que las personas que se sienten del género masculino lo declaran por bajo la media.
- A pesar de que personas de género femenino consultadas han experimentado mayores situaciones de violencia (29%) que personas de género masculino (17%) en el contexto universitario, sólo un 53% de las personas de género femenino tiene conocimiento del protocolo de la institución. Este dato abre desafíos de difusión y comunicación hacia este estamento, que se evidencian estratégicamente fundamentales para lograr una mayor comprensión y sensibilización de las materias de equidad de género y diversidades.

6. RESULTADOS ESTAMENTO ESTUDIANTES

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

6.1.1. Subdimensión acceso

- **Indicador: Participación femenina, matrículas último año**

De acuerdo con la base de datos de matrícula 2022 disponible en el SIES del MINEDUC, la UCEN cuenta con 182 casos, de los cuales 116 corresponden a pregrado, 24 a postítulo y 42 a postgrado. Lo interesante es destacar que en todas las matrículas de los distintos niveles (pregrado, postítulo y postgrado), y en base a la sumativa de los números indicados en cada caso, se encuentran más matrículas de personas de género femenino por sobre el género masculino.

Tabla 75: Matrículas año 2022 Universidad Central

Matrículas 2022	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Pregrado	6847	85	5147	83	11994	84
Postítulo	150	2	41	1	191	1
Postgrado	1089	13	979	16	2068	15
Total	8086	100	6167	100	14253	100

Fuente: Elaboración propia a partir de base publicada en www.mifuturo.cl

- **Indicador: Matrículas de primer año comparadas para el período**

Así también de la misma base de datos del SIES se obtuvo información sobre las matrículas de primer año por sexo, según área de conocimiento, destacando que las áreas de conocimiento con mayores matrículas al primer año están encabezadas por Ciencias sociales (25%), seguida de Salud (18%) y Educación (15%). En las tres áreas mencionadas, las matrículas de primer año son notoriamente de mayor proporción femenina: en Ciencias sociales un 65% de la matrícula es femenina, en Salud un 77%, y 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. La tabla a continuación muestra la concentración por área de conocimiento para cada género.

Gráfico 11: Matrículas primer año UCEN

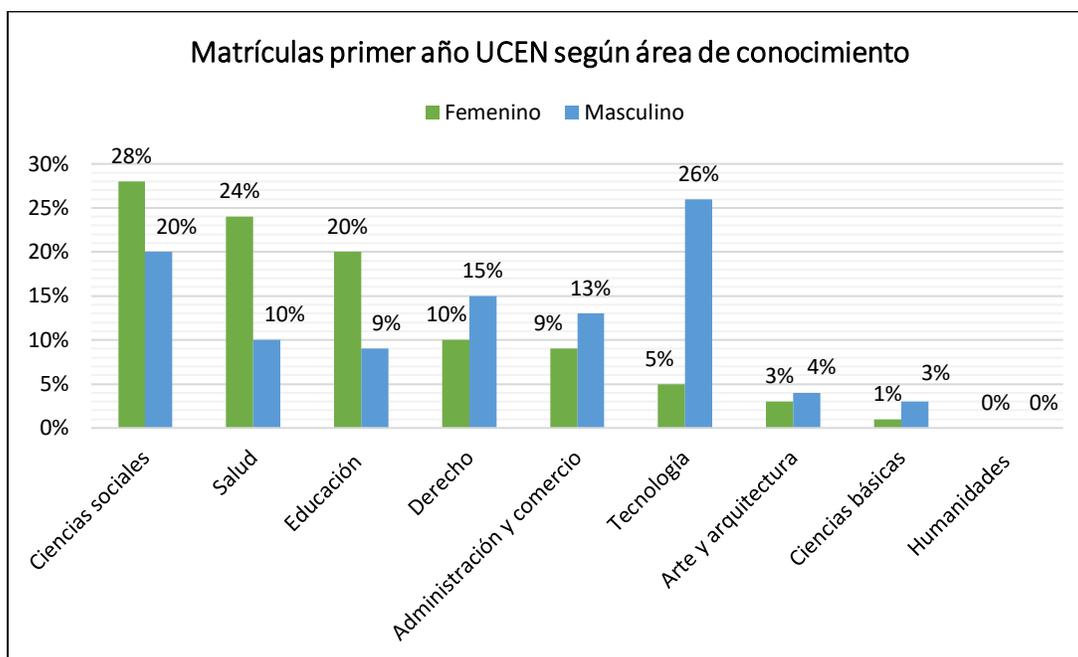

 Fuente: Elaboración propia a partir de base publicada en www.mifuturo.cl

Tabla 76: Matrículas primer año Universidad Central por área del conocimiento

Matrículas primer año	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Ciencias sociales	625	28	332	20	957	25
Salud	537	24	158	10	695	18
Educación	444	20	153	9	597	15
Derecho	216	10	250	15	466	12
Administración y comercio	213	9	220	13	433	11
Tecnología	114	5	431	26	545	14
Arte y arquitectura	61	3	58	4	119	3
Ciencias básicas	18	1	46	3	64	2
Humanidades	4	0	5	0	9	0
Total	2232	100	1653	100	3885	100

 Fuente: Elaboración propia a partir de base publicada en www.mifuturo.cl. Nota: Datos ordenados de mayor a menor en relación al personal femenino.

- **Indicador: Calificaciones**

En relación a las calificaciones, como se logra observar en la tabla N° 72, es el género femenino el que presenta un promedio de notas finales más altos al año 2021 (5,4), mientras que en el caso del género masculino el promedio de notas finales es un 5,0.

Tabla 77: Promedio de notas finales según género año 2021

Promedio Notas finales		Recuento
Femenino	5,4	22.835
Masculino	5,0	16908
Total	5,2	39.743

Fuente: Elaboración propia en base a reporte de calificaciones 2018-2021 de la DGA

Por otro lado, en la Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022, al consultar por el promedio de notas obtenido el semestre anterior, 32% de respuestas se dan por perdidas ya que en su mayoría fueron estudiantes de primer año que no contaban con dicha información. Entre los demás se observa que hay una mayor tendencia en el grupo femenino a calificar en el rango superior de notas: 38% frente al 26% de los estudiantes del grupo masculino, mientras éstos tienden a concentrarse en el rango intermedio: 37%.

Tabla 78: ¿Cuál fue su promedio obtenido el semestre anterior?

Promedio	Femenino	Masculino	Otra	Prefiero no responder	Total
	%	%	%	%	%
6,0-7,0	38	26	42	37	35
5,0 – 5,9	30	37	15	38	31
4,0-4,9	1	3	8	0	2
No sabe/ no responde	31	34	35	25	32
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022.

- **Indicador: Deserción**

Con relación a la deserción, es importante mencionar que existe información en registros administrativos de la universidad, específicamente en el último Informe de Autoevaluación Institucional para el Comisión Nacional de Acreditación (CNA), pero no está desagregada por sexo. En este se menciona que:

“La tasa de deserción de primer año disminuye de manera sostenida hasta el año 2018. Luego de ello, probablemente debido a la crisis social y a la emergencia sanitaria, sube durante 2019 y 2020. No obstante, se mantiene bajo los valores de 2017. La tasa de deserción de segundo año, en tanto, disminuye hasta el 2019, inclusive. Probablemente por las mismas razones mencionadas aumenta en 2020, pero se mantiene bajo el valor del 2018. Con relación a la tasa de deserción del pregrado especial, se observa que disminuye hasta 2019 y luego aumenta en 2020, lo que se puede explicar por el contexto nacional. De todos modos, las tasas de deserción son notoriamente más bajas que el pregrado regular. Lo mismo ocurre con las tasas de aprobación, donde se observa, para el periodo evaluado, tasas mayores al 94% tanto en estudiantes de primer año como de todos los niveles. En el caso de Carreras Técnicas (...)Se aprecia que las tasas de deserción han ido aumentando durante los últimos años, mientras que las tasas de aprobación evidencian un comportamiento irregular”. (2021, p.193-194).

- **Indicador: Titulación**

De acuerdo con la información de matrícula obtenida de la base de datos de titulados 2021 disponible en el SIES del MINEDUC, la Universidad Central cuenta con 268 casos en la planilla Excel, 81 corresponden a pregrado, 141 a postítulo y 46 a postgrado. La sumativa de los números indicados en cada caso, indican que el mayor porcentaje de titulación al año 2021 se encuentra en Postítulo con un 53%, luego Pregrado con un 38% del total y al final Postgrado con un 9%.

Tabla 79: Titulación año 2021 Universidad Central

Titulación 2021	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Pregrado	1270	39	877	37	2147	38
Postítulo	1729	52	1236	53	2965	53
Postgrado	299	9	230	10	529	9
Total	3298	100	2343	100	5641	100

Fuente: Elaboración propia a partir de base publicada en www.mifuturo.cl

Como se observa en la tabla N° 79, la concentración de personas del género femenino es mayor en titulaciones de pregrado y postítulo, siendo sólo mayor por una persona en espacios de posgrado.

6.1.2. Subdimensión beneficios: créditos y becas

Con relación al porcentaje de mujeres y hombres que estudian con crédito, becas y/o beneficios tampoco existe información en registros administrativos de la universidad que esté específicamente desagregada por sexo. Sin embargo, el último Informe de Autoevaluación Institucional para el Comisión Nacional de Acreditación (CNA), menciona que:

“Se puede apreciar el gran aumento de estudiantes que reciben algún beneficio interno. Por ejemplo, el 2016, 298 estudiantes recibieron alguna beca interna. Esa cifra pasó a 1.171 estudiantes en el 2020. Es relevante señalar que los años 2019 y 2020 se otorgó una beca de matrícula para el 100% de estudiantes de carreras técnicas y pregrado, por ello la importante diferencia con años anteriores (...) En cuanto al apoyo social para la continuidad de los estudios, la universidad dispone de un conjunto importante de becas internas, el cual se ha ido fortaleciendo a lo largo de los años, tanto en cobertura como montos. Estos beneficios son otorgados a quienes se encuentran en situaciones sociales de complejidad, emergencia social o bien, con un Registro Social de Hogares bajo el 60% de mayor vulnerabilidad, compatibilizando su asignación con becas estatales (...) La universidad entrega también el beneficio de rebaja de arancel a estudiantes que se matriculan en virtud de convenios. Al año 2020 había un total de 252 estudiantes beneficiados/as con esta rebaja, por un monto equivalente a \$137 millones de pesos”. (2021, p.215-218).

Por otro lado, al consultar en la Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022 a los y las estudiantes si cuentan con algún tipo de beneficio o beca, 36% del grupo femenino señala no contar con ellos, frente a 55% del segmento masculino. Es decir, la concentración en el género femenino de quienes reciben beneficios resultó mayor que en el grupo masculino.

Tabla 80: ¿Cuenta con algún tipo de beneficio o beca?

Beca o beneficio	Femenino	Masculino	Otra	Prefiero no responder	Total
	%	%	%	%	%
Con becas y/o beneficios	64	45	69	50	58
Sin becas ni beneficios	36	55	31	50	42
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022.

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

6.2.1. Sub dimensión: elección de carrera

- **Indicador: Distribución por género de estudiantes por carreras**

En relación a este indicador, expresa la distribución por género en las áreas de conocimiento. Normalmente la información de registros solo considera categorías hombre y mujer. Esta relación expresa el nivel de división sexual del conocimiento o áreas de profesionalización y desempeño. En el caso de estudiantes, el cuadro a continuación muestra la distribución por sexo en los distintos programas de la UCEN de acuerdo a los registros aportados por la Dirección General Académica (DGA).

Tabla 81: Distribución por género de estudiantes por carreras

Programa	Femenino	Masculino	Total filas
	%	%	%
ARQUITECTURA DEL PAISAJE (PLAN 2007)	63	37	100
DERECHO	55	45	100
- LA SERENA PLAN 2005 (DIURNO).			
- DERECHO VESPERTINO PLAN 2005.			
EDUCACIÓN PARVULARIA	100	0	100
- PLAN 2010 (SANTIAGO).			
- PLAN 2017 (SANTIAGO).			
ENFERMERÍA	83	17	100
- (COQUIMBO - 2021).			
- (SANTIAGO - 2021).			
- DIURNO.			
- DIURNO (LA SERENA).			
GEOLOGÍA PLAN 2017	39	61	100
INGENIERÍA CIVIL	11	89	100
- EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA (LA SERENA).			
- EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA PLAN 2007.			
- EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA PLAN 2017.			
INGENIERÍA CIVIL	27	73	100
- EN MINAS LA SERENA.			
- EN MINAS PLAN 2017.			
INGENIERÍA CIVIL	26	74	100
- EN OBRAS CIVILES PLAN 2015.			
- EN OBRAS CIVILES PLAN 2017.			
INGENIERÍA CIVIL	27	73	100
- INDUSTRIAL (LA SERENA).			
- INDUSTRIAL (PLAN 2015).			
INGENIERÍA COMERCIAL	37	63	100
- PLAN 2005.			
- PLAN 2005 LA SERENA.			
- PLAN 2020 LA SERENA.			
- PLAN 2020 SANTIAGO.			
INGENIERÍA DE EJECUCIÓN	44	56	100
- EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS PLAN 2005 (DIURNO).			
- EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS PLAN 2005 VESPERTINO.			
INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	42	58	100
- 2018 (D).			
- 2018 (V).			
- 2020 (D).			
- 2020 (V).			
INGENIERÍA EN AGRONEGOCIOS PLAN 2015.	50	50	100
INGENIERÍA EN CONSTRUCCIÓN PLAN 2017	14	86	100

INGENIERÍA EN CONTROL DE GESTIÓN 2016	50	50	100
KINESIOLOGÍA - (SERENA 2020). - (STGO. 2020).	44	56	100
LICENCIATURA EN ASTRONOMÍA LA SERENA	50	50	100
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA - (LA SERENA). - (STGO).	87	13	100
OBSTETRICIA Y PUERICULTURA (SERENA 2020)	96	4	100
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN FÍSICA - PLAN 2010 (SEDE LA SERENA). - PLAN 2010 (SEDE SANTIAGO). - PLAN 2017 (SEDE LA SERENA). - PLAN 2017 (SEDE SANTIAGO).	24	76	100
PEDAGOGÍA EN MATEMÁTICA Y ESTADÍSTICA 2017 (SANTIAGO)	39	61	100
PERIODISMO (PLAN DE ESTUDIOS 2016)	44	56	100
PROSECUCIÓN DE ESTUDIOS PARA INGENIERÍA EN CONSTRUCCIÓN 2014	10	90	100
PSICOLOGÍA - PLAN 2005 (D) LA SERENA. - PLAN 2005 (D) SANTIAGO. - PLAN 2018 (D) LA SERENA. PLAN 2018 (D) SANTIAGO	65	35	100
PUBLICIDAD (PLAN DE ESTUDIOS 2017)	40	60	100
SOCIOLOGÍA - PLAN 2005 (SEDE LA SERENA). - PLAN 2005 (SEDE SANTIAGO). - PLAN 2016 (SEDE LA SERENA). - PLAN 2016 (SEDE SANTIAGO).	37	63	100
TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR - EN MINERÍA (D). - EN MINERÍA (V).	24	76	100
TECNOLOGÍA MÉDICA (2018)	61	39	100
TERAPIA OCUPACIONAL - LA SERENA. - 2013 – SANTIAGO.	84	16	100
TRABAJO SOCIAL - LA SERENA. - PLAN 2016 (SEDE SANTIAGO).	78	22	100

Fuente: Elaboración propia en base a reporte de calificaciones 2018-2021 de la DGA

- **Indicador: Motivo de elección de carrera**

En la consulta en la encuesta sobre el motivo de elección de carrera, 63% en el grupo femenino señala que fue por vocación, esto frente al 56% en el grupo masculino que indicó este motivo. Mientras, en el grupo masculino 24% consideró las oportunidades de empleo frente al 12% en el

grupo femenino que consideró este motivo. En los casos de estudiantes de otro género, 73% consideró la vocación. Llama la atención que de quienes mencionaron que eligieron por sugerencia de los padres, hay 11 personas de género femenino y solo 1 persona de género masculino. Por otra parte, 3 estudiantes de género masculino y ninguno en otro segmento explicitaron que fue por expectativas de ingresos.

Tabla 82: Motivo de elección de carrera

Motivo	Femenino	Masculino	Otro	Prefiere no responder	Total
	%	%	%	%	%
Por vocación	63	56	73	88	65
Porque tiene mayores oportunidades de empleo	12	24	8	12	16
Por sugerencia de mis padres	3	1	0	0	0
No la elegí, pero estaba dentro de mis opciones	8	5	3	0	7
Perspectivas de ingreso	0	2	0	0	1
Porque la considero adecuada a mi sexo género	1	0	8	0	1
Otros motivos	13	12	8	0	10
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

6.3. Autonomía, decisión y liderazgo

Con relación a la participación en instancia de toma de decisión dentro de su dependencia, la encuesta indica que un 9% en el grupo femenino y 7% del grupo masculino señalan participar en alguna instancia, proporción que aumenta en el caso de personas de otro género al 19%.

Tabla 83: ¿Es usted integrante de alguna instancia de toma de decisión dentro de su dependencia?

Participación	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%	%
Sí	9	7	19	12	9
No	91	93	81	88	91
Total	199	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En relación a la instancia en la que participa, en el grupo femenino preferentemente se indica que participan en los centros de estudiantes y en la Secretaría de Género y Sexualidades (SEGEGEN), entre otros. En el grupo masculino, en TRICEL de sus carreras y centros de estudiantes. Otros indican instancias como: ayudantías, colectivos, delegaciones, vocerías, voluntariado y talleres.

La línea programática que maneja la Dirección de apoyo y vida estudiantil (DAVE) desde su área de Relaciones Estudiantiles, se indica sobre los espacios de representación estudiantil que el número de Centros de Estudiantes (CEDES) vigentes en la Sede Santiago son 12 y en Coquimbo son 8, de las cuales la directiva tanto en Santiago como en Coquimbo están conformadas más por el género femenino que masculino.

Tabla 84: Espacios de representación estudiantil. Santiago

Información sobre los espacios de representación estudiantil y su composición por género		
N° DE CEDES VIGENTES SEDE STGO	12	
TOTAL DE DIRIGENTES	N°	%
FEMENINO	28	58
MASCULINO	20	42
Total	48	100

Fuente: DAVE, área de relaciones estudiantiles 2022

Tabla 85: Espacios de representación estudiantil. Coquimbo

CEDES REGIÓN DE COQUIMBO	N° Dirigentes		N° Dirigentas		Cargo Superior
	HOMBRE	%	MUJERES	%	PRESIDENTE/ A
CEDES Arquitectura	3	19	4	15	m
CEDES Terapia Ocupacional	1	6	5	19	m
CEDES ingeniería Comercial	3	19	3	12	h
CEDES enfermería	0	0	5	19	m
CEDES ED. Física	3	19	2	7	h
CEDES Obstetricia	2	12	3	12	m
TRICEL nutrición	0	0	3	12	s/i
TRICEL Sociología	4	25	1	4	s/i
Total	16	100	26	100	

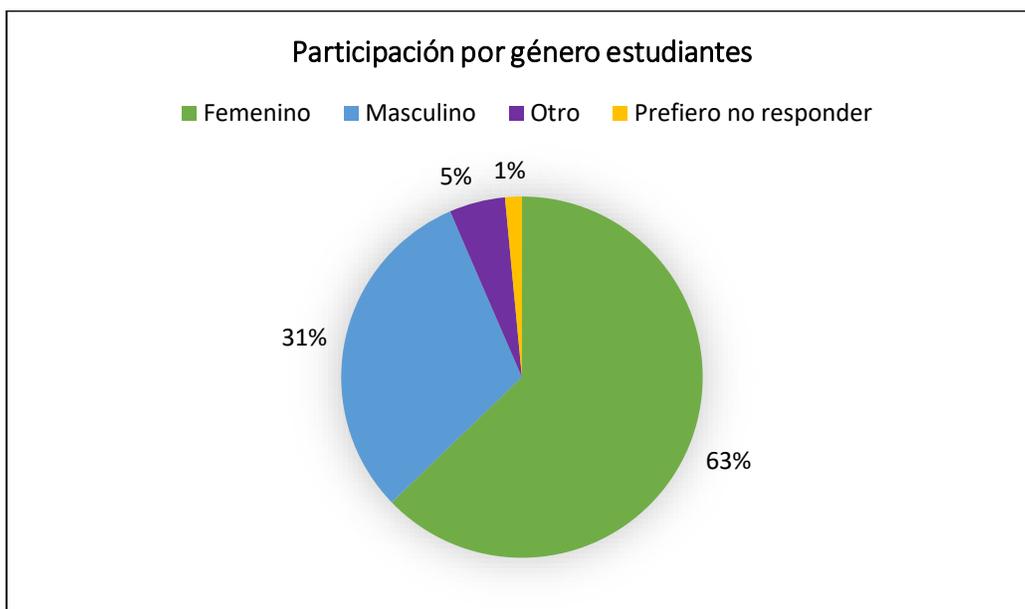
Fuente: DAVE, área de relaciones estudiantiles 2022

6.4 Discriminación y diversidad en la vida universitaria

Tal como en los estamentos académico y administrativo, no se cuenta con información de registros desagregada que considere el género. Cuando la hay, corresponde a una diferenciación por sexo binario: hombre y mujer.

La Encuesta Género y Diversidad aplicada a la comunidad centralina en el año 2022, aporta información que permite visualizar otras categorías en relación a diversidades sexogenéricas. Vemos por ejemplo en el estamento de estudiantes una participación de 63% de género femenino, 31% de género masculino, 5% de otro género y en ocho casos (1%) se prefirió no responder en cuanto a la identidad de género. Solo en este estamento hubo mención explícita a no identificarse con género femenino o masculino.

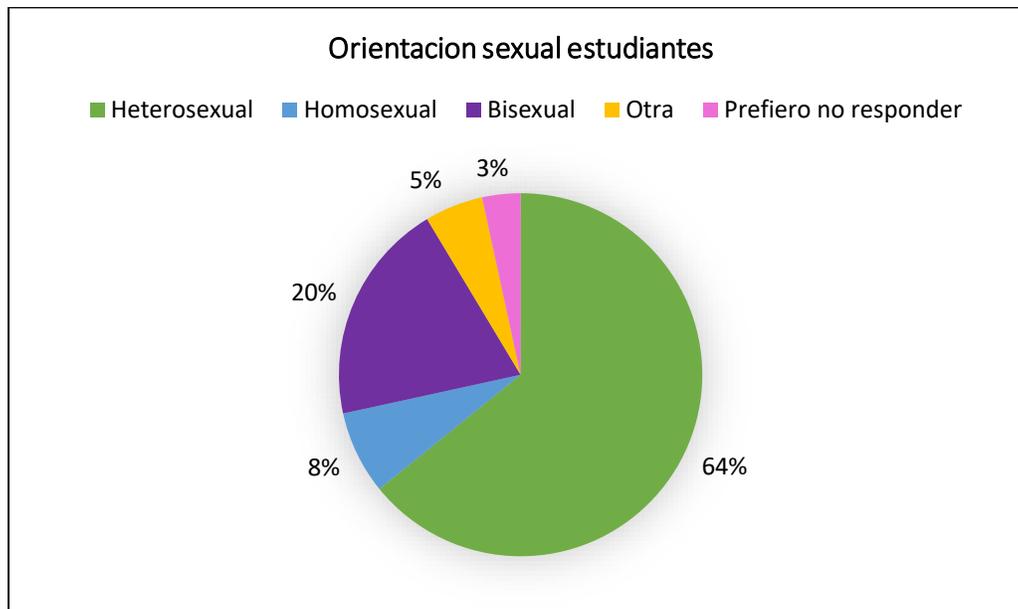
Gráfico 12: Participación por género estamento estudiantil



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Con respecto a la orientación sexual, 64% declara una orientación heterosexual, 8% homosexual, 20% bisexual, mientras 5% pertenecen a otras disidencias y en 3% de los casos se prefirió no responder a esta pregunta.

Gráfico 13: Orientación sexual en el estamento estudiantil



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En cuanto a nacionalidad, 97% de quienes participaron son de nacionalidad chilena. Participaron también 18 estudiantes de nacionalidades distintas: 1% de nacionalidad venezolana, 1% de nacionalidad peruana, y 2% de otras nacionalidades. Entre las personas de nacionalidad de raíz latinoamericana (venezolana, peruana, costarricense, dominicana, brasileña), la relación entre géneros es de 10 personas de género femenino y 3 de género masculino.

En relación a la pertenencia étnica, 9% (n=45) se identifican como de pueblo indígena u originario, donde 11% (n=34) de género femenino pertenecen a pueblo indígena u originario, frente al 6% (n=10) de género masculino en esa categoría.

Entre las personas que respondieron que se identifican como pertenecientes a pueblo originario encontramos: mapuche (27) Diaguita (11), Aymara (3), y otros (2).

En relación a personas con discapacidad, se presentan 3 casos de discapacidad permanente y severa, los tres de género femenino. Por otra parte, 6% expresa tener una discapacidad permanente pero leve y 1% temporal.

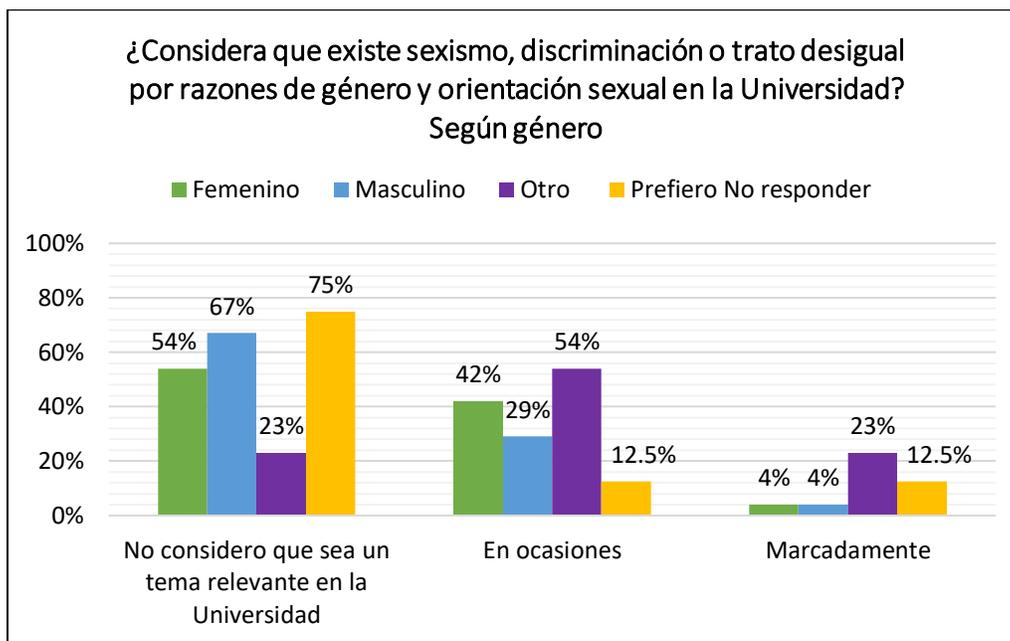
6.4.1. Sub dimensión: Discriminación

- **Indicador: Percepción de discriminación**

Este indicador, al igual que para los otros estamentos, se consideró como variable dentro de la encuesta. En este estamento 67% del grupo masculino no cree que es un tema relevante, frente a 54% que comparte esta opinión en el grupo femenino, y 23% en el grupo de otro género. Así mismo,

la opinión de que esto se da “en ocasiones” o “marcadamente”, es de 46% en el grupo femenino, de 33% en el grupo masculino y de 77% entre estudiantes de un género distinto.

Gráfico 14: Percepción sexismo, discriminación o trato desigual. Estamento estudiantil



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Al consultar si considera que en los últimos años ha vivido algún tipo de exclusión por razones de género u orientación sexual, un 7% señala que sí. En cuanto a las diferencias por género, 6% del género femenino indica haber sufrido algún tipo de exclusión, 7% en el grupo masculino, y 19% en el grupo de otro género.

Tabla 86: En los últimos 3 años ¿Considera que alguna vez lo(a) han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por razones de género u orientación sexual?

Exclusión según género	Femenino	Masculino	Otro ³⁴	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%	%
Sí	6	7	19	12	7
No	94	93	81	88	93
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

³⁴ Otro hace referencia a personas que no se sienten identificadas con los géneros binarios desde el modelo hegemónico. Aquí tienen cabida géneros no binarios, no conformes, entre otros.

Por otra parte, entre las orientaciones sexuales no heterosexuales, también se observa que aumenta la proporción de quienes consideran que se les ha excluido respecto de las que no.

Tabla 87: En los últimos 3 años ¿Considera que alguna vez lo(a) han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por razones de género u orientación sexual?

Exclusión según orientación sexual	Heterosexual	Homosexual	Bisexual	Otra	Prefiero no decirlo	Total
	%	%	%	%	%	%
Si	6	10	9	15	11	7
No	94	90	91	85	89	93
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Entre las exclusiones vividas por estudiantes de género femenino se indican: actividades deportivas, extracurriculares, *“en clases por profesores misóginos”*³⁵, actividades laborales con otros compañeros, de participar o expresar su opinión, de roles de decisión, de puestos de trabajo por tener menores de edad a cargo, de grupos sociales, de ingreso a un doctorado, promoción laboral y organización estudiantil.

Entre los estudiantes de género masculino se indican exclusiones como: participar en una charla, de cargos, de *“un trabajo grupal por parte de una profesora”* (Estudiante hombre), de premios designados por cuotas, de promociones laborales, eventos donde se excluyeron hombres heterosexuales, en un caso indica que se le excluyó de *“postular a un cargo por priorizarse personas LGTB”* (Estudiante hombre), otro de un trabajo en el que *“sólo contrataban mujeres atractivas”* (Estudiante hombre), y otro que se sintió que le excluyeron a favor de otra persona *“que era gay”* (Estudiante hombre).

En cuanto a personas de otro género y disidencias indican exclusiones como: actividades de la Universidad, actividades deportivas, *“de todo ámbito que se embarque en el binarismo heteropatriarcal”* (Estudiante de disidencias sexogenéricas), de grupos sociales, de oportunidades laborales, de grupos de trabajo y amistades, de expresarse y opinar en el ámbito familiar, de grupos sociales en la universidad y de clases en etapa escolar, de optar por espacios con mayor visibilidad. Una persona señala que sus compañeros le excluyeron de clases en 2019 y que le vulneraron en su internado por su orientación sexual, específicamente una docente de campo clínico y compañeros de práctica.

En la misma línea, al consultar si considera que exista discriminación u obstáculos específicos para estudiantes de disidencias sexogenéricas, el 14% de los casos señala que “sí”, en otro 15% que “es relativo” y 22% considera que “no”.

³⁵ Esta respuesta, como las que se citan a continuación, corresponden a respuestas entregadas de manera anónima en la encuesta.

En el grupo femenino 22% señala que no lo percibe, frente al 25% en el grupo masculino que opina igual. En el grupo femenino 28% por su parte indica bien o que sí o que “es relativo”, frente al 26% del grupo masculino que señala lo mismo. Entre estudiantes de otro género por su parte 70% considera que Sí o que “es relativo”.

Tabla 88: ¿Considera que hay discriminación u obstáculos específicos para estudiantes de disidencias sexo genéricas?

Nivel	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%	%
Si	15	10	39	12	14
Es relativo	13	16	31	38	15
No	22	25	4	0	22
No sabe/no responde	50	49	26	50	49
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Al observar las opiniones en el grupo de disidencia u orientación no heterosexual, la proporción de estudiantes que afirma que Sí hay discriminación u obstáculos, o bien que “es relativo”, es de 43%. Esto frente al 29% del total general.

Tabla 89: ¿Considera que hay discriminación u obstáculos específicos para estudiantes de otro género u orientación sexual?

Nivel	No heterosexual	
	N°	%
Si	35	21
Es relativo	36	22
No	26	15
No sabe/no responde	70	42
Total	167	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Entre las estudiantes de género femenino que señalan que esto “es relativo”, especifican asuntos como: que esto sucede a veces, que depende de contextos o de cada caso, que depende de otros factores (interseccionalidad), que depende de la carrera, que algunos profesores “no tienen la delicadeza para referirse a esos temas” (Estudiante mujer); que cree que puede pasar si su orientación sexual o la de sus compañeros fuese conocida; que si bien no le ha ocurrido cree que es

posible que suceda por comentarios sexistas o discriminatorios; que depende de la calidad de los profesores.

Un caso señala que la UCEN es avanzada en el tema de disidencias en relación a otras instituciones educacionales, pero que aún algunos docentes no aceptan la diversidad de orientaciones o implementar la perspectiva de género. Algunas indican específicamente sobre el tema de los baños mixtos que esto no es comprendido por todos. En un caso indica que *“faltan espacios que les validen como tal, además de mayor presencia política y de organización”* (Estudiante mujer), otro que *“gran parte de los alumnos no aceptan o respetan otras identidades como el no binarismo haciendo comentarios despectivos o negando su existencia, casi acorralando a estos y esperando una respuesta que no les corresponde”* (Estudiante mujer); otro que *“he visto situaciones de acoso por parte de estudiantes a otros por su orientación sexual”* (Estudiante mujer); *“se pueden presentar obstáculos como la carencia de lugares más inclusivos dentro de la universidad”* (Estudiante mujer).

En cuanto a estudiantes de género masculino indican asuntos como: que depende de los entornos, las situaciones y de las personas, que a algunos les puede suceder dependiendo de la apariencia o de la personalidad, que aún existen profesores, funcionarios y estudiantes que *“no miden sus palabras, gestos o acciones”* (Estudiante hombre); que siempre existirá cierto grado de discriminación; que no es sistemático o institucional sino que depende de las personas; que la discriminación es de parte de las personas y no de la institución; que la gravedad depende de factores subjetivos; que el contexto participa pasivamente; que a veces no se respeta el nombre social; que puede ocurrir por falta de conocimiento, por ejemplo, sobre el protocolo de género. En un caso señala en particular en el contexto de la carrera de Derecho *“hay que ser estúpido como para expresarlo a viva voz”* (Estudiante hombre). Otro caso indica *“tienen ciertos beneficios ante la sociedad y también tienen contras”* (Estudiante hombre).

En cuanto a comentarios de personas de “otro género”, mencionan cuestiones como: que sucede de manera indirecta en el lenguaje no inclusivo y el no uso de pronombres adecuados; que hay discriminación por la apariencia de las personas; que hay problemas en el ámbito deportivo; que no es tomado en cuenta el tema en la Universidad; que lo percibe en murmuraciones y miradas cuando pasan las personas; que las personas no se defienden por temor a represalias.

6.4.2. Subdimensión: Diversidad

- **Indicador: Uso de nombre social**

Según el informe anual de la UGD, implementada en Santiago (2021),

“Seis estudiantes realizaron su cambio de nombre social. Esto quiere decir que se los habilitó con el nombre con el cual se identifican en el correo electrónico, la Tarjeta Universitaria Inteligente (TUI) y la lista de asistencia. Respecto de la modificación del nombre registral, cambio que se produce cuando la identidad de género de quien lo solicita no coincide con su sexo y nombre asignado al nacer, se registró en 28 ocasiones, modificando todos los registros de la UCEN. Mientras que el cambio de nombre legal, que no necesariamente tiene que ver con la identidad de género, lo realizaron cuatro personas del

ámbito estudiantil, es decir, cambiaron sus apellidos o nombres también en todos los registros de la UCEN”.

Tabla 90: Tipo de solicitud de cambio de nombre

Sede	Tipo de solicitudes	Subtotal
Santiago	Social	6
	Registral	28
	Legal	4
	Total	38

Fuente: Informe para cuenta anual 2021 Unidad de Género y Diversidad

La última información compartida por DAVE Santiago, actualizada en mayo de 2022, indica en sus registros de la Sede Santiago que 11 han sido las solicitudes de cambio de nombre social y 52 de cambio de nombre legal. Es importante mencionar que no se incorporan en estos datos las solicitudes actualizadas con relación al cambio de nombre registral.

Tabla 91: Registros de medidas afirmativas y su seguimiento

Registros de medidas afirmativas y su seguimiento (solicitudes por año uso de nombre social, otros) / carreras/género/otros. Sede Santiago	
CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL	11
CAMBIO DE NOMBRE LEGAL	52

Fuente: DAVE Santiago, 2022

- **Indicador: Percepción de diversidad**

Para este indicador se levantó información en la encuesta, al consultar qué tan cómodos/as se sienten al expresar su identidad de género y/u orientación sexual en la UCEN.

Como resultados, se observa que, sin distinción de género, 71% indica que esto ocurre “siempre” y 15% “gran parte del tiempo”. Por otra parte, 9% indica que esto ocurre “medianamente” y para 5% de los y las estudiantes señala que “nada cómodo/a”.

En cuanto a las diferencias encontradas por categorías sexo genéricas, la proporción del género masculino y femenino que no sienten incomodidad es similar, en torno al 74%. Para personas de otro género, sin embargo, la proporción se reduce a 35%. Entre quienes se sienten “medianamente” o “nada cómodo/a”, un 11% de género femenino señala esa posición, 13% de estudiantes de género masculino y 34% de otro género.

Tabla 92: ¿Se siente cómodo/a al expresar su identidad de género y/u orientación sexual en la Universidad?

Comodidad según género	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%	%
Nada cómodo/a	3	6	19	13	5
Medianamente	8	7	15	37	9
Gran parte del tiempo	15	13	31	25	15
Siempre	74	74	35	25	71
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En el grupo de orientación sexual disidente (al menos 32% del estudiantado participante), se observa que mientras 86% del grupo que se define como heterosexual, está cómodo “siempre” al expresar su identidad de género u orientación sexual, en esta categoría baja al 54% en el grupo homosexual, al 43% en el bisexual y 30% de otra identidad. Mientras quienes declaran “medianamente” o “nada cómodo/a” las proporciones se elevan notablemente en las categorías de orientación no heterosexual.

Tabla 93: ¿Se siente cómodo/a al expresar su identidad de género y/u orientación sexual en la Universidad?

Comodidad según orientación sexual	Heterosexual	Homosexual	Bisexual	Otra	Prefiero no decirlo	Total
	%	%	%	%	%	%
Nada cómodo/a	2	3	12	15	5	5
Medianamente	3	15	17	29	17	9
Gran parte del tiempo	9	28	28	26	28	15
Siempre	86	54	43	30	50	71
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

- **Indicador: Percepción de diversidad**

Desde lo cualitativo, las personas consultadas destacan y valoran los avances en relación a la percepción y respeto por las diversidades. Sin embargo, se califican como avances lentos y de corto alcance que requieren de mayor profundidad y ser sostenidos en el tiempo.

“(…) En cuanto a las disidencias encuentro que la universidad ha avanzado mucho (….) por ejemplo en mi facultad hay un baño digamos que es para no binarios por ejemplo, o para estas personas que se consideran con los pronombres “elles”, (….) siento que eso igual es un gran avance porque es un tema muy relevante que no se sientan cómodos para poder ingresar a algo tan básico como es el baño. (….) siento que, como mencionaba la compañera también hay muchos profes que reconocen también estos pronombres y que los respetan, digamos, porque hay muchos compañeros que ellos mismos lo manifiestan(…) y el profe o la profesora lo respeta y eso se valora muchísimo (….) así es que yo encuentro que en temas como de espacio se podría decir y respeto dentro de la universidad(…) a estas disidencias en general, se les está respetando, se les está dando muchos espacios para que pueda ser ellos mismos” (Estudiante mujer).

6.5. Violencia de género y hostigamiento sexual

6.5.1. Subdimensión Conocimiento del protocolo existente

En la consulta realizada en la encuesta respecto al conocimiento del Protocolo de Género y Actuación ante todo tipo de Agresión y/o Discriminación de la Universidad, se obtuvo que un 24% del género femenino y un 15% del masculino está en conocimiento, proporción levemente superior en personas de otro género (27%). Estas proporciones son significativamente inferiores en relación a los otros estamentos.

Tabla 94: ¿Conoce usted el protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación que existe en la Universidad Central?

Conocimiento	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%	%
Sí	24	15	27	12	22
No	76	85	73	88	78
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

6.5.1. Subdimensión: Vivencia

Respecto a la vivencia de situaciones de violencia, agresión y/o discriminación en la universidad, en el estamento de estudiantes, 42% en total indica haber experimentado alguna de las situaciones mencionadas. En el grupo de género femenino esto se menciona que ha ocurrido en 45% de los casos, mientras que se habría dado en 31% del género masculino. En el caso de personas de otro género sube a 73% la proporción.

Tabla 95: ¿Ha experimentado alguna situación de violencia o agresión en la UCEN? Estudiantes

Estamento académico	Femenino		Masculino		Otro		Prefiere no responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No me ha pasado o no he vivido alguna situación de violencia	182	55	111	69	7	27	4	50	304	58
Ha vivido una o más de estas situaciones	147	45	50	31	19	73	4	50	220	42
Total	329	100	161	100	26	100	8	100	524	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Como información adicional, en 65% de los casos se experimentó más de una situación, mientras en 35% de los casos solo se seleccionó una de ellas. En el grupo femenino esta proporción es de 62%, de 64% en el género masculino, y de 90% en estudiantes de otro género.

Tabla 96: ¿Ha experimentado alguna situación de violencia o agresión en la UCEN? Estudiantes

Estamento estudiante	Femenino		Masculino		Otro		Prefiero No responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Vivencia de 2 o más situaciones	91	64	32	22	17	12	3	2	143	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Se observa mayor cantidad de casos en las siguientes situaciones: “Piropos o cometario no deseados acerca de su apariencia” (14%), afectando en 66% a casos de género femenino 23% género masculino y 11% a casos de otro género. Otros tipos de agresiones frecuentes son “Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten” (13% de las menciones), “Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa” (13%), “Invasión del espacio personal por personas no cercanas” (9%). En todos estos casos la proporción del grupo femenino es notablemente superior al del grupo masculino afectado.

En cuanto a la vivencia de agresiones más graves, aparece en 4 casos de género femenino, 9 de género masculino y 9 de personas de otro género el uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales. Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados se señalan en 3 casos de género femenino, 10 de género masculino y 3 de personas de otro género.

Tabla 97: ¿Ha vivido usted alguna de las siguientes situaciones en la Universidad Central? Concentración según género

Vivencia situaciones	Femenino		Masculino		Otro		Prefiero no responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	28	6	23	10	10	10	2	33	63	8
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	73	16	25	10	12	11	0	0	111	14
Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten	68	15	21	9	13	12	2	33	101	13
Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	66	15	23	10	7	7	0	0	104	13
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	31	7	16	7	3	3	1	17	54	7
Llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados	16	4	13	5	3	3	0	0	33	4
Amenazas si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	2	12	5	4	4	0	0	21	3
Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual	12	3	11	4	6	6	0	0	27	3
Roces, contacto físico no deseado	27	6	17	7	3	3	0	0	50	6
Presión verbal para tener relaciones sexuales	8	2	10	4	3	3	0	0	21	3
Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados	3	1	10	4	3	3	0	0	16	2
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	4	1	9	4	9	9	0	0	16	2
Invasión del espacio personal por personas no cercanas	47	10	16	7	10	10	1	17	73	9
Comentarios o actitudes violentas o discriminatorias por motivos de su expresión de género y/u orientación sexual.	23	5	16	7	8	8	0	0	49	6

Comentarios o actitudes racistas/xenófobas o discriminatorias de algún tipo (no vinculadas al género y orientación sexual)	30	7	17	7	8	8	0	0	55	7
Total	442	100	239	100	102	100	6	100	794	100

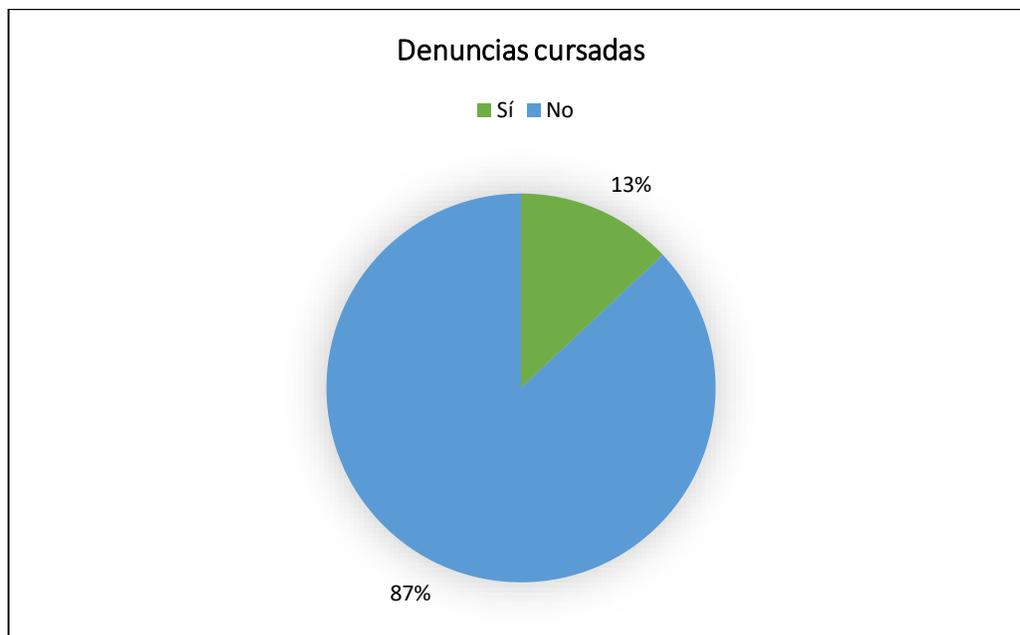
Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

6.5.2. Subdimensión: Denuncias

Para esta dimensión, al igual que en los otros estamentos se consideraron inicialmente tres indicadores: (a) cantidad de denuncias, (b) proporción de personas según género que vivenciaron hostigamiento y denunciaron el hecho y, (c) resolución y seguimiento de las denuncias. Sin embargo, dado que la información de las denuncias es confidencial, no se logró disponer de información detallada de denuncias formales, por lo tanto, tampoco respecto de la resolución y seguimiento de ellas.

Solo se cuenta con algunos datos informados en porcentajes en el Informe de Gestión UGD 2021. Este documento indica, por ejemplo, que, del total de demandas de atención, un 13% derivó en denuncias por protocolo de género, destacando que quienes son denunciados por protocolo de género desagregado por sexo, corresponden en un 100% a hombres.

Gráfico 15: Proporción de denuncias por Protocolo de género del total de solicitudes de atención



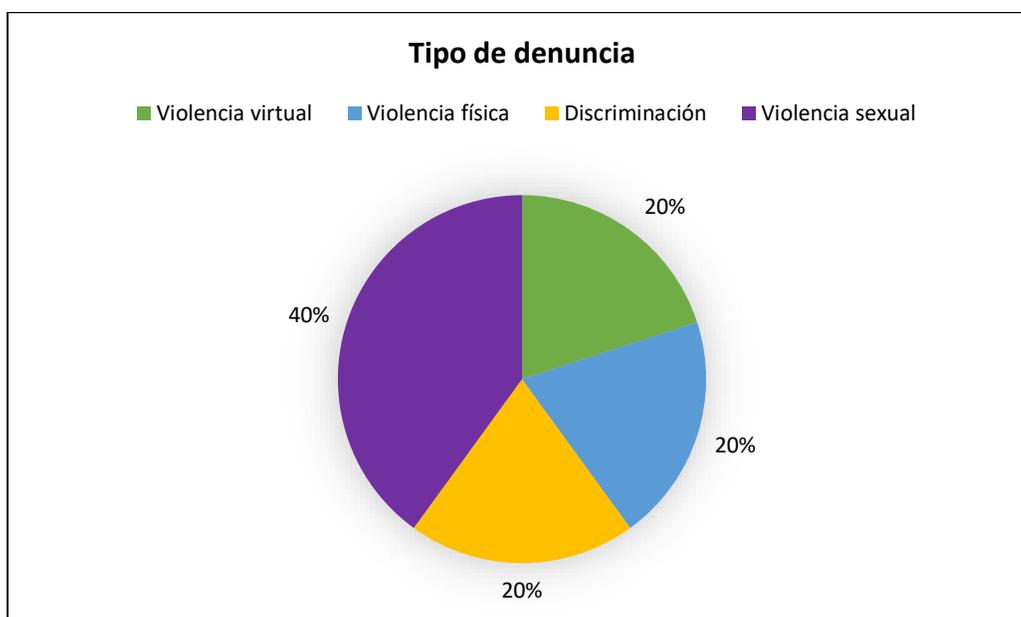
Fuente: Informe para cuenta anual 2021 Unidad de Género y Diversidad

Nota: La información en el informe está expresada solo en porcentajes, no informa cantidades.

Respecto a los tipos de denuncia, la UGD destaca lo siguiente (2021):

“un 40% corresponde a violencia sexual, lo que también se condice con los resultados del gráfico cinco sobre los motivos de consulta, a la hora de recibir atención psicológica. Esto da cuenta de una mayor problematización y afectación respecto de esta temática, que lleva a las personas a cursar una denuncia buscando en su mayoría una sanción, a fin de interrumpir este tipo de conductas, que contribuya a reparar la experiencia vivida. Por otra parte, la violencia virtual, física y la discriminación, obtienen cada una un 20% de las denuncias realizadas”.

Gráfico 16: Denuncias desagregadas según tipo de violencia de género, período 2021



Fuente: Informe para cuenta anual 2021 Unidad de Género y Diversidad
Nota: La información en el informe está expresada solo en porcentajes, no informa cantidades

- **Indicador: Proporción de personas según género que vivenciaron hostigamiento y denunciaron el hecho**

Al consultar por la toma de acción ante la agresión en 133 casos, 74% de los casos indican haber vivido alguna de las situaciones señaladas, se indica que no hizo nada. Entre las respuestas que se ofrecieron, en 19 casos se optó por conversarlo con el equipo involucrado³⁶, y en 4 casos (3 género femenino y 1 masculino) señalan haber utilizado el protocolo para estos efectos.

³⁶ En el caso del estamento de estudiantes la respuesta “Conversarlo con el equipo involucrado” puede interpretarse en relación con el contexto en el que se habría dado la agresión.

Tabla 98: Si contestó Sí en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿qué hizo?

¿Qué hizo?	Femenino		Masculino		Otro		Prefiero no responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Conversarlo con el equipo involucrado	15	13	4	9	0	0	0	0	19	10
Pidió mediación a su jefatura directa	1	1	1	2	0	0	0	0	2	1
Pidió una investigación	2	2	1	2	0	0	0	0	3	2
Usó el Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la Universidad Central	3	3	1	2	0	0	0	0	4	2
Pidió una asesoría en esta institución	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrató un abogado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia	3	2	2	4	0	0	0	0	5	3
Nada	85	71	35	73	10	91	3	100	133	74
Otra	10	8	4	8	1	9	0	0	15	8
Total	119	100	48	100	11	100	3	100	181	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Al preguntar al grupo que indicó no haber hecho nada, entre los motivos destacados, en gran parte de los casos se señala que: “no quería que le considerasen una persona conflictiva”, “no sabía qué hacer” y: “pensó que las autoridades no iban a hacer nada”.

Tabla 99: Si respondió “Nada”, ¿por qué no tomó alguna medida al respecto?

¿Qué hizo?	Femenino		Masculino		Otro		Prefiero no responder		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No le dio importancia	30	13	13	25	5	11	0	0	35	11
No sabía qué hacer	38	17	5	9	9	21	0	0	52	17
No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva	44	19	6	11	7	16	1	25	58	18
Pensó que las autoridades no iban a hacer nada	33	15	6	11	6	14	2	50	47	15
Pensó que podrían tomar represalias	19	8	4	8	3	7	1	25	27	9
Tuvo miedo de la posible reacción del (a) agresor (a)	22	10	4	8	6	14	0	0	32	10
Temía dañar su propia reputación	14	6	7	13	4	9	0	0	25	8
No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia	24	11	8	15	2	4	0	0	34	11
Prefiero no responder	2	1	0	0	2	4	0	0	4	1
Otra	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Total	227	100	53	100	44	100	4	100	315	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

6.5.3. Subdimensión: Opiniones y percepciones

- **Indicador: Opiniones sobre la violencia y acoso en la Universidad**

Respecto de la percepción de los problemas de acoso y hostigamiento en la Universidad, en el estamento de estudiantes un 33% señala que ese tipo de situaciones “existe como en todas partes”; 25% de estudiantes de género masculino opina que “no hay mayores problemas de este tipo”, frente al 17% de género femenino y 4% de personas de otro género.

Quienes perciben que en el espacio universitario presenta una mayor cantidad de las situaciones descritas son con un 9% de estudiantes de género femenino, un 7% de género masculino, y un 11% de estudiantes de otro género.

Tabla 100: Desde su percepción y considerando su experiencia durante los tres últimos años, ¿Qué piensa acerca de los problemas de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Central?

Percepción	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%	%
Este tipo de situaciones existe como en todas partes	33	29	50	37	33
No hay mayores problemas de este tipo	17	25	4	12	19
Parece que han disminuido el último tiempo	15	11	12	13	14
Pareciera que en este espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones	9	7	11	13	8
Prefiero no responder	26	28	23	25	26
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

- **Indicador: Opinión sobre causas, factores que incrementan los riesgos de ocurrencia**

Desde la indagación cualitativa se evidencia una valoración, desde las y los estudiantes consultados, referida a la importancia de la existencia de una normativa clara y de un protocolo de acción frente a las situaciones de abuso sexual y acoso, que entrega bases de seguridad que son percibidas como factores protectores.

“Una política (de género) permite sentir que hay respaldo. Al no estar al tanto de que existe un protocolo eso genera riesgo. Por ello la existencia de una política da mayor seguridad (...) entre los factores protectores creo que los protocolos de género, el manual de convivencia estudiantil, los reglamentos que visibilizan estos temas, son fundamentales”
(Estudiante mujer).

6.6. Carga doméstica y conciliación de labores

6.6.1. Subdimensión: Carga doméstica y conciliación del trabajo

Para el estamento de estudiantes en esta subdimensión se seleccionaron los indicadores: (a) trabajo de estudiantes según género, (b) horas dedicadas a distintas actividades, (c) personas en roles de cuidado y (d) opiniones y percepciones sobre el tema.

- **Indicador: Trabajo estudiantes por género**

Un 46% del estudiantado trabaja. Entre el género femenino la proporción baja a 43% y en el masculino aumenta a 56%

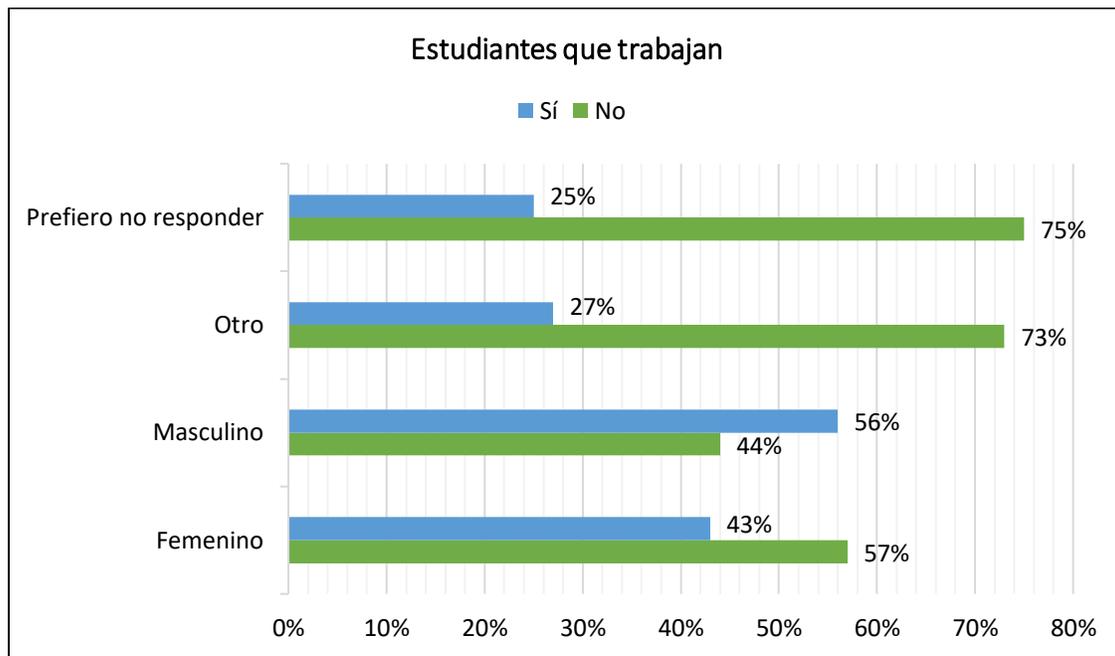
Tabla 101: ¿Trabajas?

Trabajo	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero no responder	Total
	%	%	%	%	%
No	57	44	73	75	54
Si	43	56	27	25	46
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En el gráfico N° 17 se aprecian las proporciones por concentración en cada grupo.

Gráfico 17: Proporciones de estudiantes que trabajan según género



Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En cuanto al tiempo que dedica al trabajo, 76% del grupo masculino frente al 69% de estudiantes de género femenino, trabaja más de 8 horas a la semana.

Tabla 102: ¿Cuántas horas a la semana dedica al trabajo?

Horas dedicadas al trabajo	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero no responder	Total
	%	%	%	%	%
Entre 1 y 2 horas	1	1	0	0	1
Entre 3 y 4 horas	4	3	29	0	4
Entre 5 y 6 horas	13	7	0	0	10
Entre 7 y 8 horas	13	13	0	0	12
Más de 8 horas	69	76	71	100	72
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En este aspecto, 46% del género femenino, frente al 42% del masculino, considera que el trabajo dificulta el avance de sus estudios.

- **Indicador: Horas dedicadas a distintas actividades**

En relación al uso del tiempo, de lo consultado en la encuesta destacamos los siguientes indicadores diferenciados por género:

En relación al uso del tiempo de estudiantes de género femenino, 5% destinó más de 8 horas a la semana a la preparación de alimentos, mientras 9% de ellas no destinó tiempo a esa tarea. Por otra parte, 14% de ellas destinó más de 8 horas al cuidado de niños/as u otras personas. 58% de las estudiantes destinó a lo menos 3 horas semanales a labores de limpieza de la casa, y 28% al menos 3 horas a la compra de víveres y abarrotes. También, 91% destinó al menos 1 hora a la semana al arreglo y cuidado de ropa.

En cuanto al transporte, 23% de las estudiantes destina más de 7 horas a ello, y 21% destina más de 8 horas semanales a trabajos remunerados, mientras 50% no realizaría trabajos remunerados.

Por otra parte, 20% de ellas no destinó nada de tiempo al cuidado personal, y 11% nada de tiempo al ocio y la recreación. 79% de las estudiantes no destinó tiempo a participación social, política o comunitaria.

En relación al uso del tiempo en estudiantes de género masculino, 4% de ellos destinó más de 8 horas a la semana a la preparación de alimentos, mientras 9% no destinó tiempo a esa tarea. Esto frente al 5% y 9% en los mismos indicadores para las estudiantes de género femenino.

En cuanto a labores de cuidado de niños/as u otras personas, 6% de los estudiantes indicó haber dedicado más de 8 horas a esta labor, esto frente al 14% de estudiantes del grupo femenino que destinó más de 8 horas al cuidado de niños/as u otras personas.

51% de los estudiantes del género masculino, frente a 58% de estudiantes del género femenino, destinó a lo menos 3 horas semanales a labores de limpieza de la casa, y 30% al menos 3 horas a la compra de víveres y abarrotes, proporción cercana a estudiantes del grupo femenino (30%). También, 87% (frente al 91% del grupo femenino), destinó a lo menos 1 hora a la semana al arreglo y cuidado de ropa.

En cuanto al transporte, 26% (frente al 23% del grupo femenino) destina más de 7 horas a ello, y 34% (frente a 21% del grupo femenino) destina más de 8 horas semanales a trabajos remunerados.

Por otra parte, 12% (frente a 20% del grupo femenino) no destinó nada de tiempo al cuidado personal, y 9% (frente a 11% en el grupo femenino) nada de tiempo al ocio y la recreación. 70% de estudiantes, frente a 79% en el caso de las mujeres, no destinó tiempo a participación social, política o comunitaria.

En el grupo de estudiantes de otro género (no masculino, ni femenino), aunque son solo 26 casos, presentamos los resultados obtenidos, de lo que destaca que 50% no destina nada de tiempo al pago de servicios; 12% destina más de 8 horas a cocinar.

Por otra parte, solo una persona dedica más de 8 horas al cuidado de niños/as u otras personas, pero 54% dedica al menos 1 hora semanal a esa tarea. Mientras, 5 personas (19%) señalan que destinan más de 8 horas al cuidado de plantas y/o mascotas.

Fueron 4 personas en este grupo (15%) que no dedican nada de tiempo a su cuidado personal, y 2 personas (8%), señalan que en promedio no dedican nada de tiempo al ocio y la recreación. También 4 personas (15%) indican que trabajan de manera remunerada más de 8 horas semanales, mientras 65% no dedica nada de tiempo a trabajos remunerados.

En cuanto a la participación social, política o comunitaria, 58% en este grupo no destina nada de tiempo a ello.

Tabla 103: Indicadores uso del tiempo. Estudiantes

Indicadores uso del tiempo estudiantes	Femenino	Masculino	Otro género
Destina más de 8 horas semanales a la preparación de alimentos	5%	4%	12%
Destinó más de 8 horas semanales al cuidado de niños/as u otras personas	14%	6%	4%
Destinó a lo menos 3 horas semanales a labores de limpieza de la casa	58%	51%	38%
Destinó al menos 3 horas semanales a la compra de víveres y abarrotes	28%	30%	42%
Destinó a lo menos 1 hora a la semana al arreglo y cuidado de ropa	91%	87%	85%
Destinó más de 7 horas semanales al transporte	23%	26%	31%
No destinó nada de tiempo al cuidado personal	20%	12%	15%
No destinó nada de tiempo al ocio y la recreación	11%	9%	8%

No destinó nada de tiempo a la participación social, política o comunitaria	79%	70%	58%
Destinó más de 8 horas semanales a trabajos remunerados	21%	34%	15%

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

- **Indicador: Personas en roles de cuidado**

De quienes participaron en la encuesta, 21% de estudiantes del segmento femenino tiene hijos, y 20% del segmento masculino también. Es decir, está equilibrado en la muestra participante.

Tabla 104: ¿Tiene hijos/as?

Hijos/as	Femenino	Masculino	Otro	Prefiere no responder	Total
	%	%	%	%	%
Sí	21	20	8	0	20
No	79	80	92	100	80
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Viven con sus hijos 86% de las y los estudiantes. Observando la concentración en cada género, 93% de las estudiantes de género femenino viven con sus hijos/as o al menos con algunos de ellos, mientras que esta proporción en el grupo masculino es de 69%. La brecha de género es en esta variable de 24%.

Tabla 105: Si tiene hijos/as, ¿vive con ellos/as?

Vive con ellos/as	Femenino	Masculino	Otro	Total
	%	%	%	%
Sí	83	66	100	78
No	7	31	0	14
Con alguno(s)	10	3	0	8
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

En lo concerniente a las labores de cuidado, un 62% en el grupo femenino frente a 43% en el grupo masculino señala haber tenido esa responsabilidad en los últimos tres años. La brecha en ese caso es de 19%.

Tabla 106: En los últimos tres años, ¿ha sido usted responsable de ejercer labores de cuidados a otras personas?

Responsable de cuidados	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero No responder
	%	%	%	%
No	38	57	31	75
Sí	62	43	69	25
Total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Con relación a las personas a cargo, 52% del grupo femenino indica que han sido responsables de infantes, frente a un 27% del estudiantado masculino en este caso. Siendo la brecha de 25%.

- **Indicador: Opiniones y percepciones**

Entre estudiantes que declaran haber tenido roles de cuidado, al consultar si consideran que su desempeño académico ha sido afectado por la responsabilidad en el cuidado de otras personas, un 31% del grupo femenino indica que sí se ha afectado, frente a un 23% del grupo masculino que estima que así ha sido. Siendo la brecha en este caso de 8%.

Tabla 107: ¿Siente que su desempeño académico en la Universidad Central se ha visto afectado por responsabilizarse por el cuidado de otras personas?

Afectación por labores de cuidado	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero No responder	Total
	%	%	%	%	%
Sí	31	23	42	25	29
No	69	77	58	75	71
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Género y Diversidad Universidad Central 2022

Principales Hallazgos del Estamento Estudiantil

- Este estamento valora positivamente la relevancia y el impacto en la vida de las mujeres estudiantes que ha dado la posibilidad de contar con un protocolo formal, oportuno y pertinente para contener y procesar las denuncias de abuso sexual en la comunidad universitaria
- Hay consenso entre las y los estudiantes consultados acerca de la necesidad de fortalecer espacios de comunicación y generar canales de difusión más eficientes en torno a transmitir los alcances del protocolo para todos los estamentos.
- Para el estamento estudiantil, la falta de consenso sobre el uso del lenguaje inclusivo afecta directamente a los resultados de las comunicaciones para instalar la reflexión y ejecución de prácticas o acciones con enfoque de género. Se evidencia una fragmentación en las comunicaciones internas de la universidad, que se adhiere a las que ya existen por razones territoriales y de facultades.
- Para las mujeres estudiantes, son las agrupaciones feministas estudiantiles y académicas quienes instalan la idea de liderar el proceso con sus propias formas, las que para la racionalidad tradicional resultan nuevas y poco asimilables. En esa línea, la toma de 2018 es concebida como un proceso gatillante de un cambio cultural aún en curso y desarrollo.

7. CONCLUSIONES

Las desigualdades de género en las IES existen y se expresan de manera particular en función de la tradición de este tipo de instituciones, su finalidad y estructura, así como los tipos de vínculos e interacciones que generan. La necesidad de hacerse cargo de ello desde los contextos particulares viene tanto desde imperativos funcionales y legales, como de las demandas sociales y sensibilidades que piden ser parte de este proceso.

Esta cita lo resume de manera clara:

“(...) En la universidad es posible observar todas las prácticas patriarcales que están en la sociedad, prácticas que parten de ellos mismos, como, por ejemplo, a qué hora son las reuniones, medidas de conciliación familia, trabajo, opiniones prejuicios en los permisos, costos que tiene la mujer cuando se pone a la familia en primer lugar” (Académica).

En este sentido, uno de los principales desafíos para este tipo de instituciones es que el proceso de desarrollo en la materia no tenga solo un carácter reactivo o de implementación de medidas de carácter vertical (normativo), sino que permita que se permee una reflexión que colabore a su madurez en distintas escalas y ámbitos de las interacciones, el clima social y la cultura universitaria.

El estudio de diagnóstico que se reporta en el presente informe, tuvo por propósito general realizar una aproximación exploratoria y descriptiva de las dinámicas de las relaciones de género presentes en la UCEN, considerando el proceso de incorporación y desarrollo institucional y, al mismo tiempo, relevar una mirada diferenciada a nivel de estamentos para las distintas dimensiones en las que se pudiesen identificar inequidades, brechas, discriminaciones y violencias.

Las dimensiones seleccionadas para este ejercicio, son de uso frecuente en este tipo de diagnósticos y cabe destacar, como se indica en el apartado de marco conceptual, que su separación obedece solamente a necesidades de análisis. La complejidad de la realidad nos invita a mirar estas dimensiones y sus variables en permanente interacción.

Del mismo modo, la división del análisis por estamentos no pretendía excluir una observación de las dinámicas y relaciones que se establecen entre los distintos roles, funciones y posiciones que juegan los/as sujetos en la vida universitaria –muchas veces múltiples y no tan claramente delimitados– por ejemplo, personal docente o funcionarios/as que también estudian o personal académico con funciones administrativas.

A continuación, se expondrán algunos elementos clave en relación a los principales nudos críticos y desafíos que se identificaron a partir de los resultados del estudio por estamento e instancias participativas de análisis.

La información que da cuenta del estado de situación del enfoque de género y diversidad en la UCEN, se encuentra dispersa y fragmentada. No existe un repositorio centralizado que permita no sólo visibilizar y comunicar lo realizado, sino proyectar una estrategia integral que organice y articule las distintas dimensiones involucradas y definidas en el propósito de la UGD.

Las condiciones de virtualidad generadas por la pandemia y luego el retorno gradual a la presencialidad de las actividades universitarias, dejó en evidencia un retroceso en la visibilización y sensibilización del tema, respecto de lo avanzado en los años 2018 y 2019.

A partir del año 2020 a la fecha, es posible afirmar que existe una desinformación profunda sobre las acciones desarrolladas o, al menos, un conocimiento de ellas limitado y condicionado por la potencial cercanía con el tema (ya sea conceptual o territorial). Se distingue, además, una visión crítica sobre los tiempos y profundidad que implica un cambio de mirada cultural sobre el género y las diversidades. Hay consenso en que se trata de un cambio lento y de las resistencias estructurales presentes en la dinámica de la universidad. Entre ellas, la distribución equitativa de hombres y mujeres en cargos de toma de decisión, así como un marcado centralismo (en desmedro de regiones) en la definición de acciones afirmativas, aparece destacado en el relato diagnosticado.

Producto de los efectos de la pandemia ya mencionados, la dispersión y poca actualización de datos y la rotación de profesionales en el equipo de la UGD, se evidencia a partir de la observación realizada, un bajo impacto comunicacional y de sensibilización de las temáticas referidas. Las estrategias realizadas no alcanzan a abarcar a todos los estamentos y los niveles de desconocimiento de las acciones realizadas son altos. Se hace necesaria una mayor formación y capacitación en temas de género y diversidades que incluya una mirada ausente en la fuentes de información sugeridas para este diagnóstico, esta es, la mirada de migrantes y pueblos originarios presentes en todos los estamentos, especialmente, en el de funcionarias/os y administrativas/os.

El público objetivo de las acciones y propuestas de la UGD, donde se evidencia mayor impacto, conocimiento y compromiso para instalar la temática en la comunidad, es el estamento estudiantil. La pandemia, sin embargo, marcó un retroceso en lo avanzado y obligó a generar un reimpulso de las acciones y las coordinaciones inter-estamentales y centro-regiones. Se declara desconocimiento por parte de este estamento y una sensación de falta de información sobre lo que se está realizando, lo que se pretende avanzar y cómo se hará.

El enfoque de género es mayormente comprendido en la cultura universitaria de la UCEN como una noción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Está formalmente instalado como propósito y objetivos institucionales, y su implicancia en la vida cotidiana de la comunidad universitaria en sus distintos ámbitos está aún en un desarrollo progresivo y en un asentamiento en términos culturales que, según se evidencia de las declaraciones recogidas, tomará tiempo.

Las acciones comunicacionales desplegadas tienen un impacto distinto de acuerdo al estamento al que apuntan. Se evidencia una mayor escucha, comprensión y compromiso del tema en estudiantes y menor a escasos niveles similares en académicos/as y funcionarios/as. El lenguaje inclusivo, en tanto, es percibido a nivel general (todos los estamentos) más como una “impostura” y no como una comprensión cabal de su sentido, propósitos y alcances al utilizarlo.

Las autoridades y directivos, a partir del discurso institucional promovido desde la rectoría, enfatizan la importancia de impulsar un sello distintivo de la UCEN centrado en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente, en el ámbito de la investigación y desarrollo. Esto repercute en acciones afirmativas concretas en los procesos de contratación de nuevas plazas académicas y producción de conocimiento científico.

Al mismo tiempo, es posible evidenciar a la luz de los resultados obtenidos que hay una cierta distancia o falta de información respecto de cómo comprender y abordar institucionalmente las diversidades presentes en la comunidad universitaria. Esto, a pesar de las acciones afirmativas impulsadas, que son vistas como aisladas o de escaso impacto (baños neutros y cambio de nombre social, por ejemplo).

En ese sentido, vemos que la vivencia de la equidad de género y diversidades en la comunidad universitaria, se expresa de dos maneras concretas: las denuncias de abuso sexual realizadas y que son investigadas y sancionadas a través de un protocolo formal; y las acciones afirmativas transversales que buscan promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, fundamentalmente en el ámbito de la generación de conocimiento.

Este último aspecto, se valora y comprende como un paso necesario e inevitable, ya que se ubica en un contexto de mejoramiento de la calidad académica y de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, en ese sentido, aparece como un espacio donde se están produciendo cambios profundos e importantes. Pero estos no son conocidos por todos los estamentos, incluso directivos.

Sobre ámbitos de participación en cargos de representación, carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral y violencia de género y hostigamiento sexual, la evidencia vuelve a señalar una falta de comunicación y sensibilización sobre estos temas. Los estamentos consultados, en su mayoría, desconocen los temas o sus percepciones están circunscritas a experiencias personales o en el mejor de los casos a situaciones visibilizadas entre sus pares.

Como se ha descrito anteriormente, la percepción de conocimiento sobre la temática se reduce a ciertas acciones afirmativas y a procesos de sanción mediante el protocolo ya mencionado. Se hace evidente, a partir de lo que se declara en cada estamento, la necesidad de conocer más el propósito y objetivos de la UGD y las acciones afirmativas que se impulsan.

Específicamente respecto de la participación en cargos de representación, se evidencia una estructura predominantemente masculina y, si bien, dados ciertos escenarios electorales dispuestos para algunos cargos directivos que han posibilitado el acceso de mujeres a espacios de toma de decisión, estos aparecen como simbólicos e insuficientes.

Se desprende de las entrevistas, talleres y encuestas realizadas que no existe una estrategia que aborde la falta de información y claridad conceptual sobre lo que significa trabajar las identidades de género, diversidades sexo genéricas, de pueblos originarios y migrantes, presentes en la comunidad. Sobre este aspecto es necesaria mayor información y traspaso de conocimientos de manera Inter estamental.

La presencia de una perspectiva inclusiva, que dé cuenta de las condiciones particulares en materias como la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento, de las personas identificadas con diversas identidades de género, no forma parte del relato institucional. Y al ser consultados al respecto los agentes claves entrevistados, declaran no tener suficiente información para pronunciarse de manera transversal.

En relación a la carga doméstica, conciliación y satisfacción laboral, desde el levantamiento de datos cualitativo es posible inferir que las acciones impulsadas no han sido suficientes para instalar el tema como una necesidad real. De acuerdo a las/os entrevistadas/os, en la universidad predomina una cultura machista que naturaliza una serie de dinámicas de trabajo que sostienen una dificultad para conciliar, por parte de la mujeres, las responsabilidades domésticas y las laborales. Esto se contrasta y evidencia desde de la ausencia de normativas al respecto (recursos humanos) hasta temas específicos y cotidianos como las decisiones para fijar horarios de reuniones de trabajo en momentos del día donde las mujeres, por ejemplo, no pueden asistir porque topa con sus dinámicas domésticas.

Sobre violencia de género y hostigamiento sexual, la principal conclusión es que si bien se valora la existencia de un protocolo que propone procedimientos de acción institucional frente a situaciones de violencia y acoso sexual, este instrumento no se conoce cabalmente y no se sabe cómo funciona.

Un aspecto relevante es que, a diferencia del estamento estudiantil, las situaciones de violencia y hostigamiento sexual en los estamentos académico y funcionario no se denuncian. Esto es particularmente grave porque todas las personas consultadas declararon saber, conocer o haber vivido situaciones de violencia y acoso sexual, pero la brecha entre dicha realidad y el número de denuncias es significativo.

Finalmente, respecto a la situación de investigación y desarrollo, las acciones realizadas en torno a equilibrar y considerar las trayectorias de hombres y mujeres de manera igualitaria y equitativa, al momento de postular a plazas académicas o generación de conocimiento, no son conocidas por el estamento académico. Ni siquiera entre pares y mucho menos si se compara entre ambas sedes regionales.

8. SUGERENCIAS Y 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.

REGISTROS, DOCUMENTACIÓN Y REFERENCIAS

DOCUMENTACIÓN Y REGISTROS DISPONIBLES

Dirección de apoyo y vida estudiantil [DAVE]

- Información sobre espacios de representación estudiantil (Santiago y Coquimbo).

Dirección general académica [DGA]

- Información Unidad Subdirección de Registro Curricular [SRC].
- Resoluciones y reglamentos internos.
- Instrumentos de evaluación docente.
- BB.DD Serie anual de promedios por carrera desde 2018-2021.

Recursos humanos [RR.HH]

- Información estadística.
- BBDD Excel Personal no académico entregada por equipo InES Género.
- BBDD Personal Extranjero UCEN (mayo).
- BBDD Reporte Cuerpo Académico abril 2022_1027_Académicos.

Normativa institucional. Disposiciones de orden organizacional

Organización general – Estatuto Orgánico vigente

- Resolución N° 111-1991 Reglamento General sobre la Organización Académica de la Universidad Central.
- Resolución N° 2304-2012 Modifica Resolución N°111-1991 en cuanto a funciones y atribuciones de los Decanos y constitución y funcionamiento de los consejos de la Facultad.
- Resolución N° 2305-2012 Fija texto refundido y actualiza Reglamento General sobre la Organización Académica de la Universidad Central de Chile.
- Resolución N° 2952-2013 Modifica artículo N°31 de la resolución N°2305-2012.
- Resolución N° 3909-2018 Modifica artículos en resoluciones N°2305-2012 y N°2952-2013, precedentes.
- Resolución N° 2503-2019 Aprueba creación de Consejos de Escuelas en Facultades.
- Circular N° 007-2019 Instruye procedimiento para elección, convocatoria o designación de miembros de Consejos de Escuelas en Facultades.

Rector, decanos y otras autoridades

- Resolución N° 707-2005 Reglamento nombramiento de Rector.
- Resolución N° 2326-2021 Texto refundido, sistematizado y coordinado del reglamento para la elección de decanos de la Universidad Central de Chile.
- Resolución N° 2327-2021 Calendario elección de decanos 2021-2022.
- Resolución N° 697-2012 Establece modalidad para nombrar directores de escuela, secretario de Facultad, secretario de Estudios, director de Unidad Académica y otras autoridades académicas de la Universidad Central.

- Resolución N° 2264-2012 Establece Reglamento para nombrar directores de Escuela y otras Autoridades académicas, según Resolución N°697-2012.
- Resolución N° 2841-2013 Modifica artículo 1° transitorio de la Resolución 2264-2012 sobre nombramiento de directores de Escuela y otras autoridades académicas.

Consejo académico

- Resolución N° 213-2002 Reglamento de funcionamiento de Consejo Académico.

Disposiciones de orden estudiantil – Reglamento general de estudios

- Resolución N° 112/1991 Reglamento General de Estudios.

Reglamento del alumno y procedimiento disciplinario

- Resolución N° 1156/2020 Modifica Reglamento de Convivencia y Vida Estudiantil.
- Resolución N° 4915/2014 Reglamento de Convivencia y Vida Estudiantil.

Actividades universitarias

- Circular N° 06/2009 Instruye sobre actividades organizadas por FEUCEN.
- Circular de Rectoría de fecha 04.11.2011 Actividades organizadas por alumnos.
- Resolución N.º 2500/2012 Permiso Académico especial para dirigentes estudiantiles de la Universidad central de Chile.

Sistema de becas

- Resolución N° 1112/2019 Nuevo Reglamento Programa de Becas Universidad Central de Chile.
- Resolución N° 069/2000 Reglamento de alumnos deportistas destacados.
- Resolución N.º1930/2007 Crea Beca Carrera.
- Resolución N.º2531/2008 Modifica Beca Carrera.
- Resolución N.º1444/2012 Crea beca de emergencia social.
- Circular N.º007/2005 Establece procedimiento para uso de lockers para alumnos
- Resolución N.º599/2008 Procedimiento para entrega de planes y programas de estudio.
- Resolución N.º200/2011 Operacionaliza el proceso de evaluación del perfil de ingreso de los/as estudiantes de la Universidad Central.
- Reglamento de Convivencia y Vida Estudiantil (Res.1156/2020).

Disposiciones de instructivos y procedimientos – Uso de instalaciones universitarias

- Resolución N°1517/04 Adopta medidas de supervisión en administración de sedes universitarias.
- Circular de Rectoría de fecha 04.12.2011 Actividades organizadas por alumnos.

UCEN21

- Resolución N° 886/2007 Modifica dependencia administrativa del Sistema de Información Académica UCEN21.

Código de ética

- Resolución N° 2401/2015 Aprueba Nuevo Código de Ética.

- Resolución N° 3644/2011 Precisa aspecto para el resguardo de las normas de probidad administrativa.
- Memorandum N° 32/2007 Instruye sobre uso de publicaciones en página WEB de la Universidad Central de Chile.
- Resolución N°0720/08 Actualiza registro de contacto en el Sistema de compras públicas "Chile-Compra, a cargo de la Vicerrectoría de Desarrollo.
- Política de Admisión (Res. 2060-2014).
- Reglamento del académico y sistema de jerarquización.

Otros

- Circular N°01/2021 MAT: Protocolo para estudiantes en calidad de madre, padre, tutor(a) o curador(a) legal.
- Acuerdo final entre la Rectoría de la Universidad Central y la Asamblea de mujeres e Identidades no Heterosexuales, 19 de junio de 2018, Santiago.
- Unidad de Género y Diversidad. <https://www.ucecentral.cl/gyd/docs/ugd.pdf>
- Orientaciones sobre Violencia de Género para equipo directivo. <https://www.ucecentral.cl/gyd/docs/brouchure-udg-vgd.pdf>
- Informe Cuenta Anual Unidad de Género y Diversidad [UGD], Santiago, 2021.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alianza Mujeres en la Academia [AMA]. (2021). *Encuesta de Mujeres en la Academia 2021*.
- Buquet, A., Cooper, J. y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33, 211-225. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea18.pdf>
- Butler, J. (2019) *Deshacer el género*. Editorial Paidós.
- Flick, U. (2015) *El diseño de Investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Guzmán, J. (2017). Los indicadores de género. La ruta hacia la igualdad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XXVII (2),133-147. en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65456039007>
- Hills, P. (2012). Rasgos distintivos del pensamiento feminista negro. En M. Jabardo (Ed.), *Feminismos negros Una antología* (pp. 99-134). Editorial Traficante de Sueños.
- hooks, b. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Editorial Traficante de Sueños.
- hooks, b. (2020). *Teoría feminista: de los márgenes al centro*. Editorial Traficante de Sueños.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Protocolo para publicación de indicadores de género. https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943_6
- Ley N°21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Diario Oficial de la República de Chile, publicada el 15 de septiembre de 2021. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>
- Ministerio de Educación de Chile [MINEDUC]. (22 de junio de 2021). *Base Titulados 2021* [Archivo Excel]. Mi Futuro. <https://www.mifuturo.cl/bases-de-datos-titulados/>
- Ministerio de Educación de Chile [MINEDUC]. (11 de julio de 2022). *Base Matrícula 2022* [Archivo Excel]. Mi Futuro. <https://www.mifuturo.cl/bases-de-datos-de-matriculados/#>
- Ministerio de Educación de Chile [MINEDUC]. (julio 2022). *Base Personal Académico 2021* [Archivo Excel]. Mi Futuro. <https://www.mifuturo.cl/bases-de-datos-personal-academico/>
- Truth, S. (2012) Convención de los derechos de la mujer. En M. Jabardo (Ed.), *Feminismos negros Una antología* (pp. 59-60). Editorial Traficante de sueños.
- Universidad Central de Chile. (2019). *Manual docente para una práctica formativa no sexista*. Santiago. https://www.ucentral.cl/gyd/docs/manual_docente_practica_formativa_no_sexista.pdf

Universidad Central (2019). *Memoria Institucional 2018 – 2019*. https://www.ucentral.cl/ucentral/site/docs/20120803/20120803153328/memoria_institucional_universidad_central_2018_2019.pdf

Universidad Central (2019). *Protocolo cambio de nombre social para la comunidad universitaria Universidad Central de Chile Santiago Coquimbo*. https://www.ucentral.cl/gyd/docs/protocolo_cambio_nombre_social.pdf

Universidad Central (2019). *Protocolo cambio de nombre registral o legal para la comunidad universitaria Universidad Central de Chile Santiago Coquimbo*. https://www.ucentral.cl/gyd/docs/protocolo_cambio_nombre_registral_o_legal.pdf

Universidad Central (2019). *Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación*. https://www.ucentral.cl/gyd/docs/protocolo_genero_ucentral.pdf

Universidad Central (2021). *Informe de Autoevaluación Institucional*. https://www.ucentral.cl/ucentral/site/docs/20210930/20210930175133/informe_de_autoevaluacion_final__cna_19052021.pdf

Universidad Central (2021). *Manual de buenas prácticas que promueven la igualdad de Género en la Academia Alianza de mujeres en la academia*. https://www.ucentral.cl/ucentral/site/docs/20210426/20210426182812/buenas_practicas_que_promueven_la_igualdad_de_genero.pdf

Universidad Central (2021). *Orientaciones para la actuación en casos de violencia de género y/o discriminación que ocurran en espacios de prácticas progresivas profesionales o pasantías en instituciones externas*. https://www.ucentral.cl/ucentral/site/docs/20210426/20210426182812/documento_de_actuacion.pdf

Universidad Central (2021). *Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Universidad Central de Chile. Santiago de Chile*. https://www.ucentral.cl/ucentral/site/docs/20121218/20121218163209/reglamento_interno_2021_.pdf

Universidad de la Frontera (2020). *Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de la Frontera. Temuco*. https://www.ufro.cl/images/UFRO_AL_DIA/2020/diciembre/24/Diagnostico-Situacion-y-Relaciones-de-Genero-en-UFRO.pdf

Universidad de los Lagos (2019). *Diagnóstico de Género*. <https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2019/08/DIAGNOSTICO-DE-G%C3%89NERO.pdf>

Universidad Diego Portales. (2020). *Primer diagnóstico de Género en la Universidad Diego Portales*. https://staticcl1.fidelizador.com/udportales/2020/diciembre/informe-de-genero/UDP_DG_Informe%20Brechas%20de%20Genero%20UDP_Final.pdf

ANEXO: NOTA METDOLÓGICA ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES

Entrevistas a agentes claves:

El propósito y objetivo de las entrevistas gestionadas, se declaró de la siguiente manera:

- (1) Completar vacíos de información de acuerdo a las variables e indicadores considerados.
- (2) Identificación de percepciones y opiniones de actores clave en relación a “brechas” y “barreras” (resistencias) para la incorporación del Enfoque de Género en la Universidad.

La conversación propuesta en cada una de éstas instancias, se basó en una estructura de temáticas a abordar que fue adaptada en función del tipo de actor e información que pueda aportar desde su rol, cualidad y posición en la comunidad/ jerarquía universitaria.

El detalle de las nueve (9) entrevistas realizadas (en orden cronológico), es el siguiente:

NOMBRE	CARGO	ESTAMENTO	FECHA
Bárbara Villalobos.	Estudiante SESEGEN	ESTUDIANTIL	18 de mayo 2022
Mauricio Arteaga Manieu	Director de Investigación y Postgrado	ACADÉMICO	18 de mayo 2022
María Teresa del Río A	Junta Directiva	ADMINISTRATIVO (DIRECTIVO)	18 de mayo 2022
Macarena Rojas Pérez	Subdirectora Dirección de Apoyo y Vida Estudiantil, DAVE. Región de Coquimbo	ADMINISTRATIVO (DIRECTIVO)	19 de mayo 2022
Loreto Muñoz H.	(MSc, PhD). Académica e Investigadora	ACADÉMICO	23 de mayo 2022
Santiago González Larraín	Rector	ADMINISTRATIVO (DIRECTIVO)	25 de mayo 2022
Patricio Yuras	Director de Recursos Humanos	ADMINISTRATIVO (DIRECTIVO)	26 de mayo 2022
Sonia Fuentes	Decana de Educación y Cs Sociales	ADMINISTRATIVO (DIRECTIVO)	3 de junio 2022

Enrique Fernández Darraz	Vicerrector de Desarrollo Institucional Universidad Central de Chile	ADMINISTRATIVO (DIRECTIVO)	15 de junio 2022
--------------------------	--	----------------------------	------------------

Grupos focales y entrevistas complementarias:

Se realizaron los siguientes grupos focales y entrevistas complementarias que se detallan:

Estamento	Modalidad
Estudiantes mujeres	Grupo focal
Funcionarias	Grupo focal
Observatorio masculinidades	Entrevista complementaria
Académica	Entrevista complementaria
Estudiante no binario	Entrevista complementaria

Pauta para el desarrollo de grupos focales:

Los grupos tuvieron por objetivo profundizar en las **percepciones y opiniones** en los distintos estamentos, para identificar **brechas de género y factores asociados a esas brechas, como a la violencia de género**. También **las barreras para la plena incorporación de una política que apunte a reducir estas brechas**. Esto se logrará a partir del reconocimiento de **consensos y disensos** en las conversaciones que se desarrollen por estamento.

Las variables consideradas responden al sistema de indicadores propuestos por el estudio, a partir de lo cual se propone esta pauta general. Se revisarán oportunamente los guiones específicos de acuerdo a cada grupo. También se contempla que resultados preliminares que se obtengan a través de encuestas y entrevistas, puedan aportar información gatilladora o indiquen necesidades de profundización en determinados aspectos.

Pauta General

1. Propuesta Gatilladora de conversación:

- Se explica el contexto del estudio, se hace una breve reseña del proceso que se ha vivido desde el 2018 con hito en la movilización feminista, la creación de la UGD.

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué opinión en general tienen de ese proceso y la existencia de brechas de género en la UCen.
<p>2. Roles de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • División sexual de roles, ámbitos de conocimiento/desempeño y estereotipos de género.
<p>3. Cultura universitaria: Tolerancia a la diversidad, el sexismo y discriminación en la Universidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación actual/Demandas • Acciones afirmativas • Resistencias o barreras • Señalar otras diversidades/ interseccionalidad
<p>4. Participación y representación en instancias de toma de decisión de acuerdo a sexo/género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación actual/ demandas • Estilos de liderazgo y autoridad • Acciones afirmativas • Resistencias o barreras
<p>5. Opiniones y percepciones sobre carga doméstica y conciliación del trabajo/ estudios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación actual/ Demandas • Acciones afirmativas • Resistencias o barreras
<p>6. Opinión y percepción sobre situaciones de violencia y acoso en la Universidad, y sobre causas y factores que incrementan o disminuyen los riesgos de ocurrencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación actual/ demandas • Factores • Protocolo • Otras acciones
<p>7. Obstáculos y facilitadores por razones de género para desarrollarse en su ámbito de desempeño o estudios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qué obstáculos y facilitadores identifican • Qué avances creen que ha habido

- En particular en ámbito I+i+d+e
- Lo que falta, lo necesario y prioritario.
- Qué impide o impediría mayor avance.

Roles:

Facilitación: responsable de activar y estilular la conversación de acuerdo a la pauta general propuesta. Estará atento a los tiempos de duración de la conversación y a contrapreguntar cuando sea necesario, en función de profundizar aspectos que requieran mayor elaboración.

Sistematización: responsable de dos aspectos de acompañamiento de la conversación: tomar nota de las ideas generales que se plantean en cada intervención (la sesión será grabada como respaldo); y avanzar en primeras impresiones sobre los “hallazgos” que se vayan generando en la conversación de acuerdo a las categorías de la pauta general.

ANEXO: NOTA METDOLÓGICA TALLERES DE VALIDACIÓN Y REFLEXIÓN

Se realizaron tres instancias de validación: una con cada uno de los estamentos considerados en el proceso de diagnóstico: estudiantes, académicos, funcionarios. Estas instancias, además de permitir una difusión inicial y validación del trabajo en desarrollo, también aportaron valiosa información complementaria al análisis.

Metodología:

NOMBRE ACTIVIDAD	TALLER DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL
OBJETIVO	Generar un espacio de participación y reflexión colectiva en el que presentar y validar los resultados del diagnóstico, que a su vez permita levantar propuestas que aporten lineamientos y contenidos a la Política de género de la Universidad y su implementación.
FORMATO	Online, 1,5 horas Plataforma ZOOM 3 talleres: uno por cada estamento: Académico - Administrativo – Estudiantes
FECHA TENTATIVA	27 – 28 de julio
PARTICIPANTES	Mínimo 10 personas por grupo Convocatoria a cargo de contraparte Uged, proyecto InES

PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> ● Apertura y ronda de presentación 10' ● Presentación del diagnóstico con énfasis en principales hallazgos por estamento (PPT) 15' ● Trabajo grupal 45' ● Plenaria y cierre del taller 20'
METODOLOGÍA PARTICIPACIÓN TRABAJO GRUPAL	<p>DE Y</p> <p>Para el diseño de los talleres se considera la metodología propuesta en el “Manual de diagnóstico participativo de género” (OEA, 2015). Propone que además de los procesos de recopilación y levantamiento de información, se incorporen elementos de la metodología de facilitación ZOPP, creada por la Agencia GTZ. Se considera fundamental incorporar una fase participativa que haga partícipes a distintos miembros de la institución para favorecer el establecimiento de compromisos y consensos conducentes a medidas y acciones concretas para la eliminación de brechas, barreras, discriminaciones y violencias, <i>considerando los obstáculos y vacíos de la cultura institucional con énfasis en la realidad para cada estamento y sus interacciones.</i></p> <p>Se separará la sala en grupos de acuerdo al número de asistentes (hasta 3 grupos aproximadamente 5 personas por cada uno).</p> <p>Al menos una persona del equipo actuará como facilitadora en cada grupo.</p> <p>Se contempla uso de aplicaciones para soporte virtual y trabajo interactivo en línea: Mentimeter, Jamboard.</p> <p>Después de la presentación de resultados con énfasis en factores transversales y principales datos por estamento, se realizan propuestas de trabajo mediante preguntas guía y la metodología ZOPP/METAPLAN. Esta metodología favorece: optimizar el tiempo, se logra mayor participación, y se consigue un registro de información validada in –situ con las personas participantes.</p> <p>Consiste en la utilización de tarjetas con ideas, conceptos, etc. La ubicación panorámica de estas diversas ideas permite su clara diferenciación, análisis y depuración, lo que puede ser aprovechado en eventos de discusión y aprendizaje grupal.</p> <p>La invitación es a trabajar en los temas (para cada grupo se traducirá a preguntas guía adecuadas al contexto en cada estamento):</p> <p>(1) Impresiones respecto del diagnóstico y otros aspectos que puedan emerger del espacio y complementar la información.</p>

	<p>(2) Reacciones y propuestas respecto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Barreras y obstáculos relacionados con la cultura institucional y organizacional, y propuestas para abordarlos. (b) Dispositivos, medidas e iniciativas para disminución de inequidades o brechas específicas relacionadas a cada estamento. (c) Factores de riesgo de violencia, acoso, y discriminación de género. Propuestas. <p>La persona facilitadora colabora en ir organizando la información emergente.</p> <p>Transcurridos 40 minutos del diálogo y trabajo, la persona facilitadora expone al grupo a modo de devolución de los principales planteamientos y pregunta si alguien quisiera exponer en la plenaria. Si no hubiese voluntario/a la misma persona facilitadora expondrá en la plenaria.</p> <p>Se grabará el trabajo de cada sala y se guardará también el chat del grupo.</p> <p>Se regresa a la sala principal para la plenaria final.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Primero: se invita a participar en la consulta mediante App Mentimeter ● Segundo: se presentan las síntesis de los trabajos grupales ● Tercero: se abre la palabra para comentarios finales <p>Cierre del taller.</p>
RESULTADO ESPERADO	Sistematización de resultados de grupos, para validación de diagnóstico y complementar información.

ANEXO: CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

Esta encuesta se realiza como parte del proyecto de Innovación en Educación Superior en Género (I+D+i+e): “Construyendo una universidad en igualdad” patrocinado por la ANID.

Es parte del estudio de diagnóstico institucional que contempla la primera fase de este proyecto. El objetivo es consultar a académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, acerca de distintos aspectos de su realidad, percepciones y vivencias como parte de la comunidad universitaria. Se compromete el absoluto resguardo de la información personal aportada, siendo todos los datos entregados: anónimos, confidenciales y de uso exclusivo del equipo investigador. Este formulario

corresponde para el estamento ACADÉMICO y se puede contestar hasta el día 9 de mayo a las 23:59 PM.

I. DATOS GENERALES

1. ¿EN QUÉ SEDE DE LA UNIVERSIDAD TRABAJA? *

- a. Metropolitana
- b. Coquimbo

2. ¿EN QUÉ FACULTAD O DEPENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD REALIZA SU LABOR? *

- a. Ingeniería y Arquitectura
- b. Economía, Gobierno y Comunicaciones
- c. Educación y Ciencias Sociales
- d. Derecho y Humanidades
- e. Ciencias de la Salud
- f. Carreras Técnicas Universidad Central
- g. Casa Central
- h. Otro

3. ¿CON QUÉ GÉNERO SE IDENTIFICA? *

- a. Femenino
- b. Masculino
- c. Otro
- d. Prefiero no decirlo

4. Si su respuesta anterior es: otro ESPECÍFIQUE ¿CUÁL?

- a. Femenino trans
- b. Masculino trans
- c. Intersexual
- d. No binario
- e. No binario
- f. Fluido
- g. No conforme
- h. Prefiero no decirlo

5. ¿CUÁL DIRÍA QUE ES SU ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Heterosexual
- b. Homosexual
- c. Bisexual
- d. Prefiero no decirlo

6. ¿CUÁL ES SU NACIONALIDAD? *

- a. Chilena
- b. Venezolana

- c. Peruana
- d. Haitiana
- e. Colombiana
- f. Boliviana
- g. Argentina
- Otros:

7. ¿CUÁL ES SU ORIGEN ÉTNICO/RAZA? *

- a. Hispano latino
- b. Afrodescendiente
- c. Europeo
- d. Asiático
- e. Pueblo indígena u originario
- Otros:

Pueblo indígena y originario

8.a Si su respuesta anterior es: Pueblo indígena y originario. ESPECIFIQUE ¿CUÁL? *

Tu respuesta

I. DATOS GENERALES

7. ¿TIENE ACTUALMENTE ALGUNA DISCAPACIDAD? *

- a. Temporal
- b. Permanente leve
- c. Permanente severa
- d. No

8. ¿CUÁL ES SU EDAD? *

9. ¿TIENE HIJOS/AS? *

- a. Sí
- b. No

Si tiene hijos(as)

9.a ¿CUÁNTOS(AS) HIJOS(AS) TIENE ENTRE LAS SIGUIENTES EDADES?

- 1 hijo(a)
- 2 hijos(as)
- 3 hijos(as)
- 4 hijos(as)
- 5 hijos(as)
- Mas de 5 hijos(as)

- a. 0 a 5 años

- b. 6 a 12 años
- c. 13 a 15 años
- d. 16 a 19 años
- e. Más de 19 años

9.b Si tiene hijos/as ¿VIVE CON ELLOS/AS? *

- a. Sí
- b. No
- c. Con alguno(s)

I. DATOS GENERALES

10. ¿CUÁL ES EL MÁXIMO GRADO ACADÉMICO QUE HA OBTENIDO A LA FECHA? *

- a. Licenciatura
 - b. Profesional
 - c. Maestría
 - d. Candidato(a) a Doctorado
 - e. Doctorado
- Otros:

II. ASPECTOS LABORALES

11. ¿QUÉ LUGAR OCUPA ACTUALMENTE EN LA JERARQUÍA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Titular docente
 - b. Asociado(a) docente
 - c. Asistente docente
 - d. Instructor(a) docente
 - e. Titular regular
 - f. Asociado (a)
- Otros:

12. ¿CUÁL ES SU TIPO DE VÍNCULO CON LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Académico/a Jornada completa
- b. Académico/a Jornada parcial
- c. Contrato de honorarios
- d. Investigador/a asociado/a
- e. Profesor/a visitante

13. ¿EN QUÉ AÑO COMENZÓ A TRABAJAR EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

14. DESDE QUE COMENZÓ A TRABAJAR EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL, ¿HA OBTENIDO ALGÚN ASCENSO O PROMOCIÓN? *

- a. Sí
- b. No

Si obtuvo alguna promoción o ascenso

14.a DESCRIBA: Primera promoción/año *

Tu respuesta

14.b DESCRIBA: Segunda promoción/año

Tu respuesta

14.c DESCRIBA: Tercera promoción/año

Tu respuesta

II. ASPECTOS LABORALES

15. ¿OCUPA USTED ALGÚN CARGO O FUNCIÓN DE GESTIÓN DIRECTIVA? *

- a. Sí
- b. No

16. ¿CUÁL ES EL MONTO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE? *

- a. Menor o igual a \$300.000
- b. \$300.001 - \$500.000
- c. \$500.001 - \$700.000
- d. \$700.001 - \$850.000
- e. \$850.001 - \$1.000.000
- f. \$1.000.001 - \$1.500.000
- g. \$1.500.001 o más

17. ¿ES USTED INTEGRANTE DE ALGUNA INSTANCIA DE DECISIÓN DENTRO DE SU DEPENDENCIA? *

- a. Sí
- b. No

Participación en instancia de decisión

17.a Si su respuesta anterior es afirmativa, NOMBRE LA INSTANCIA: *

Tu respuesta

II. ASPECTOS LABORALES

18. ¿PARTICIPA USTED DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD? *

- a. Sí
- b. No

III. RELACIÓN FAMILIA Y TRABAJO

19. En los últimos tres años ¿HA SIDO USTED RESPONSABLE DE EJERCER LABORES DE CUIDADOS A OTRAS PERSONAS? (Puede marcar más de una opción). *

- a. Sí, niños y/o niñas
- b. Sí, personas mayores
- c. Sí, personas con discapacidad
- d. Sí, personas enfermas
- e. No

Otros:

20. ¿SIENTE QUE EL PROGRESO DE SU CARRERA ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL SE HA VISTO AFECTADO, POR RESPONSABILIZARSE POR EL CUIDADO DE OTRAS PERSONAS? *

- a. Sí
- b. No

21. EN PROMEDIO ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED...? *

- 0 horas
- Entre 1 y 2 horas
- Entre 3 y 4 horas
- Entre 5 y 6 horas
- Entre 7 y 8 horas
- Más de 8 horas

- a. A la preparación de alimentos?
- b. A la compra de víveres y abarrotes?
- c. A labores de limpieza de la casa?
- d. Al arreglo y cuidado de ropa?
- e. Al pago de servicios?
- f. Al cuidado de niños(as) u otras personas?
- g. Al cuidado de plantas y/o mascotas?
- h. Para transportarse?
- i. A su propio cuidado personal? (médico, peluquería, ejercicio)
- j. A la recreación, ocio, compartir con amistades o familia?
- k. Participación en alguna organización social, política o comunitaria?
- l. A trabajos remunerados?

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

22. ¿QUÉ TAN SATISFECHO (A) ESTÁ CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU DESARROLLO PROFESIONAL? (Marque la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción). *

- Totalmente insatisfecho
- Insatisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

- a. El ambiente laboral

- b. El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas
- c. Su puesto actual
- d. Ingresos actuales
- a. El ambiente laboral
- b. El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas
- c. Su puesto actual
- d. Ingresos actuales

23. ¿SE SIENTE CÓMODO/A AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Gran parte del tiempo
- b. Medianamente
- c. Nada cómodo/a

24. ¿CONSIDERA QUE EXISTE SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Marcadamente
- b. En ocasiones
- c. No considero que sea un tema relevante en la Universidad

25. EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS ¿CONSIDERA QUE ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Sí
- b. No

Exclusión por razones de género u orientación sexual

25.a Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿DE QUÉ LE EXCLUYERON? *

Tu respuesta

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

26. ¿CONOCE USTED EL PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN QUE EXISTE EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Sí
- b. No

27. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL Y DE PARTE DE QUIÉN? (Marque más de una opción cuando sea necesario, indicando si fue de parte de: (1) Estudiante Hombre, (2) Estudiante Mujer (3) Profesor/Investigador, (4) Profesora/Investigadora, (5)Trabajador, (6) Trabajadora y/o (7) Personal directivo).

1
2
3

4
5
6
7

- a. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden
- b. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
- c. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten
- d. Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- e. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo
- f. Llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados
- g. Amenazas si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
- h. Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual
- i. Roces, contacto físico no deseado
- j. Presión verbal para tener relaciones sexuales
- k. Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados
- l. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales
- m. Invasión del espacio personal por personas no cercanas
- n. Comentarios o actitudes violentas o discriminatorias por motivos de su expresión de género y/u orientación sexual
- o. Comentarios o actitudes racistas/xenófobas o discriminatorias de algún tipo (no vinculadas al género u orientación sexual)

28. SI CONTESTÓ “SI” EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR ¿QUÉ HIZO? (Elija todas las opciones que lo(a) ayuden a contestar esta pregunta). *

- a. Conversarlo con el equipo involucrado
- b. Pidió mediación a su jefatura directa
- c. Pidió una investigación
- d. Usó el Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la Universidad Central
- e. Pidió una asesoría en esta institución
- f. Contrató un abogado
- g. Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia
- i. Nada

Otros:

29. SI RESPONDIÓ “NADA”, ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO? (Marque todas las que correspondan). *

- a. No le dio importancia
- b. No sabía qué hacer
- c. No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva
- d. Pensó que las autoridades no iban a hacer nada
- e. Pensó que podrían tomar represalias
- f. Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a)
- g. Temía dañar su propia reputación

h. No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia

Otros:

30. DESDE SU PERCEPCIÓN Y CONSIDERANDO SU EXPERIENCIA DURANTE LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS, ¿QUÉ PIENSA ACERCA DE LOS PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. No hay mayores problemas de este tipo
- b. Este tipo de situaciones existe como en todas partes
- c. Pareciera que en este espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones
- d. Parece que han disminuido el último tiempo

31. ¿CONSIDERA QUE HAY DISCRIMINACIÓN U OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS PARA ACADÉMICOS/AS DE OTRO GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Sí
- b. No
- c. Es relativo

Discriminación relativa

31.a Si su respuesta anterior fue: ES RELATIVO, ESPECIFIQUE: *

Tu respuesta

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

32. ¿CONSIDERA NECESARIO LLEVAR A CABO ACCIONES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD? *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

33. ¿CREE NECESARIO LLEVAR A CABO ACCIONES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE CONSIDEREN DIVERSIDAD DE EXPRESIONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

34. ¿Y EN RELACIÓN A OTRAS DIVERSIDADES? (Nacionalidad, etnia, discapacidades, otros). *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario

d. Poco necesario

e. Innecesario

35. ¿CUÁL O CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACCIONES CONSIDERA MÁS ADECUADAS PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? (Seleccione SOLO 3 en orden de prioridad, siendo 1 primera prioridad, 2 segunda y 3 tercera).

Primera Prioridad

Segunda Prioridad

Tercera Prioridad

- a. Medidas para la conciliación de labores de cuidado con la actividad académica/laboral
- b. Mejorar protocolos para casos de hostigamiento, violencia sexual y/o de género y discriminación
- c. Incrementar la participación de mujeres y disidencias en órganos directivos, de evaluación y/o decisión
- d. Medidas para disminución de brecha salarial
- e. Fortalecer oportunidades para mujeres y disidencias en labores de investigación, desarrollo y publicaciones.
- f. Acciones de sensibilización y capacitación en la comunidad académica y funcionaria
- g. Contenidos y programas educativos sobre género en los curriculum de estudios
- h. Otros

V. COMENTARIOS FINALES

36. SI TIENE OTRAS OBSERVACIONES O COMENTARIOS PUEDE OCUPAR ESTE ESPACIO

Enviar

¡ESO ES TODO, MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN! LOS RESULTADOS GENERALES SERÁN COMPARTIDOS Y PÚBLICOS COMO PARTE DEL ESTUDIO RESGUARDANDO TODA LA INFORMACIÓN PERSONAL DE LOS/AS PARTICIPANTES.

ANEXO: CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Esta encuesta se realiza como parte del proyecto de Innovación en Educación Superior en Género (INES Género I+D+i+e 2021-2022): “Construyendo una universidad en igualdad: diseño de estrategias de equidad de género en el ámbito de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento para reducir las brechas en la Universidad Central” patrocinado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

Como parte del estudio de diagnóstico institucional que contempla la primera fase de implementación de este proyecto, se requiere consultar a: académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, acerca de distintos aspectos de su realidad, percepciones y vivencias como parte de la comunidad universitaria.

Se compromete el absoluto resguardo de la información personal aportada, siendo todos los datos entregados: anónimos, confidenciales y de uso exclusivo del equipo investigador. Este formulario corresponde para el estamento ADMINISTRATIVO y se puede contestar hasta el día 30 de abril a las 23:59 PM.

I. DATOS GENERALES

1. ¿EN QUÉ SEDE DE LA UNIVERSIDAD TRABAJA? *

- a. Metropolitana
- b. Coquimbo

2. ¿EN QUÉ FACULTAD O DEPENDENCIA DE LA UNIVERSIDAD REALIZA SU LABOR? *

- a. Ingeniería y Arquitectura
- b. Economía, Gobierno y Comunicaciones
- c. Educación y Ciencias Sociales
- d. Derecho y Humanidades
- e. Ciencias de la Salud
- f. Carreras Técnicas Universidad Central
- g. Casa Central

3. ¿CON QUÉ GÉNERO SE IDENTIFICA? *

- a. Femenino
- b. Masculino
- c. Femenino Trans
- d. Masculino Trans
- e. Intersexual
- f. No binario
- g. Fluido
- h. No conforme
- i. Prefiero no decirlo

4. ¿CUÁL DIRÍA QUE ES SU ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Heterosexual
- b. Homosexual
- c. Pansexual
- d. Bisexual
- e. Asexual
- f. Otro
- g. Prefiero no decirlo

5. ¿CUÁL ES SU NACIONALIDAD? *

- a. Chilena
- b. Venezolana
- c. Peruana
- d. Haitiana
- e. Colombiana
- f. Boliviana

g. Argentina

Otros:

6. ¿CUÁL ES SU ORIGEN ÉTNICO/RAZA? *

a. Hispano latino

b. Afrodescendiente

c. Europeo

d. Asiático

e. Pueblo indígena u originario

Otros:

Pueblo indígena y originario

6.a Si su respuesta anterior es: Pueblo indígena y originario. ESPECIFIQUE ¿CUÁL? *

I. DATOS GENERALES

7. ¿TIENE ACTUALMENTE ALGUNA DISCAPACIDAD? *

a. Temporal

b. Permanente leve

c. Permanente severa

d. No

8. ¿CUÁL ES SU EDAD? *

9. ¿TIENE HIJOS/AS? *

a. Sí

b. No

Si tiene hijos(as)

9.a ¿CUÁNTOS(AS) HIJOS(AS) TIENE ENTRE LAS SIGUIENTES EDADES?

1 hijo(a)

2 hijos(as)

3 hijos(as)

4 hijos(as)

5 hijos(as)

Mas de 5 hijos(as)

a. 0 a 5 años

b. 6 a 12 años

c. 13 a 15 años

d. 16 a 19 años

e. Más de 19 años

9.b ¿VIVE CON ELLOS/AS? *

- a. Sí
- b. No
- c. Con alguno(s)

I. DATOS GENERALES

10. ¿CUÁL ES SU NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO? *

- a. Básica incompleta o completa
- b. Media incompleta o completa
- c. Técnica
- d. Profesional universitaria
- e. Postítulos y/o especialización

II. ASPECTOS LABORALES

11. ¿CUÁL ES SU CONDICIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Trabajador de planta
- b. Trabajador de confianza
- c. Trabajador temporal y por obra determinada
- d. Funcionario(a)
- e. Personal académico con cargo administrativo

Otros:

12. ¿CUÁL ES EL NOMBRE DE SU PUESTO O FUNCIÓN EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

13. ¿EN QUÉ AÑO COMENZÓ A TRABAJAR EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

14. DESDE QUE COMENZÓ A TRABAJAR EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL, ¿HA OBTENIDO ALGÚN ASCENSO O PROMOCIÓN? *

- a. Sí
- b. No

Si obtuvo alguna promoción o ascenso

14.a DESCRIBA: Primera promoción/año *

14.b DESCRIBA: Segunda promoción/año

14.c DESCRIBA: Tercera promoción/año

II. ASPECTOS LABORALES

15. ¿OCUPA USTED ALGÚN CARGO O FUNCIÓN DE GESTIÓN DIRECTIVA? *

- a. Sí
- b. No

16. ¿CUÁL ES EL MONTO DE REMUNERACIÓN QUE RECIBE ACTUALMENTE? *

- a. Menor o igual a \$300.000
- b. \$300.001 - \$500.000
- c. \$500.001 - \$700.000
- d. \$700.001 - \$850.000
- e. \$850.001 - \$1.000.000
- f. \$1.000.001 - \$1.500.000
- g. \$1.500.001 o más

17. ¿ES USTED INTEGRANTE DE ALGUNA INSTANCIA DE DECISIÓN DENTRO DE SU DEPENDENCIA? *

- Sí
- No

Participación en instancia de decisión

17.a Si su respuesta anterior es afirmativa, NOMBRE LA INSTANCIA: *

II. ASPECTOS LABORALES

18. ¿PARTICIPA USTED DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD? *

- Sí
- No

III. RELACIÓN FAMILIA Y TRABAJO

19. En los últimos tres años ¿HA SIDO USTED RESPONSABLE DE EJERCER LABORES DE CUIDADOS A OTRAS PERSONAS? (Puede marcar más de una opción) *

- a. Sí, niños y/o niñas
- b. Sí, personas mayores
- c. Sí, personas con discapacidad
- d. Sí, personas enfermas
- e. No

Otros:

20. ¿SIENTE QUE EL PROGRESO DE SU CARRERA ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL SE HA VISTO AFECTADO, POR RESPONSABILIZARSE POR EL CUIDADO DE OTRAS PERSONAS? *

- a. Sí
- b. No

21. EN PROMEDIO ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED...? *

- 0 horas
- Entre 1 y 2 horas
- Entre 3 y 4 horas
- Entre 5 y 6 horas
- Entre 7 y 8 horas
- Más de 8 horas

- a. A la preparación de alimentos?
- b. A la compra de víveres y abarrotes?
- c. A labores de limpieza de la casa?
- d. Al arreglo y cuidado de ropa?
- e. Al pago de servicios?
- f. Al cuidado de niños(as) u otras personas?
- g. Al cuidado de plantas y/o mascotas?
- h. Para transportarse?
- i. A su propio cuidado personal? (médico, peluquería, ejercicio)
- j. A la recreación, ocio, compartir con amistades o familia?
- k. Participación en alguna organización social, política o comunitaria?
- l. A trabajos remunerados?

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

22. ¿QUÉ TAN SATISFECHO (A) ESTÁ CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU DESARROLLO PROFESIONAL? (Marque la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción). *

- Totalmente insatisfecho
- Insatisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

- a. El ambiente laboral
- b. El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas
- c. Su puesto actual
- d. Ingresos actuales

23. ¿SE SIENTE CÓMODO/A AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Gran parte del tiempo
- b. Medianamente
- c. Nada cómodo/a

24. ¿CONSIDERA QUE EXISTE SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Marcadamente
- b. En ocasiones
- c. No considero que sea un tema relevante en la Universidad

25. EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS ¿CONSIDERA QUE ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Sí
- b. No

Exclusión por razones de género u orientación sexual

25.a Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿DE QUÉ LE EXCLUYERON? *

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

26. ¿CONOCE USTED EL PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN QUE EXISTE EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Sí
- b. No

27. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL Y DE PARTE DE QUIÉN? (Marque más de una opción cuando sea necesario, indicando si fue de parte de: (1) Estudiante Hombre, (2) Estudiante Mujer (3)Profesor/Investigador, (4)Profesora/Investigadora, (5)Trabajador, (6) Trabajadora y/o (7) Personal directivo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

- a. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden
- b. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
- c. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten
- d. Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- e. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo
- f. Llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados
- g. Amenazas si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
- h. Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual
- i. Roces, contacto físico no deseado
- j. Presión verbal para tener relaciones sexuales
- k. Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados
- l. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales
- m. Invasión del espacio personal por personas no cercanas
- n. Comentarios o actitudes violentas o discriminatorias por motivos de su expresión de género y/u orientación sexual

o. Comentarios o actitudes racistas/xenófobas o discriminatorias de algún tipo (no vinculadas al género u orientación sexual)

28. SI CONTESTÓ "SI" EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR ¿QUÉ HIZO? (Elija todas las opciones que lo(a) ayuden a contestar esta pregunta). *

- a. Conversarlo con el equipo involucrado
- b. Pidió mediación a su jefatura directa
- c. Pidió una investigación
- d. Usó el Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la Universidad Central
- e. Pidió una asesoría en esta institución
- f. Contrató un abogado
- g. Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia
- i. Nada

Otros:

29. SI RESPONDIÓ "NADA" ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO? (Marque todas las que correspondan). *

- a. No le dio importancia
- b. No sabía qué hacer
- c. No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva
- d. Pensó que las autoridades no iban a hacer nada
- e. Pensó que podrían tomar represalias
- f. Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a)
- g. Temía dañar su propia reputación
- h. No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia

Otros:

30. DESDE SU PERCEPCIÓN Y CONSIDERANDO SU EXPERIENCIA DURANTE LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS, ¿QUÉ PIENSA ACERCA DE LOS PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. No hay mayores problemas de este tipo
- b. Este tipo de situaciones existe como en todas partes
- c. Pareciera que en este espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones
- d. Parece que han disminuido el último tiempo

31. ¿CONSIDERA QUE HAY DISCRIMINACIÓN U OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS PARA ADMINISTRATIVOS/AS DE OTRO GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Sí
- b. No
- c. Es relativo

Discriminación relativa

31.a Si su respuesta anterior fue: ES RELATIVO, ESPECIFIQUE: *

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

32. ¿CONSIDERA NECESARIO LLEVAR A CABO ACCIONES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD? *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

33. ¿CREE NECESARIO LLEVAR A CABO ACCIONES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE CONSIDEREN DIVERSIDAD DE EXPRESIONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

34. ¿Y EN RELACIÓN A OTRAS DIVERSIDADES? (Nacionalidad, etnia, discapacidades, otros). *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

35. ¿CUÁL O CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACCIONES CONSIDERA MÁS ADECUADAS PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? (Seleccione SOLO 3 en orden de prioridad, siendo 1 primera prioridad, 2 segunda y 3 tercera).

Primera Prioridad
Segunda Prioridad
Tercera Prioridad

- a. Medidas para la conciliación de labores de cuidado con la actividad académica/laboral
- b. Mejorar protocolos para casos de hostigamiento, violencia sexual y/o de género y discriminación
- c. Incrementar la participación de mujeres y disidencias en órganos directivos, de evaluación y/o decisión
- d. Medidas para disminución de brecha salarial
- e. Fortalecer oportunidades para mujeres y disidencias en labores de investigación, desarrollo y publicaciones.
- f. Acciones de sensibilización y capacitación en la comunidad académica y funcionaria
- g. Contenidos y programas educativos sobre género en los curriculum de estudios
- h. Otros

V. COMENTARIOS FINALES

36. SI TIENE OTRAS OBSERVACIONES O COMENTARIOS PUEDE OCUPAR ESTE ESPACIO



Enviar

¡ESO ES TODO, MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN! LOS RESULTADOS GENERALES SERÁN COMPARTIDOS Y PÚBLICOS COMO PARTE DEL ESTUDIO RESGUARDANDO TODA LA INFORMACIÓN PERSONAL DE LOS/AS PARTICIPANTES.

ANEXO: CUESTIONARIO PARA ESTAMENTO ESTUDIANTIL

Esta encuesta se realiza como parte del proyecto de Innovación en Educación Superior en Género (INES Género I+D+i+e 2021-2022): “Construyendo una universidad en igualdad: diseño de estrategias de equidad de género en el ámbito de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento para reducir las brechas en la Universidad Central” patrocinado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

Como parte del estudio de diagnóstico institucional que contempla la primera fase de implementación de este proyecto, se requiere consultar a: académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, acerca de distintos aspectos de su realidad, percepciones y vivencias como parte de la comunidad universitaria.

Se compromete el absoluto resguardo de la información personal aportada, siendo todos los datos entregados: anónimos, confidenciales y de uso exclusivo del equipo investigador. Este formulario corresponde para el estamento ESTUDIANTES y se puede contestar hasta el día 30 de abril a las 23:59 PM.

I. DATOS GENERALES

1. ¿EN QUÉ SEDE DE LA UNIVERSIDAD ESTUDIA? *

- a. Metropolitana
- b. Coquimbo

2. ¿EN QUÉ FACULTAD? *

- a. Ingeniería y Arquitectura
- b. Economía, Gobierno y Comunicaciones
- c. Educación y Ciencias Sociales
- d. Derecho y Humanidades
- e. Ciencias de la Salud
- f. Carreras Técnicas Universidad Central
- g. Casa Central

3. ¿CON QUÉ GÉNERO SE IDENTIFICA? *

- a. Femenino
- b. Masculino
- c. Femenino Trans
- d. Masculino Trans
- e. Intersexual
- f. No binario
- g. Fluido
- h. No conforme
- i. Prefiero no decirlo

4. ¿CUÁL DIRÍA QUE ES SU ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Heterosexual
- b. Homosexual
- c. Pansexual
- d. Bisexual
- e. Asexual
- f. Otro
- g. Prefiero no decirlo

5. ¿CUÁL ES SU NACIONALIDAD? *

- a. Chilena
- b. Venezolana
- c. Peruana
- d. Haitiana
- e. Colombiana
- f. Boliviana
- g. Argentina

Otros:

6. ¿CUÁL ES SU ORIGEN ÉTNICO/RAZA? *

- a. Hispano latino
- b. Afrodescendiente
- c. Europeo
- d. Asiático
- e. Pueblo indígena u originario

Otros:

Pueblo indígena y originario

6.a Si su respuesta anterior es: Pueblo indígena y originario. ESPECIFIQUE ¿CUÁL? *

I. DATOS GENERALES

7. ¿TIENE ACTUALMENTE ALGUNA DISCAPACIDAD? *

- a. Temporal
- b. Permanente leve
- c. Permanente severa

d. No

8. ¿CUÁL ES SU EDAD? *

9. ¿TIENE HIJOS/AS? *

- a. Sí
- b. No

Si tiene hijos(as)

9.a ¿CUÁNTOS(AS) HIJOS(AS) TIENE ENTRE LAS SIGUIENTES EDADES?

- 1 hijo(a)
- 2 hijos(as)
- 3 hijos(as)
- 4 hijos(as)
- 5 hijos(as)
- Mas de 5 hijos(as)

- a. 0 a 5 años
- b. 6 a 12 años
- c. 13 a 15 años
- d. 16 a 19 años
- e. Más de 19 años

9.b Si tiene hijos/as ¿VIVE CON ELLOS/AS? *

- a. Sí
- b. No
- c. Con alguno(s)

II. ASPECTOS SITUACIÓN ESTUDIANTIL

10. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE ESTUDIOS QUE ESTÁS CURSANDO ACTUALMENTE EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Pregrado
- b. Maestría
- c. Doctorado
- d. Especialidad
- Otros:

11. ¿CUÁL PROGRAMA DE ESTUDIOS ESTÁ CURSANDO? *

12. ¿POR QUÉ ELEGISTE LA CARRERA QUE ESTUDIAS? *

- a. Por vocación
- b. Por sugerencia de mis padres
- c. Por sugerencia de mis profesores

- d. Porque tiene mayores oportunidades de empleo
- e. Porque a considero adecuada para mi sexo/género
- f. No la elegí, pero estaba dentro de mis opciones

Otros:

13. ¿CUÁL FUE SU PROMEDIO OBTENIDO EN EL SEMESTRE ANTERIOR? *

14. ¿CUENTA CON ALGÚN TIPO DE BENEFICIO O BECA? (Marque todas las que correspondan). *

- a. Becas de matrícula.
- b. Beneficios internos de tipo social.
- c. Becas internas de tipo social.
- d. Otras becas y beneficios internos.
- e. Becas externas ministeriales.
- f. Beneficio CAE.
- g. No

15. ¿PARTICIPA USTED DE ALGUNA INSTANCIA DE ORGANIZACIÓN ESTUDIANTIL? *

- a. Sí
- b. No

Participación en instancia de organización estudiantil

15.a Si su respuesta anterior es afirmativa, ESPECIFIQUE ¿CUÁL? *

Tu respuesta

III. RELACIÓN FAMILIA Y TRABAJO

16. ¿TRABAJAS? *

- a. Sí
- b. No

Si trabajas

16.a ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA AL TRABAJO? *

- a. Entre 1 y 2 horas
- b. Entre 3 y 4 horas
- c. Entre 5 y 6 horas
- d. Entre 7 y 8 horas
- e. Más de 8 horas

16.b ¿CONSIDERAS QUE TU TRABAJO DIFICULTA EL AVANCE DE TUS ESTUDIOS? *

- a. Sí
- b. No

III. RELACIÓN FAMILIA Y TRABAJO

17. En los últimos tres años ¿HA SIDO USTED RESPONSABLE DE EJERCER LABORES DE CUIDADOS A OTRAS PERSONAS? (Puede marcar más de una opción). *

- a. Sí, niños y/o niñas
- b. Sí, personas mayores
- c. Sí, personas con discapacidad
- d. Sí, personas enfermas
- e. No

Otros:

18. ¿SIENTE QUE SUS ESTUDIOS EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL SE HAN VISTO AFECTADOS, POR RESPONSABILIZARSE POR EL CUIDADO DE OTRAS PERSONAS?: *

- a. Sí
- b. No

19. EN PROMEDIO ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED...?

- 0 horas
- Entre 1 y 2 horas
- Entre 3 y 4 horas
- Entre 5 y 6 horas
- Entre 7 y 8 horas
- Más de 8 horas

- a. A la preparación de alimentos?
- b. A la compra de víveres y abarrotes?
- c. A labores de limpieza de la casa?
- d. Al arreglo y cuidado de ropa?
- e. Al pago de servicios?
- f. Al cuidado de niños(as) u otras personas?
- g. Al cuidado de plantas y/o mascotas?
- h. Para transportarse?
- i. A su propio cuidado personal? (médico, peluquería, ejercicio)
- j. A la recreación, ocio, compartir con amistades o familia?
- k. Participación en alguna organización social, política o comunitaria?
- l. A trabajos remunerados?

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

20. ¿SE SIENTE CÓMODO/A AL EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Gran parte del tiempo
- b. Medianamente
- c. Nada cómodo/a

21. ¿CONSIDERA QUE EXISTE SEXISMO, DISCRIMINACIÓN O TRATO DESIGUAL POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Marcadamente

- b. En ocasiones
- c. No considero que sea un tema relevante en la Universidad

22. EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS ¿CONSIDERA QUE ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Sí
- b. No

Exclusión por razones de género u orientación sexual

22.a Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿DE QUÉ LE EXCLUYERON? *

Tu respuesta

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

23. ¿CONOCE USTED EL PROTOCOLO DE GÉNERO Y ACTUACIÓN ANTE TODO TIPO DE AGRESIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN QUE EXISTE EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? *

- a. Sí
- b. No

24. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL Y DE PARTE DE QUIÉN? (Marque más de una opción cuando sea necesario, indicando si fue de parte de: (1) Estudiante Hombre, (2) Estudiante Mujer (3) Profesor/Investigador, (4) Profesora/Investigadora, (5) Trabajador, (6) Trabajadora y/o (7) Personal directivo).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

- a. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden
- b. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
- c. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten
- d. Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
- e. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo
- f. Llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados
- g. Amenazas si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
- h. Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual
- i. Roces, contacto físico no deseado
- j. Presión verbal para tener relaciones sexuales
- k. Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados
- l. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales
- m. Invasión del espacio personal por personas no cercanas

- n. Comentarios o actitudes violentas o discriminatorias por motivos de su expresión de género y/u orientación sexual
- o. Comentarios o actitudes racistas/xenófobas o discriminatorias de algún tipo (no vinculadas al género u orientación sexual)

25. SI CONTESTÓ “SI” EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR ¿QUÉ HIZO? (Elija todas las opciones que lo(a) ayuden a contestar esta pregunta). *

- a. Conversarlo con el equipo involucrado
- b. Pidió mediación a su jefatura directa
- c. Pidió una investigación
- d. Usó el Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación de la Universidad Central
- e. Pidió una asesoría en esta institución
- f. Contrató un abogado
- g. Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia
- i. Nada

Otros:

26. SI RESPONDIÓ “NADA”, ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO? (Marque todas las que correspondan).

- a. No le dio importancia
- b. No sabía qué hacer
- c. No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva
- d. Pensó que las autoridades no iban a hacer nada
- e. Pensó que podrían tomar represalias
- f. Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a)
- g. Temía dañar su propia reputación
- h. No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia

Otros:

27. DESDE SU PERCEPCIÓN Y CONSIDERANDO SU EXPERIENCIA DURANTE LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS, ¿QUÉ PIENSA ACERCA DE LOS PROBLEMAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL?

- a. No hay mayores problemas de este tipo
- b. Este tipo de situaciones existe como en todas partes
- c. Pareciera que en este espacio universitario se presentan más de este tipo de situaciones
- d. Parece que han disminuido el último tiempo

28. ¿CONSIDERA QUE HAY DISCRIMINACIÓN U OBSTÁCULOS ESPECÍFICOS PARA ESTUDIANTES DE DISIDENCIAS SEXO GENÉRICAS? *

- a. Sí
- b. No

c. Es relativo

Discriminación relativa

28.a Si su respuesta anterior fue: ES RELATIVO, ESPECIFIQUE: *

Tu respuesta

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

29. ¿CONSIDERA NECESARIO LLEVAR A CABO ACCIONES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE ESTUDIANTES MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD? *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

30. ¿CREE NECESARIO LLEVAR A CABO ACCIONES QUE FOMENTEN LA NO DISCRIMINACIÓN HACIA DIVERSIDAD DE EXPRESIONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL? *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

31. ¿Y EN RELACIÓN A OTRAS DIVERSIDADES? (Nacionalidad, etnia, discapacidades, otros). *

- a. Muy necesario
- b. Necesario
- c. Medianamente necesario
- d. Poco necesario
- e. Innecesario

32. ¿CUÁL O CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACCIONES CONSIDERA MÁS ADECUADAS PARA FOMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL? (Seleccione SOLO 3 en orden de prioridad, siendo 1 primera prioridad, 2 segunda y 3 tercera).

Primera Prioridad
Segunda Prioridad
Tercera Prioridad

- a. Medidas para la conciliación de labores de cuidado con la actividad académica/laboral
- b. Mejorar protocolos para casos de hostigamiento, violencia sexual y/o de género y discriminación
- c. Incrementar la participación de mujeres y disidencias en órganos directivos, de evaluación y/o decisión
- d. Medidas para disminución de brecha salarial
- e. Fortalecer oportunidades para mujeres y disidencias en labores de investigación, desarrollo y publicaciones.
- f. Acciones de sensibilización y capacitación en la comunidad académica y funcionaria

- g. Contenidos y programas educativos sobre género en los curriculum de estudios
- h. Otros

V. COMENTARIOS FINALES

33. SI TIENE OTRAS OBSERVACIONES O COMENTARIOS PUEDE OCUPAR ESTE ESPACIO

A rectangular text input field with a white background and a thin grey border. It contains no text. On the right side, there are vertical scrollbars, and on the bottom left, there are horizontal scrollbars.

Enviar

¡ESO ES TODO, MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN! LOS RESULTADOS GENERALES SERÁN COMPARTIDOS Y PÚBLICOS COMO PARTE DEL ESTUDIO RESGUARDANDO TODA LA INFORMACIÓN PERSONAL DE LOS/AS PARTICIPANTES.