Facultad de Ingeniería y Ciencias.

Universidad de La Frontera

Corporación Humanas - Origen Consultores

El Informe fue elaborado por Corporación Humanas en colaboración con Origen Consultores.

Corporación Humanas es un centro de estudios y acción política feminista para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres y la justicia de género en Chile y Latinoamérica. Fundada en 2004, cuenta con una larga y reconocida trayectoria nacional e internacional en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, en el diseño y formulación de marcos legales, políticas públicas y prácticas con perspectiva de género, y busca contribuir a la formación de una opinión pública favorable a la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos.

Origen Consultores realiza asesorías en temas de comunicación, género y desarrollo organizacional. La consultora está integrada por un equipo diverso con amplia experiencia en proyectos públicos y privados, nacionales e internacionales. Nuestro compromiso e interés es el de comprender los problemas, buscar soluciones y fortalecer las confianzas.

Participaron en esta investigación:
Carolina Carrera Ferrer: Psicóloga feminista de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Magister en Estudios Teóricos Psicoanalíticos de la Universidad Andrés Bello y Diplomada en Diseño y Evaluación de Proyectos de la Universidad de Chile. Fue Integrante del Consejo del Instituto Nacional de Derechos Humanos.

Lorena Fries Monleón: Abogada feminista de la Universidad de Chile, Master en Derecho Internacional de los Derechos Humanos de la Universidad de Oxford. Ha desempeñado cargos públicos como Directora del Instituto Nacional de Derechos Humanos y como Subsecretaria de Derechos Humanos y Justicia de Género. Actualmente es directora de la Maestría Derechos Humanos y Ciudadanìa de la Universidad Central y preside Corporación Humanas.

Alejandra Vásquez Leichtle, Ingeniera Civil Industrial, Magister en Gobierno y Sociedad de la Universidad Alberto Hurtado y diplomada en Filosofía Contemporánea de la Universidad Alberto Hurtado. Asesora en procesos de toma decisiones para organizaciones públicas y privadas, experta en gestión local y controversias.

Paula Walker Cárdenas, periodista, magister en Marketing de la Universidad de Chile, profesora en la Universidad de Santiago del Magister en Ciencias de la Comunicación y en la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, en el curso de Políticas Públicas y Comunicación. Ex Directora de Comunicaciones del gobierno de Chile, con más de 25 años de experiencia en comunicaciones estratégicas para gobiernos, organismos internacionales y organizaciones.

Septiembre de 2020

Informe Final

Estudio Diagnóstico sobre Brechas de Género
Facultad de Ingeniería y Ciencias
Universidad de La Frontera

Agosto 2020

Índice

1. Presentación
2. Metodología
3. Marco conceptual y operacional
4. Ámbito 1. Política de Igualdad de Oportunidades
5. Ámbito 2. Política de Impacto en la Sociedad y de Responsabilidad Social
6. Ámbito 3. Comunicación, imagen y lenguaje
7. Ámbito 4. Representatividad de mujeres
8. Ámbito 5. Acceso, selección, promoción y desarrollo
9. Ámbito 6. Retribución (salarios)
10. Ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
11. Ámbito 8. Condiciones laborales
12. Ámbito 9. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
13. Ámbito 10. Condiciones físicas del entorno de trabajo
14. Ámbito 11. Relacionamiento con el entorno
15. Conclusiones
16. Anexos
17. Índice de tablas y gráficas
18. Encuesta
19. Bibliografía y referencias

Presentación

La discriminación por razón de género existe en todas las organizaciones, sean públicas o privadas, y en la gran mayoría no se tiene conciencia de ellas. Vivimos inmersos en una cultura con amplio dominio de lo masculino y hemos construido las instituciones con este referente, resultando las discriminaciones hacia las mujeres invisibles para las organizaciones y sus integrantes, incluso invisible para quienes las padecen dado que durante años normalizaron ese tipo de acciones.

La discriminación organizacional hacia las mujeres adquiere formas sutiles en procesos que en apariencia parecen neutros pero que acaban reproduciendo los sesgos, con un resultado negativo no solo para las mujeres, sino para el valor de la facultad en su conjunto, la pérdida de talento y el impacto que esto tiene para la comunidad, nacional e internacional.

La voluntad de no discriminación dentro de una organización como la universidad, no es garantía de que exista igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. La diferencia de roles que impone la sociedad, las expectativas culturales sobre qué es ser hombre y qué es ser mujer, limitan y empobrecen las relaciones entre las personas y dificultad la expresión del valor que tiene la diversidad y la diferencia. Tradicionalmente el peso más elevado en la responsabilidad sobre las cargas familiares, de cuidados de personas mayores o enfermos, las tareas domésticas y la interrupción de la vida laboral por la maternidad recae en las mujeres, y es sabido que son factores clave a la hora de escoger y desarrollar una carrera profesional o un trabajo. Los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres disfrutar de las mismas oportunidades que los hombres se dan tanto en el inicio de las vidas de niñas y adolescentes, como en la vida adulta y profesional, por lo cual se requiere planificar acciones concretas que identifique las brechas de género y presente los desafíos que se tienen por delante.

La decisión de la Universidad de La Frontera, como universidad pública y estatal, de crear una Dirección de Equidad de Género (2019) con la responsabilidad de implementar las acciones necesarias para hacer de la igualdad un eje transversal de trabajo en la casa de estudio, se complementa con la decisión de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de hacer un diagnóstico que le permita detectar las brechas e implementar un sistema de indicadores para monitorear sus avances e implementar acciones para los desafíos que tendrá por delante.

Los movimientos feministas universitarios, que durante los primeros meses del año 2018 protagonizaron una serie de tomas universitarias, irrumpieron en la agenda generando

conciencia sobre la violencia de género, la educación sexista, el acoso sexual y cómo se han vulnerado los derechos de las mujeres en el país y al interior de los establecimientos de educación superior. En junio de 2018, se aprobó la Ley Universidades Estatales 21.094 que en su artículo 5 establece los principios que guiarán su actuación, uno de los cuales es la equidad de género. Estos principios, señala la ley, no solo deben ser respetados sino fomentados y garantizados por las universidades del estado "en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción". El valor universal de la igualdad de género ha sido empujado por Naciones Unidas como uno de los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) al ser un elemento clave para el desarrollo.

El interés de la Universidad de La Frontera por abordar una política de Igualdad de Género los llevó a crear, en abril de 2019, la Dirección de Equidad de Género para potenciar equipos y relaciones de verdadera igualdad entre hombres y mujeres que pertenecen a los estamentos de estudiantes, académicos y con el equipo administrativo. En este contexto, la Facultad de Ingeniería y Ciencias de La Universidad de La Frontera, licitó la realización de un diagnóstico desde un enfoque de género que permitiera identificar facilitadores y barreras para el ingreso y permanencia de las mujeres en la facultad, en sus tres estamentos, con miras a la construcción de un sistema de indicadores e identificación de brechas.

La universidad, más que cualquier otra institución, está llamada a reflexionar sobre estos aspectos dado el rol que le compete como espacio de formación de las y los profesionales, quienes luego ejercerán en otros espacios, generando conocimientos y prácticas que pueden impulsar el cambio cultural que implica la igualdad de género.

Marco conceptual

El diagnóstico que se presenta se fundamenta en un conjunto de conceptos y definiciones que resultan fundamentales para enmarcar el análisis realizado y fijar parámetros que permitan identificar de manera objetiva los avances y desafíos que tiene la Facultad de Ingeniería y Ciencias en materia de brechas en el acceso y ejercicio de derechos entre hombres y mujeres.

Acuñados por las teorías de género, estos conceptos y definiciones hacen parte ya de una tradición académica innegable en el siglo XXI, del diseño e implementación de las políticas públicas de última generación, y es uno de los mayores desafíos para alcanzar un desarrollo

inclusivo y sostenible en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El género: una categoría analítica y política

Cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que definen y entienden lo que es y debe ser un hombre y una mujer en una sociedad determinada. Sobre la diferencia biológica de los cuerpos –el sexo– la cultura construye, agrega, atribuye un conjunto de funciones o roles, significados y características específicas estereotipadas para hombres y mujeres, formando modelos de género hegemónicos y una determinada división del trabajo. Todos estos elementos conforman un "sistema de género" u "orden de género" presente en cada sociedad, que establece diferencias, desigualdades y estructuras de privilegio entre los géneros, tanto de orden simbólico como material.[1]Este "orden de género", varía de acuerdo al contexto temporal y cultural, siendo susceptible de ser modificado. Así, a pesar de que no existe una definición única, dado el carácter multifactorial del concepto el género ha sido definido en el ámbito de las ciencias sociales como la construcción simbólica o cultural del conjunto de características sociales, culturales, jurídicas, políticas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento.

A través de un largo y complejo proceso de socialización que se inicia al nacer, el género acompaña a hombres y mujeres generando trayectorias diferenciadas durante todo el ciclo de vida e imponiéndose prescriptivamente a unos y otros, legitimando sus identidades y roles en las sociedades. Se trata de un proceso y una forma de organizar las relaciones en sociedad que ha estado presente en toda la historia de la humanidad y que ha hecho pasar por naturales, esenciales y excluyentes los atributos y roles de unos y otras.[2]

En efecto, lo mujer/femenino y lo hombre/masculino se construyen como términos binarios y excluyentes, sancionando cualquier ruptura que sea considerada fuera de la norma social y cultural. La historia del pensamiento occidental está basada en estas dualidades o pares opuestos, los que además se encuentran sexualizados y jerarquizados representando cada uno de los términos de la dualidad lo femenino y lo masculino; naturaleza/cultura, activo/pasivo, racional/irracional, objetivo/subjetivo, universal/particular, etc. En cada binomio, el término que se identifica con lo masculino es privilegiado y tiene mayor jerarquía que el término que se identifica con lo femenino, reflejándose la primacía de lo

---

[1] Valdés, Teresa(Coord). Guía de Transversalización del Género.PNUD, Santiago (2006),pág.70

[2] Facio, Alda y Fries, Lorena (Comp). Género y Derecho. Colección Contraseña, Lom/La Morada, Santiago (1999), págs.31-36.

masculino por sobre lo femenino, del hombre como colectivo genérico sobre el colectivo de mujeres. No son categorías inamovibles y cada cultura establece las posibilidades de negociación entre los términos, siendo aquellas en las que esto no es posible, mucho más rígidas que aquellas en los que este tránsito es aceptado.

Diferencia sexo y género

SEXO	GÉNERO
Hecho biológico/natural Características biológicas que distinguen a hombres y mujeres	Hecho cultural/social Características que la sociedad y la cultura atribuyen a cada sexo
Macho/Hembra	Hombre/Mujer Masculino/Femenino
Universal	Contextual/Histórico
Adquirido al nacer	Aprendido

Fuente: Guía para la Transversalización del Género (PNUD, 2006)

En términos de los roles, la división sexual del trabajo es uno de los conceptos articuladores claves en las teorías de género para dar cuenta de la organización social de género. Así, mientras las mujeres están asignadas ideológicamente al espacio de la reproducción biológica y social, en la esfera privada, los hombres lo están de la producción simbólica y material en el espacio público, espacio a partir del cual se define la vida social, incluido el ámbito de lo doméstico.

Esta diferenciación de roles en las que predomina el valor del espacio público sobre el privado, ha generado desigualdades que junto con los estereotipos que interiorizan a las mujeres, la han reproducido hasta nuestros tiempos. Según Bourdieu, el orden instaurado por el género legitima una relación de dominación proyectándola en todos los ámbitos de la vida en sociedad, como la economía, los sistemas de creencias, el derecho, la familia y la política.[3] Adrianne Rich, define este sistema de poder como patriarcado. Consiste en "el poder de los padres; un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, los saberes o el lenguaje,

[3] Bordieu,Pierre. La dominación masculina. Anagrama (2013),pág.31

las costumbres, la etiqueta, la educación y la división sexual del trabajo determinan cuál es o no es el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar, en toda circunstancia sometidas al varón".[4]

La categoría analítica de género es un concepto de larga data en las ciencias médicas y sociales. Pero fue solo en los años 70, impulsada por el pensamiento feminista anglosajón de los años 70 y en adelante, que consolidó como una categoría de análisis que permite identificar diferentes roles o papeles y actividades llevadas a cabo por hombres y mujeres en una sociedad, observando asimetrías, relaciones de poder e inequidades. Permite reconocer las causas y formular mecanismos para acortar las brechas de género. Ayuda a explicar y ampliar aspectos de la realidad previamente no considerados, y es aplicable a todas las esferas de la vida, incluyendo el trabajo, la educación y cuestiones personales. El género como categoría política, a su vez, implica acciones para transformar las desigualdades. En el marco de la teoría política, reconoce al patriarcado como sistema de dominación y la construcción androcéntrica de las sociedades. Esto implica cuestionar el sistema de dominación contribuyendo a transformar la realidad y avanzar hacia la igualdad.[5]

La perspectiva de género o enfoque de género parte de estos presupuestos sociales para develar los mecanismos y dispositivos a través de los cuales este se reproduce y transformarlos. En este sentido el género opera no sólo como categoría de análisis y como categoría política transformadora de la realidad de subordinación de las mujeres. La prolongada situación de marginación de las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico, su constante abandono del mercado de trabajo en años esenciales del ciclo de vida, su insuficiente proyección profesional, la introyección de un modelo único de feminidad y el hecho de que, en muchos casos, ellas mismas no reconozcan su estatuto de víctimas de la discriminación, todo esto requiere una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y la complicidad de las propias víctimas en su perpetuación. No se puede gobernar ni impulsar una buena administración pública simplemente respondiendo con una normatividad jurídica que consagre la igualdad entre hombres y mujeres; se necesitan medidas pro-activas, afirmativas, que detecten y corrijan los persistentes, sutiles y ocultos factores que

---

[4] Facio, Alda. Sobre Jerarcas, Patriarcas y otros Varones, ILANUD, Costa Rica,1998, pág.XX

[5] Valdés, Teresa (coord). Guía para la Transversalización del Género, PNUD, Santiago de Chile (2006),pág. 71

ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres, provocando que quienes las evalúan y contratan tengan dudas sobre sus capacidades políticas o laborales.[6]

Para avanzar en la igualdad de género se requiere de dos enfoques complementarios. Por un lado la transversalización de género y por el otro el empoderamiento de las mujeres. La transversalización de género "es el proceso de evaluar las implicancias para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas (...) haciendo de los intereses y experiencias de las mujeres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas (...) para que mujeres y hombres se beneficien igualmente. Por su parte. el empoderamiento de las mujeres, central en el desarrollo humano, es entendido como la autoafirmación de las capacidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder. Está dirigido a corregir las desigualdades de género en la esfera social y económica, así como en términos de derechos civiles y políticos".[7]

Igualdad de género, no discriminación en razón de sexo/género y desarrollo

La igualdad es un principio y un derecho que ha dibujado el horizonte valórico y normativo de las democracias modernas desde la Revolución Francesa en adelante y que pone en el centro el igual valor del ser humano por el solo hecho de serlo. Su desarrollo y complejización, a partir de su enunciado más básico "trato igual para los iguales" da cuenta de procesos históricos de exclusión/inclusión en los que se ha transitado desde la superación de las desigualdades entre personas a las desigualdades entre colectivos y grupos.[8] La igualdad implica equivalencia, y por tanto constituye un parámetro que, sobre la base de la misma dignidad de las personas e independientemente de sus cualidades adscritas. merecen ser tratadas de la misma manera y tener las mismas posibilidades de acceder a los recursos simbólicos y materiales en una sociedad.

Este principio coexistió durante largos períodos con un conjunto de relaciones de dominación que se consideraban naturales, entre ellas, las desigualdades entre hombres y mujeres. De ahí que la igualdad de género refiera al conjunto de derechos,

---

[6] Lamas, Marta. *Perspectiva de Género.* GIRE, Curso 7, UNAM, México, 2007 https://www.google.com/url?q=https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf&sa=D&ust=1591039804638000&usg=AFQjCNEfoDoiCHbRQ4mfY1BbdbuTsxl3bw.

[7] Op.cit 4, pág. 74

[8] Fries, Lorena. "Simposio Igualdad de Oportunidades" en *Anuario de Derechos Humanos*, Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile, Nº4, (2008) pág.73

responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, de las niñas y de los niños. No significa que sean iguales, sino que estos recursos no dependerán del sexo con que nacieron. Implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres son consideradas reconociendo la diversidad de diferentes grupos de hombres y mujeres. La igualdad de género, por tanto, no es un asunto de mujeres y concierne e involucra tanto a unos como a otros. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador de un desarrollo centrado en las personas. La idea de la igualdad de género ha sido, a menudo, erróneamente sustituida por la idea de equidad. Esta contiene un elemento de interpretación de la justicia social generalmente basado en la tradición, costumbres, religión o cultura más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Contiene por tanto un grado de discrecionalidad que no la hace exigible.[9]

Así como ha variado en el tiempo, la idea de igualdad se ha complejizado y dando cabida a ciudadanías cada vez más amplias que permiten dar cuenta de su desarrollo. Podemos distinguir entre:

- ***igualdad de iure o igualdad formal***, que se expresa en enunciados jurídicos dándole, por ejemplo, al hombre y a la mujer el mismo estatus en la legislación.
- ***igualdad de facto o material*** que promueve acciones que en la práctica transformen las estructuras de desigualdad. Los mecanismos de acción positiva, como las cuotas, determinados incentivos, apuntan a trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades para dar iguales oportunidades a mujeres y varones. Ante la evidencia de los insuficientes resultados conseguidos con la aplicación del principio de igualdad formal, se justifica la incorporación de un tratamiento diferenciado que acelere en los hechos el avance hacia la igualdad.
- ***Igualdad de resultados o substantiva***. Se trata de redistribución de poder y de recursos de manera que todas las personas tengan igual acceso y goce de sus derechos. Incluyen la igualdad de facto y por tanto la adopción de medidas afirmativas para avanzar más rápidamente hacia el resultado. Garantizan la igual participación (representación equilibrada entre hombres y mujeres además) y reconocimiento en las diferentes esferas de la vida (económica, política, social y de la toma de decisiones) y en diversas actividades (educación, capacitación y empleo)[10]. En el ámbito de las políticas públicas se ha utilizado más el concepto de igualdad de oportunidades pero en términos más restrictivos que la igualdad

[9] https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf

[10] ONU. Comité CEDAW. Recomendación General Nº 25, 2010

substantiva, y pareciera que apunta sólo a generar condiciones de partida y no de resultado.

Pero además de un principio y parámetro de justicia, la igualdad es un derecho que los estados democráticos deben garantizar y proteger. Todas las constituciones democráticas consagran el derecho a la igualdad y su contrapartida, la prohibición de discriminar, entre otros factores, por razones de sexo y/o de género. Así, se entiende por discriminación de género todo acto que tenga por intención o por resultado la limitación, restricción o anulación de los derechos de las mujeres en igualdad con los hombres en todas las esferas, incluida la privada[11]. El derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación son parte medular de las normas internacionales de derechos humanos pero coexistieron durante décadas con las desigualdades de género; restricciones en materia de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, pudiendo rastrearse hacia atrás, la lucha por la inclusión y la participación en igualdad con los hombres. Si bien los tratados internacionales hacían referencia explícita a la igualdad entre hombres y mujeres y prohibía la discriminación por esos motivos, no fue sino hasta 1979 que se adoptaría la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres. La carta de los derechos de las mujeres es el fundamento normativo de la igualdad de género y hace parte de la legislación de género que a partir de los 90 empieza a ser parte del proceso de creación normativa.

La evidencia histórica y social que explica las desigualdades de género ha permitido la evolución del concepto de igualdad formal y material, y su correlato de no discriminación, a los conceptos de igualdad sustantiva y discriminación estructural. Estos últimos demandan del Estado un rol activo para generar equilibrios sociales y la protección de ciertos grupos que padecen procesos históricos como resultado de una situación de exclusión social o sometimiento por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias. Presupone un Estado que abandone la neutralidad y que cuente con herramientas de diagnóstico de la situación social, para saber qué grupos o sectores deben recibir, en un momento histórico determinado, medidas urgentes y especiales de protección que apunten a la redistribución del poder y los recursos para lograr la igualdad sustantiva.[12]

---

[11] ONU, Artìculo 1. CEDAW, 1979.

[12] Abramovic, Víctor. "De las violaciones masivas a los patrones estructurales: nuevos enfoques y clásicas tensiones en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos" en *Revista Sur Revista Internacional de Derechos Humanos*, V.6.Nº11, (2009). Disponible en http://corteidh.org.cr/tablas/r24902.pdf al 30 de Mayo 2020

A partir de los instrumentos jurídicos, se han elaborado marcos de análisis que permiten orientar a los diferentes actores incidentes, principalmente el Estado, en la elaboración de sus políticas públicas de género para superar las brechas de desigualdad. Considerando la autonomía como "la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles".(CEPAL, 2011) En las mujeres, la autonomía incluye tres dimensiones estructurantes de la desigualdad: liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva por las tareas reproductivas y de cuidado, lo que incluye el ejercicio de los derechos reproductivos, poner fin a la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres participen en la toma de decisiones en igualdad de condiciones, son básicamente.[13]Los avances y retrocesos en estas dimensiones desencadenan impactos en otros ámbitos de la autonomía, como el trabajo doméstico y de cuidados, y su impacto en la vida laboral de las mujeres.

a)La autonomía económica; la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

b) La autonomía física: Se expresa en dos dimensiones que dan cuenta de problemáticas sociales relevantes respeto de los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género.

c) La autonomía en la toma de decisiones: Se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles y espacios de poder y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

La igualdad de género requiere transformaciones en las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres. Sin embargo, los fenómenos de desigualdad de género requieren ser analizados en una perspectiva inter-relacional, de manera de dar un salto cualitativo en la comprensión de los distintos mecanismos que se entrecruzan y generan o potencian la desigualdad entre hombres y mujeres. Así, la autonomía pasa a ser un factor fundamental para la garantía de derechos en un contexto de plena igualdad y en este sentido una condición para la superación de las injusticias de género. Es un elemento central para alcanzar la igualdad como un derecho humano fundamental y una precondición para que las mujeres actúen como sujetos plenos de desarrollo[14]

---

[13] CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de Amèrica Latina y El Caribe. Disponible en https://oig.cepal.org/es/autonomias al 30 de Mayo de 2020

[14] CEPAL Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias al 30 de Mayo de 2020

Los principios de no discriminación y de igualdad de género se interrelacionan para avanzar hacia la igualdad sustantiva poniendo en el centro del debate, las múltiples e interconectadas formas de discriminación contra las mujeres en toda su diversidad. De esta forma se evita tener una visión única o universalista de las mujeres y se toman en cuenta las desigualdades y discriminaciones por razones de sexo, raza/etnia, orientación sexual, identidad de género, pobreza y otras condiciones supeditadas al racismo, al heterosexismo y homofobia, entre otras.[15]

En este marco de igualdad jurídica e igualdad como motor del desarrollo, la comunidad internacional adoptó el 25 de septiembre de 2015 un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su Agenda 2030, a los que se suman sus respectivas metas e indicadores, debieran alcanzarse el 2030. Entre ellos el Objetivo Nº5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Alcanzar estas metas, no es sólo una tarea de los Estados sino que del sector privado y la sociedad civil.

[15] Op.cit

Objetivo de Desarrollo Sostenible Nº 5 y sus metas 2030

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

Género y educación superior

Las instituciones sociales reproducen la desigualdad de género presente en la sociedad. A través de su estructura, normas y prácticas refuerzan los estereotipos y roles a la base de la discriminación hacia las mujeres, limitando y/o restringiendo el goce y ejercicio de sus derechos en igualdad con los hombres. La institucionalidad educativa es uno de los principales agentes socializadores del orden de género y no es neutra, en particular en relación al ejercicio del poder, el control de los objetivos y la disposición y acceso a los recursos disponibles. De esta manera, las instituciones de educación superior presentan su propio régimen de genero: las mujeres tienen menos posibilidades de contratación, obtienen remuneraciones más bajas, son excluidas de manera crónica de procesos y puestos donde se toman decisiones importantes, se encuentran segregadas de los espacios de prestigio y poder, provocando que la situación de las mujeres y minorías al interior de las instituciones educativas no sea igual a la del grupo de los hombres hegemónicos.

Las universidades, en su anclaje neutro y en el desarrollo del conocimiento racional, no han dado lugar, sino hasta hace unas décadas, a la reflexión en torno a su propia organización de género. En efecto, existe la idea de la universidad como un "espacio neutro, porque sus normas de organización y funcionamiento así lo proclaman y porque se basa en la exigencia del mérito y la capacidad para el acceso y promoción en la carrera académica".[16]

De acuerdo a Joan Acker el género es un componente fundamental en las organizaciones, pero difícil de ver o notar cuando sólo la perspectiva masculina está presente ya que, como la mirada masculina en las organizaciones es percibida como representante de lo humano o, mejor dicho, de lo objetivo y racional, las estructuras y procesos organizacionales son analizados como si el género fuera algo neutral o como si dicho componente no existiera. De esta manera la "ética masculina" se impone a través de dos procesos jerárquicos correspondientes a la burocracia y patriarcado que facilitan y permiten la discriminación, exclusión y segregación, pero que son percibidas como naturales. Las estructuras del mercado, las relaciones en el lugar de trabajo, el control de los procesos y las relaciones de salario subyacentes son siempre afectados por símbolos de género, procesos de identidad de género e inequidades materiales entre las mujeres y hombres.[17]

La división entre el espacio público y el privado se expresa al interior de las universidades de manera tal de configurar múltiples binomios "generizados", entre ellos que el género masculino se dedique a las actividades de carácter intelectual, mientras que el género femenino a las labores asociadas a la docencia. De esta manera, se segregan las labores del cuerpo académico, pero además el sistema de prestigio y poder jerarquiza de manera diferente dichas labores; una mayor valoración de la investigación, que tiene un rostro mayoritariamente masculino, hará que los académicos tengan oportunidades de acceso a zonas desde donde se ejerce el control organizacional, así como respeto, autonomía y autoridad epistémica y disciplinar.[18]

Pero la desigualdad de género en la educación superior también se expresa en la división sexual del trabajo, la que ha resultado ser desfavorable para las mujeres no sólo por no poder acceder a ciertos puestos, sino también porque, tras su incorporación al mercado de trabajo, están han seguido asumiendo el rol de la esfera doméstica y de los cuidados de la familia sin que haya habido un nuevo reparto y distribución (igualitaria) con los hombres

---

[16] Arenas, M. "La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medio para conseguirla. Feminismo/s 29. (2010), pág. 21. Disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/68929/1/Feminismos_29_02.pdf

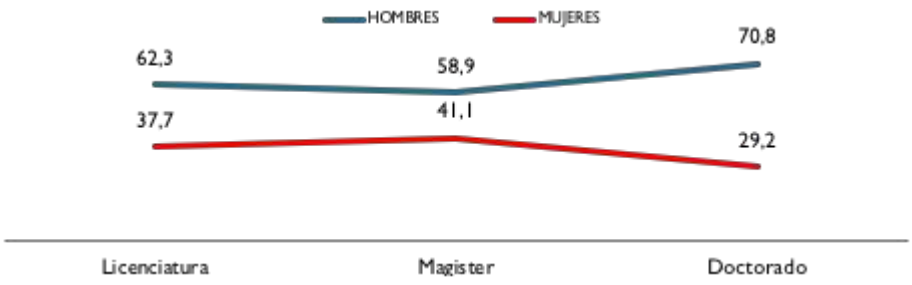
[17] Acker, Joan."Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" en *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2, Sage Publications inc. (1990), págs. 139-158

[18] Ríos González, N, Mandiola Cotroneo, M y Varas Alvarado, A. "Haciendo Género, haciendo Academia: un anàlisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile" en *Psicoperspectivas,* 16/2, Chile, 2017, pág. 121.

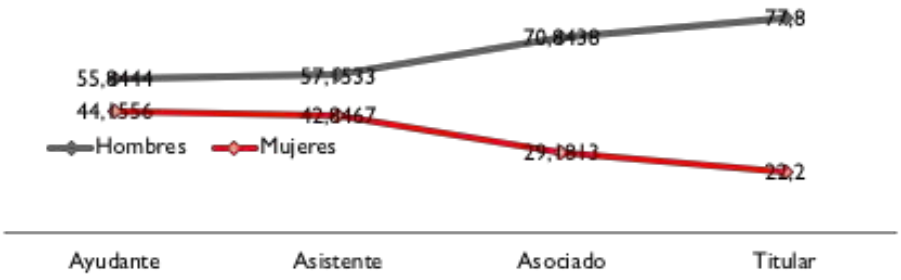
sobre las responsabilidades en dicha esfera. Para las mujeres, la trayectoria se presenta en la forma de “conciliación” entre el ámbito familiar y laboral, así como “conflictiva” en la búsqueda de dicha conciliación. Para los hombres se presenta como una trayectoria que es satisfactoria y sin conflicto entre el ámbito familiar y laboral.

Si bien el acceso de las mujeres a la educación superior es una realidad tanto a nivel de académicos/as como de su matrícula, y aún cuando las universidades se enmarcan dentro de regulaciones nacionales y propias que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, la realidad da cuenta que estas no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres para participar en la vida universitaria, donde su presencia se localiza en algunas carreras, profesiones y categorías laborales en condiciones de igualdad, ubicando a las mujeres en categorías menores, de menor prestigio, valoración y poder, concentrando a las mujeres en determinadas áreas disciplinarias, en determinados grados del ejercicio de la docencia y con una escasa representación en los cargos de dirección. De acuerdo a un primer diagnóstico elaborado por el Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH) estas desigualdades también están presentes en Chile.

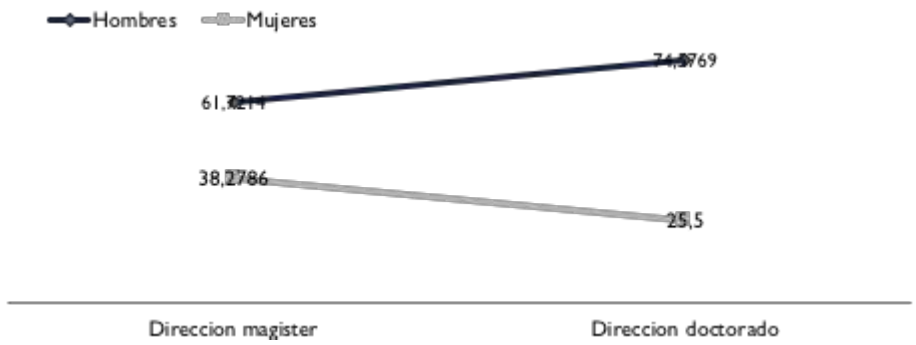
Brechas formación académicos y académicas (CRUCH 2018)



Brechas jerarquía académica (CRUCH -2018)



Dirección de posgrado según sexo (CRUCH 2018)



Las mujeres en sus trayectorias profesionales se enfrentan a lo que se ha denominado el "techo de cristal", barreras invisibles en el mundo del trabajo que no permiten el acceso y ascenso a las posiciones y jerarquías más altas dentro de la estructura organizacional y donde la invisibilidad está dada por el hecho de que no existen ni dispositivos explícitos ni establecidos, ni normas o códigos, que impongan u obliguen a las mujeres dichas limitaciones, sino que está construido sobre la base de supuestos difíciles de detectar.

En el proceso educacional también se evidencian desigualdades. La feminización y masculinización de determinadas disciplinas y carreras define trayectorias educativas y profesionales diferenciadas para hombres y mujeres configurando horizontes con distintas posibilidades para ambos géneros. La elección de carreras por parte de hombres y mujeres está estrechamente vinculada a los procesos de configuración de identidades, estereotipos y procesos de socialización. Los estereotipos de género adscriben a características y roles, definen los esquemas de referencia, influyen en las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres, reforzando en última instancia, la continuidad de la segregación formativa y ocupacional[19].

Chile es un caso paradigmático dentro de la OCDE en tanto exhibe brechas que son muy superiores al promedio en los diversos indicadores. Si bien, la media de las mujeres tituladas

[19] Vásquez-Cuperio, S. "Ciencias, estereotipos y género: Una revisión de los marcos explicativos". *Convergencia* 68, Universidad Autónoma de México, México, (2015) pág. 177-202 Disponible en http://www.redalyc.org/pdf/105/1053622/7007.pdf

en grado corresponde a un 58% dentro de los países de la OCDE (2015), la distribución de las áreas de estudio no lo es, ya que la representación de las mujeres en los campos de educación, salud y bienestar tituladas en grado es de un 80%.

De la misma forma, las mujeres son mayoría en los campos de humanidades y artes con un 66% aproximadamente, mientras que en los campos de ciencia e ingeniería representan sólo un 31%. Por su parte, las mujeres representan más de la mitad de los titulados a niveles de grado y máster, sin embargo se encuentran subrepresentadas en los campos de la ciencia y la ingeniería. En una situación similar, las mujeres componen más de la mitad de las personas tituladas de programas de magister (57%) entre los países de la OCDE, sin embargo, de la misma manera que ocurre con el grado, la distribución por sexo en las distintas disciplinas no es equilibrada: el 62% de las mujeres tituladas de magister corresponde a las áreas de educación, humanidades y ciencias sociales, mientras que el 35% en las áreas de ciencias e ingeniería.

Estas evidencias en el contexto de las movilizaciones feministas estudiantiles llevaron a iniciar un proceso de reflexión en las universidades, particularmente en las públicas, que se plasmó, en un conjunto de compromisos dados a conocer a propósito de la firma del Acuerdo por la Equidad de Género en la Educación Superior (2019), en los siguientes compromisos:

- "Avanzar hacia una política de igualdad de género común a todas nuestras universidades dirigida a transversalizar el enfoque de igualdad en las distintas áreas del quehacer universitario.
- Establecer unidades o direcciones de género en cada universidad, encargadas de proponer, coordinar y hacer seguimiento a las políticas y acciones antidiscriminatorias.
- Establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria, y de atención a las personas afectadas.
- Reconocer el nombre social de las personas trans -estudiantes, académicos/as, funcionarios/as- en las gestiones y documentos universitarios.
- Implementar unas políticas de educación no sexista que erradique los estereotipos y sesgos que reproducen las desigualdades de género, tanto en las prácticas como en los contenidos educativos, abordando entre otras cosas, los modelos educativos de las universidades.
- Instalar estándares de formación inicial docente con enfoque de género, y a su vez, proponer estándares de género como criterios de calidad para los procesos de acreditación institucional y de programas de formación de pregrado y posgrado.

- Implementar una política de corresponsabilidad social en el cuidado que permita enfrentar las barreras asociadas a los roles familiares que limitan el desarrollo de la carrera de las mujeres, e incentivar un rol más relevante de los hombres y de las instituciones públicas en la importante función del cuidado de las personas".

Avanzar en la igualdad de género en organizaciones con estructuras muy jerarquizadas y masculinizadas, como las universidades, requiere de un esfuerzo institucional cuya recompensa no sólo se traduce en la inclusión de las mujeres y sus capacidades, sino que en "la contribución a la formación de una ciudadanía comprometida con los derechos humanos, la equidad, la responsabilidad social, el respeto y la necesidad de participar en acciones democráticas, capaces de transformar ámbitos políticos, sociales, económicos y educativos a favor del orden social y la equidad" [20]

Metodología

El presente trabajo de diagnóstico comenzó en enero de 2020 con una visita a terreno y reunión con las autoridades de la facultad, profesionales, estudiantes y la directora de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad. La planificación de las entrevistas en terreno, observación, reuniones y aplicación de la encuesta debieron modificarse a partir de la declaración de pandemia por Coronavirus en marzo de 2020. Se realizó solo una visita a terreno, las entrevistas se hicieron remotamente y la encuesta se aplicó entre marzo y abril de 2020, cuando muchísimas de las personas se encontraban en aislamiento social.

Para realizar este diagnóstico, se trabajó en la revisión y análisis documental de los principales instrumentos de la universidad y la facultad; revisión de estudios nacionales e internacionales; generación de información primaria a través de entrevistas en profundidad y la aplicación de una encuesta diseñada especialmente para este estudio. Se aplicó para el análisis la matriz de indicadores estándar de Igualdad de Género a partir de los indicadores actuales de facultad, con el objetivo de determinar una línea base a partir de la información existente.

De la revisión y análisis de los documentos más relevantes de la universidad y de la facultad estuvieron leyes, decretos, normas, políticas (personal, remuneraciones, contrataciones, promociones, concursos, etc.), el Protocolo contra el acoso sexual, documentos de la

[20] Segura Fernández, Raquel."Deconstrucción del Sistema Educativo desde la perspectiva de Género y Educación Afectivo-Sexual: Revisión Teórica de Planteamientos Educativos Curriculares y Formación Docente desde la mirada de las Pedagogías Feministas" en *Revista Diversidade e Educao, Brasil*, 2020 pág.154. Disponible en https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/10938 a 30 de Mayo de 2030

Dirección de Equidad de Género, la estrategia de Comunicaciones, los planes y programas de Vinculación con el medio, además de los documentos, presentaciones encontrados en la página web de la facultad, junto a las principales cuentas en redes sociales. Adicionalmente, la revisión de las bases de datos de carácter numérico de las personas contratadas para detectar la existencia o inexistencia de sesgos de género en el acceso a determinados espacios, categorías o departamentos. En el caso de las y los estudiantes, se analizó la situación con respecto a su ingreso, a las diferentes carreras, su permanencia, rendimiento y titulación.

Las entrevistas en profundidad fueron realizadas por nuestro equipo a 11 personas propuestas por la facultad en torno a los temas de igualdad de género y las condiciones actuales. La encuesta se aplicó a 805 personas representantes de los tres estamentos de la facultad (académicos/as; estudiantes; no académicos/as) a través de un instrumento enviado por correo y analizada bajo absoluta confidencialidad. Los resultados completos de la encuesta se presentan en el anexo 1.

Modelo de indicadores utilizado

Una facultad universitaria es una organización compleja integrada por muchas personas: estudiantes, personal docente e investigadores, personal de administración y servicios, articulados en una serie de unidades, departamentos, centros, institutos, servicios, etc. en la cual se desarrollan procesos y actividades de diferente naturaleza.

El presente diagnóstico es una compilación de una serie de indicadores que tienen por objeto mostrar cuál es la realidad de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera en materia de Igualdad de Género. Estos indicadores se estructuran en 11 Ámbitos de análisis con 51 indicadores que permiten identificar el grado de avance en la incorporación de normas, estructuras, procesos y prácticas que promueven dicha igualdad:

Ámbito 1. Política de igualdad de oportunidades
Ámbito 2. Política de impacto en la sociedad y de responsabilidad social
Ámbito 3. Comunicación, imagen y lenguaje
Ámbito 4. Representatividad de mujeres
Ámbito 5. Acceso, selección, promoción y desarrollo
Ámbito 6. Retribución (salarios)
Ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
Ámbito 8. Condiciones laborales
Ámbito 9. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Ámbito 10. Condiciones físicas del entorno de trabajo
Ámbito 11. Relacionamiento con el entorno

Cada uno de estos ámbitos incluye indicadores (cuantitativos y cualitativos) que están descritos en una ficha con las siguientes características:

Información	Descripción
Código	Número referente a los indicadores básicos o complementarios.
Ámbito	Hace referencia al ámbito de acción.
Descripción	Breve resumen del indicador.
Básico/complementario	Si se considera básico o complementario.
Fuente de información	Localización de la fuente. Dónde está la información.

Meta	Objetivo que debe lograrse.
Datos	Cifras, porcentajes y otras observaciones.
Diagnóstico	Estado de la situación: rojo, amarillo y verde
Valoración	Conclusiones del estado de situación
Observaciones	Otros comentarios

Cada indicador tiene una ficha de análisis como la descrita, con fuentes documentales entregadas por la Facultad de Ingeniería y Ciencias. Un breve análisis y valoración hace posible captar a primera vista cuál es el estado de la situación del indicador en cuestión y determinar si la situación analizada es satisfactoria (color verde) desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, si la situación es mejorable (color amarillo) o si la situación evaluada es claramente insatisfactoria (color rojo).

Hemos utilizado el ***Índice de Distribución (ID)***, que es el porcentaje que representa el número de mujeres o de hombres en una categoría determinada. Este indicador es útil para ver los desequilibrios entre los sexos en una categoría y aporta información sobre la distribución global intersexo. Se considera que en una categoría la distribución es equilibrada si el ID se sitúa entre el 40% y el 60% para cualquiera de los sexos y lo representamos con el símbolo (✓), en cualquier otro caso utilizaremos el símbolo (✗) para mostrar desequilibrio.

Brecha de Género (BG), es la diferencia entre los ID de mujeres y de hombres en la categoría de una variable, siendo la unidad de medida el porcentaje %. Cuando la BG está entre -20% y 20%, la categoría está equilibrada en términos de Igualdad de Género propuesta (valores entre 40 y 60%). Los valores por debajo de -20% indican desequilibrio por exceso de hombres (masculinizada), los valores por encima de 20% indican desequilibrio por exceso de mujeres (feminizada). Este indicador toma como referencia cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de un mismo colectivo, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos y es útil para estudiar la existencia de los "techos de cristal".

El color verde señala un buen desempeño del indicador, dado que la brecha de género (BG) se encuentra en los rangos 40/60, o porque indica la presencia de medidas, acciones, normas u otros que son afirmativas para la igualdad.

El color amarillo, señala que el indicador estaría bien encaminado pero requiere de acciones que lo consoliden. Si se trata de BG, su rango se mueve entre -21 y -40 (masculinizado) o 21 y 40 (feminizado).

El color rojo, señala que ese indicador está al debe, es inexistente o su BG es inferior a -40 o superior a 40 para cualquiera de los sexos.

Resultados Generales
Diagnóstico Brechas de Género

A continuación se presentarán los resultados del análisis de los 51 indicadores agrupados en 11 ámbitos, según la matriz utilizada para el trabajo de diagnóstico en Igualdad de Género de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

La Tabla de Resultados Generales de la página 24 ofrece una visión panorámica de la facultad y las brechas de género, constituyéndose en su línea base desde la cual se podrán generar los planes de igualdad. La gráfica siguiente muestra un resumen de los indicadores:

Cantidad Indicadores	Color Evaluación
6	Verdes, satisfactorio
20	Amarillos, en proceso
16	Rojos, insatisfactorios
8	Sin Información (S/I)
1	No Corresponde (N/C)

De los 51 indicadores totales, 24 son básicos y 27 complementarios. Los básicos son el primer paso para iniciar el camino hacia la igualdad de género y están distribuidos en 10 de los 11 ámbitos. La facultad inicia este proceso con un 16,7% de indicadores básicos en nivel satisfactorio (verde), un 50,0% en proceso de cumplimiento (amarillo) y un 29,2% insatisfactorio (rojo) pues no se cumple o no se tiene información para evaluarlo. De los indicadores complementarios, hay un 7,4% en nivel satisfactorio, un 29,6% en proceso de mejora y un 33,3% insatisfactorio. Estos indicadores permiten profundizar en la igualdad plena entre hombres y mujeres en la organización y de ésta con la sociedad.

Evaluación	Ind. Básicos	% Básicos	Ind. Comp.	% Comp	Total Ind	% del total B	% del total C
Verdes	4	16,7	2	7,4	6	7,8	3,9
Amarillos	12	50,0	8	29,6	20	23,5	15,7
Rojos	7	29,2	9	33,3	16	13,7	17,6
Sin Información	0	0,0	8	29,6	8	0,0	15,7
No Corresponde	1	4,2	0	0,0	1	2,0	0,0
Total	24	100,0	27	100,0	51	47,1	52,9

Para una organización que está empezando el camino de implementar la Igualdad de género se recomienda comenzar por dar cumplimiento prioritario a los indicadores básicos. En el caso de la FICA, su mejor ámbito es el relacionado con el acoso sexual donde presenta importantes cumplimientos, sin embargo los más débiles son los ámbitos 2, 3 y 9, que se refieren a políticas de impacto en la sociedad (cambio cultural), comunicación, imagen y lenguaje y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

De los indicadores complementarios, el ámbito 1 y 9 muestran una mayor debilidad, y son los referidos a una cultura en torno a la igualdad de género y el de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

	Indicadores Básicos					
	Verde	Amarillo	Rojo	Sin Inf	No Corres	Total Ind
Ámbito 1	1		1			2
Ámbito 2		1	2			3
Ámbito 3		1	1			2
Ámbito 4		3	2			5
Ámbito 5		1	1			2
Ámbito 6		2				2
Ámbito 7	2	1				3
Ámbito 8	1					1
Ámbito 9		2				2
Ámbito 10						0
Ámbito 11		1			1	2
Total	4	12	7	0	1	24

	Indicadores Complementarios					
	Verde	Amarillo	Rojo	Sin Inf	No Corres	Total Ind
Ámbito 1	1		2			3
Ámbito 2		2	3			5
Ámbito 3		2	1			3
Ámbito 4	1	1				2
Ámbito 5		2	2			4
Ámbito 6		1				1
Ámbito 7		1		1		2
Ámbito 8				2		2
Ámbito 9				3		3
Ámbito 10				2		2
Ámbito 11						0
Total	2	9	8	8	0	27

Para las brechas se pueden crear y aplicar medidas correctivas que aborden las situaciones de discriminación directas o indirectas, las que deben ser permanentes en el tiempo. Las medidas de acción positiva están diseñadas para compensar situaciones de desventaja en la que se encuentran las mujeres (u hombres) y acelerar el proceso hacia la igualdad entre ambos sexos.

En la Facultad de Ingeniería y Ciencias, históricamente masculinizada, la incorporación de mujeres en sus distintos estamentos va a requerir de una preparación integral para que sea sostenible en el tiempo, de lo contrario los esfuerzos que se realicen serán en vano. Acciones como sensibilización, formación, políticas inclusivas con asignación presupuestaria, adecuaciones institucionales, comunicaciones y vinculación con el medio con perspectiva de género.

La percepción de las mujeres de la facultad es en general de un trato desigual si se compara con los varones en todos los ámbitos. Las estudiantes, académicas y mujeres que trabajan en el estamento no académico, perciben los sesgos, discriminaciones y obstáculos para el desarrollo de sus carreras y trayectorias.

Tabla resultados diagnóstico
Brechas de género
Facultad de Ingeniería y Ciencias, Universidad de La Frontera

Ámbito	Indicador	Evaluación
1. Política de igualdad de oportunidades en la facultad	1.1. Existencia de un plan de igualdad de oportunidades.	
	1.2. Existencia de un departamento, de una comisión o de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la organización[1] .	
	1.3. Presupuesto asignado para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el plan de igualdad de oportunidades.	
	1.4. Existencia de medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades.	
	1.5. Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades.	
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	2.1. Incorporación de la perspectiva de género en la investigación.	
	2.2. Incorporación de la perspectiva de género en la docencia (contenidos y metodologías docentes).	
	2.3. Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología[2] .	
	2.4. Oferta educativa en materia de género.	
	2.5. Investigación en temas de género.	
	2.6. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades	

	2.7. Comparación y difusión de políticas y prácticas en materia de igualdad de oportunidades[3] .	
	2.8. Igualdad de oportunidades en el trato con otras universidades e instituciones.	
3. Comunicación, imagen y lenguaje	3.1. Comunicación interna sobre el plan de igualdad de oportunidades.	
	3.2. Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización.	
	3.3. Comunicación externa del plan de igualdad de oportunidades.	
	3.4. Difusión interna y externa del trabajo y de la investigación de las mujeres.	
	3.5. Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje neutro.	
4. Representatividad de las mujeres[4]	4.1. Las mujeres en la plantilla.	
	4.2. Las mujeres en las unidades estructurales.	
	4.3. Mujeres y hombres en las categorías superiores.	
	4.4.. Las mujeres en los órganos de gobierno.	
	4.5. Las mujeres estudiantes.	
	4.6. Las mujeres y los hombres por nivel educativo.	
	4.7. Edad media y antigüedad de las mujeres y de los hombres.	
5. Acceso, selección, promoción y desarrollo	5.1. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos y entre las que consiguen plazas.	

	5.2. Las mujeres en las comisiones de concurso nombrados por la universidad.	
	5.3. Definición de instrumentos y técnicas de selección neutros.	
	5.4. Sesgo de género en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo.	
	5.5. Perspectiva de género en la política de desarrollo del personal.	
	5.6. Asistencia de las mujeres a cursos de formación. Ayudas a las mujeres por asistencia a cursos.	
6. Retribución	6.1. Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos.	
	6.2. Retribución anual media de las mujeres y de los hombres.	
	6.3. Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración neutro de puestos de trabajo.	
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	7.1. Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.	
	7.2. Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.	
	7.3 Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias.	
	7.4. Percepción de trato discriminatorio.	
	7.5. Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos	S/I

8. Condiciones laborales	8.1. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada.	
	8.2. Criterio de priorización de solicitudes de ayudas de movilidad, de año sabático o de traslado.	S/I
	8.3. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora.	S/I
9. Conciliación de la vida laboral y familiar	9.1. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	
	9.2. Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.	
	9.3. Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.	S/I
	9.4. Agilidad en la sustitución por baja (licencias con y sin goce de sueldo)	S/I
	9.5. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento.	S/I
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo	10.1. Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres y recursos disponibles.	S/I
	10.2. Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.	S/I
11. Relacionamiento con el entorno	11.1 Existencia de incentivos positivos para contratar empresas proveedoras que fomenten el principio de equidad de género al interior de éstas.	N/C
	11.2 Existencia de criterios y/o principios que vayan en cuidar la relación con el entorno de las facultades de la universidad.	

Resultados por dimensiones

Ámbito 1: Política de Igualdad de Oportunidades

> ***"Entregar información a la comunidad de qué es la equidad de género. Quizás hacer talleres de trabajo en conjunto y trabajar en cómo identificar los tipos de violencia"*** [21]

Este ámbito permite valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la facultad y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades que se realizan. Valora también el grado de compromiso y de implicación de todo el personal de la facultad en la igualdad real de oportunidades en los 3 niveles: académicos/as; no académicos/as; estudiantes.

Las políticas de igualdad de género son el conjunto de acciones que de manera sistemática se implementan al interior de una organización, en todos sus niveles y quehaceres, con el fin de reducir las desigualdades de género existentes y garantizar iguales condiciones y oportunidades en un período determinado.

En este primer ámbito de análisis, se presentan seis indicadores que permiten identificar el grado de desarrollo de estas políticas o de iniciativas que sin serlo, apuntan hacia dicho objetivo en la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera. Los indicadores que se evalúan son los siguientes: la existencia (o no) de un plan de igualdad de la facultad; la existencia de una Unidad de Igualdad y la posición que tiene en el organigrama de la facultad; el aprovisionamiento de recursos para la ejecución de una Unidad de Igualdad; la adecuación de la Unidad de Igualdad (análisis de su estructura y funcionamiento); la existencia de una figura de agente de igualdad (o como la facultad desee llamarle) y la adecuación del presupuesto de la Unidad de Igualdad a sus objetivos.

Es el ámbito más general y comprehensivo de todos los indicadores analizados, en su revisión y análisis se combina la información cuantitativa (existencia-no existencia/ porcentajes/ representatividad) e información cualitativa generada en esta consultoría a

---

[21] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

través de entrevistas en profundidad. Adicionalmente, se utilizarán los datos entregados por la encuesta “Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias”.

En este ámbito, el papel de la información y la comunicación es clave para los cambios culturales que requiere.

Información	Descripción
Código	1.1 Plan de Igualdad de Oportunidades.
Ámbito	Política de Igualdad de oportunidades.
Descripción	Existencia de un plan de igualdad de oportunidades, formalizado por escrito, con principios, valores y líneas estratégicas definidos claramente. El plan debe incluir unos objetivos y un conjunto de acciones dirigidos a lograrlos.
Indicador Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Normativa, documentación institucional y entrevistas.
Meta	Existencia y formalización de un Plan de Igualdad.
Datos	Resolución Exenta 0813 de 3 de abril de 2019.
Diagnóstico	
Valoración	No existe Plan de Igualdad de Oportunidades en la universidad y tampoco en la Facultad de Ingeniería y Ciencias.

Observaciones	La facultad -así como la universidad- se encuentran en la etapa inicial del proceso de inclusión de un enfoque de género, a través de la elaboración de un diagnóstico que le permitirá identificar las necesidades y brechas de género para la formulación del plan de igualdad de oportunidades. Considerando la estructura vertical que presenta la universidad, la adopción de un plan de igualdad de oportunidades para la organización contribuiría a la coherencia institucional y a facilitar los procesos de adopción de planes particulares en las facultades. Los planes de igualdad de oportunidades o de género de las facultades debieran enmarcarse dentro de las relaciones de colaboración con la Dirección de Equidad de Género de la universidad, como parte de un proceso de construcción "hacia arriba", generando líneas de acción estratégicas dentro de las cuales las facultades pueden adecuar la adopción de medidas a sus propias realidades.

Información	Descripción
Código	1.2 Existencia de un departamento, de una comisión o de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la facultad.
Ámbito	Política de Igualdad de oportunidades.
Descripción	Existencia de un departamento, un comité o una comisión responsable de impulsar y de velar por la igualdad de oportunidades en la facultad. Existencia de una persona responsable o agente para la igualdad, encargada del diagnóstico, el diseño, el desarrollo y el seguimiento de las acciones y de evaluar el grado de logro de los objetivos propuestos en el plan de igualdad de oportunidades.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Normativa y documentación institucional.
Meta	Creación y/o nombramiento de una persona a cargo de igualdad de género en la facultad.

Datos	
Diagnóstico	
Valoración	La universidad cuenta con una Dirección de Equidad de Género y un Consejo Asesor de Equidad de Género. A su vez, se han nombrado las respectivas contrapartes en todas las facultades, incluida la Facultad de Ingeniería y Ciencias, generando las condiciones institucionales para realizar diagnósticos y diseñar políticas y planes que avancen hacia la igualdad de género.
Observaciones	La designación del Vicedecanato como contraparte para la Dirección de Equidad de Género de la universidad y responsable de la promoción de la igualdad de género en la facultad, lo que constituye un paso fundamental para asumir el conjunto de tareas que se derivan de la elaboración de un plan de igualdad de oportunidades y su posterior implementación.

Información	Descripción
Código	1.3 Presupuesto asignado para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el plan de igualdad de oportunidades.
Ámbito	Política de Igualdad de oportunidades.
Descripción	Presupuesto asignado en la facultad para llevar a cabo el plan de igualdad de oportunidades y poder desarrollar las acciones previstas en el plan.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Documentación institucional.
Meta	Aprovisionamiento de recursos para acciones previstas.
Datos	Entrevista Jefe de Administración facultad
Diagnóstico	

Valoración	La facultad ha tomado la decisión de aprovisionar de su presupuesto una partida para realizar el diagnóstico con perspectiva de género. Se creó una unidad para el tema de género que incluye actividades y presupuesto para su funcionamiento.
Observaciones	Es relevante, para dar sostenibilidad en el tiempo a las medidas de igualdad de género, aprovisionar recursos humanos y financieros que permitan la constitución de un equipo/unidad dedicado a la implementación de las medidas que suponen la elaboración e implementación de un plan de igualdad.

Información	Descripción
Código	1.4 Existencia de medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades.
Ámbito	Política de Igualdad de oportunidades.
Descripción	Desarrollo de formación y sensibilización de todas las personas en materia de igualdad de oportunidades para que incorporen la perspectiva de género en sus actividades.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Representante para la Igualdad de Oportunidades o persona designada de la facultad, recursos humanos.
Meta	Plan de sensibilización de la facultad.
Datos	No se cuenta con la información.
Diagnóstico	
Valoración	En la documentación entregada no consta la incorporación de un plan de sensibilización y formación en género a todos los estamentos - académicos, no académicos y estudiantes- de la Facultad de Ingeniería y Ciencias.

Observaciones	Las acciones de sensibilización y formación en una organización constituyen un pilar fundamental en el avance de la igualdad de género en tanto contribuyen a comprender la dimensión de los cambios culturales que se requieren, a disminuir las resistencias y a comprometer a sus distintos estamentos. En general, este tipo de acciones debe iniciarse a la par de la formulación de un plan de igualdad.

Información	Descripción
Código	1.5 Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades.
Ámbito	Política de Igualdad de oportunidades.
Descripción	Promover la existencia de una cultura que fomenta y facilita la igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Decanato, Agente de igualdad, Dirección de investigación, Recursos Humanos.
Meta	Promover una cultura, junto con una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al interior de la facultad, que sea medible y aborde tanto los ámbitos estratégicos -formación, investigación y vinculación con el medio- como recursos humanos, conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Datos	Revisión de documentos fundamentales de la facultad, normas, resoluciones, políticas y programas; revisión de canales de comunicación; levantamiento de información primaria en la facultad: entrevistas en profundidad y encuesta.
Diagnóstico	

Valoración	Los cambios culturales que deben empujarse para fomentar una cultura de igualdad de género en la facultad requieren de un plan sólido e integrado, con estrategias de apoyo en su apropiación, comunicación y vinculación con el entorno.
Observaciones	Una cultura que fomente y facilite la igualdad de género es el producto de un conjunto de procesos formales (políticas, planes, medidas) e informales (acciones e iniciativas que surgen de la comunidad universitaria, que se retroalimentan y les dan sustento a los procesos de cambio). En esta etapa, se observan acciones e iniciativas incipientes que contribuyen a promover una cultura de igualdad de género. Sin embargo estas debieran articularse con un fin estratégico para que impacten en las prácticas y contribuyan a crear un piso cultural que sostenga los cambios en esta dirección.

La Universidad de La Frontera se encuentra comprometida institucionalmente para iniciar el camino hacia la transformación cultural que se requiere para avanzar hacia la igualdad de género. Durante 2019 (Res. Exenta 0813) se creó la Dirección de Equidad de Género y su Reglamento Orgánico bajo la dependencia de la Rectoría, de la que dependen las unidades de Coordinación de Acogida y Seguimiento de Casos, y la Coordinación de Estudios, Observación, Desarrollo y Mejora Continua de Equidad de Género. Así mismo, se creó un Consejo Consultivo de Equidad de Género, que junto a la Dirección, representa la institucionalidad básica para abordar los desafíos de la transversalización de género en la universidad.

La facultad cuenta con un ámbito de autonomía que le permite establecer políticas planes y programas dentro de su esfera de competencias y dentro de los marcos normativos y de políticas de la universidad. La colaboración entre las unidades de género universitarias y sus contrapartes en las facultades requiere, aún cuando se avance primero en éstas, de una estrecha coordinación que permita darles coherencia institucional a los procesos de inclusión de género. La identificación de estrategias comunes, así como la identificación de particularidades en cada facultad, son parte de las sinergias necesarias para la proyección del proceso.

La facultad definió como contraparte para la Dirección de Equidad de Género el Vicedecanato. La literatura evidencia que en las instituciones altamente jerarquizadas, la adopción de planes de igualdad al más alto nivel, favorecen la implementación hacia los

niveles inferiores de la organización, así como la creación de unidades que colaboren con las facultades. No consta en la documentación analizada el presupuesto, personal y metas que se han planteado para el año en esta materia. Se observa también, por su reciente creación, la falta de incorporación al organigrama y al plan estratégico de la universidad, de estas nuevas unidades.

El indicador general sobre la existencia de una cultura que promueva y facilite la igualdad de oportunidades (1.5) permite identificar el soporte de discursos y prácticas culturales con que cuenta la universidad para iniciar procesos que implican transformaciones en la cultura organizacional y de las personas. En la encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias" realizada para esta consultoría en marzo de 2020, indagamos en las creencias y adhesión de la comunidad universitaria a una cultura de igualdad. En las primeras aproximaciones, sobre el 97% en promedio de los tres estamentos adhieren a ideas como que mujeres y hombres son igualmente capaces para ejercer cualquier posición de poder, o que la mantención de la economía y las tareas del hogar son responsabilidad de mujeres y hombres por igual, o que el trabajo remunerado a las mujeres les da autonomía y realización personal.

Sin embargo, en la medida que las frases indagaban sobre creencias en torno a los roles masculinos y femeninos, las respuestas se fueron diferenciando, dependiendo del estamento al que pertenecían las personas y si eran hombres o mujeres. Así por ejemplo, el trabajo fuera de la casa para las mujeres aún no consigue llegar al 50% de adhesión en ninguno de los tres estamentos; persiste la idea de que la culpa del acoso se debe a la manera de vestir de las mujeres, y en los tres estamentos existen personas que piensan que la naturaleza de ser hombre los predispone para protagonizar "acoso sexual", respuesta que aparece en un 14% del total de encuestados/as. Más de un tercio responsabiliza a las propias mujeres de sufrir acoso por su forma de vestir y, en el caso de los no académicos/as, esta cifra aumenta a un 44%. Un 20% considera una exageración legislar en contra el acoso callejero (ver resultados de la encuesta en anexo 1).

El discurso de la igualdad formal de género está plasmado mayoritariamente en los tres estamentos con respuestas que bordean el 100% de acuerdo en temas como la igualdad salarial (99%); la posibilidad de ocupar cargos en la facultad (99%) y el ejercicio igualitario de cualquier profesión u oficio (96%). Sin embargo, cuando se pregunta por las oportunidades para hombres y mujeres en la facultad, comienzan las diferencias: las mujeres dicen que sí en un 67% mientras los hombres lo hacen en un 87%, 20 puntos porcentuales de diferencia. El estamento que menos percibe que exista igualdad de oportunidades son las docentes mujeres: ahí solo un 34% de las académicas responde

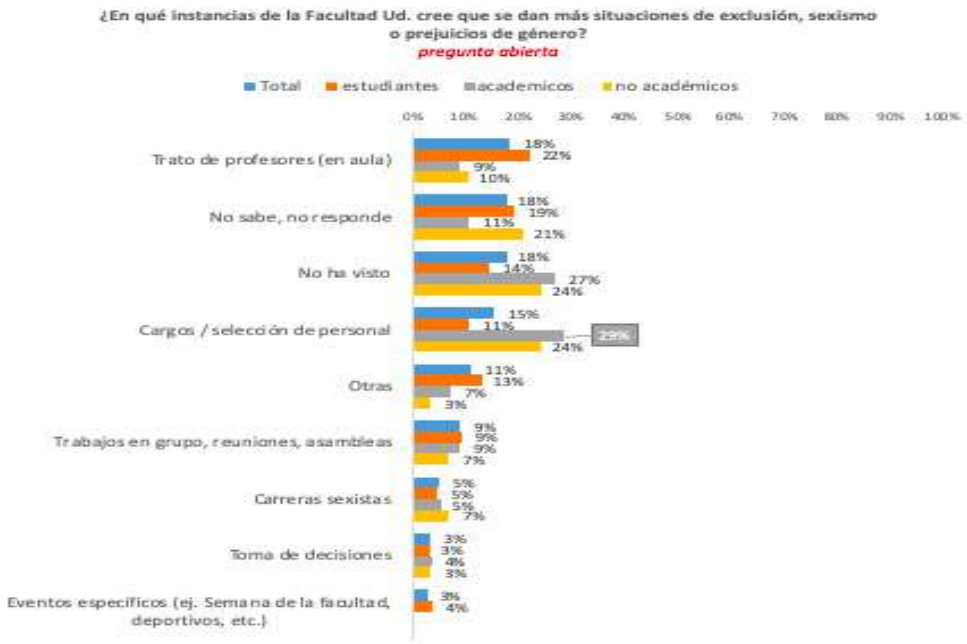
afirmativamente que existan las mismas oportunidades, mientras los académicos lo hacen en un 79%.

La encuesta también evidenció un alto grado de conciencia sobre las discriminaciones existentes en la sociedad chilena: más de un 80% de cada estamento coincide con que en el país se discrimina por condición socioeconómica, apariencia personal, orientación sexual y pertenencia a un pueblo originario.

Cuando se trata de la discriminación por ser mujer, el promedio baja a un 74% , siendo el estamento docente, con un 69%, el que menos percibe este tipo de discriminación. Sin embargo, cuando esta pregunta se analiza por sexo, las mujeres constatan mayores niveles de discriminación sobre la base del género en 22 puntos porcentuales más que los varones. Las estudiantes mujeres son quienes más afirman que en Chile se discrimina por ser mujer (90%), les siguen las mujeres no académicas (79%) y las académicas (74%).

Una hipótesis para explicar dichas percepciones es que a pesar de la consciencia sobre los órdenes sociales jerarquizados por clase, etnia, nacionalidad, orientación sexual y género, esta última resulte menos visible en el contexto de la facultad dado el alto grado de masculinización de las carreras que la integran, lo que propende a la naturalización y reproducción del modelo androcéntrico y a la falta de problematización de los aspectos que inciden directamente en la igualdad de género.

Sobre situaciones de exclusión, sexismo o prejuicios de género que se perciben al interior de la facultad, consultamos en la encuesta a través de una pregunta abierta para que mencionaran las instancias de la facultad donde más se dan este tipo de situaciones: “El trato de profesores en el aula” aparece como uno de los espacios más mencionados en el caso de estudiantes, y “cargos y selección de personal” el más mencionado para estamentos como el académico y no académico.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

Al analizar por sexo las respuestas, las mujeres perciben en un 30% más situaciones de exclusión en el aula que sus compañeros que sólo lo manifiestan en un 13%. En el caso de los docentes, las diferencias entre hombres y mujeres se acrecienta a un 50% en el caso de las mujeres frente e un 13% de los varones con respecto a la discriminación y sesgos a la hora de determinar los cargos.

	Total		Estudiantes		Académicos/as		no Académicos/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Trato de profesores (en aula)	24%	12%	30%	13%	8%	9%	10%	11%
No sabe, no responde	10%	26%	11%	27%	0%	19%	15%	33%
No ha visto	11%	25%	8%	21%	17%	34%	20%	33%
Cargos / selección de personal	20%	11%	12%	10%	50%	13%	25%	22%
Otras	13%	9%	15%	11%	13%	3%	5%	0%
Trabajos en grupo, reuniones, asambleas	9%	9%	9%	9%	8%	9%	10%	0%
Carreras sexistas	6%	5%	6%	4%	0%	9%	10%	0%
Toma de decisiones	5%	2%	5%	2%	4%	3%	5%	0%
Eventos específicos	2%	3%	3%	4%	0%	0%	0%	0%

Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

En la medida que las preguntas de la encuesta indagaban en la situación de la facultad con ejemplos concretos sobre acciones afirmativas que vayan forjando una cultura de igualdad, las diferencias son marcadas al analizarlas por sexo y estamento. Por ejemplo, en promedio un 74% percibe que mujeres y hombres reciben un trato justo e igualitario en la facultad;

visto por sexos, para los hombres es así en un 81% mientras para las mujeres lo es un 63%. La mayor brecha se da en el estamento académico, donde un 34% de ellas cree que existen las mismas oportunidades versus un 79% de sus compañeros varones (para ver más análisis, consultar la encuesta en el anexo 1).

Analizadas las respuestas de la encuesta por estamento, cabe señalar que la universidad cuenta con un apoyo importante para iniciar procesos de inclusión de género en los/las estudiantes. En todas las preguntas que evidencian niveles de consciencia y también en aquellas que apuntan a aspectos valóricos de la agenda de género, superan a los otros estamentos. En el caso de los no académicos/as, adhieren en un alto porcentaje a la percepción de la discriminación de género no así en relación a los aspectos que dicen relación con los roles tradicionales de las mujeres, en los que resultan más conservadores.

En las entrevistas realizadas para este trabajo diagnóstico, al mencionar la idea de generar un Plan de Igualdad de Oportunidades, la gran mayoría de las personas entrevistadas lo relacionaron con la existencia de la Dirección de Equidad de Género de la universidad. No hay mucha claridad sobre lo que dicha dirección hace, pero manifiestan la necesidad de que las acciones que lleve a cabo no estén sólo dirigidas a mujeres: *"a mí me gustaría de qué las actividades no estuviesen todas dirigidas en un cien por ciento a las mujeres, además de empoderar a las mujeres que está bien, el cambio debe darse en el otro lado. Si a los hombres nos dejan de lado, nos sentimos ajenos, casi con miedo de ir porque son sólo para mujeres, nunca vamos a generar cambios"*

La Dirección de Equidad de Género es la única instancia orgánica referida a la inclusión del enfoque de género (creada en 2018) y cuenta con contrapartes en las distintas facultades que conforman la universidad. Sin embargo, de las entrevistas se puede deducir que relacionan las funciones de dicha Dirección casi exclusivamente con situaciones de violencia de género que se han suscitado y con las funciones de orientación, acogida y acompañamiento que se brinda a las víctimas. La ven como la instancia que podría dar cauce a las denuncias y contar con un procedimiento conocido para todos/as: "sí, es un aporte para estos casos, que cuando se denunciaba, las autoridades que *tenían que tomar decisiones no las tomaban, entonces me parece importante que exista una dirección de esta naturaleza"; "no conozco lo que hace pero me parece bien"..."La conozco y me parece que dentro de lo que lleva, un año y medio, me parece que ha hecho un muy buen trabajo, creo que cuando los chicos llegaron a matricularse se les contó de la existencia de esta dirección". "Nos dimos cuenta de que el grupo de equidad de género, apoya mucho a la víctima y no hace nada con el acusado. Está bien proteger a la víctima y contenerla pero el acusado sigue estando ahí sigue con los mismos comportamientos nadie garantiza que no lo vuelva a*

hacer. Falta un trabajo psicológico y de apoyo y darle herramientas para evitar la repetición."

Existe interés en que a partir de ésta instancia se pueda generar una política de igualdad de género, más allá del tema de la violencia hacia las mujeres: *"se cree que cuando se habla de equidad, igualdad de género se piensa que solo da auge para que las mujeres logren cosas, pero esto tiene que ver con igualdad de derechos y deberes".*

Ante la pregunta ¿qué cree usted que hace o debería hacer la Dirección de Equidad de Género?, la mayoría de los/as entrevistados/as plantearon nuevamente acciones ligadas a la violencia de género, en particular a canalizar las "funas" de las estudiantes contra profesores. *"No me parece que aparezcan fotos de profesores o listas negras o rayados que dicen los profesores son acosadores y las autoridades no hagan nada, entonces esta dirección va a poder canalizar estas cosas como corresponde"*

Ninguno/a de los/las entrevistados/as se refirió a las funciones en torno al diseño y propuesta de políticas de igualdad de oportunidades.

Considerando que la Facultad de Ingeniería y Ciencias se trata de una facultad altamente masculinizada, los procesos de sensibilización y formación en temas de igualdad de género contribuyen al empoderamiento de las mujeres convirtiéndolas en agentes de cambio. Sin embargo, no constan en las fuentes analizadas la realización o planificación de procesos de sensibilización y formación en la facultad.

En la encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias" se consultó a las personas si tenían o habían recibido "*formación o capacitación en temas de género".* Menos de un tercio de los tres estamentos declaró que ha recibido formación, y de éstos, quienes menos la han recibido es el estamento de los docentes, con un 12%. Los que más reportan haberse formado son las y los estudiantes en un 29%. La mayoría de quienes declaran estar formados dicen que es producto de la autoformación.

Tabla resumen del ámbito 1. Política de Igualdad de Oportunidades.		
Indicadores	**Puntos fuertes**	**Puntos débiles**
1.1. Plan de Igualdad de Oportunidades.	Existe una Dirección de Equidad de Género en la universidad que está en proceso de proponer un Plan de Igualdad de Oportunidades. Lo anterior facilita la adopción de planes de igualdad por cada facultad, considerando sus particularidades.	No existe un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Facultad de Ingeniería y Ciencias.
1.2. Existencia de un departamento, de una comisión o de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la organización.	Designación de la Vicedecana de la facultad como contraparte de la Dirección de Equidad de Género de la universidad.	Se requiere reforzar la designación del Vicedecanato con recursos humanos y financieros que permitan diseñar e implementar un plan de igualdad de género en el tiempo.
1.3. Presupuesto asignado para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el plan de igualdad de oportunidades.	Existe asignación presupuestaria inicial para realización del diagnóstico con perspectiva de género de la Facultad de Ingeniería y Ciencias.	Se desconoce la proyección presupuestaria para el año 2021 y si ésta muestra incremento respecto del año anterior.
1.4. Existencia de medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades.	El diagnóstico permite identificar las necesidades de formación y sensibilización con enfoque de género.	No existe un plan de igualdad de oportunidades que contemple medidas de capacitación, sensibilización y formación. Tampoco se constatan acciones institucionales aisladas que tengan dicho objetivo.

1.5. Existencia de una cultura en la que se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades.	Puntos a favor son el contexto nacional que entrega la nueva ley de Universidades del Estado de Chile (Ley 21.094 de 2018) que considera la Equidad de Género entre las acciones a promover como valores transversales y las iniciativas aisladas que contribuyen a generar una cultura de igualdad de género. También apuntan en este sentido la Dirección de Igualdad de Género y la voluntad del Decano de nombrar jefaturas femeninas de carreras y departamentos en la Facultad de Ingeniería y Ciencias.	No existe política de igualdad entre hombres y mujeres al interior de la facultad que dé sostenibilidad y consistencia a las mismas.

Ámbito 2. Política de impacto en la sociedad y de responsabilidad social universitaria

"Creo que lo que hay en la facultad es insuficiente para todo lo que hay que cambiar"[22]

La responsabilidad social universitaria implica la promoción de valores y acciones que contribuyen al desarrollo de la sociedad. En este sentido, la adopción de medidas que avancen hacia una igualdad de género en el vínculo de la universidad con el medio son una contribución significativa al cambio cultural que dicha igualdad implica.

Tradicionalmente, la responsabilidad social universitaria se desarrolla en torno a 4 ámbitos[23] i) Lo organizacional: pues la universidad impacta en la vida de su personal (administrativo, docente) en las y los estudiantes, así como la forma en que organiza su quehacer cotidiano, incluyendo impactos ambientales (desechos, deforestación, transporte, etc.); ii) Los impactos educativos, pues la universidad influye en la formación de las y los jóvenes y profesionales, sus valores, la manera de interpretar el mundo y de comportarse en él. Incide asimismo en la deontología profesional y orienta —de modo consciente o no— la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social; iii) Los impactos cognitivos, pues la universidad orienta la producción del conocimiento, influye en la definición de lo que se llama socialmente verdad, ciencia, racionalidad, legitimidad, utilidad, enseñanza, etc. Incentiva la fragmentación y separación de los saberes al delimitar los ámbitos de cada especialidad o carrera. Articula (o deja de hacerlo) la relación entre tecnociencia y sociedad, posibilitando (o no) el control y la apropiación social del conocimiento. Influye sobre la definición y selección de los problemas de la agenda científica ya sea en su territorio más cercano como en el país y a nivel internacional; iv) los impactos sociales, pues la universidad tiene un peso social en tanto referente y actor que puede (o no) promover el progreso, crear capital social, vincular a las y los estudiantes con la realidad exterior, hacer accesible el conocimiento a todos, etc.

Una universidad responsable en su vinculación con la comunidad, se pregunta cómo puede acompañar el desarrollo de la sociedad y ayudar a resolver sus problemas fundamentales, entre los cuales se encuentra sin duda la inequidad de oportunidades entre mujeres y hombres.

---

[22] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

[23] "Responsabilidad Social Universitaria: Manual de Primeros Pasos", François Vallaeys, Cristina de la Cruz y Pedro M. Sasia, BID.

En este ámbito se evalúan 8 indicadores donde se valora de qué manera la universidad contribuye a sensibilizar y a lograr la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de su ejemplo como institución y el comportamiento de las personas que la componen; conocer y valorar si en la facultad se incorpora la perspectiva de género en el trabajo llevada a cabo diariamente en la organización, en las clases, en los planes de estudios, en los contenidos y en las metodologías empleadas. Si en la investigación que realiza la facultad, se incorpora la perspectiva de género en la definición de la temática, en el diseño de nuevos productos, el diagnóstico de problemas, la propuesta de soluciones, la utilización y la aplicación de nuevas tecnologías.

Información	Descripción
Código	2.1. Incorporación de la perspectiva de género en la investigación.
Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.
Descripción	Incorporación de la perspectiva de género en la investigación. Conocer si se promueve, asesora y revisa cómo se incorpora la perspectiva de género en los proyectos de investigación llevados a cabo en la facultad.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Decanato, Representante de igualdad de Género, Dirección de investigación, Dirección de Vinculación con el Medio.
Meta	Plan que incorpore perspectiva de género en investigación en la facultad.
Datos	-Entrevista Director de Postgrado e Investigación -Revisión documental de la política de investigación, desarrollo e innovación de la Universidad de La Frontera; Resolución Exenta 1992; resoluciones exentas de las carreras que imparte la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera; -Revisión de catastro de investigaciones realizadas por la universidad (pág. Web), de la Macro facultad, los Centros de Excelencia, los Centros de la facultad, los Departamentos y líneas de investigación de programas de Magíster y Doctorados de la facultad. -Bases proyectos DIUFRO-Evaluación de Proposiciones (Proyectos orientado a académicos con experiencia). Normas para la ejecución del proyecto, Página 8, nº20.

	-Bases proyectos DIUFRO- Iniciación a la Investigación (proyectos orientados a académicos que se inician en la investigación).Normas para la ejecución del proyecto, Página 8, nº16. -Proyecto Mujeres en Ciencia (DUFRO). -Bases Fondecyt Regular: Página 10 Ítem 7, k.2 Página 11, Ítem 8.2 Página 17, Ítem 11.4.2 -Informes resúmenes de investigaciones que se mencionan en las páginas web de los posgrados. Se revisaron aquellas que participa la facultad (FONDECYT, DIUFRO, I+D, FICA), como las investigaciones desarrolladas en el marco de la Macro Facultad. Para ello utilizamos el check list de "Yellow Window, Gender in EU Funded Research Toolkit and Training"
Diagnóstico	
Valoración	La Facultad de Ingeniería y Ciencias ha promovido activamente el ingreso de mujeres al campo de la investigación. Se trata de un paso sustantivo para disminuir la brecha de género en tanto incorpora a las mujeres a un sector que dentro del campo de las ingenierías y las ciencias es fundamentalmente masculino y además facilita la incorporación de una perspectiva de género en las áreas de la investigación sobre temas tradicionalmente no incluidos. Sin embargo, la sola presencia de mujeres no basta para abrir el campo de la investigación a aspectos invisibilizados dada la organización social del género y requiere ser orientada hacia dicho objetivo para que ello se produzca.
Observaciones	El hecho de que una universidad incorpore mujeres a la investigación es una contribución para la apertura a la inclusión de la perspectiva de género como objetivos de esta. No obstante, no asegura que estos objetivos surjan, por lo que se debe impulsar nuevos campos de investigación en los que el género puede ser relevante.

Información	Descripción
Código	2.2. Incorporación de la perspectiva de género en la docencia (contenidos y metodología docente).
Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.

Descripción	Incorporación de la perspectiva de género en los contenidos y en las metodologías docentes en cada uno de los planes de estudio.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Decanato, Representante de igualdad de género, Pagina web.
Meta	Plan de incorporación de perspectiva de género en contenidos y metodología docente .
Datos	Informes de gestión de carrera, resoluciones exentas de carreras.
Diagnóstico	
Valoración	No se observa la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y tampoco en las metodologías.
Observaciones	El aporte de la universidad a los cambios culturales en favor de la igualdad de género se aprecia en las acciones iniciales que ha estado realizando. No obstante, una fundamental es que la igualdad de trato se verifique en aula a hombres y mujeres, sin discriminación. La incorporación de la perspectiva de género en la docencia es una muestra del compromiso de ésta con una sociedad igualitaria respecto al trato entre hombres y mujeres.

Información	Descripción
Código	2.3. Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología.
Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.
Descripción	Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología. Si se promueve, se asesora y se revisa cómo se incorpora la perspectiva de género en los convenios y servicios a empresas y otras instituciones.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Decanato, Representante de Igualdad de Género, Dirección de investigación, Centro de transferencia de tecnología.

Meta	Incorporación de acciones de perspectiva de género en proyectos de transferencia tecnológica.
Datos	Decreto universitario D.U. 015/2006. Información analizada en la revisión de los catastros de investigaciones.
Diagnóstico	
Valoración	La política de propiedad intelectual e industrial de la universidad (derecho de autor) no incorpora perspectiva de género, tanto en el incentivo de investigar y desarrollar soluciones dirigidas a las mujeres, como tampoco en el incentivo a que más mujeres dirijan investigaciones que tengan transferencia tecnológica.
Observaciones	No tuvimos acceso a información sobre cuáles investigaciones se están patentando, si éstas son dirigidas por mujeres u hombres, que nos permitieran analizar desde el punto de vista cuantitativo este indicador. Desde el punto de vista cualitativo, no hay investigaciones que incorporen la perspectiva de género, ni en el diseño ni solución.

Información	Descripción
Código	2.4. Oferta educativa en materia de género.
Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.
Descripción	Oferta educativa en materia de género: asignaturas, cursos de posgrado y másteres, programas de doctorado.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Agente de igualdad, Dirección académica.
Meta	Incorporar en la malla curricular asignaturas que contengan la temática de género.
Datos	Asignaturas impartidas en las carreras de la facultad.
Diagnóstico	
Valoración	No existe oferta de género en asignaturas, cursos de posgrado y másteres, programas de doctorado.

Observaciones	Existen asignaturas como desarrollo de habilidades comunicacionales, habilidades de pensamiento y electivos de formación general donde sería posible incorporar perspectiva de género tanto en los contenidos como en la metodología docente.

Información	Descripción
Código	2.5. Investigación en materia de género.
Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.
Descripción	Impulso y soporte a estudios de género para responder, como institución, a las necesidades de la sociedad. Saber si se lleva a cabo investigación en temas de género en la facultad.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Agente de igualdad, Dirección de investigación, Centro de transferencia de tecnología.
Meta	Incorporar investigación en temas de género.
Datos	Página web de facultad, revisión de investigación de los centros de excelencia y centros de la facultad.
Diagnóstico	
Valoración	No se realizan estudios en temas de género asociados a las investigaciones de la facultad.
Observaciones	Las colaboraciones que está llevando adelante la facultad, a través de proyectos específicos como la Macro Facultad, el proyecto 2030 y otras acciones propias de una Facultad de Ingeniería y Ciencias, son muy propicias para implementar innovaciones con respecto a la perspectiva de género y las demandas de la sociedad.

Información	Descripción
Código	2.6. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades.
Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.

Descripción	Participación en campañas, encuentros y proyectos para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La organización anima y promueve la participación de sus miembros y grupos en estas propuestas.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Representante de Igualdad de Género, Dirección de Vinculación con el Medio, redes sociales, página web.
Meta	
Datos	Agente de igualdad, dirección de vinculación con el medio, página web, RRSS.
Diagnóstico	
Valoración	Se ha iniciado un proceso de incorporación del enfoque de género en la universidad que evidencia la voluntad político-institucional en torno a la igualdad de género a través de la creación de la Dirección de Igualdad de Género, de iniciativas y actividades que muestran dicho compromiso. La Facultad de Ingeniería y Ciencias, además del nombramiento de una contraparte de la Dirección de Género y Equidad, tiene acciones concretas como el programa Yo Quiero ser Ingeniera, el encuentro Mujeres y Ciencia, el Campamento de Matemáticas para alumnas y el proyecto Macro Facultad, entre otros.
Observaciones	En el caso de la facultad, el programa *Yo Quiero ser Ingeniera,* junto con el proyecto Macro Facultad y el Primer Encuentro Mujer y Ciencia, son buenas iniciativas cuya proyección y fortalecimiento en el tiempo contribuyen a promover la igualdad de oportunidades o de género. Sin embargo, no son suficientes para modificar las brechas y desigualdades de género ya existentes y que requieren de iniciativas de mayor sistematicidad y articuladas entre sí.

Información	Descripción
Código	2.7. Comparación y difusión de políticas y prácticas en materia de igualdad de oportunidades.

Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.
Descripción	Comparación de las políticas y prácticas desarrolladas con experiencias de otras organizaciones y difusión de las experiencias propias en materia de igualdad de oportunidades.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Agente de igualdad, dirección de vinculación con el medio.
Meta	Existencia.
Datos	Cuenta Pública del Decano de Abril 2018 – Marzo 2019, documentación de la facultad, resultados académicos en FICA, Consejo Asesor externo relacionado con vinculación.
Diagnóstico	
Valoración	No se encuentra información en los documentos revisados ni tampoco en las reuniones realizadas de que se esté mirando el proceso que se lleva a cabo en alguna universidad nacional o internacional en esta materia. Más bien es una respuesta a las demandas de las y los estudiantes.
Observaciones	La creación de la Dirección de Equidad de Género y el diagnóstico que está realizando la facultad, permitirá visualizar las oportunidades de innovación, incidencia y comunicación que tiene la incorporación de equipos paritarios y diversos en la generación de conocimientos, investigación, formación y prácticas que realiza la universidad. Espacios como la Macro Facultad, el proyecto 2030 y otros permiten evaluar la necesidad de establecer un benchmarking y buenas prácticas con otras universidades nacionales e internacionales.

Información	Descripción
Código	2.8. Igualdad de oportunidades en el trato con otras universidades e instituciones.
Ámbito	Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social.

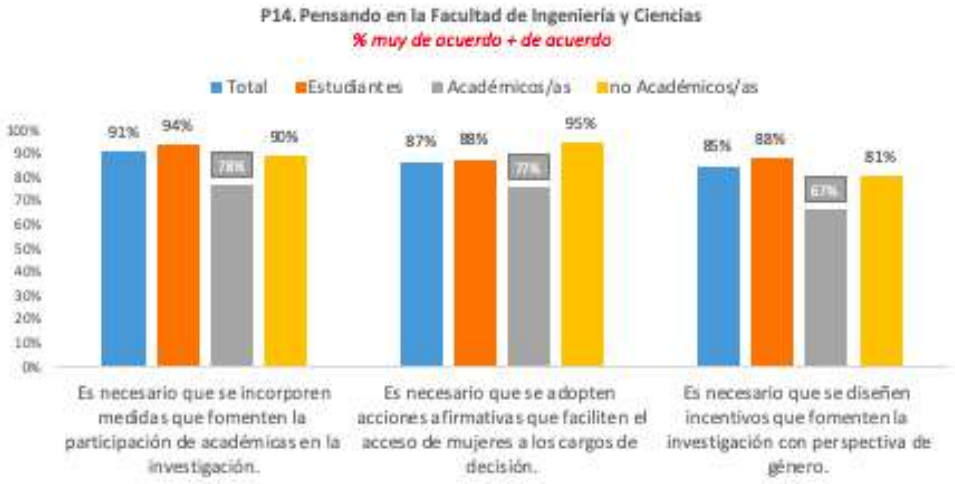
Descripción	Fomento de la igualdad de oportunidades en el trato con otras instituciones educacionales, sirviendo de ejemplo y de modelo y con proveedores y proveedoras.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Representante de igualdad, administración y finanzas de la facultad, Página WEB, Macro Facultad.
Meta	Incorporar mujeres y hombres de forma equilibrada en proyectos con otras universidades.
Datos	Utilizamos el ejemplo de la Macro Facultad.
Diagnóstico	
Valoración	En la formación y en la estructura de la Macro Facultad existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
Observaciones	Si bien no existe una política sobre la incorporación paritaria de mujeres y hombres en los proyectos entre universidades y con otras instituciones u organismos de la sociedad, el proyecto Macro Facultad es una buena práctica, junto con fortalecer sus comunicaciones y acciones de incidencia e impacto.

La incorporación de la perspectiva de género en las acciones que realice la facultad con respecto a su responsabilidad social universitaria requiere de un trabajo para la transversalización del enfoque de género en los distintos ámbitos que desarrolla, particularmente en la docencia e investigación.

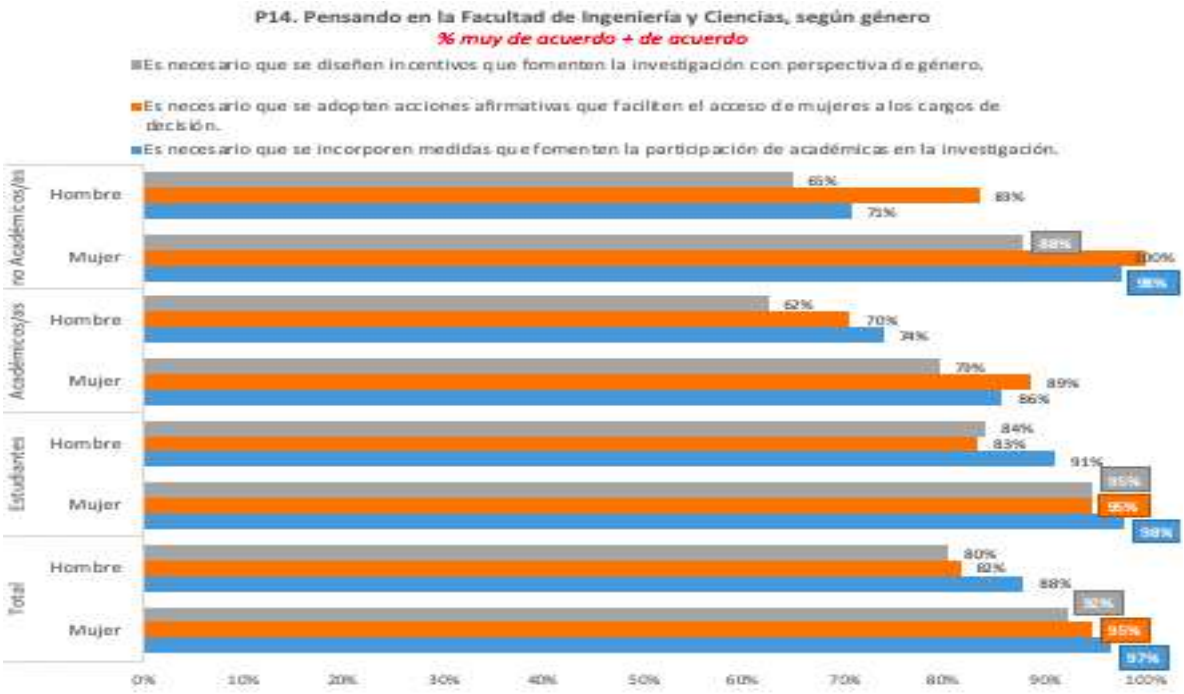
La presencia de mujeres, tanto en la investigación, como en los programas de transferencia tecnológica, es relevante en dos sentidos: por una parte amplía las posibilidades de desarrollo profesional de éstas y por otra, facilita la incorporación de sus experiencias en los campos que investigan. Sin embargo, la sola presencia de mujeres no es una garantía de que ello vaya a ocurrir, por lo que se requiere de los apoyos institucionales que permitan el desarrollo de investigaciones que incluyan los impactos diferenciados que la investigación puede tener, en particular en el campo de la transferencia tecnológica. La incorporación de criterios dirigidos a la búsqueda de esos impactos permite visibilizar áreas de interés.

Un set de preguntas de la encuesta hacía referencia en particular a la investigación y a la participación de las mujeres en ésta. En promedio, por sobre el 90% de las personas

consultadas pertenecientes a los tres estamentos están de acuerdo con que se consideren medidas que fomenten la actividad de mujeres en la investigación. Sin embargo, este acuerdo disminuye en el estamento académico a un 78%. De igual manera, al consultarles por la necesidad de que se diseñen incentivos que fomenten la investigación con perspectiva de género (ya sea la realicen hombres o mujeres), todos los estamentos apoyan la idea por sobre el 80%, a excepción del estamento académico que lo apoya en un 67%. A este menor apoyo se suma, en el estamento de docentes, las respuestas de menor apoyo a la idea de igualar el número de hombres y mujeres en puestos de decisión.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

Una hipótesis para comprender las diferencias en el estamento académico en torno a la participación de mujeres en la investigación es que el discurso de la meritocracia no permite a personal docente tomar conciencia de la existencia de barreras y brechas de género. La meritocracia es un dispositivo utilizado por hombres y mujeres como una forma de decidir quién merece qué, decisión que se ampara en criterios supuestamente neutros -inteligencia más esfuerzo- que nada dicen respecto de la conveniencia y la justicia de dicho principio para distribuir premios y castigos. En el caso de las mujeres y su acceso meritocrático a espacios altamente masculinizados, y por lo mismo valorados social y económicamente, la meritocracia no ha sido el instrumento para avanzar en la igualdad de oportunidades, menos aún para lograr dicha igualdad en los resultados, como lo demuestra la baja incorporación de mujeres en estos espacios.

En las entrevistas realizadas para este diagnóstico, las personas señalan que no existe una perspectiva de género en la investigación que incentiva la facultad. Al mencionarles el fondo especial denominado Mujeres y Ciencias se refieren a él de manera informativa: *"se están iniciando esas medidas, por ejemplo la universidad tiene un concurso de proyecto Mujeres y Ciencias que es solo para mujeres. Que yo sepa este es primero o segundo año", sin mayor entusiasmo.*

La ciencia y el género se conforman como categorías socialmente construidas. La investigación por tanto produce y reproduce el género. En efecto, la ciencia y la investigación responden por tanto a unos intereses, propósitos, valores, concepciones, que no son neutros. ¿Acerca de qué se investiga?, ¿para qué se investiga?, ¿quién o quiénes llevan a cabo la investigación?, ¿se investiga a mujeres y hombres?, ¿sólo hombres o sólo mujeres?, ¿se investiga con?, ¿cómo y cuándo se distribuye el conocimiento?, ¿quién o quiénes lo distribuyen?, ¿quién o quiénes lo utilizan, para qué y cómo? son algunas de las preguntas que pueden orientar la investigación para que responda integralmente a las experiencias y las vivencias de las mujeres que investigan así como de quienes en el día de mañana se verán beneficiadas con la investigación.[24]

A continuación se presentan los cuadros resúmenes del total de investigaciones revisadas (155) de los posgrados de la facultad y los proyectos donde participa para valorar si tienen o no perspectiva de género. Ninguno la tiene. Las tablas con los detalles y los criterios utilizados se encuentran en el anexo 2.

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ciencias Mención Física		
Si	No	Líneas de Investigación
0	3	Total

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ciencias de la Ing mención Biotecnología		
Si	No	Líneas de Investigación
10	1	Total

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ingeniería Informática		
Si	No	TEMAS PARA EL SEMINARIO DE TECNOLOGÍA Y PROYECTOS DE AFE
4	4	Total

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Física Médica		
Si	No	Líneas de Investigación
6	5	Total

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ciencias de la Ing mención Biotecnología		
Si	No	Líneas de Investigación
2	0	Total

Doctorados

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Cs. mención Matemática		
Si	No	Líneas de Investigación
0	2	Total

Podría aplicar Perspectiva de género Doctorado en Cs. de la Ing. Mención Bioprocesos		
Si	No	Líneas de Investigación
1	4	Total

[24] "Investigación, género y ética: una triada necesaria para el cambio" de FQS, Forum: Qualitative social research sozialforschung, volumen 15, No. 2, Art 10, Mayo 2014.

Investigación

Proyectos FONDECYT podrían aplicar Perspectiva de género		
Sí	No	REGULAR (VIGENTES 2018)
0	15	Sub Total
		INICIACIÓN (VIGENTES 2018)
1	9	Sub Total
		POSDOCTORADO (VIGENTE 2018)
0	15	SubTotal
1	39	Total

Podrían aplicar Perspectiva de Género Proyectos DIUFRO (VIGENTES 2018)		
Sí	No	Iniciación Adjudicados
0	15	Sub Total
		Evaluación de Proposiciones
1	9	Sub Total
1	24	Total

Podría aplicar Perspectiva de Género Proyectos I+D FICA (VIGENTES 2018)		
Sí	No	
0	3	Total

Macro Facultad

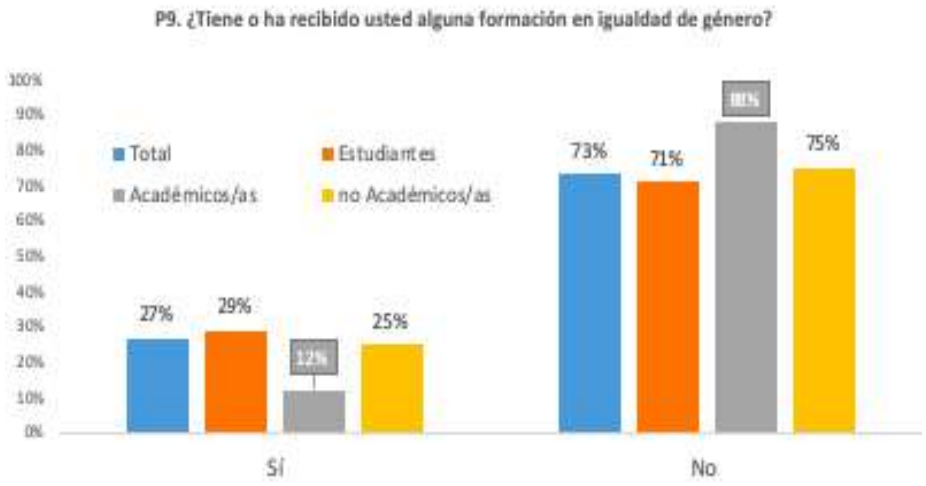
Podrían tener Perspectiva de Género		
Sí	No	2do Concurso Exploratorio I+D+I
	6	Sub Total
		Concurso Interdisciplinario de I+D Aplicada para Estudiantes de Pre y Postgrado: "Experimentando desde la Ingeniería"
5	6	Sub Total
		Primer Concurso de Pasantías de Investigadores en la Industria Nacional
0	1	Sub Total
		Concurso de Emprendimiento de Base Tecnológica "Desafío Enertech GASCO"
4	4	Sub Total
		Concurso de Emprendimiento de Base Tecnológica "Desafío Enertech GASCO"
6	4	Sub Total
		Proyectos Piloto de Rápida Implementación - PRI
2	2	Sub Total
		Concurso Exploratorio I+D+I MacroFacultad de Ingeniería
0	3	Sub Total
		Programa de emprendimiento
2	0	Sub Total
19	26	Total

En cuanto a la incorporación en la formación temprana de la perspectiva de género en las y los estudiantes, ésta encuentra apoyo entre las personas entrevistadas con declaraciones como "*podría colocarse en el ramo de competencias para la vida universitaria, actividad por la que pasan todos los estudiantes. Podría ponerse un par de unidades ahí que tenga que ver con equidad de género"; "yo lo veo más como en el currículo en general, por ejemplo, existe ética y podríamos tener ahí por unos años hasta que esto esté más normalizado, la igualdad de género".*

Sobre las dificultades para incorporar la perspectiva de género en la docencia, las y los entrevistados plantearon que la facultad llevó a cabo una innovación curricular y que la inclusión de una perspectiva o enfoque de género no fue incluido a pesar de que se buscaba "*potenciar el enfoque de responsabilidad social*" al cual se puede vincular. Para algunas personas resulta difícil ver cómo podría incorporarse el enfoque de género en las mallas curriculares, en algunas personas entrevistadas incluso aparecen resistencias a su incorporación: *"me parecería más interesante que las mujeres se especialicen en áreas de las carreras de ingeniería y ciencia que les acomodan más, así se potencian a las mujeres dentro de su profesión..."*; *"no sé, probablemente no sería un electivo que pudieran ver de buenas a primera… yo hablaría de convivencia en general"*; *"yo no lo pondría como un*

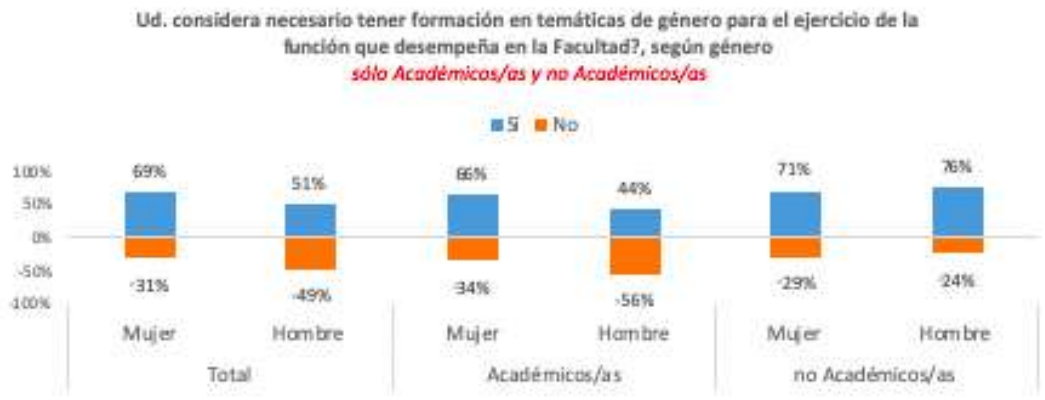
electivo, lo haría más como taller, porque electivo se toman porque son entretenidos y no creo que a los hombres les parezca entretenido la igualdad de género…".

En la encuesta se les preguntó a los tres estamentos sobre si han recibido formación o capacitación en temas de género, y menos de un tercio declaró que la ha recibido. De éstos quienes menos la han recibido es el estamento de los docentes, con un 12%. Los que más reportan haberse formado son las y los estudiantes en un 29%. La mayoría que dijo haber recibido formación lo hizo de manera autodidacta. Un 50% de quienes recibieron formación declaran que esta fue a través de asistencia a foros y congresos.



Más precisamente, consultamos al estamento académico y al no académico si para ejercer su trabajo la formación en temas de género era relevante. En promedio, un 59% dijo que sí, con más entusiasmo los nos académicos (73%) que los académicos/as (51%).

En el análisis de los datos desagregados por sexo, las mujeres en un 66% opinan que la formación en género es relevante para su trabajo, mientras prácticamente la mitad de los hombres no lo consideran así (44%). Los académicos varones, en un 56%, declaran que no es necesaria esa formación para el trabajo que realizan y las mujeres académicas que tampoco lo creen relevante ascienden a un 34%.



Con respecto a los programas que la facultad entrega a la comunidad, uno de los que resulta más mencionado en las entrevistas es el *"Yo quiero ser ingeniera"*, dirigido a estudiantes de 3ero y 4to medio, y cuyo objetivo es motivarlas a estudiar las carreras de ingeniería y ciencias: *"vamos por buen camino (con este programa) porque ha aumentado el interés de las mujeres por la ingeniería"; "ellas conocen lo que es la ingeniería y se interesen por la tecnología, ingeniería y ciencias"; "se reúnen con los liceos y vienen desde las empresas a dar charlas a la universidad y hay psicólogos que hacen talleres con mujeres…".*

No se alude a otras actividades como talleres, charlas, o campañas al respecto. Se recuerda el Día de la Mujer por un video "*donde estudiantes decían cómo se sentían en la facultad y respecto de sus carreras",* y el fondo de investigación Mujeres y Ciencias, siempre como acciones atomizadas.

Tabla resumen del ámbito 2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
2.1. Incorporación de la perspectiva de género en la investigación.	Dos proyectos de investigación donde participa la facultad han incorporado mujeres: el proyecto para la Innovación 2030 (participa la carrera de Bioquímica) y el proyecto Macro Facultad.	No hay investigaciones que incorporen la perspectiva de género. La participación de mujeres en proyectos no asegura la incorporación de un enfoque de género
2.2. Incorporación de la perspectiva de género en la docencia (contenidos y metodologías docentes).	Existen informes de gestión que evalúan diferentes aspectos de la docencia, pero no consideran aspectos en temas de género.	No hay constancia de la inclusión de contenidos o metodologías para la incorporación de la perspectiva de género.
2.3. Incorporación de la perspectiva de género en la transferencia de tecnología.	Existen proyectos de transferencia tecnológica.	No se observa incorporación de la perspectiva de género en las transferencias tecnológicas.
2.4. Oferta educativa en materia de género.	Existe el Programa "Yo quiero ser Ingeniera".	No existe oferta educativa en materia de género.
2.5. Investigación en temas de género.	Existe un programa especial llamado Mujer y Ciencia.	No tenemos información de un mandato especial para incluir perspectiva de género en las investigaciones. De la información obtenida no se identifican investigación en temas de género.
2.6. Participación en campañas, actos y proyectos para promover la igualdad de oportunidades	Existen acciones para promover el ingreso de mujeres a estudiar carreras a la Facultad de Ingeniería y Ciencias en la UFRO.	No tenemos información de una política sistemática, integral, enfocada en promover este tipo de proyectos.
2.7. Comparación y difusión de políticas y prácticas en materia de igualdad de oportunidades.		No existe un benchmarking en este tema.

2.8. Igualdad de oportunidades en el trato con otras universidades e instituciones.	Es interesante que en la Macro Facultad, la representación entre hombres y mujeres sea equilibrada.	No existe una política que promueva la igualdad de oportunidades en la relación con otras universidades e instituciones.

Ámbito 3. Comunicación, imagen y lenguaje

> **"La promoción de las carreras es centralizada, pero la facultad igual promueve... Creo que no estamos llegando a las mujeres ni en formatos ni en contenidos, nuestros formatos y canales no son apropiados y esto es un desafío."**[25]

La estrategia de comunicación es de primera importancia para crear y gestionar planes que permitan promover la igualdad de oportunidades y colabore a los cambios culturales que esto requiere, ya sea hacia el interior de la facultad como hacia la opinión pública, tanto nacional como internacional.

En este ámbito se evalúan 5 indicadores relacionados con la Comunicación y la Imagen que nos permiten valorar si la igualdad de oportunidades está presente en los objetivos, principios y valores que comunican a todas las personas de la facultad y si todo el personal está informado correctamente de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades. Adicionalmente, se valora la manera en que la facultad visibiliza a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo, tanto en el ámbito interno como externo, y la utilización de un lenguaje inclusivo para hombres y mujeres, tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral de actos y reuniones institucionales.

Información	Descripción
Código	3.1. Comunicación interna sobre el plan de igualdad de oportunidades.
Ámbito	Comunicación, Imagen y lenguaje.
Descripción	Realización de acciones informativas (revista, intranet, seminarios, jornadas, etc.) para la totalidad del personal sobre la existencia y la evolución del plan de igualdad de oportunidades.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Representante de igualdad, comunicaciones de la universidad y la facultad, documentos entregados.
Meta	Existe una política y/o Plan de Igualdad de Oportunidades.

[25] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

Datos	No existe un plan de igualdad, pero sí acciones aisladas en pos de la igualdad de género.
Diagnóstico	
Valoración	La Universidad ha iniciado un proceso para avanzar en el diseño e implementación de una política y/o plan de Igualdad de Oportunidades. La Facultad de Ingeniería y Ciencias, a través del trabajo de diagnóstico está en condiciones de incorporarse activamente a la estrategia de difusión que la Dirección de Equidad de Género determine.
Observaciones	El diagnóstico de las brechas de género en la Facultad de Ingeniería y Ciencias debiera ser parte de la estrategia de comunicaciones hacia su interior para dar cuenta de los esfuerzos que están realizando en la materia. Adicionalmente, acciones de sensibilización son claves para preparar el clima e ir avanzando en los cambios organizacionales que se van a necesitar.

Información	Descripción
Código	3.2. Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización.
Ámbito	Comunicación, Imagen y lenguaje.
Descripción	Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización hace referencia a la composición de las personas que presiden un acto oficial, fotografías de actos oficiales, web de la organización, etc. Revisión sistemática de toda la documentación institucional (hojas, impresos, formularios, etc.) y de la generada por sus órganos de gobierno para garantizar la inclusión en el lenguaje y en la imagen.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Comunicaciones de la facultad/ Agente de igualdad/ RRSS de la universidad y el Rector.
Meta	Que la Igualdad de Género se vea reflejada en la imagen de la universidad, en todas y cada una de sus facultades, Departamentos, Direcciones, Carreras, y toda actividad de la organización.

Datos	Revisión de las RRSS de la universidad, autoridades, facultades, página web.
Diagnóstico	
Valoración	La imagen de la facultad se construye en cada una de las acciones externas e internas que comunican los énfasis y valores de la organización. Específicamente, se trata de las imágenes que proyectan la idea de igualdad de género. En la página web de la facultad existe un buen uso de imágenes que integra a mujeres, sin embargo, el uso del lenguaje no es inclusivo y es explícitamente masculino (se habla de "los estudiantes de ingeniería"; "los académicos" de la facultad; "los egresados"). En la descripción de las carreras, se habla de oportunidades laborales en masculino: consultor, asesor, ingeniero civil. En la descripción de los títulos profesionales y grados académicos de las carreras que imparte la facultad, están en masculino: ingeniero civil, ingeniero civil mecánico, ingeniero civil ambiental, etc.
Observaciones	La imagen es responsabilidad de la estrategia de comunicaciones de la facultad. Es necesario alinear la estrategia de comunicación de la facultad con la política de comunicaciones y el futuro Plan de Igualdad de Género de la UFRO, con sus énfasis y valores. Construir un correlato entre la estrategia de comunicación de la facultad y la perspectiva de género que se busca implementar.

Información	Descripción
Código	3.3. Comunicación externa del plan de igualdad de oportunidades.
Ámbito	Comunicación, Imagen y lenguaje.
Descripción	Existencia de sistemas de comunicación externa para dar a conocer el plan de igualdad de oportunidades de la organización como ejemplo para otros.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Comunicaciones de la facultad, agente de igualdad, docentes.
Meta	Dar a conocer e informar sobre el plan de igualdad de comunicaciones de la facultad de Ingeniería cuando exista.

Datos	No existe plan.
Diagnóstico	
Valoración	Aún no existe el Plan de Igualdad de Oportunidades.
Observaciones	Preparar la estrategia de comunicaciones de la Facultad de Ingeniería y Ciencias para dar a conocer los esfuerzos que se hacen en torno a la igualdad de género, desde el diagnóstico en adelante, valorando también la comunicación del proceso y sus aprendizajes.

Información	Descripción
Código	3.4. Difusión interna y externa del trabajo y de la investigación de las mujeres.
Ámbito	Comunicación, Imagen y lenguaje.
Descripción	Existencia de acciones de difusión del trabajo y de la investigación de las mujeres de la organización a través de medios internos y externos.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Agente de igualdad, comunicaciones de la facultad, Vicerrectoría de Investigación, Decanato.
Meta	Dar a conocer las investigaciones realizadas por mujeres académicas de la Facultad de Ingeniería y Ciencias en sus distintos canales de comunicación.
Datos	RRSS de las autoridades de la UFRO y de las carreras.
Diagnóstico	

Valoración	En la revisión de las redes sociales de la universidad, la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado Universidad de La Frontera (@VRIPUFRO) promueve el trabajo de mujeres académicas y sus investigaciones. En el caso de la Facultad de Ingeniería y Ciencias, el trabajo de la Macro Facultad lo considera, aunque no lo destaca lo suficiente. El Primer Encuentro de Mujer y Ciencia es un muy buen ejemplo del tipo de acciones que la facultad puede llevar a cabo, con la respectiva estrategia de comunicación para posicionar ese trabajo y su impacto también en las mujeres de la comunidad nacional e internacional.
Observaciones	La estrategia de comunicación de la facultad puede poner en valor los esfuerzos que la organización tiene y proyectar el tipo de innovaciones y compromisos con la comunidad que se tiene. Es altamente probable que sean una de las pocas facultades de ingeniería en el país que han asumido el desafío de hacer un plan de igualdad de género, y eso en sí mismo es un valor que deber ser comunicado apropiadamente.

Información	Descripción
Código	3.5. Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje inclusivo de género.
Ámbito	Comunicación, Imagen y lenguaje.
Descripción	Existencia de un manual o de una guía de normas de lenguaje oral y escrito no sexista distribuido a todo el personal de la organización.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Agente de igualdad, Comunicaciones de la facultad.
Meta	Tener una guía y distribuirla para el uso del lenguaje.
Datos	Entrevista Secretario de Facultad
Diagnóstico	

Valoración	Si bien no existe una guía o manual de normas para el lenguaje oral y escrito que elimine los sesgos y sea inclusivo, la facultad hace un esfuerzo en su documentación oficial por utilizar un lenguaje neutro.
Observaciones	La documentación oficial revisada da cuenta de la falta de adopción de medidas para la inclusión de un lenguaje sin sesgo, que sea inclusivo. Se trata de herramientas de apoyo que facilitan la incorporación de la igualdad de género en la organización y en su cultura. Sin embargo, el lenguaje privilegiado es más bien neutro lo que, en ambientes masculinizados como el que se da en una Facultad de Ingeniería y Ciencias, produce un sentido contrario al deseado respecto del esfuerzo que se realiza y tiende a invisibilizar en vez de promover la participación femenina.

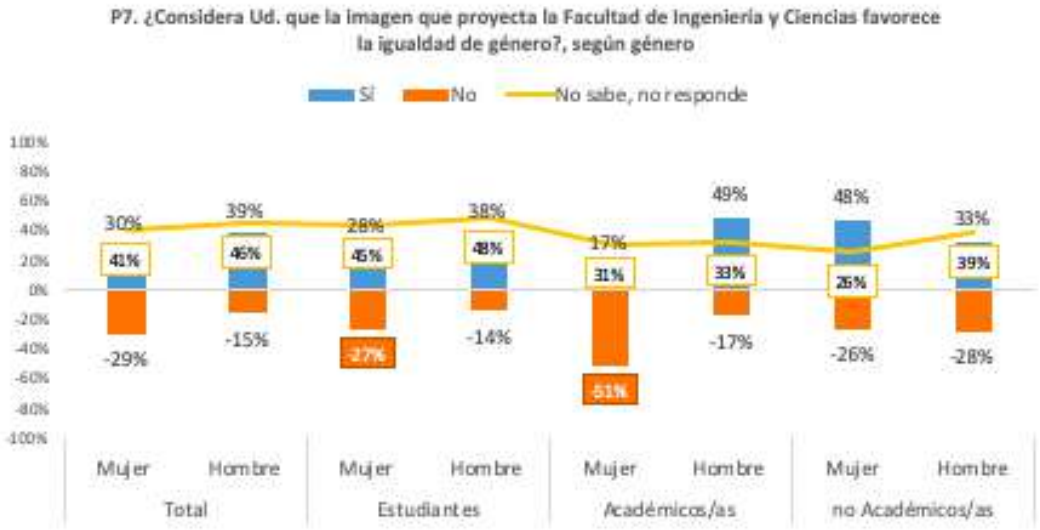
La comunicación estratégica permite apoyar cualquier proceso de cambio cultural y organizacional que la facultad lleve adelante con respecto a la igualdad de género. Para eso, las comunicaciones deben trabajarse, tanto hacia el exterior de la facultad (a través de canales como redes sociales, páginas webs, folletos, boletines, actos y ceremonias, etc.), como hacia el interior en los canales y las formas que el equipo imagine (actividades, encuentros, blog, programas especiales, agentes de cambio, apresto para la vida profesional, cursos, talleres, encuentros, investigaciones, etc.).

La comunicación debe planificarse y gestionarse hacia la Facultad y las personas que la integran para alcanzar los objetivos trazados, acompañar los procesos de cambio, detectar las dificultades, despejar dudas, crear espacios de conversación y recibir sugerencias. Los discursos, las normas, los actos, las políticas, prácticas y actividades son parte de la mirada transversal que la facultad puede implementar a partir de la decisión de contar con un plan de igualdad.

El uso de imágenes que visibilicen a mujeres en roles que culturalmente se les ha asignado a los hombres, tiene efectos muy positivos en tanto rompen con estereotipos culturales y abren el horizonte de oportunidades para las niñas, estudiantes, trabajadoras y académicas. El efecto del liderazgo femenino que se integra a la Facultad de Ingeniería y Ciencias es muy poderoso para otras mujeres, y desde el punto de vista de la innovación y del valor de la diversidad un aporte para los equipos.

Con respecto a la imagen que proyecta la facultad y si esta favorece la igualdad de género, sólo un 35% en promedio de las personas encuestadas dijo que sí, un promedio de 21% dijo que no y un importante 44% dijo no saber.

Es el estamento de docentes el que casi en un tercio plantean que la imagen que proyecta la facultad no favorece la igualdad de género. Al analizarlo por sexo, se observa que las mujeres académicas en su mayoría no creen que la imagen que proyecta la Facultad favorezca la igualdad de género. La siguen las mujeres estudiantes.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

El lenguaje tiene un poder muy relevante a la hora de avanzar hacia una cultura inclusiva, capaz de valorar la diversidad, tanto en gestos concretos como simbólicos. Consultados las y los representantes de los tres estamentos sobre el uso de un lenguaje inclusivo en la encuesta "Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la Facultad", es el estamento estudiantil quien más lo valora (63% mujeres y 58% hombres). Para el 37% de las mujeres académicas el lenguaje es relevante mientras que para los académicos varones lo es en un 32%. Estos últimos son los más reacios al uso del lenguaje inclusivo: una mayoría de un 60% piensan que no ayuda a la igualdad de género. Paralelamente, las mujeres del estamento no académico, respaldan el uso del lenguaje inclusivo en un 45% y los hombres del mismo estamento en un 39% (ver gráfico en anexo 2).

Cuando se nombra a las mujeres, a las académicas, a las profesionales de soporte administrativo o a las estudiantes, con ese solo hecho ya se les está integrando a una

narrativa que las considera y las muestra, las visibiliza. El uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, ayuda a valorar la diversidad y la inclusión.

En el caso del lenguaje escrito, se evalúo si la documentación oficial escrita incluye y representa tanto a hombres, a mujeres, como a personas con otras identidades y expresiones de género. Además del uso del lenguaje escrito, la comunicación también incluye el tratamiento de las imágenes que se ofrecen en la comunicación visual. Del análisis realizado se observa que no hay uso de un lenguaje inclusivo a excepción del esfuerzo de la Facultad por un lenguaje neutro, el que dado el contexto y ámbito en el que se desarrolla su quehacer, no tiene la fuerza para generar y promover cambios..

cantidad	Normas	Lenguaje Inclusivo
3	Decretos Universitarios	No
1	Ficha Contratación de personal	No
1	Resoluciones Exentas (Creación Dirección de Equidad de Género)	Sí
63	Resoluciones Exentas	No

Sobre la dimensión cultural que se ve reflejado en el lenguaje, de las entrevistas realizadas hay conciencia de las implicancias que tiene la formación de cada uno y la manera de relacionarse también en sus propias familias: "e*sto lo hemos conversado y hay gente que se preocupa más y ha estudiado por qué las mujeres no entran a ingeniería y ciencias… dicen que esto viene de la familia, de la crianza sobre todo, también del colegio que tampoco incentiva a las mujeres. La crianza en Chile es muy machista y la familia dice que hay carreras para hombres y otras para mujeres".*

El contexto cultural de la sociedad chilena es mencionado como una explicación general a la baja presencia de mujeres en la Facultad, pero no se visualiza la oportunidad que tiene la propia universidad para colaborar en la modificación de esas barreras culturales: *"yo creo que esto es un problema histórico que arrastramos de antes, la mujer no tenía derecho a estudios superiores. Esto ha ido cambiando pero uno no puede pedir de un día para otro que se cambie. Uno puede decir todos tienen derechos pero las mujeres de a poco dirán puedo entrar en esas carreras y me darán trabajo, porque esto no se puede reglamentar...";* "tenemos *cerca de un 20% de mujeres en nuestras carreras, pero yo tengo dudas porque hay colegas que dicen que esto tiene que ser como en la población: 50% de mujeres y 50% de hombres. Pero he leído estudios que hablan de que es un tema biológico, hormonal, las*

mujeres prefieren carreras que están más en contacto con las personas que carreras que están en contacto con cosas inertes como son la ingeniería y ciencias".

Respecto de la igualdad de oportunidades en la imagen de la facultad, las personas reconocen que aún no logra ser paritaria y manifiestan dificultades y desafíos para promocionar las carreras de ingeniería y ciencias: *"se hace mucha propaganda publicitaria a la hora de elegir una universidad, tal vez en esa propaganda podrían ir más mujeres..."; "nos gustaría abrir la facultad a estudiantes mujeres de enseñanza básica y media para que nos conozcan, vean nuestros laboratorios, nuestras salas..."; "la promoción de las carreras es centralizada, pero la facultad igual promueve, creo que no estamos llegando a las mujeres ni en formatos ni en contenidos, nuestros formatos y canales no son apropiados y esto es un desafío."*

Tabla resumen del ámbito 3. Comunicación, Imagen y lenguaje

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
3.1. Comunicación interna sobre el plan de igualdad de oportunidades.	Existe una herramienta (Diagnóstico de las brechas de Género) que puede comunicarse para dar cuenta de las acciones que ha emprendido la Facultad de Ingeniería y Ciencias en materia de igualdad de oportunidades.	Aún no existe un plan de Igualdad de Oportunidades de la Facultad.
3.2. Igualdad de oportunidades en la imagen de la organización.	Uso de fotografías que combinan hombres y mujeres en la página web de la facultad y en las redes sociales de la universidad. Difusión en la comunidad del Programa Quiero Ser Ingeniera, Mujer y Ciencia y las acciones de la Macro Facultad con participación de mujeres investigadoras son puntos fuertes para la facultad. Uso de un lenguaje neutro en los documentos oficiales de la Facultad.	Uso de un lenguaje con sesgo masculino en sus comunicaciones oficiales, reglamentos internos, bases de concursos, descripción de carreras.

3.3. Comunicación externa del plan de igualdad de oportunidades.	Si bien no existe un plan como tal, encuentros como el de Mujeres y Ciencia y el programa Yo Quiero Ser Ingeniera, proyectan la voluntad de acciones concretas en esta materia.	No hay aún un Plan de Igualdad de Oportunidades.
3.4. Difusión interna y externa del trabajo y de la investigación de las mujeres.	Difusión de programas emblemáticos como el Primer encuentro de Mujeres y Ciencia, y el Proyecto Macro Facultad.	Escasa comunicación estratégica de iniciativas afirmativas para la igualdad de género de la facultad.
3.5. Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje neutro.	Trabajo activo de la facultad por hacer un diagnóstico y evaluar sus acciones al respecto	No tenemos información de la existencia de un plan o medida que vaya en este sentido

Ámbito 4. Representatividad de mujeres

> *"Voy a ser bien sincero: no creo que sea relevante que exista mitad y mitad… sí me parece relevante que no aparezcan requisitos porque las mujeres están en desventaja, pero el número no es relevante a mi juicio…[26]"*

Este conjunto de indicadores es crucial en la promoción y representación de mujeres en distintas instancias de la facultad. Ayudan a comprobar en qué medida están representadas en cada uno de los ámbitos, categorías y niveles de la organización.

En este ámbito se analizan 7 indicadores tales como la proporción de mujeres y hombres que configuran los diversos estamentos (académico, no académico y estudiantil) que forman parte de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera. Se trata de analizar si existe una composición equilibrada de ambos sexos, en qué medida las mujeres se encuentran presentes en dichos estamentos y en los distintos espacios de poder de la organización. Para hacer este análisis, se han considerado los cargos de dirección que

[26] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

recaen en el estamento académico y que hemos agrupado en dos niveles: estratégico y táctico. En el primero se encuentra el decanato, vicedecanato y otros cargos de dirección. El segundo está conformado por las jefaturas de carreras, jefaturas de departamentos, docentes de planta y docentes bajo la modalidad de contrata.

También, en este ámbito se valora la proporción de mujeres en cada uno de los tres estamentos y de los centros e institutos de los cuales obtuvimos información desagregada que permitiera hacer el análisis; se analizó por sexos el nivel educativo y la edad; la proporción de mujeres estudiantes por carreras y cuántas se titulan y la presencia de las mujeres en los espacios de gobierno de la facultad.

Información	Descripción
Código	4.1. Las mujeres en la Facultad de Ingeniería y Ciencias.
Ámbito	Representatividad de mujeres.
Descripción	Se entrega, en la medida que tuvimos acceso a los datos, porcentajes de mujeres en la plantilla por estamentos (académicos/as; no académicos/as y estudiantes).
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos.
Meta	60-40 de representación ideal para ambos sexos.
Datos	Académicos/as 24% son académicas. 76% son académicos. Estudiantes: 75,4% del total de estudiantes de primer año en 2019 son hombres. 24,6% del total de estudiantes de primer año en 2019 son mujeres. No Académicos/as: 38,7% 61,3% del total del Estamento no académicos/as son hombres
Diagnóstico	

Valoración	Las mujeres se encuentran subrepresentadas en los estamentos académicos y de estudiantes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias. Ambos mantienen una brecha de subrepresentación similar, la que en el caso de las y los estudiantes se mantiene más o menos constante desde 2016. El estamento de los no académicos/as se acerca a una situación de equilibrio en la representación de hombres y mujeres, pero al analizar las funciones desempeñadas por ambos sexos, se observa una tendencia a reproducir los roles que tradicionalmente se les asignan a los sexos -las mujeres secretarias y los hombres auxiliares-. Se observa también que las mujeres tienen mayor presencia en el ámbito profesional.
Observaciones	La producción de información desagregada por sexo en todos los estamentos es imprescindible para la identificación de sesgos y promoción de acciones para la igualdad de género.

Información	Descripción
Código	4.2. Las mujeres en las unidades estructurales.
Ámbito	Representatividad de mujeres.
Descripción	Porcentaje de mujeres en las unidades estructurales (servicios generales, centros, departamentos, institutos).
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos.
Meta	60 - 40
Datos	Base de datos.
Diagnóstico	
Valoración	La representación por sexo en unidades estructurales, reproduce los estereotipos por sexo: a mayor nivel de decisión menor participación de mujeres.

Observaciones	De los 10 departamentos sólo 3 tienen una representación de 40 – 60 de hombres y mujeres, más el decanato. Destaca positivamente el departamento de Ciencias Químicas y de Recursos Naturales como espacios que tienen equilibrio entre hombres y mujeres. Por otro lado, el de Ciencias Físicas es un departamento muy masculinizado.

Información	Descripción
Código	4.3. Mujeres y hombres en las categorías superiores.
Ámbito	Representatividad de mujeres.
Descripción	Porcentaje de mujeres en la máxima categoría respecto al total de mujeres. Porcentaje de hombres en la máxima categoría respecto al total de hombres.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos.
Meta	Relación entre ambos porcentajes que no supere el 60%.
Datos	El 2% de las mujeres de la facultad está en un cargo directivo. El 13% de las mujeres de la facultad es jefa de carrera. El 7% de las mujeres de la facultad es jefa de departamento. El 1% de los hombres de la facultad es decano. El 2% de los hombres de la facultad es directivo. El 6% de los hombres de la facultad es jefe de carrera. El 4% de los hombres de la facultad es jefe de departamento.
Diagnóstico	
Valoración	Existe una relación de 2 a 1 de representación de mujeres en la máxima categoría en relación al total de mujeres, versus la representación de hombres en la máxima categoría del total de hombres.
Observaciones	La incorporación de mujeres en distintos espacios de la facultad requiere de una política sistemática e institucionalizada.

Información	Descripción
Código	4.4. Las mujeres en los órganos de gobierno.
Ámbito	Representatividad de mujeres.
Descripción	Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno colegiados y unipersonales de la facultad, desglosado según sea académicos/as, no académicos/as o alumnado.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Información entregada por Vicedecana e información página web.
Meta	60 - 40
Datos	Del total de cargos de gobierno al interior de la Facultad de Ingeniería y Ciencias el 34% son mujeres y el 66% son hombres. - El 100% de los directores son hombres. - El 26,7% de jefaturas de departamentos y de Escuela son mujeres v/s 73,3% son hombres. - EL 55,6% de jefaturas de carrera son mujeres v/s 44,4% de hombres. - Las jefaturas de centros de excelencia son paritarias: 50% mujer y 50% hombre. - El 100% de jefaturas de centros de facultad son hombres.
Diagnóstico	
Valoración	Existe una brecha de género de 31,9%
Observaciones	La brecha en los órganos de gobierno mejora por la representación de las mujeres en las Jefaturas de Carreras, sin embargo oculta áreas deficitarias como Directores/as, Jefaturas de Departamentos y centros de facultad en la que las brechas son de -100%,- 46,7 y -100% respectivamente.

Información	Descripción
Código	4.5. Las mujeres estudiantes.
Ámbito	Representatividad de mujeres.
Descripción	Porcentaje de mujeres en el segmento estudiantil de la facultad, desglosada por centros y titulaciones, primero, segundo y tercer ciclo (doctorado).
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Base de datos facultad, dirección académica.
Meta	60 – 40
Datos	Informe de resultados académicos según sexo.
Diagnóstico	
Valoración	La facultad cumple con altos niveles de retención y de titulación, y su mayor dificultad está en el ingreso de estudiantes mujeres.
Observaciones	Enfocarse en el acceso de estudiantes mujeres a la Facultad de Ingeniería y Ciencias. El Centro de Matemática y Vinculación Temprana juega un rol relevante para captar estudiantes mujeres. Destacan las carreras de Ingeniería Civil Química e Ingeniería Civil Industrial en Bioprocesos, que durante los últimos 4 años han tenido un ingreso equilibrado de estudiantes mujeres y hombres. Ingeniería Civil Ambiental también ha tenido un ingreso equilibrado de estudiantes, el 2019 tuvo una ligera feminización. El Programa “Yo quiero ser Ingeniera” es una iniciativa relevante para motivar el ingreso de mujeres a carreras altamente masculinizadas.

Información	Descripción
Código	4.6. Las mujeres y los hombres por nivel educativo.
Ámbito	Representatividad de mujeres.
Descripción	Distribución del nivel educativo por sexo y la proporción de mujeres en cada nivel educativo.

Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos.
Meta	Representatividad de 60 - 40 para cualquiera de los sexos.
Datos	**Estamento Académicos/as** *Grado Doctor: BG 4%* 74% de las mujeres posee grado doctor 70% de los hombres posee grado doctor *Grado Magister: BG -7%* 12% de las mujeres posee magíster 19% de los hombres posee magíster *Título Profesional: BG 3%* 14% de las mujeres posee título profesional 11% de los hombres posee título profesional **Estamento no Académicos/as** *Grado Doctor: BG -10%* 6% de los mujeres posee grado doctor 16% de los hombres posee grado doctor *Grado Magister: BG -7%* 10% de las mujeres posee magíster 17% de los hombres posee magíster *Título Profesional: BG -18%* 34% de las mujeres posee título profesional 52% de los hombres posee título profesional *Título Técnico: BG 8%* 16% de las mujeres posee título técnico 8% de las hombres posee título técnico *Título Enseñanza Media: BG27%* 34% de las mujeres posee título de enseñanza media 7% de los hombres posee título de enseñanza media
Diagnóstico	

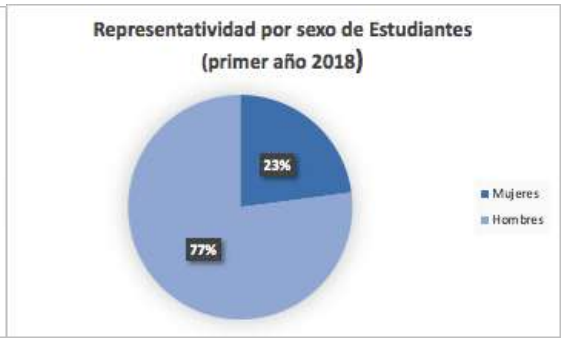
Valoración	En el estamento Académicos/as las brechas se encuentran dentro de un parámetro 60-40 a pesar de la baja representatividad de mujeres. En el estamento no Académicos/as, en términos globales, existe casi equilibrio en la representación entre hombres y mujeres pero al observar las brechas de género por nivel de estudios la tendencia es que a mayor grado académico son más hombres y a menor grado académico más mujeres.
Observaciones	Para sostener una representación equilibrada en términos de posgrados, es relevante que la facultad contemple acciones afirmativas que generen igualdad de oportunidades considerando el impacto diferenciado de hombres y mujeres en el uso del tiempo en relación con las responsabilidades derivadas de las tareas domésticas y de cuidado.

Información	Descripción
Código	4.7. Edad promedio y antigüedad de las mujeres y de los hombres.
Ámbito	Representatividad de mujeres.
Descripción	Existe o no.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Base de datos, recursos humanos.
Meta	Existencia.
Datos	La edad promedio de las mujeres académicas de la facultad es de 45 años y la de los hombres académicos es de 48 años.
Diagnóstico	
Valoración	Mujeres y hombres tienen el mismo rango de promedio de edad siendo levemente mayores los hombres. Mayor información en anexos.
Observaciones	La situación de mujeres y hombres es igualmente estable al interior de la Facultad de Ingeniería y Ciencias.

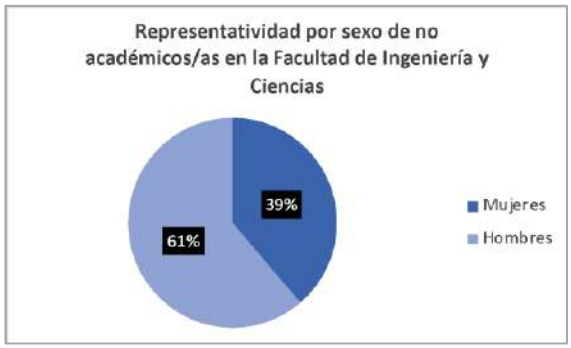
Considerando que las carreras que imparte la Facultad de Ingeniería y Ciencias se inscriben dentro de las carreras tradicionalmente masculinas, la representación de las mujeres es un objetivo insoslayable. En general, el promedio de participación femenina en el estamento de estudiantes y académicos es de un 25% versus un 75% de hombres, con una brecha de género (BG) en desmedro de las mujeres de -52 y -54 respectivamente.

Solo en el estamento llamado "no académico" hay equilibrio entre hombres y mujeres. La tabla contiene esta información, se analiza el Índice de Distribución (ID) y la Brecha de Género (BG).

REPRESENTATIVIDAD EN LA FACULTAD	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	35	107	142	24,6	75,4	✖	-50,7	
No académicos	86	136	222	38,7	61,3	✖	-22,5	
Estudiantes (primer año 2018)	177	595	772	22,9	77,1	✖	-54,1	
Total	298	838	1136	26,2	73,8	✖	-47,5	



Elaboración propia

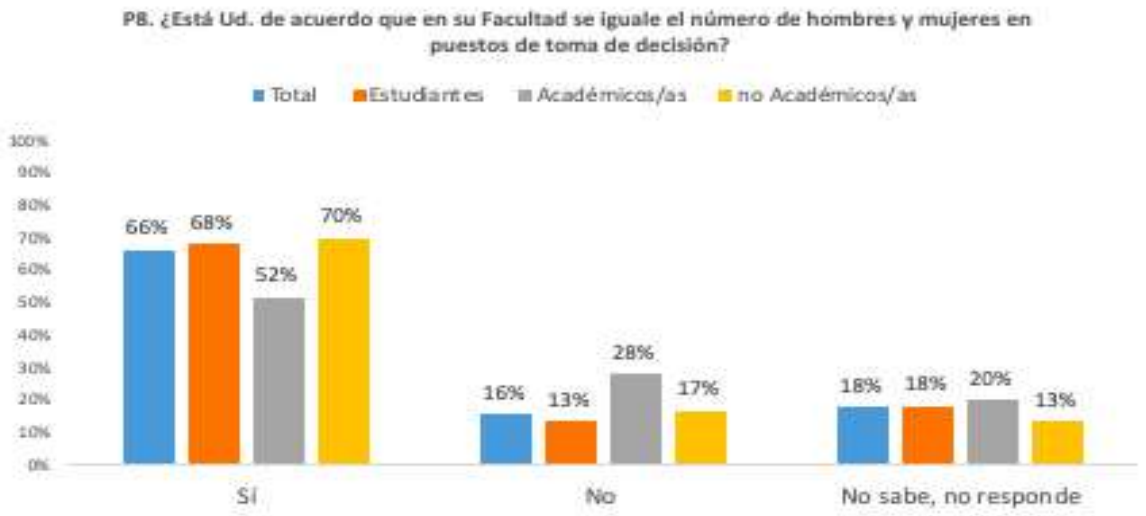


Elaboración propia

En la Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias" aplicada en la facultad, en promedio se apoya abrumadoramente ideas como *"las mujeres son tan capaces como los hombres para ejercer cualquier posición de poder"* que alcanza un 98%, o el 99% de apoyo a la idea de "que las mujeres son capaces de desempeñarse en

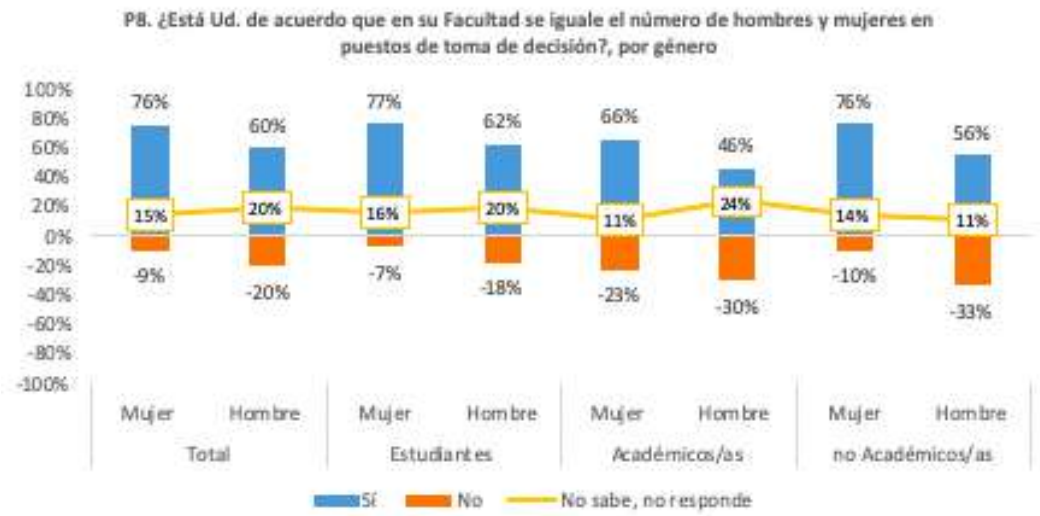
cualquier cargo en la Facultad de Ingeniería y Ciencias".

Sin embargo, la cifra baja cuando se plantea con mayor precisión y de manera concreta si estaría de acuerdo con que en la facultad "*se iguale el número de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión"*. En este caso el apoyo baja a un 66% en promedio, siendo los más resistentes el estamento docente: casi un tercio no está de acuerdo que se iguale número de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión, a pesar de que un 100% estaba a favor de que las mujeres podían ocupar cualquier puesto en la Facultad. Se observa la diferencia entre el discurso y la práctica para avanzar en materia de igualdad de género.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

Es evidente también que quienes más advierten y experimentan la realidad de exclusión sean las personas afectadas, en este caso las mujeres. Al analizar esta respuesta por sexo, se observa que las mujeres tienen mayor conciencia de género en los tres estamentos, llegando a diferencias de 20 puntos porcentuales con sus pares varones en el estamento académico y no académico. Los hombres académicos en un 30% no están de acuerdo con esta medida.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

En las entrevistas realizadas, todas las personas reconocen que no existe paridad en el estamento académico, pero no lo ven como un problema en tanto es producto de su propio esfuerzo: *"Hoy en la facultad hay 180 académicos, y de esos tenemos del orden de 45 mujeres"...* Argumentan que los reglamentos o normas no son discriminatorios, que más bien se trata de un problema de falta de interés y de la meritocracia de las personas: *"es una realidad histórica que en la facultad siempre hemos tenido poca participación de mujeres a todo nivel, desde estudiantes a nivel directivo. No digo que eso esté bien digo que es una realidad histórica..."*

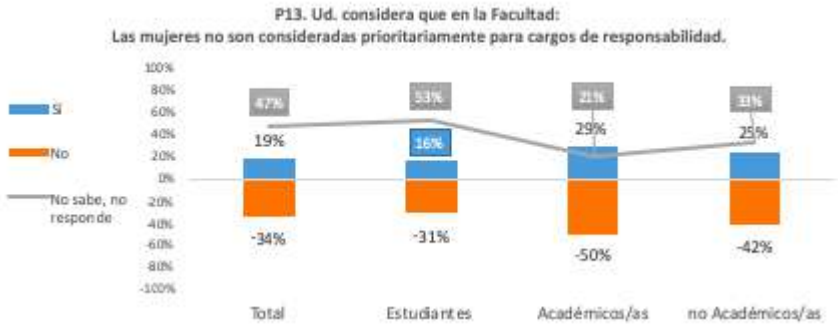
Plantean que el problema es de las propias mujeres y su falta de interés ya que no postulan al nivel de docencia: *"Cuando se abre un cargo llegan tres cuartos de hombres y sólo un cuarto de mujeres".* Cuando se les consulta por la representatividad de las mujeres en cargos de responsabilidad en la facultad, aparece antes que cualquier otra reflexión el mérito para referirse a ellas, cuestión que no aparece cuando se refieren a los cargos ocupados por varones: *"respecto de las directoras de carrera en la facultad actualmente hay 9, es decir la mitad. Pero están ahí porque hacen bien su trabajo, por lo que el primer sesgo es el mérito, el perfil profesional".*

En la siguiente tabla se evalúan las brechas de género (BG) de las unidades estratégicas de la Facultad (46), sin considerar el Consejo de Facultad que se analiza en una tabla aparte. Aquí la brecha de género de representatividad es de -30,4% en desmedro de las mujeres. En las jefaturas de carreras la brecha de género favorece a las mujeres (11,1%). Sin

embargo, cuando se analiza la brecha en las jefaturas de departamentos, existe una brecha desfavorable para las mujeres de -46,7%, y en el caso de los directores, la brecha es del -100%.

Representatividad en Unidades Estratégicas	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Decano/a	0	1	1	.....	.....	.....		
Vicedecana/o	1	0	1	.....	.....	.....		
Directores/as	0	4	4	0,0	100,0	✗	-100,0	
Jefes departamentos/as + Esc. Ing. Civil	4	11	15	26,7	73,3	✗	-46,7	
Jefes de carrera	10	8	18	55,6	44,4	✓	11,1	
Dirección de Centros de Excelencia	1	1	2	50,0	50,0	✓	0,0	
Dirección de Centros de Facultad	0	5	5	0,0	100,0	✗	-100,0	
Total	16	30	46	34,8	65,2	✗	-30,4	

Ante la afirmación de si las mujeres en la facultad "*no son consideradas prioritariamente para cargos de responsabilidad"*, son los segmentos de estudiantes y académicos/as quienes lo perciben con un 16% y 29% respectivamente. La ausencia de modelos femeninos en los diferentes niveles y cargos o posiciones de poder limita los imaginarios posibles de las estudiantes mujeres quienes ven restringidas sus posibilidades de desarrollo y deberán asumir un doble esfuerzo por alcanzar su representación en dichos espacios. Los estudiantes y las estudiantes, que han sido el motor de avances en materia de igualdad en los últimos dos años, son más perceptivos del entorno en el que conviven, hipótesis que podría estar a la base de estas respuestas.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

Si analizamos las respuestas por sexo, aumentan las diferencias: un 31% de las mujeres perciben que no son consideradas para cargos de responsabilidad versus sólo un 9% de los hombres que opinan lo mismo. La máxima diferencia está en el estamento académico: un 54% de las mujeres académicas plantean que no son consideradas, frente a un 19% en el caso de sus pares hombres. En esta pregunta, hay un alto porcentaje de personas que dicen

no saber o no responden, lo que podría entenderse en el marco de la tensión que produce en toda organización explicitar la desigualdad de género en un entorno masculinizado. Los niveles de resistencia de los hombres en este estamento se explican por la centralidad del discurso meritocrático y por no experimentar la desigualdad.

En el caso de la representatividad de mujeres en el Consejo de la Facultad, establecido por resolución exenta Nº 0001 de 2012, que es un órgano académico consultivo del Decano, la composición de mujeres alcanza un 34% y la de hombres un 66%, lo que arroja una brecha de género (BG) de -31,9 en desmedro de las mujeres.

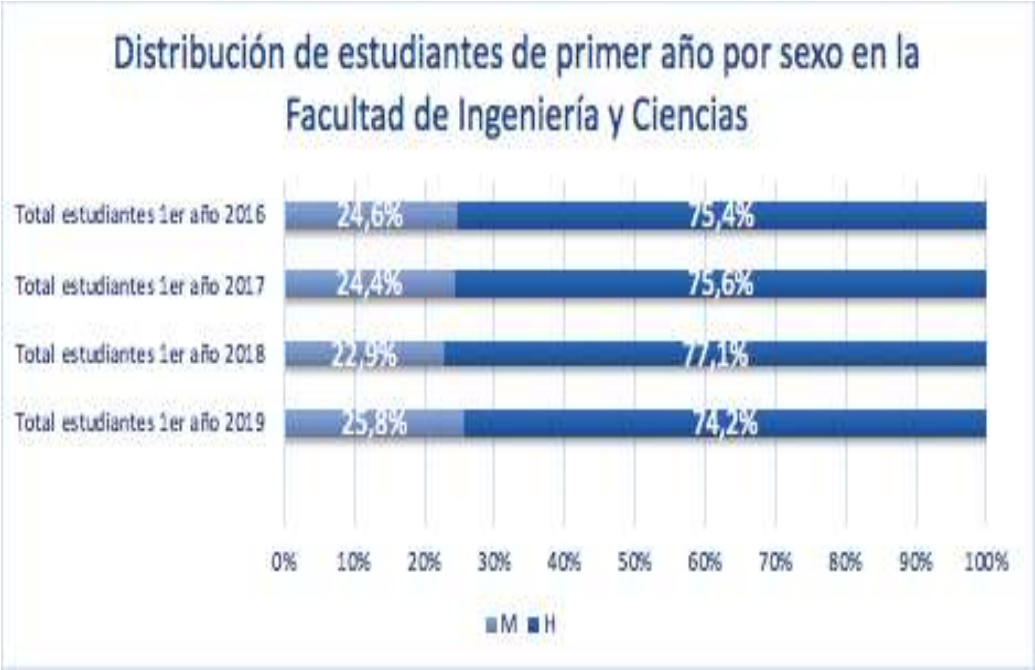
Consejo de Facultad	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Decano/a	0	1	1	.....	.....	.....		
Directores/as	0	4	4	0,0	100,0	✗	-100,0	
Jefes departamentos/as + Esc. Ing. Civil	4	11	15	26,7	73,3	✗	-46,7	
Jefes de carrera	10	18	28	35,7	64,3	✗	-28,6	
Centros de Excelencia	1	1	2	50,0	50,0	✓	0,0	
Centros de Facultad	0	5	5	0,0	100,0	✗	-100,0	
Total Equipo de Gobierno	15	40	55	27,3	72,7	45,5	-45,5	

En relación a la idea de paridad en diferentes estamentos de la facultad aparecen ciertas resistencias en algunas personas, sobre todo en integrantes del estamento académico: *"voy a ser bien sincero, no creo que sea relevante que exista mitad y mitad, si me parece relevante que no aparezcan requisitos porque las mujeres están en desventaja, pero el número no es relevante a mi juicio".*

Este tipo de juicios da cuenta de la necesidad de una mayor comprensión en relación a los dispositivos y la reproducción de dinámicas que sostienen la subrepresentación de las mujeres. El número de mujeres y su equilibrio con los hombres son factores que inhiben o potencian los cambios desde una perspectiva de género. A ello refiere el "techo de cristal" en tanto límite no explícito que sobre representa los niveles de participación que tradicionalmente han tenido los hombres.

El caso del estamento de estudiantes es también muy representativo de las brechas de representatividad de las mujeres en la facultad. Una persona entrevistada lo grafica así: *"en el caso de las estudiantes, por ejemplo, cuando se ve la plantilla de postulación hay 40 hombres y una mujer".*

En el estamento de estudiantes solo se encuentra el dato de ingreso por años, manteniéndose una proporción de ingreso muy similar.



Elaboración propia, según informe de resultados académicos de estudiantes de carreras de la FICA comparación por sexo

En el caso de las y los estudiantes de Magister y Doctorados, dependiendo las especialidades la variación es muy profunda. En el doctorado en Ciencias mención Matemáticas hay un 100 por ciento de hombres, mientras en el Magister en Ciencias Mención Física, hay 50% de hombres y 50% de mujeres.

Elaboración propia, según información página web

Cuando se analiza la representatividad de hombres y mujeres se logra detectar la existencia de sesgos que dificultan el acceso sin discriminación de mujeres a espacios relevantes, además de connotar cómo la organización pierde talento y diversidad en los equipos e iniciativas que tiene. Aquellos espacios en los que la representatividad de mujeres alcanza niveles de equilibrio con los hombres, posibilita equipos diversos, que las soluciones contengan miradas inclusivas y representativas de las personas de la organización.

Tabla resumen del ámbito 4. Representatividad de las mujeres

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
4.1. Las mujeres en la plantilla	Existe conciencia por parte de la autoridad sobre el sesgo masculino de las carreras de la facultad y la falta de representación equilibrada entre hombres y mujeres en los estamentos de académicos y estudiantil.	Las mujeres en promedio constituyen un 25% de la composición de la facultad en el estamento académico y de estudiantes En el estamento no académico se reproducen estereotipos La cultura del mérito esconde las desigualdades de género en los cargos o posiciones de mayor prestigio o jerarquía.
4.2. Las mujeres en las unidades estructurales.	Subrepresentación de mujeres en el Consejo de la Facultad en la Dirección de Vinculación con el Medio y en las direcciones de los centros de la facultad.	Subrepresentación de mujeres en el Consejo de la Facultad en la Dirección de Vinculación con el Medio y en las direcciones de los centros de la facultad.
4.3. Mujeres y hombres en las categorías superiores.	Representación equilibrada entre hombres y mujeres en las Jefaturas de Carreras y en las Direcciones de Escuelas.	Subrepresentación de mujeres en las direcciones de Departamentos y centros de la facultad.
4.4. Las mujeres en los órganos de gobierno.	Existe una representación que es equilibrada en las Jefaturas de Carrera.	Las mujeres están subrepresentadas en los órganos de gobierno, particularmente en el Consejo de la Facultad, Jefaturas de Departamento y Directores.

4.5. Las mujeres estudiantes.	Las estudiantes mujeres que ingresan a carreras de la facultad presentan un buen desempeño estudiantil y la facultad las retiene, baja deserción académica. Existe una iniciativa que promueve el ingreso de mujeres a carreras de la Facultad de Ingeniería y Ciencias.	Bajo ingreso de estudiantes mujeres.
4.6. Las mujeres y los hombres por nivel educativo.	La facultad por pertenecer a una entidad educativa universitaria tiene la posibilidad de generar programa para sus funcionarios y funcionarias.	No tenemos información sobre política institucional de promoción de estudios.
4.7. Promedio de edad y antigüedad de las mujeres y de los hombres.	Estabilidad laboral y promedio de edad equivalente entre mujeres y hombres.	

Ámbito 5: Acceso, selección, promoción y desarrollo

"para avanzar en equidad de género en la docencia, una opción sería propiciar que entren más mujeres, que se pondere de forma diferente, una ponderación extra a las mujeres… es una opción pero esa decisión no la hemos tomado.. creo que porque somos muy conservadores o clásicos en la forma de definir, nunca lo hemos discutido hasta ahora… pero puede ser una opción"...[27]

Este ámbito indaga sobre la política de la organización o las prácticas que tiene con respecto al acceso, la selección, promoción y desarrollo de carrera de las personas que trabajan en la facultad.

Son 6 indicadores en los que se valora el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección y promoción del personal, con total transparencia y equidad, desde la constitución de las comisiones, pasando por la definición de criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto; la existencia de igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo o a una categoría de nivel más alto y que no se produzcan discriminaciones en ninguna de las fases del proceso de promoción; valorar cómo la organización potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad o categorías profesionales de nivel más alto; valorar el grado en que la organización facilita y promueve el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de todo su personal, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a los cursos de formación, capacitación y facilitando la participación de todo su personal dispuestos para valorar o reconocer la existencia de posibles sesgos que resultan discriminatorios para cualquiera de los dos sexos, en cualquiera de los estamentos de la facultad.

Información	Descripción
Código	5.1. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos y entre las que consiguen plazas
Ámbito	Acceso, selección, promoción y desarrollo
Descripción	Porcentaje de mujeres entre las personas presentadas a cada concurso y porcentaje de mujeres entre las personas que han conseguido cada plaza (por académicos/as y no académicos/as, tipo de contrato y promoción interna/externa).
Básico/complementario	Básico.

[27] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

Fuente de información	Base de datos facultad, recursos humanos facultad; ficha de contratación de académicos.
Meta	Existencia.
Datos	Recursos humanos.
Diagnóstico	
Valoración	Obtuvimos acceso sólo a los datos de las personas de los últimos 4 años que consiguen los puestos de trabajo, sin embargo no conocemos el universo de postulantes, dato imprescindible para hacer la valoración de la existencia o no de algún tipo de sesgo.
Observaciones	Asignamos el color rojo dada la calidad insuficiente de los datos. Se conocen las contrataciones pero no las y los postulantes por cargos en los estamentos académicos/as y no académicos/as.

Información	Descripción
Código	5.2. Las mujeres en las comisiones de concurso nombradas por la facultad.
Ámbito	Acceso, selección, promoción y desarrollo.
Descripción	Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de concursos y de los tribunales nombrados por la facultad. Existencia en la organización de un mecanismo o procedimiento de revisión de la participación de las mujeres en las comisiones.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos, Documentación institucional, Agente de igualdad.
Meta	Existencia.
Datos	Entrevista Secretario de Facultad
Diagnóstico	
Valoración	La presencia de mujeres en las comisiones es alta dada la posición que ellas ocupan como jefas de carrera o de departamento.

Observaciones	La Resolución Exenta de Nº0417 sobre Reglamento de Concursos Académicos no establece la composición actual por sexo ni cuenta con criterios inclusivos. La Resolución Exenta Nº1104 que fija el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Nombramiento Académico no permite establecer la composición por sexo actual ni cuenta con criterios inclusivos. Las entrevistas juegan un rol relevante a la hora de definir concursos. Una revisión de los posibles sesgos que pudieran contener las pautas de preguntas de las entrevistas resultaría ser una innovación importante para asegurar igualdad de condiciones para mujeres y hombres postulantes.

Información	Descripción
Código	5.3. Definición de instrumentos y técnicas de selección inclusivas.
Ámbito	Acceso, selección, promoción y desarrollo.
Descripción	Definición de instrumentos y de técnicas de selección inclusivas, pruebas psicotécnicas, entrevistas, pruebas de contenidos, idiomas, etc. Ausencia de sesgo en los formularios de solicitud de concurso y existencia de un formato estándar de currículum vitae que deben cumplir las personas concursantes que garantice la igualdad de oportunidades.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos humanos.
Meta	Existencia.
Datos	Existe normativa para los procesos de selección si bien no hay información cuantitativa sobre la integración de hombres y mujeres que han pasado por dicho proceso. En caso de las entrevistas no se cuenta con información que permita establecer si las pautas tienen sesgo de género, tampoco si los otros instrumentos involucrados en este proceso consideran la perspectiva de género.

Diagnóstico	
Valoración	Diseñar instrumentos que incluyan perspectiva de género.
Observaciones	Ley 18.834 del Estatuto Administrativo, resolución exenta N° 417 del 2003 ordenanza de carrera académica; resolución exenta N°1686 del 2011 reglamento de concursos públicos no académicos y decreto 69 del 2004 Ministerio de Hacienda.

Información	Descripción
Código	5.4. Sesgo de género en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo.
Ámbito	Acceso, selección, promoción y desarrollo.
Descripción	Existencia de un inventario con la descripción (tareas, funciones y responsabilidades asignadas) de todos los puestos de trabajo de la organización con una denominación neutra de los puestos de trabajo y un formato homogéneo para todos los puestos de trabajo.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos humanos.
Meta	Existencia.
Datos	Se revisaron algunos avisos de apertura de plazas para académicos y académicas en la página web de la facultad y tenían distinción de género.
Diagnóstico	
Valoración	Si bien aparecen algunos avisos de plazas para académicos y académicas (ingeniería civil, por ejemplo) es necesario un inventario que permita conocer las funciones y responsabilidades asignadas a cada puesto de trabajo. Solo hay descripción en las asignaturas y en los llamados concurso público.
Observaciones	Es necesario tener instructivo explícitos que no discriminen en torno al género de la o el postulante a estos cargos.

Información	Descripción
Código	5.5. Perspectiva de género en la política de desarrollo del personal.
Ámbito	Acceso, selección, promoción y desarrollo.
Descripción	Realización de campañas o medidas para animar a las mujeres al desarrollo, a la promoción y a la capacitación profesional (años sabáticos, permisos laborales para estudios/exámenes, movilidad y estancias en el extranjero, financiación de la matrícula o del coste de cursos de formación). Grado de conocimiento de estas medidas por parte de todo el personal.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos humanos, Documentación institucional, Agente de igualdad.
Meta	Existencia.
Datos	NO DISPONIBLES.
Diagnóstico	
Valoración	Existe política de desarrollo del personal pero no incluye perspectiva de género.
Observaciones	

Información	Descripción
Código	5.6. Asistencia de las mujeres a cursos de formación. Ayudas a las mujeres por asistencia a cursos.
Ámbito	Acceso, selección, promoción y desarrollo.
Descripción	Porcentaje de mujeres entre quienes han solicitado una ayuda o participar en un curso de formación. Porcentaje de mujeres entre quienes se les ha concedido la ayuda. Porcentaje de mujeres y hombres a quienes se les ha concedido la ayuda respecto a las mujeres y hombres que lo han pedido.

Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos Humanos. Dirección de Postgrado e Investigación. Secretario de Facultad
Meta	Existencia.
Datos	Entrevista Director de Postgrado e Investigación, Secretario de Facultad y entrevista a Jefe de Oficina Administrativa de la Facultad
Diagnóstico	
Valoración	La Facultad de Ingeniería y Ciencias colabora e impulsa la capacitación de sus miembros en distintas actividades formativas, a través de diversas instancias, que van desde apoyo a quienes deseen mejorar su grado académico como también para adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades para el desarrollo de sus funciones.
Observaciones	Medir y presentar informes sobre el progreso en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres es importante porque lo que no se mide no se ve, lo que no se ve, se pierde y lo que se pierde, no puede abordarse ni mejorarse.

Según un reporte de UNESCO, en los primeros años del siglo 21 la representación de mujeres en la educación superior era de 1 a 5 hombres y de 1 mujer a 20 hombres en cargos altos[28] (UNESCO, 2002), representando la urgente necesidad de incluir en todos los ámbitos de la universidad una relación más equilibrada entre mujeres y hombres.

Las acciones del equipo de recursos humanos de la Facultad relacionadas a la contratación de personas para el estamento académico y no académico, requieren de una revisión y análisis de esos procesos para acompañar una política de igualdad de género y evitar cualquier tipo de sesgo o discriminación.

Las gráficas a continuación reflejan la situación de contrataciones y promociones durante 2019, según datos entregados por RRHH. Un 80% de contratación de varones académicos y sólo un 19% de mujeres, mientras en el estamento “no académico” se contrató a un 58% de mujeres y un 41% de hombres.

[28] UNESCO (2002). Women and Management in Higher Education: A good practice Handbook. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Elaboración propia

Las personas entrevistadas para realizar este diagnóstico destacan que el acceso y selección para puestos académicos o de dirección es por concurso público donde lo que prima es el mérito: *"Nos movemos por la meritocracia, entonces si para un puesto hay nueve hombres y una mujer, la probabilidad de que salga un hombre es muy alta"; "No me parece relevante, porque no hay discriminación… acá es meritocracia y a mi nunca me ha tocado una instancia donde tenga que decidir sobre si un curso lo da un hombre o una mujer, eso no pasa acá".*

Sin embargo, en la aplicación de la encuesta surge una percepción clara en torno a los espacios de la facultad donde se dan discriminaciones, liderando la sala de clases por un lado y la selección del personal y los cargos por el otro. En este último, las mujeres lo consideran así en un 20% y los hombres en un 11%. En el estamento académico, las mujeres creen que hay discriminación en un 50% mientras los hombres lo consideran en un 13%. En el caso del estamento de "no académicos" la diferencia en la percepción es más pequeña, siendo de un 25% en el caso de las mujeres y un 22% en el caso de los varones.

¿En qué instancias de la Facultad Ud. cree que se dan más situaciones de exclusión … ?, según género

pregunta abierta

	Total		Estudiantes		Académicos/as		no Académicos/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Trato de profesores (en aula)	24%	12%	30%	13%	8%	9%	10%	11%
No sabe, no responde	10%	26%	11%	27%	0%	19%	15%	33%
No ha visto	11%	25%	8%	21%	17%	34%	20%	33%
Cargos / selección de personal	20%	11%	12%	10%	50%	13%	25%	22%
Otras	13%	9%	15%	11%	13%	3%	5%	0%
Trabajos en grupo, reuniones, asambleas	9%	9%	9%	9%	8%	9%	10%	0%
Carreras sexistas	6%	5%	6%	4%	0%	9%	10%	0%
Toma de decisiones	5%	2%	5%	2%	4%	3%	5%	0%
Eventos específicos	2%	3%	3%	4%	0%	0%	0%	0%

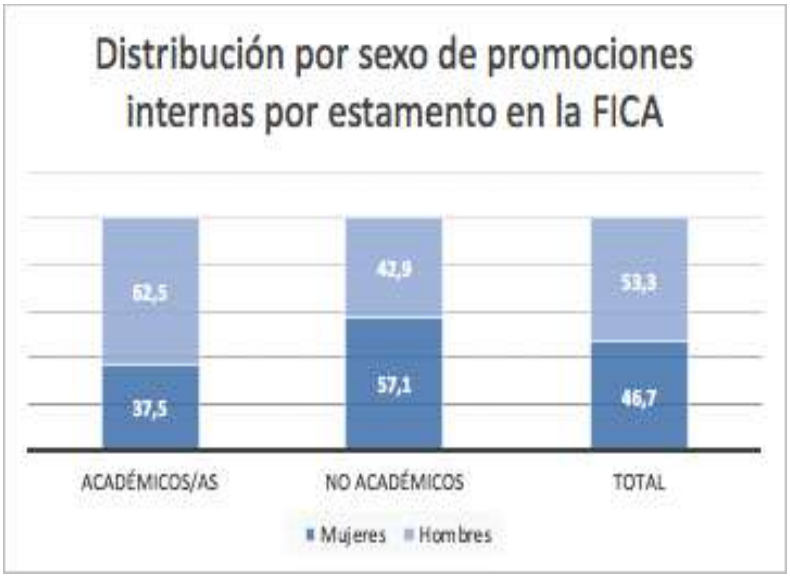
En el caso del estamento académico, parecen existir condiciones de entrada que no favorecen el acceso de más mujeres a la facultad dado los requisitos para postular. Las personas entrevistadas lo describen así: *"en cargos académicos podría haber un pequeño sesgo, se hace una entrevista pero queda al criterio del equipo que entrevista, allí podría existir, pero no creo..."; "para avanzar en equidad de género en la docencia, una opción sería propiciar que entren más mujeres, que se pondere de forma diferente, una ponderación extra a las mujeres… es una opción pero esa decisión no la hemos tomado.. creo que porque somos muy conservadores o clásicos en la forma de definir, nunca lo hemos discutido hasta ahora… pero puede ser una opción"...*

Al igual que el plan que está en marcha en la Facultad como acción positiva para propiciar que profesionales jóvenes accedan a máster o doctorados, se pueden planificar acciones afirmativas que permitan deliberadamente la contratación de más mujeres académicas en la facultad para avanzar hacia la igualdad. Existe el discurso en torno a la meritocracia e igualdad de condiciones, sin embargo las diferencias de doble cargas de trabajo en el caso de las mujeres (maternidad, cuidados, labores domésticas) les impide muchas veces tener los mismos niveles de productividad que sus pares varones en el mismo tiempo.

En relación con la promoción académica existen diferentes visiones. En particular las mujeres manifiestan que el orden de género presenta dificultades a la hora de postular: *"Conicyt, por ejemplo, si las mujeres han tenido hijos en los últimos cinco años (que es el tiempo que se considera para entregar la producción, publicaciones e investigaciones) a ellas se les amplía a 7 años. Eso no ocurre acá, no hay nada y eso marca una diferencia, ya que los hombres tienen más posibilidades de publicar. Yo he escuchado colegas hombres que dicen que se ponen tapones para dormir y no escuchar llanto del bebé. Eso nosotras no podemos hacerlo…"*

En la gráfica siguiente, se muestra la distribución por sexo de las promociones de la facultad durante los últimos 4 años. En el estamento de los no académicos las promociones son

mayoritarias en el caso de las mujeres (57,1%) y en el caso de los docentes, son mayoritariamente hombres (53,3%).



Elaboración propia

"En la universidad aunque hay académicas mujeres es muy complejo sobre todo para la jerarquización: las mujeres que tienen hijos y están solas y deben salir adelante es muy diferente, sobre todo a la hora de competir con un colega hombre que tiene una familia, una estructura donde se favorece más su trabajo."

"Creo que hay un acceso desigual a la hora de jerarquizarse por los requisitos ya que las mujeres tienen más dificultades, a veces por la maternidad, de producción e investigación".

Tabla resumen del ámbito 5. Acceso, selección, promoción y desarrollo

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
5.1. Mujeres y hombres entre las personas que se presentan a concursos y entre las que consiguen plazas.	Existencia de política de recursos humanos.	Falta información sobre estos aspectos. La política no tiene criterios que eliminen los sesgos.

5.2. Las mujeres en las comisiones de concurso nombrados por la universidad.	Existe regulación al respecto.	SIN DATOS DISPONIBLES.
5.3. Definición de instrumentos y técnicas de selección neutros.	Ley 18.834 del Estatuto Administrativo, resolución exenta N° 417 del 2003 ordenanza de carrera académica; resolución exenta N°1686 del 2011 reglamento de concursos públicos no académicos y decreto 69 del 2004 Ministerio de Hacienda.	Falta de instructivo explícitos que no discriminen en torno al género de la persona que postula.
5.4. Sesgo de género en el nombre y la descripción de los puestos de trabajo.	Algunos ejemplos aislados en publicación de puestos de trabajo.	Falta de instructivo explícitos que no discriminen en torno al género de la o el postulante a estos cargos.
5.5. Perspectiva de género en la política de desarrollo del personal.	Existe política.	La política existente no tiene perspectiva de género.
5.6. Asistencia de las mujeres a cursos de formación. Ayudas a las mujeres por asistencia a cursos.	Todos los Estamentos participan de capacitación tanto mujeres y hombres	Falta sistematización de la información

Ámbito 6. Retribución (salarios)

"En la facultad hombres y mujeres tienen la misma renta por el mismo trabajo a todo nivel, está todo normado"[29]

[29] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

Las causas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un mismo trabajo, dado que las diferencias tienen también causas culturales a su base. Las diferencias salariales reflejan otras desigualdades laborales que afectan sobre todo a las mujeres, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos que si bien les permite seguir integradas en el mercado de trabajo mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, esto puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción e incluso pensiones futuras.

Algunas de las claves para analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres son la discriminación por el hecho de ser mujer; la subvaloración cultural del trabajo de las mujeres; la segregación en el mercado laboral; algunas tradiciones y estereotipos y el difícil y desigual equilibrio para ellas entre trabajo y la vida familiar.

En este ámbito se analizan tres indicadores que ayudan a comprobar que se cumpla con el principio de igualdad retributiva, es decir que a los puestos de trabajo iguales o de igual valor le corresponde la misma retribución. También comprueba la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo de la facultad, sobre todo en relación con el personal laboral. Asimismo, valora la asignación correcta de puestos de trabajo a categorías profesionales y a niveles retributivos. Comprueba la transparencia en la política retributiva, desde la determinación de categorías laborales y retributivas hasta la transparencia de salarios y otros beneficios sociales otorgados al personal.

Información	Descripción
Código	6.1. Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos.
Ámbito	salarios
Descripción	Existe o no
Básico/complementario	Básico
Fuente de información	Base de datos entregada por recursos humanos de la facultad
Meta	Existencia
Datos	RR.HH.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	

Información	Descripción
Código	6.2. Retribución anual media de las mujeres y de los hombres.
Ámbito	salarios
Descripción	Distribución de las mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos. Porcentaje de mujeres en cada categoría y nivel retributivo (por grupo académicos/as y no académicos/as).
Básico/complementario	Básico
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos
Meta	Existencia
Datos	RR.HH.
Diagnóstico	

Valoración	Si bien el total de la brecha salarial se encuentra en equilibrio, es necesario detallar la situación por cada nivel retributivo, en particular en el Estamento no Académicos/as en la condición de "profesionales docentes"
Observaciones	

Información	Descripción
Código	6.3. Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración equivalente de puestos de trabajo.
Ámbito	salarios
Descripción	Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración de puestos de trabajo equivalente (con criterios que cubran todas las dimensiones posibles de los puestos de trabajo y con una ponderación que no subvalore los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por un determinado sexo).
Básico/complementario	Complementario
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos
Meta	Existencia
Datos	RR.HH.
Diagnóstico	
Valoración	La escala de sueldos para los funcionarios de la universidad es la que está definida por ley.
Observaciones	Si bien el total de la brecha salarial se encuentra en equilibrio, es necesario detallar la situación por cada nivel retributivo, en particular en el Estamento no Académicos/as en la condición de "profesionales docentes"

Sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres por un mismo cargo o tipo de trabajo, las visiones son diferentes entre las personas entrevistadas para este diagnóstico. Los hombres son taxativos en plantear que no existen brechas: *"en la facultad hombres y mujeres tienen*

la misma renta por el mismo trabajo a todo nivel, está todo normado"; "académicos tenemos jerarquía y recibimos misma renta, la pregunta es si hombres y mujeres tienen mismo acceso a la jerarquización".

La percepción de las mujeres, sin embargo, es distinta*: "cuando miro lo que gana un profesor hombre titular, gana lo mismo que una mujer titular. El problema es que además de esa remuneración hay otras remuneraciones por publicaciones, investigaciones y ahí hay un desbalance. Muchos colegas dicen si no publicaste es porque no quisiste, no lo hiciste. Pero una gran mayoría de las mujeres no podemos, producto de la carga del trabajo del hogar."*

En la encuesta realizada a representantes de los tres estamentos de la facultad, se planteó la afirmación de que *"mujeres y hombres que hacen el mismo trabajo deberían ganar lo mismo"* generando una adhesión del 99% en las personas encuestadas.

Sin embargo, al hacer la pregunta específica sobre si *"en la facultad se promueve la igualdad salarial entre hombres y mujeres"* aparecen las diferencias por sexo: en promedio las mujeres dicen que sí en un 38% y los hombres en un 67%, 29 puntos porcentuales de diferencia. Es el estamento académico el que lo ve mayoritariamente (59%) y quienes menos lo aprecian es el estamento de no académicos (43%). Esto puede ocurrir ya que en el caso de académicos/as reciben el mismo sueldo base, al igual que quienes entran por concursos, cuestión que no necesariamente ocurre en los otros estamentos. La mayor diferencia ocurre en el estamento no académico donde solo un 28% de las mujeres consideran que existe una promoción de la igualdad salarial a diferencia de sus pares hombres que lo perciben en un 80%. Entre académicos y académicas, la diferencia es de 30 puntos porcentuales; ellas dicen que se promueve la igualdad salarial en un 38% y ellos en un 69%.

La tabla siguiente muestra la proporción de sueldos entre mujeres y hombres al interior de la facultad de los estamentos académico y no académico, por cargo que desempeñan, con datos entregados de 2019. En todos se aprecia un equilibrio tanto para mujeres y hombres, siendo las diferencias mínimas, encontrándose las mayores diferencias en las jefaturas de departamento, siendo un 7,8% superior el sueldo de las mujeres, y la menor diferencia se encuentra en las contratas, siendo un 1,6 superior el sueldo de los hombres.

Proporción de niveles retributivos por hombres y mujeres por nivel					
Salario medio del último año *	ID			BG	Evaluc
NIVEL ESTRATÉGICO	M	H	Equilibrio		
Decano(a)		100,0	.....		
Directivos(as)	53,9	46,1	✔	7,8	
NIVEL TÁCTICO Jefaturas, docentes y profesionales					
Jefaturas de Carrera	47,2	52,8	✔	-5,6	
Jefaturas de Departamentos	53,9	46,1	✔	7,8	
Docentes Propiedad	48,0	52,0	✔	-4,0	
Docentes Contrata	49,2	50,8	✔	-1,6	
NIVEL OPERATIVO (personal área de gestión)					
Personal profesional	48,7	51,3	✔	-2,6	
Personal técnico		100,0	.....	-100,0	
Personal administrativo	47,3	52,7	✔	-5,4	
Personal operario	47,3	52,7	✔	-5,4	

Las mujeres de los estamentos de la universidad ven que sus proyecciones de sueldos se ven menoscabadas por la ausencia de acciones positivas enmarcadas en una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. No lo dicen así, pero mencionan el cuidado de familiares como un obstáculo para ascender en sus remuneraciones como desarrollo profesional.

Tabla resumen del ámbito 6. Retribución (Salarios)

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
6.1. Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos.	Escala única de sueldos para los funcionarios.	Ausencia de acciones positivas para que mujeres puedan acceder a cargos superiores, por ende, a mejores sueldos.
6.2. Retribución anual media de las mujeres y de los hombres.	Escala única de sueldos para los funcionarios.	Ausencia de acciones positivas para que mujeres puedan acceder a cargos superiores, por ende, a mejores sueldos.
6.3. Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración neutro de puestos de trabajo.		Sin información de criterios de asignación sueldos de personas con trato laboral.

Ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación

> *"Conozco un profesor que trató muy mal a una estudiante, le dijo que era tonta y que no llegaría a ninguna parte. Él ya salió de la facultad, pero mientras estuvo en la universidad le celebraban los chiste"*[30].

El acoso laboral y el acoso sexual en Chile tienen una alta prevalencia en las organizaciones públicas y privadas, de las cuales las universidades no están exentas. La legislación vigente es del año 2005 en el caso del acoso sexual, y del año 2012 en el caso del acoso laboral, siendo ambas aplicables a la situación de las universidades, pues se trata de acciones que atentan contra la dignidad de las personas. Los efectos para las víctimas, en ambos casos, son muy profundos y les acompañan por muchos años.

Durante mayo de 2018, en medios de las mayores protestas universitarias de los últimos 30 años, las demandas de las mujeres se concentraron en la serie de discriminaciones a las que se veían expuestas, y cómo víctimas de acoso tanto sexual como laboral.

La Universidad de La Frontera en 2019 creó la Dirección de Equidad de Género y se apresta en la generación de una Política de Igualdad para la universidad. Sus primeras acciones han sido aquellas relacionadas con crear y actualizar protocolos de acoso sexual, acciones para casos de abuso laboral y otros tipos de discriminaciones que se están implementando.

Los indicadores de este ámbito buscan comprobar si existe o no percepción de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de algún tipo. También buscan comprobar que toda la organización, personal y estudiantes, tengan la percepción de ser tratado justamente, con dignidad y respeto. Adicionalmente, otros indicadores buscan valorar las acciones que lleva a cabo la universidad para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso y, en el caso de que se produzcan, actuar para enfrentarse a ellas.

También se valora el grado de sensibilización de las y los estudiantes hacia la igualdad de trato, la utilización de lenguaje no sexista por parte de los profesores y otro personal de la organización.

---

[30] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

Información	Descripción
Código	7.1. Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.
Ámbito	Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
Descripción	Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.
Básico/complementario	Básico
Fuente de información	Protocolo para prevenir la discriminación de género, la violencia y el acoso sexual y laboral. Dirección de Género y Equidad
Meta	Designación de persona y/o comité de acoso por parte de la facultad
Datos	Existe una persona designada en la facultad como contraparte para reuniones con el equipo de la Dirección de Equidad de Género.
Diagnóstico	
Valoración	Existe un protocolo para enfrentar casos de abuso sexual, acoso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria en la universidad. En dicho protocolo se establecen claramente las definiciones, los tipos de abuso y acoso, el maltrato y la discriminación. Incorpora los procedimientos, la confidencialidad.
Observaciones	El protocolo se encuentra en la página web y aunque es valorado, el conocimiento de su contenido, la confianza en la confidencialidad y el procedimiento para denunciar aún es deficitario.

Información	Descripción
Código	7.2. Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.
Ámbito	Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
Descripción	Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso de cualquier tipo. Existencia de medidas de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.
Básico/complementario	Básico
Fuente de información	Dirección de equidad de género.
Meta	Existencia y difusión de protocolo
Datos	Resolución Exenta 1141 Aprueba Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de abuso sexual, acoso sexual; maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria
Diagnóstico	
Valoración	Protocolo define qué se entiende por cada uno de los conceptos y está en la página web
Observaciones	Las y los entrevistados, conocían en general la existencia del protocolo pero no los detalles para su uso, ni la manera de hacer denuncias.

Información	Descripción
Código	7.3. Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias.
Ámbito	Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
Descripción	Existencia de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas o trato discriminatorio y difusión a toda la comunidad universitaria.
Básico/complementario	Básico

Fuente de información	Recursos humanos, Encargado/a de Prevención de Riesgos Laborales
Meta	Existencia
Datos	
Diagnóstico	
Valoración	Existe un protocolo con mecanismos claros para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas y trato discriminatorio.
Observaciones	Protocolo esta en la web pero falta difusión y la confianza en la confidencialidad y el procedimiento para denunciar aún es deficitario, de acuerdo a los resultados de la encuesta y de las entrevistas en profundidad

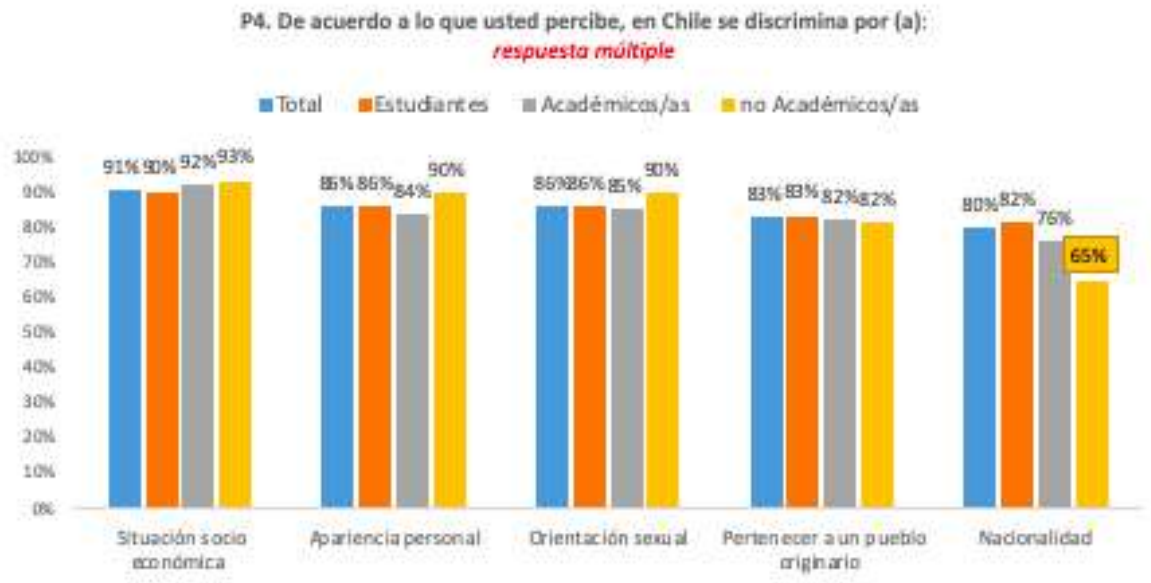
Información	Descripción
Código	7.4. Percepción de trato discriminatorio.
Ámbito	Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
Descripción	Percepción de una mayor dificultad de una mujer para ser promocionada, o propuesta para un cargo o para el reconocimiento público por el hecho de ser mujer. Percepción del trato discriminatorio en las relaciones personales por el hecho de ser mujer (trato diferente del resto de compañeros hombres), o grado de insatisfacción del trato respetuoso y justo recibido por parte de compañeros y compañeras, colaboradores y colaboradoras y personal superior.
Básico/complementario	Complementario
Fuente de información	Encuesta y entrevistas realizadas
Meta	Existencia
Datos	No se cuenta con información.
Diagnóstico	

Valoración	La existencia de la Dirección de Equidad de Género es conocida es relacionada, principalmente, con casos de abuso y acoso sexual. En la encuesta, las preguntas generales en torno a igualdad de género se responden con un apoyo mayoritario, pero en la medida que los ejemplos se acercan a la cotidianeidad de la facultad y las respuestas se analizan separadamente por sexo, las diferencias se acentúan.
Observaciones	Las percepciones de discriminación de parte de las y los integrantes de los tres estamentos de la facultad se manifiestan de distintas maneras. La encuesta recogió varias señales con respecto al país (discriminaciones de distintos tipos) y luego concretamente con respecto a lo que ocurre en las salas de clases o en las políticas de contratación. Aún la Dirección de Equidad de Género es percibida como un espacio de tramitación y denuncias con respecto a situaciones de acoso sexual y laboral, lo que deberá ir cambiando en la medida que se implemente una política o plan de igualdad de género. Incorporar en la política de recursos humanos, la aplicación de instrumentos (focus, encuestas) que permitan ir midiendo la evolución de las percepciones de los tres estamentos.

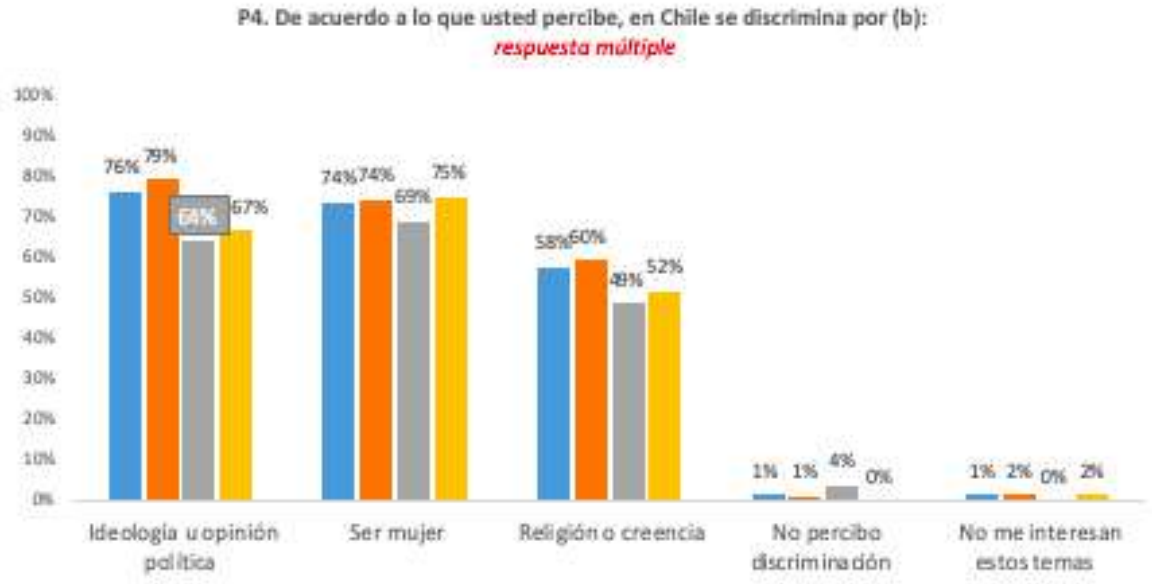
Información	Descripción
Código	7.5. Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos
Ámbito	Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
Descripción	Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos. Proporción de número de sanciones respecto al número de quejas, desglosado por sexos.
Básico/complementario	Complementario
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos
Meta	Existencia
Datos	No disponible
Diagnóstico	

Valoración
Observaciones

En la encuesta “Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias” auto aplicada de manera anónima por representantes de los tres estamentos entre marzo y abril de 2020, los resultados en torno a las situaciones de discriminación coinciden con otras encuestas nacionales sobre la alta percepción de que Chile es un país discriminador. En la facultad, y en los tres estamentos, en promedio sobre un 90% coincide que se discrimina por situación económica, sobre el 85% que se discrimina por apariencia personal, y sobre un 80% se discrimina por la orientación sexual y la pertenencia a pueblo originario.

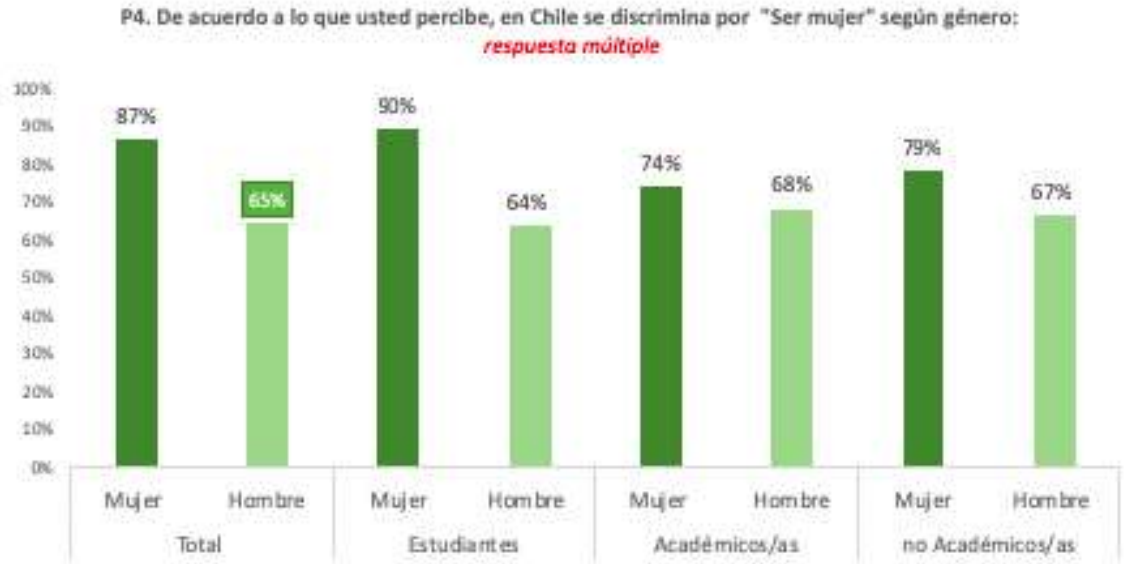


Encuesta “Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias”
Universidad de La Frontera, abril 2020.



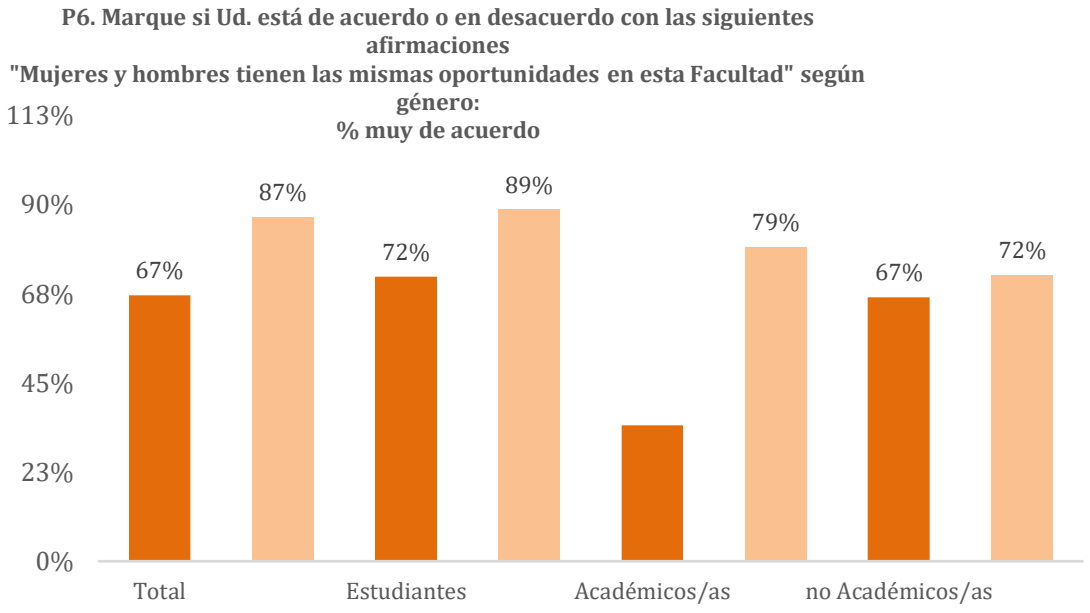
Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

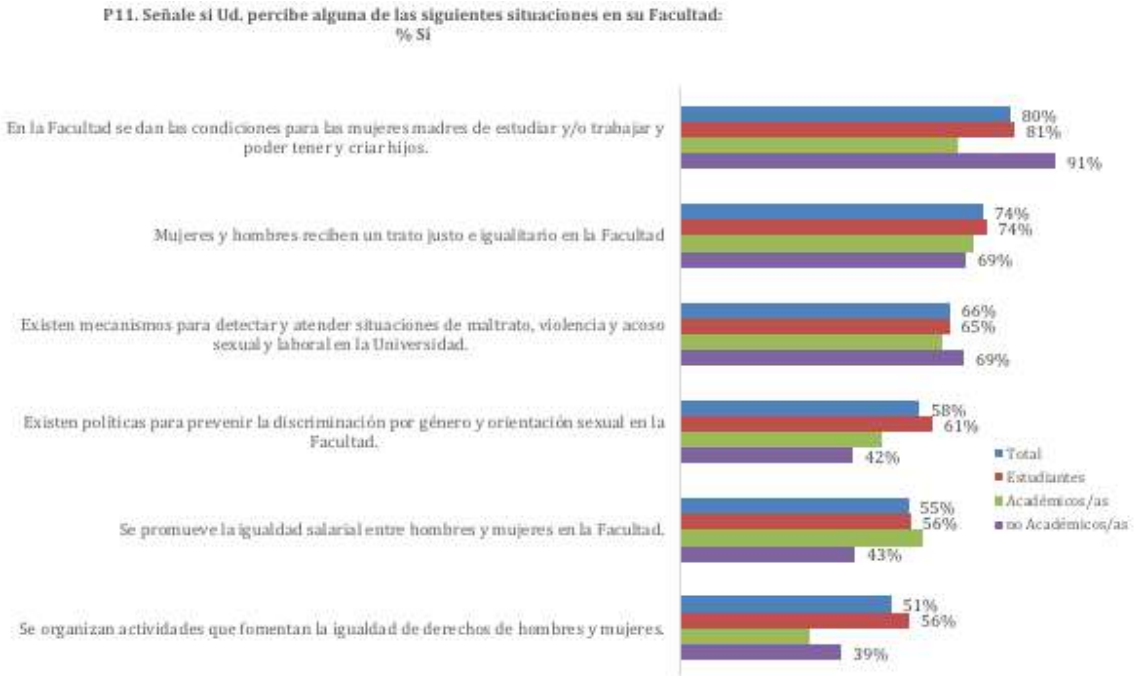
Con respecto a la discriminación por ser mujer, si bien en la mención espontánea es la séptima alternativa, promediando 74% en el total, cuando se analiza por género, las diferencias se hacen evidentes, siendo las mujeres estudiantes las que más discriminadas se sienten.



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

Las percepciones sobre discriminaciones en la facultad se diferencian según el estamento al que se pertenece y dependiendo si se es hombre o mujer. Frente a la pregunta de si "hombres o mujeres tienen las mismas oportunidades en la facultad", las mujeres, en los tres estamentos, presentan diferencias significativas con respecto a sus pares hombres. Pero quienes menos perciben que exista igualdad de oportunidades son las docentes mujeres: las académicas solo en un 34% están de acuerdo con esta afirmación, mientras los académicos en un 79%.





P11. Señale si Ud. percibe alguna de las siguientes situaciones en su Facultad, según género
% Sí

	Total		Estudiantes		Académicos/as		no Académicos/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Mujeres y hombres reciben un trato justo e igualitario en la facultad	63%	**81%**	64%	**82%**	**58%**	78%	64%	82%
Existen mecanismos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso sexual y laboral en la universidad	63%	68%	63%	68%	61%	66%	68%	71%
Existen políticas para prevenir la discriminación por género y orientación sexual en la facultad.	50%	**64%**	54%	**66%**	36%	57%	39%	50%
Se promueve la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la facultad.	38%	**67%**	40%	**67%**	38%	69%	28%	80%
Se organizan actividades que fomentan la igualdad de derechos de hombres y mujeres.	45%	**57%**	50%	59%	**11%**	44%	40%	38%

Un 74% en promedio percibe que mujeres y hombres reciben un trato justo e igualitario en la facultad. Al desagregar por sexo, se da una diferencia significativa ya que un 81% de los hombres consideran que se da un trato igualitario y un 63% de las mujeres.

Sobre la existencia de políticas para prevenir la discriminación por género y orientación sexual en la Facultad, son las y los estudiantes quienes declaran mayoritariamente conocerlas. El estamento de los no académicos es quien menos las conocen y al desagregar por sexo, en los tres estamentos es menor el conocimiento de las mujeres que de los hombres respecto de la existencia de políticas para prevenir la discriminación. La mayor diferencia se da entre las mujeres académicas (11%) que dicen conocer estas políticas a diferencia de los hombres académicos que en 44% declaran conocerlas.

Ante la pregunta por la promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, es el estamento académico el que lo ve mayoritariamente (59%) y quienes menos lo aprecian es el estamento de no académicos (43%). Esto puede ocurrir ya que en el caso de académicos/as reciben el mismo sueldo base, al igual que quienes entran por concursos, cuestión que no necesariamente ocurre en los otros estamentos. Las mujeres de todos los estamentos perciben en menor medida que los hombres la promoción de la igualdad salarial: en promedio un 38% de mujeres lo perciben versus 67% de los hombres. La mayor diferencia ocurre en el estamento no académico donde solo un 28% de las mujeres

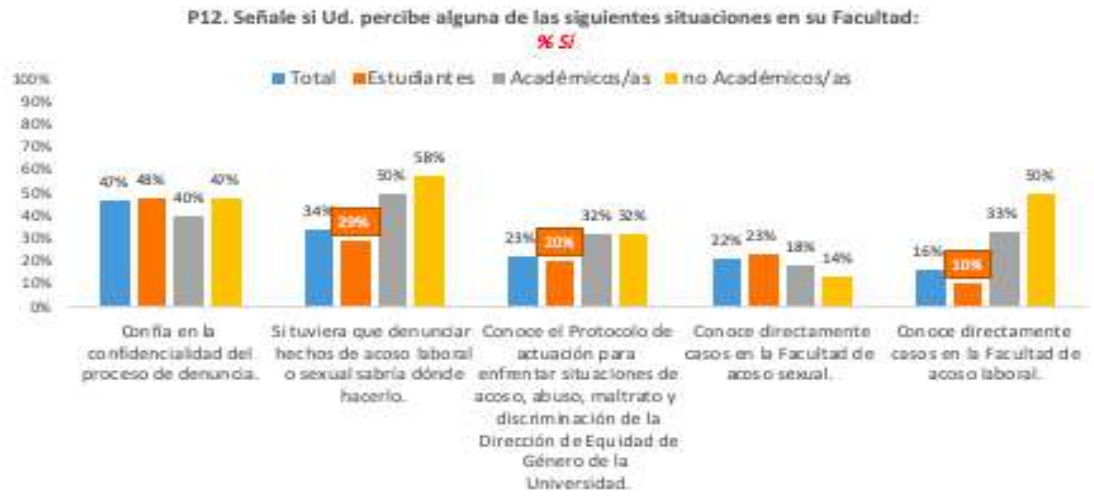
consideran que existe una promoción de la igualdad salarial a diferencia de sus pares hombres que lo perciben en un 80%.

Sobre la organización de actividades que fomentan la igualdad de derechos, un 51% en promedio declara que se realizan. Pero en el estamento académico, solo un 32% dice conocerlas, con diferencias de hasta 3 veces entre lo que dicen académicas y académicos.

En lo que respecta a los procedimientos e instancias que reciben las denuncias en caso de acoso laboral o sexual, en particular en estudiantes solo un 30% dice saber dónde realizar las denuncias, a diferencia de los docentes (50%) y los no docentes (58%). Respecto de los niveles de confianza de la confidencialidad del proceso de denuncia, las cifras en los 3 estamentos no llegan a un 50% y eso se asocia al desconocimiento del proceso toda vez que un 32% de docentes y de los no docentes dicen conocer el protocolo de actuación para enfrentar esas situaciones. En el caso de las y los estudiantes, solo un 20% lo conoce. Respecto del conocimiento de casos concretos de acoso sexual en la facultad, el promedio es de un 22% a diferencia del acoso laboral donde quienes más conocen es el personal no académico en un 50%.

Consultados sobre situaciones específicas, las diferencias se dan al interior de los estamentos dependiendo del sexo. Por ejemplo, frente a la frase *"Mujeres y hombres reciben un trato justo e igualitario en la facultad*", los hombres representantes de los tres estamentos la responden afirmativamente con casi 20 puntos porcentuales de diferencia con respecto a sus compañeras mujeres, siendo la brecha más profunda la que se ve entre académicos y académicas.

Consultadas las personas sobre si "*existen políticas para prevenir la discriminación por género y orientación sexual en la facultad",* nuevamente los hombres representantes de los tres estamentos contestaron positivamente por amplia ventaja sobre sus compañeras mujeres, dándose la mayor brecha entre académicos y académicas. La percepción sobre las "*actividades que organiza la Facultad que fomentan la igualdad de derechos de hombres y mujeres"*, las diferencias se mantienen con los hombres percibiendo esas actividades más que las mujeres, con una profunda brecha nuevamente entre las académicas

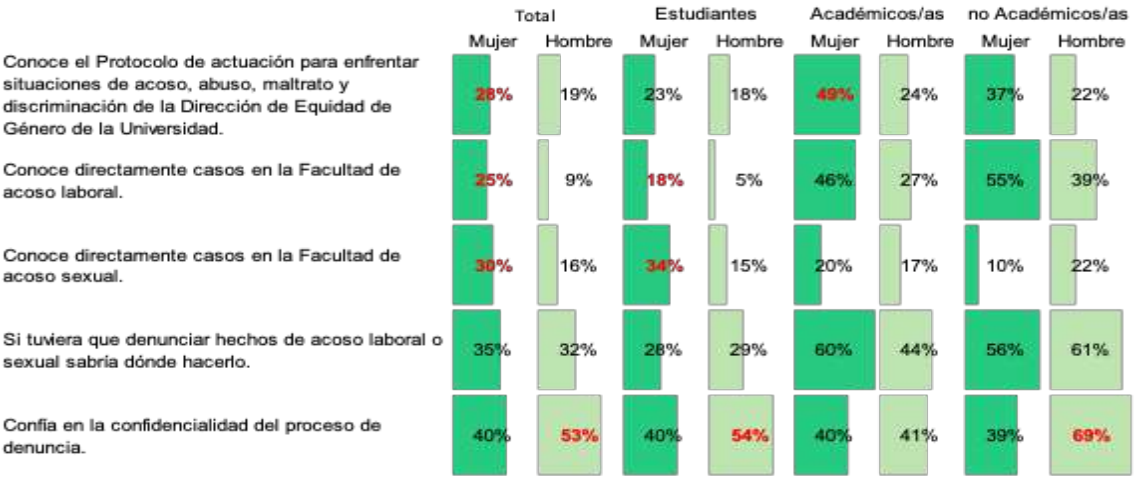


Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

Analizados estos datos por sexo, son las mujeres quienes tienen más información sobre el protocolo, los casos y las maneras de usarlos, pero a la vez son las que tienen menos confianza en el proceso, comparado con sus compañeros varones.

P12. Señale si Ud. percibe alguna de las siguientes situaciones en su Facultad, según género:

% Sí



Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

En las entrevistas realizadas, las personas reconocen que a partir del paro de las estudiantes del año 2018 las mujeres estudiantes evidenciaron que existían situaciones de acoso y abuso en la universidad, generando que el tema se incluyera con fuerza en la universidad: "*cuando en 2018 fue el movimiento estudiantil feminista en la universidad, las mujeres del departamento decidimos juntarnos y hablar con las estudiantes, quienes nos dieron a conocer una serie de situaciones en las que ellas se habían sentido acosadas o maltratadas por colegas nuestros, no llegando al abuso sexual".*

Los profesores hombres reconocen que deben realizar cambios y se expresa un fuerte temor a la exposición: *"yo creo que hay casos entre alumnos, profesores y alumnas y entre los docentes, pero los casos que se han formalizado (que han sido pocos) no han llegado a nada y muchas veces se estigmatizan a las personas involucradas"; "conozco un profesor que trató muy mal a una estudiante, le dijo que era tonta y que no llegaría a ninguna parte. Él ya salió de la facultad, pero mientras estuvo en la universidad le celebraban los chiste".*

Las funas aparecen como un temor entre las y los entrevistados: *"se reacciona por miedo a que los funen, pero no por sus convicciones"; "hoy en día, en la universidad, cualquiera puede denunciar y funar a cualquier persona y eso me parece muy peligroso";*

Respecto del protocolo de actuación para enfrentar situaciones de abuso sexual, acoso sexual, maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria, la mayoría de los/as entrevistados dan cuenta que lo han leído, que está en la página web de la universidad pero

no profundizan en torno al mismo. Existe valoración por dicho instrumento pero a la vez temores respecto a su aplicación: *"es un avance el protocolo, pero tiene algunas carencias que hay que revisar"; "existe un protocolo, se está recién iniciando, aún falta para que las personas tengan seguridad para reclamar, denunciar y no ser castigadas o quedar en la impunidad"; "Conozco un profesor que trató muy mal a una estudiante, le dijo que era tonta y que no llegaría a ninguna parte. Él ya salió de la facultad, pero mientras estuvo en la universidad le celebraban los chiste".*

Tabla resumen del ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
7.1. Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso.	Existe en la universidad una Dirección de Equidad de Género que tiene esta responsabilidad. Existe un protocolo para enfrentar casos de abuso sexual, acoso sexual; maltrato, acoso laboral y discriminación arbitraria.	Designar persona a cargo en la facultad.
7.2. Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio.	Existe protocolo y es de fácil acceso a través de la página web.	Sin información .
7.3. Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias.	SIN DATOS DISPONIBLES.	
7.4. Percepción de trato discriminatorio.	SIN DATOS DISPONIBLES.	
7.5. Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos.	SIN DATOS DISPONIBLES.	

Ámbito 8. Condiciones laborales

"Acá todo está normado por lo que yo nunca he visto discriminación en asignación de cargos o sueldos, así que no hay problema de género en eso..."[31]

Las condiciones laborales para las personas que trabajan en la facultad, ya sea en el estamento académico o en el de gestión administrativa, deben asegurar que no existe sesgo en los diferentes tipos de contratos, jornadas, flexibilidad horaria, entre hombres y mujeres. La percepción de discriminación, que favorezca más a hombres o mujeres en determinada materia, es perjudicial para la facultad, el compromiso y potencialidades de las personas y el apego a sus valores y propósitos.

En este ámbito, se analizan 3 indicadores que valoran el porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contratos; los criterios con los que se priorizan las solicitudes de ayudas de movilidad, de año sabático o de traslado y criterios utilizados en la asignación de horarios a personas.

Información	Descripción
Código	8.1. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada.
Ámbito	Condiciones Laborales.
Descripción	Porcentaje de mujeres por tipo de contrato y jornada a tiempo parcial y a tiempo completo.
Básico/complementario	Básica.
Fuente de información	Base de datos proporcionada por Secretario de Facultad. Recursos humanos.
Meta	Equidad (60%-40%).

[31] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

Datos	**Jornada Completa** *Estamento Académicos/as. BG 10%* 89% de las mujeres posee jornada completa 79% de los hombres posee jornada completa *Estamento no Académicos/as. BG 12%* 88% de las mujeres posee jornada completa 76% de los hombres posee jornada completa **Jornada Parcial** *Estamento Académicos/as. BG -10%* 11% de las mujeres no posee jornada completa 21% de los hombres no posee jornada completa *Estamento no Académicos/as. BG -12%* 12% de las mujeres posee jornada completa 24% de los hombres posee jornada completa
Diagnóstico	
Valoración	La brecha de género se encuentra en el rango óptimo en ambos casos.
Observaciones	Existe un problema de representatividad en el Estamento Académicos/as

Información	Descripción
Código	8.2. Criterio de priorización de solicitudes de ayudas de movilidad, de año sabático o de traslado.
Ámbito	Condiciones Laborales.
Descripción	Criterios utilizados en la aprobación de las solicitudes de ayudas de movilidad, año sabático o de traslado.
Básico/complementario	Complementaria.
Fuente de información	Recursos humanos, Re. Exenta 3280 de 2011 sobre Niveles de Actividades Académicas; Res. Exenta 0416 de 2003 Política de Contratación de Académicos; Res. Exenta 3418 de 2009 Reglamento que regula procedimiento de Contratación.

Meta	Equidad (60%-40%).
Datos	No disponibles.
Diagnóstico	SIN INFORMACION
Valoración	Se aconseja el estudio de solicitudes de ayudas de movilidad, año sabático o de traslado para identificar y considerar la existencia de sesgos de género.
Observaciones	La información entregada por la Universidad no permite identificar la existencia de criterios de priorización de años sabáticos o de traslado.

Información	Descripción
Código	8.3. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora.
Ámbito	Condiciones Laborales.
Descripción	Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora.
Básico/complementario	Complementaria.
Fuente de información	Recursos humanos Re. Exenta 3280 de 2011 sobre Niveles de Actividades Académicas; 0416 de 2003 Política de Contratación de Académicos; Res. Exenta 3418 de 2009 Reglamento que regula procedimiento de Contratación; Res. Exenta 0422 de 2011 que regula procedimiento de contratación de personal académicos/as y no académico a honorarios; Resolución Exenta 1686 de 2011 Ordenanza de Carrera Académica.
Meta	Equidad (60%-40%).
Datos	No disponibles.
Diagnóstico	

Valoración	Evaluar la incorporación de criterios de flexibilización de jornada para facilitar la incorporación de mujeres en los distintos niveles y bajo las distintas modalidades de contratación.
Observaciones	En general no se observa innovación en las formas de contratación las que se regulan a través de reglamentos y políticas de acuerdo a si son académicos/as, no académicos, prestadores de servicio y si refieren a jornadas completas, media o a tiempo parcial. En estas últimas se introducen criterios de posgrado, años y productividad. Se incorporan además criterios para la contratación a contrata u honorarios de aquellos/as académicos que se acojan a retiro de acuerdo a la Ley 20.374. En relación a las personas susceptibles de ser contratadas a honorarios se aplican las reglas que se convengan en el contrato y de acuerdo a los requisitos de contratación de honorarios para la administración pública.

En las entrevistas en profundidad no hubo de manera explícita comentarios sobre discriminaciones, y más bien las personas declaran que la facultad tiene condiciones laborales muy normadas: *"acá todo está normado por lo que yo nunca he visto discriminación en asignación de cargos o sueldos así que no hay problema de género en eso"; " en la universidad todo está normado y todo es por concursos públicos".*

En el tema de los honorarios se plantea que puede haber discriminación porque no existe aún una política de recursos humanos, *"en el caso de los administrativos y profesionales tenemos un problema y es que no tenemos una política de ingreso a la institución asociada a renta", s*egún varios de las y los entrevistados.

En el caso de las mujeres, se aprecia una cierta desventaja por la maternidad: *"si las mujeres y los hombres tienen las mismas condiciones para el acceso a la jerarquización es un tema a debatir porque las mujeres por la maternidad a veces van en desventaja respecto de sus pares hombres"*

En la encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias", auto aplicada de manera anónima en marzo-abril de 2020 a participantes de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias, las respuestas difieren de estas impresiones. Cuando se les pregunta en qué "instancias de la facultad cree Ud. que se dan más situaciones de exclusión, sexismo o prejuicios de género", fueron los "cargos y la selección de personal" uno de los más mencionados, sobre todo por el estamento de

académicos/as y no académicos/as. Ahí, la diferencia es muy notoria: el 50% de mujeres académicas ven en los cargos un espacio de discriminación y sexismo, mientras sus pares hombres solo en un 13% lo ven así.

En el estamento de los "no académicos", las mujeres creen que se discrimina en los cargos y selección de personal en un 25%, mientras los hombres en un 22%.

	Total		Estudiantes		Académicos/as		no Académicos/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Trato de profesores (en aula)	24%	12%	30%	13%	8%	9%	10%	11%
No sabe, no responde	10%	26%	11%	27%	0%	19%	15%	33%
No ha visto	11%	25%	8%	21%	17%	34%	20%	33%
Cargos / selección de personal	20%	11%	12%	10%	50%	13%	25%	22%
Otras	13%	9%	15%	11%	13%	3%	5%	0%
Trabajos en grupo, reuniones, asambleas	9%	9%	9%	9%	8%	9%	10%	0%
Carreras sexistas	6%	5%	6%	4%	0%	9%	10%	0%
Toma de decisiones	5%	2%	5%	2%	4%	3%	5%	0%
Eventos específicos	2%	3%	3%	4%	0%	0%	0%	0%

Frente a la afirmación sobre si las *"mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades en esta facultad"*, mientras el 87% del total de los hombres están "*muy de acuerdo*", las mujeres adhieren a esta frase en un 67%. Las brechas se profundizan al interior de cada estamento: en el ámbito académico, las mujeres académicas piensan que tienen las mismas oportunidades que sus colegas solo en un 34%, mientras que los académicos más que duplican esa impresión: un 79% cree que existen las mismas oportunidades. Entre las y los estudiantes, también se dan diferencias: las estudiantes creen en un 72% que se dan las mismas oportunidades, mientras los hombres lo consideran así en un 89%. Las menor brecha se da entre los no académicos/as, donde las mujeres piensan en un 67% que tienen las mismas oportunidades que los hombres, que creen en un 72% que tienen las mismas oportunidades.

En los cuadros adjuntos, solo en referencia al estamento académico, se muestran los porcentajes de brecha de representación por sexo y jornada laboral según sus contratos. De los contratos de 44 horas existe una brecha cercana al 50% entre mujeres y hombres, en desmedro de las mujeres, lo mismo en contratos inferiores a 44 horas, donde la brecha es cercana al 30%.

Resumen Académicos	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
				M	H	BG		
2019	40	136	176	22,7	77,3	✖	-54,5	
2018	69	171	240	28,8	71,3	✖	-42,5	
2017	65	172	237	27,4	72,6	✖	-45,1	
2016	55	174	229	24,0	76,0	✖	-52,0	

Resumen Académicos. Jornada	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
				M	H	BG		
2019 Completa	36	107	143	25,2	74,8	✖	-49,7	
2018 Completa	40	116	156	25,6	74,4	✖	-48,7	
2017 Completa	34	111	145	23,4	76,6	✖	-53,1	
2016 Completa	34	102	136	25,0	75,0	✖	-50,0	

Resumen Académicos. Jornada	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
				M	H	BG		
2019 Parcial	4	29	33	12,1	87,9	✖	-75,8	
2018 Parcial	29	55	84	34,5	65,5	✖	-31,0	
2017 Parcial	31	61	92	33,7	66,3	✖	-32,6	
2016 Parcial	21	72	93	22,6	77,4	✖	-54,8	

Respecto de las condiciones laborales, que incluyen diferencias entre hombre y mujeres en los tipos de contrato, criterios de priorización de solicitudes de ayuda de movilidad, año sabático, traslados y flexibilidad de horarios y jornadas, es posible concluir que existen en todas las modalidades de contratos diferencias significativas entre hombres y mujeres, donde en la jornada parcial el año 2019 llegó a presentar un 76% de diferencia a favor de los hombres, debido a la mayor representatividad de ellos. Al analizar las condiciones laborales por sexo en sus respectivos universos, las brechas no superan el 12%.

Resumen Facultad	MUJERES					HOMBRES				
	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom
Académicos	31	4	35	88,6	11,4	85	22	107	79,4	20,6
No académicos	76	10	86	88,4	11,6	104	32	136	76,5	23,5
Total	107	14	121	88,4	11,6	189	54	243	77,8	22,2

Resumen Facultad	MUJERES					HOMBRES				
	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom
Académicos										
Profesor titular	7	0	7	100,0	0,0	12	4	16	75,0	25,0
Profesor titular adj	0	1	1	0,0	100,0	1	4	5	20,0	80,0
Profesor asociado	11	0	11	100,0	0,0	39	1	40	97,5	2,5
Profesor asociado adj	0	0	0	0,0	0,0	0	2	2	0,0	100,0
Profesor asistente	9	0	9	100,0	0,0	12	0	12	100,0	0,0
Profesor asistente adj	0	2	2	0,0	100,0	0	4	4	0,0	100,0
Profesor práctica	4	1	5	80,0	20,0	21	7	28	75,0	25,0
Sub total	31	4	35	88,6	11,4	85	22	107	79,4	20,6
No Académicos										
Decano						1	0	1	100,0	0,0
Profesional docente	15	2	17	88,2	11,8	30	23	53	56,6	43,4
Profesional	10	8	18	55,6	44,4	11	2	13	84,6	15,4
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0
Profesional OVDAS	5	0	5	100,0	0,0	21	0	21	100,0	0,0
Instructor adjunto	0	0	0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0
Técnico	1	0	1	100,0	0,0	1	2	3	33,3	66,7
Técnico A	0	0	0	0,0	0,0	6	0	6	100,0	0,0
Técnico B	0	0	0	0,0	0,0	3	1	4	75,0	25,0
Administrativo	33	0	33	100,0	0,0	5	1	6	83,3	16,7
Auxiliar	12	0	12	100,0	0,0	25	0	25	100,0	0,0
Chofer	0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	100,0	0,0
Sub total	76	11	86	88,4	12,8	104	32	136	76,5	23,5
Total	107	14	121	88,4	11,6	189	54	243	77,8	22,2

No observamos existencia de criterios de priorización de ayudas, como tampoco la existencia de una política de flexibilización de horarios pensada desde un enfoque de género.

Tabla resumen del ámbito 8. Condiciones Laborales

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
8.1. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada.	La Ley 21.094 permitirá incorporar acciones positivas en favor de mujeres.	No existe paridad.
8.2. Criterio de priorización de solicitudes de ayudas de movilidad, de año sabático o de traslado.	Existe normativa que regula procedimientos de contratación (planta, contrata y honorarios) en jornadas completa, y tiempo parcial para académicos/as y no académicos/as.	No se observa la existencia de criterios de priorización para solicitudes de ayudas de movilidad, de año sabático o traslado.
8.3. Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas. Flexibilidad de horarios y de jornada por parte del trabajador o de la trabajadora.	Existe normativa que regula procedimientos de contratación (planta, contrata y honorarios) en jornadas completa, y tiempo parcial para académicos/as y no académicos/as.	No se observan medidas y/o criterios para la asignación de horarios, ni para flexibilización de jornada.

Ámbito 9. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

> *"La facultad no hace nada para conciliar la vida familiar con el trabajo, se ven las diferencia, mujeres a cargo de sus hijos/as requieren permisos para llevarlos al colegio, al médico a actividades extra programáticas a diferencia de los colegas hombres que se van después de las 20:00 horas, y yo digo son situaciones que no pueden ser comparadas"*[32]

Uno de los ámbitos centrales en los planes y programas de las organizaciones que buscan Igualdad de Oportunidades es la política de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres. Tradicionalmente se ha entendido como los permisos relacionados a la maternidad de las mujeres, pero una política de conciliación considera mucho más que eso: desde el cuidado de hombres y mujeres a sus hijos e hijas, los permisos de maternidad y paternidad, el cuidado a las personas mayores que viven con sus familiares, enfermos, permisos para ir al médico y otros tipos de trámites personales y familiares.

Este tipo de política es altamente valorada por las y los trabajadores ya que les permite ir conciliando sus responsabilidades laborales con aquellas de su ámbito personal o familiar, de manera transparente, conocida por todos y no solo a criterio de la jefatura de turno.

En este ámbito se analizan 5 indicadores que dan cuenta sobre la existencia de una norma sobre conciliación de la vida laboral y familiar; las facilidades y criterios para los permisos o excedencias; los horarios de las reuniones que favorezcan la vida familiar de todas las personas de la organización; la sustitución por licencias y el porcentaje de hombres y mujeres que piden permisos por el nacimiento de sus hijos o hijas.

---

[32] Testimonio de una persona entrevistada para esta investigación perteneciente a uno de los tres estamentos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera.

Información	Descripción
Código	9.1. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
Ámbito	Conciliación de la vida laboral y familiar.
Descripción	Existe o no.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Recursos humanos.
Meta	Equidad (60%-40%).
Datos	Proporcionados por bienestar.
Diagnóstico	
Valoración	Existe levantamiento de información de la situación de familiar de los funcionarios asociados al bienestar.
Observaciones	Se utilizan permisos y beneficios, pero no tienen política de Conciliación.

Información	Descripción
Código	9.2. Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.
Ámbito	Conciliación de la vida laboral y familiar.
Descripción	Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Recursos humanos.
Meta	Equidad (60%-40%).
Datos	3 hombres han ejercido el permiso de paternidad. 3 mujeres han ejercido el permiso de maternidad. 2 mujeres han ejercido el permiso de lactancia.

Diagnóstico	
Valoración	Los datos proporcionados no nos permiten determinar el porcentaje de personas que realmente se acogen a los permisos.
Observaciones	En tabla de medidas de conciliación, muestra que se toman medidas de conciliación pero no existe una política. Se requiere producción de información de manera de poder hacer seguimiento e incentivar la adopción de estas medidas.

Información	Descripción
Código	9.3. Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.
Ámbito	Conciliación de la vida laboral y familiar.
Descripción	Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos humanos, muestreo.
Meta	Reuniones dentro del horario laboral
Datos	SIN DATOS DISPONIBLES.
Diagnóstico	
Valoración	El horario de funcionamiento de la facultad tiene hora de inicio y de término. Sin embargo, los docentes poseen llaves de sus oficinas y a veces se realizan reuniones fuera del horario laboral de las cuales la Administración de la facultad no tiene registro.
Observaciones	

Información	Descripción
Código	9.4. Rapidez en la sustitución por licencia.
Ámbito	Conciliación de la vida laboral y familiar.
Descripción	Rapidez en la sustitución por licencia.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos humanos.
Meta	Plazo no superior a los 5 días de licencia
Datos	NO DISPONIBLES.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	No todas las personas que trabajan en la facultad dependen de la misma unidad, muchas de las decisiones de reemplazo por licencia se definen de manera autónoma y no existe un sistema que reúna la información y la sistematice.

Información	Descripción
Código	9.5. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento.
Ámbito	Conciliación de la vida laboral y familiar.
Descripción	Porcentaje de mujeres y de hombres entre las personas que solicitan la baja por maternidad/paternidad y la excedencia después de un nacimiento.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Base de datos, Recursos humanos.
Meta	
Datos	Entrevista jefe Oficina de Administración e información proporcionada
Diagnóstico	

Valoración	
Observaciones	Mujeres y hombres hacen goce de licencia por maternidad/ paternidad pero no se tiene conocimiento el universo de quienes la solicitan

Del análisis global de este ámbito, a pesar de la importancia que tiene para las personas que trabajan o estudian en la facultad conciliar su vida laboral con la familiar o personal, no existen datos completos que permitan una mirada integral.

Consultadas las personas en la encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género" realizada para la Facultad de Ingeniería y Ciencias en abril de 2020, en relación con si tenían personas a su cuidado (hijos/as; padre/madre o alguna persona enferma), un 20% respondió afirmativamente, dándose diferencias entre mujeres (un 25% respondió afirmativamente) y hombres (un 17% dijo que sí). Por estamentos, la mayor diferencia se aprecia entre las académicas que respondieron afirmativamente en un 77% y los hombres académicos lo hicieron en un 49%. Entre estudiantes y no académicos/as, las diferencias son mínimas (ver anexo 1 encuesta para más detalles).

Favorablemente, un 80% de las y los entrevistados considera que en la Facultad de Ingeniería y Ciencias se dan las condiciones para que las mujeres madres puedan estudiar y/o trabajar, junto con tener y criar hijos o hijas. Sin embargo, al interior de los estamentos se ven diferencias: un 67% de las docentes cree que se dan las condiciones para compatibilizar ambas cosas, las y los estudiantes suben a un 81% y las no docentes en un 91% .

		Mujeres	Hombres
Personas con hijas/os a cargo		46	74
¿De éstas, cuántas monomarentales/monoparentales?		15	14
Clasificar el total de personas con hijas/os a cargo, según la edad de su hija o hijo menor.	< 3 años	6	13
	de 3 a 11	26	48
	de 12 a 16	10	28
	> 16 años	24	25
Personas que conviven con mayores de edad con algún tipo de		0	46
Nota: Fuente obtenida de la Cargas Familiares			

En lo que respecta a las entrevistas en profundidad, hay una buena valoración de todas las personas sobre la existencia del jardín infantil y sala cuna: *"Existe un jardín infantil… el*

horario de los funcionarios es continuado por lo que los que almuerzan en la universidad pueden irse más temprano a sus casas". Sin embargo, reparan en que no hay relación entre los cupos que ofrecen y la demanda que tiene.

Servicios para el apoyo a la conciliación				
Guardería			3	9
Comedor				
Transporte colectivo				

En cuanto a los permisos que la facultad entrega a los hombres y mujeres por el nacimiento de un hijo o hija, resulta muy importante que los varones comiencen a hacer uso de este tipo de licencias justamente para conciliar la vida familiar entre hombres y mujeres. Los datos obtenido, aunque incompletos, sirven para mostrar que hay hombres utilizando este tipo de permisos los cuales debieran ser estimulados por las jefaturas.

(Datos del último ejercicio)		Número de personas en		Número de personas que	
Medidas de conciliación		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permiso de paternidad	Nivel estratégico				0
	Nivel táctico				3
	Nivel operativo				0
Permiso de maternidad (según indica la ley)				3	
Permiso de lactancia				2	

Fuente obtenida de las Cargas Familiares

Tabla resumen del ámbito 9. Conciliación de la vida laboral y familiar

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
9.1. Existencia de mejoras de la normativa mínima aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	Existe levantamiento de información de la situación de familiar de las y los funcionarios asociados al bienestar.	Acciones de conciliación aisladas, falta política de conciliación.
9.2. Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.	Se toman medidas de conciliación.	Acciones de conciliación aisladas, falta política de conciliación.
9.3. Horarios de las reuniones que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.	SIN DATOS DISPONIBLES.	
9.4. Agilidad en la sustitución por licencia.	SIN DATOS DISPONIBLES.	
9.5. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento.	Existen personas de ambos sexos que se acogen a los diferentes permisos.	

Ámbito 10. Condiciones físicas del entorno de trabajo, salas de clases

Las condiciones de infraestructura con perspectiva de género en los espacios públicos han sido desarrolladas en Chile formalmente por el Ministerio de Obras Públicas a través de su Guía de Enfoque de Género en la Edificación Pública[33], de la Dirección de Arquitectura del MOP.

A nivel internacional, lo ha hecho el Banco Mundial a partir de una serie de investigaciones con respecto a la infraestructura y la perspectiva de género, estableciendo que "la incorporación de los puntos de vista de las mujeres en el diseño y la gestión de la infraestructura mejorará la prestación de servicios en el presente y contribuirá a la innovación en el futuro"[34].

En este ámbito, hay dos indicadores relacionados a la infraestructura de las instalaciones para mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y de recursos, sin ningún tipo de discriminación en el reparto. Adicionalmente, valorar cómo el diseño del puesto de trabajo y de los espacios compartidos o comunes tienen en cuenta las características de las mujeres y de los hombres.

Información	Descripción
Código	10.1. Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres y recursos disponibles.
Ámbito	Condiciones físicas del entorno de trabajo, salas de clases.
Descripción	Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres (superficie, privacidad, tipo de iluminación, ventanas, temperatura, ruido) y recursos disponibles.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos humanos, encargado/a prevención de riesgos, muestreo.

[33] https://www.mop.cl/GIS/Documents/Guia_de_Enfoque_de_Genero_en_la_Edificacion_Publica.pdf

[34] https://blogs.worldbank.org/es/voices/como-hacer-que-la-infraestructura-beneficie-tanto-los-hombres-como-las-mujeres

Meta	Equidad (60%-40%).
Datos	NO DISPONIBLES. REQUIERE REVISIÓN VISUAL.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	

Información	Descripción
Código	10.2. Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.
Ámbito	Condiciones físicas del entorno de trabajo, salas de clases.
Descripción	Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características y necesidades de las mujeres.
Básico/complementario	Complementario.
Fuente de información	Recursos humanos, encargado/a prevención de riesgos, muestreo.
Meta	
Datos	NO DISPONIBLES. REQUIERE REVISIÓN VISUAL.
Diagnóstico	
Valoración	
Observaciones	

No fue posible una revisión visual y en terreno de este ámbito dadas las restricciones de aislamiento por la pandemia de Coronavirus declarada en marzo de 2020. Sin embargo, en la encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias" es un tema valorado y mencionado por las personas. Frente a la pregunta sobre si la infraestructura de la facultad brinda seguridad para prevenir el acoso sexual, las mujeres estudiantes y académicas en un 44% dicen que no les da seguridad, siendo las estudiantes las que menos seguridad sienten (46%) y las académicas lo sienten en un 29%. Los hombres

estudiantes, sin embargo, se sienten seguros con la infraestructura de la facultad en un 66%.

Encuesta "Diagnóstico sobre Igualdad de Género, Facultad de Ingeniería y Ciencias"
Universidad de La Frontera, abril 2020.

Ámbito 11. Relacionamiento con el entorno

Los ejes fundamentales de la vinculación con el medio[35], según lo señala la red de universidades del Estado de Chile, apuntan a las acciones que realiza la universidad y que ayudan a mejorar la democracia, la participación ciudadana, colaborar en el desarrollo humano tanto del territorio, el país y también a nivel internacional.

La relación con el entorno o la vinculación con el medio, también es parte de una mirada integral que considere una perspectiva de género y estimule las transformaciones culturales que el país está empujando en esa dirección. Aspectos de enseñanza, convivencia e investigación, son parte de las acciones imprescindibles para la igualdad.

En este ámbito se consideran 2 indicadores que dan cuenta de la relación de la facultad con empresas proveedoras y si se fomenta entre ellas el principio de equidad de género; junto con los criterios de igualdad del relacionamiento de la universidad con el entorno.

Información	Descripción
Código	11.1. Existencia de incentivos positivos para contratar empresas proveedoras que fomenten el principio de equidad de género al interior de éstas.
Ámbito	Relacionamiento con el entorno.
Descripción	Existe o no.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Jefe Oficina Administrativa de la Universidad
Meta	Crear incentivos positivos para la red de proveedores de la Facultad de Ingeniería y Ciencias, de manera tal que incentive la Igualdad de Género.
Datos	No Corresponde
Diagnóstico	
Conclusión	Las contrataciones de este tipo de servicios se realizan a nivel central y no dependen de la facultad.

35 https://www.uestatales.cl/cue/sites/default/files/documentacion/VINCULACI%C3%93N%20CON%20EL%20MEDIO%20DGO%2024%20NOV.pdf

Observaciones	Este tipo de acciones son muy significativas como ejemplo de acciones afirmativas que tienen impacto en circuitos de proveedores, sobre todo en regiones. Generan muchas veces impactos muy directos y con beneficios para mujeres trabajadoras o emprendedoras.

Información	Descripción
Código	11.2. Existencia de criterios y/o principios que vayan en cuidar la relación con el entorno de las facultades de la universidad.
Ámbito	Relacionamiento con el entorno.
Descripción	Existencia de criterios y/o principios que vayan en cuidar la relación con el entorno de las facultades de la universidad.
Básico/complementario	Básico.
Fuente de información	Agente de igualdad, encargado/a vinculación con el medio
Meta	Analizar la estrategia de Vinculación con el Medio con una perspectiva de género y crear una serie de criterios que fortalezcan la igualdad de género desde la facultad hacia el entorno.
Datos	Página web.
Diagnóstico	
Valoración	Vinculación con el medio realiza acciones positivas para acercar a la comunidad escolar la ingeniería, matemáticas y ciencias, en particular para las niñas y adolescentes, con programas como Yo Quiero ser Ingeniera. El proyecto, Juégatela por tu Idea, también tiene presencia de mujeres estudiantes interesadas, lo mismo las olimpiadas de matemáticas que permitan incentivar la participación de las estudiantes en la olimpiada.
Observaciones	Vinculación con el medio tiene programas con potencial para hacer de la Facultad de Ingeniería y Ciencias un espacio pionero con acciones afirmativas.

Los programas de vinculación con el medio de la facultad están bien encaminados con respecto a estimular y apoyar acciones para que mujeres estudiantes descubran y encuentren en las ingenierías y las ciencias espacios laborales y de realización.

El área tiene potencialidades para mostrar y compartir con otras facultades las acciones afirmativas y sus estrategias, en el marco de un plan de comunicación y coordinación para instalarse con mayor énfasis en la opinión pública y otros grupos de interés. Programas como Yo quiero ser Ingeniera, la apertura de la universidad hacia los liceos de la región, los programas de transferencia tecnológica, proyectos de colaboración e innovación entre universidades, investigación y docencia con perspectiva de género les permitiría reafirmar la vocación de referentes que tiene la Universidad de La Frontera.

Tabla resumen del ámbito 11. Relacionamiento con el entorno.

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
11.1. Existencia de incentivos positivos para contratar empresas proveedoras que fomenten el principio de equidad de género al interior de éstas.	Sin información.	No tenemos conocimiento de una política explícita de la Facultad de Ingeniería y Ciencias con sus proveedores que tenga perspectiva de género.
11.2. Existencia de criterios y/o principios que vayan en cuidar la relación con el entorno de las facultades de la universidad.	Programas como Yo Quiero Ser Ingeniera, Olimpíadas de Matemática, Juégatela por tu Idea, Visitas a colegios y Liceos.	Sin información de la estrategia de comunicación y relacionamiento con perspectiva de género de la facultad para aplicar a estos programas y otras iniciativas en torno a la política de igualdad.

Recomendaciones:

A partir del análisis del conjunto de indicadores de igualdad de género revisados para la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera, se proponen una serie de recomendaciones para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres de los tres estamentos que componen su comunidad educativa.

De los 51 indicadores analizados en la matriz de igualdad de género propuesta, el resultado es que la facultad solo tiene 4 indicadores en color verde y señalan cumplimiento, 17 en color amarillo que muestran estar en la dirección correcta pero ser insuficientes, 19 en color rojo por incumplimiento y 11 de los cuales no tenemos ninguna información ni datos.

La incorporación de la perspectiva de género en la facultad, es una acción estratégica que involucrará de manera transversal a toda la organización (ver mapa de proceso), por lo cual requiere de una mirada sistémica que genere las condiciones para que sea sostenible en el tiempo, involucrando a los tres estamentos que participan del proceso educativo.

La sola voluntad de no discriminación no es garantía de que haya igualdad real, razón por la cual se requiere de un Plan que coordine las acciones y pueda ser medible, evaluable y alcanzable. Para esto se recomienda tener un sistema integrado de información que permita analizar con perspectiva de género la información proveniente de diversas unidades de la Universidad.

• **Adelantarse, vanguardia e innovación: ir más allá de la ley.**

En junio de 2018 entró en vigencia la ley 21.094 de Universidades Estatales que en su artículo 5 establece los principios que guiarán su actuación, uno de los cuales es la equidad de género. La ley señala que los principios no solo deben ser respetados sino fomentados y garantizados por las universidades del estado, además de ser “vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción”. Es una de las primeras leyes nacionales que aprueban la equidad de género en el país y seguramente no será la última.

- Una primera recomendación general e imprescindible para iniciar un camino de aseguramiento de ambientes libres de discriminación y con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, es *generar información de calidad con sus propios datos*. Tener datos desagregados por género y en cada uno de los indicadores que fueron utilizados en la matriz de análisis.

- *Mantener como facultad la articulación y colaboración activa con la Dirección de Equidad de Género de la universidad*, quien tiene el mandato de establecer las líneas estratégicas y las prioridades para los planes de igualdad de oportunidades por facultades, cautelando la debida coherencia con la propuesta que elaborará la Universidad de La Frontera.

- *Formalizar la designación del Vicedecanato como representante y/o contraparte de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad*. Para que pueda cumplir con su mandato, dotarlo de una provisión presupuestaria y recursos humanos que permitan hacer seguimiento al proceso de elaboración e implementación de las medidas que se adopten.

- *Crear en la facultad un órgano colectivo, triestamental, para la igualdad de oportunidades* que contribuirá a la generación de capacidades compartidas, a la coherencia del desarrollo institucional en materia de género y a la inclusión de las necesidades e intereses de cada uno de los estamentos. Una instancia de estas características contribuye a la legitimidad y gobernabilidad en un proceso que es de cambio de la cultura organizacional y que tiene resistencias por la profundidad de este.

• La universidad como creadora y difusora de una cultura de igualdad y no discriminación

Para apoyar los cambios culturales en marcha, el ejemplo de la universidad es muy relevante no solo hacia su comunidad educativa sino también con la comunidad nacional e internacional.

- *Iniciar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Facultad de Ingeniería y Ciencias a partir de los resultados del diagnóstico, en coordinación con la Dirección de Equidad de Género de la universidad.* Inicialmente, en un período de cuatro años, se pueden fijar líneas de acción estratégicas para:

  a) Dar continuidad a los indicadores positivos (verdes)
  b) Consolidar los indicadores que presentan un comportamiento inicial (amarillos.
  c) Determinar qué medidas y en qué tiempo se deben hacer para superar la inexistencia o déficit en los indicadores negativos (rojos).

- Incorporación al plan estratégico de la facultad objetivos en torno a la igualdad de género.

- Iniciar procesos de *sensibilización, capacitación y formación, además de campañas que contribuyan a generar una conciencia colectiva sobre la igualdad de género* y la necesidad de realizar cambios. Entregar herramientas para comprender la desigualdad de género, las resistencias a los cambios y las implicancias que tiene una cultura de la diversidad y la colaboración, para su desempeño profesional, personal y familiar.

    - Con el foco puesto en el aula, *implementar capacitaciones y formación a las y los docentes en género*, incorporando metodologías que eliminen eventuales sesgos de género en el aula e incorporación en la malla curricular de formación general la igualdad de género.

• Aumentar la motivación y el compromiso con el conocimiento y el trabajo

La participación de todas las personas que forman la comunidad universitaria puede hacer posible conseguir la excelencia y la calidad en la formación que entregan y el espacio laboral que ofrecen. La percepción de discriminación produce entre las personas un sentimiento de insatisfacción que repercute en su comportamiento y en su rendimiento.

La importancia de la calidad y de conseguir una competitividad cada vez mayor hacen necesario utilizar todo el potencial de las personas miembros de la organización, con mayor razón en la investigación y la vinculación con el medio.

Atraer, retener y desarrollar recursos humanos altamente capacitados e implicados en la misión y en los objetivos de la facultad es un factor esencial en la nueva era digital: equipos diversos, que colaboren de manera horizontal, abocados no sólo al resultado sino también al proceso, creativos, innovadores y motivados. Con estos elementos, las universidades intensificarán sus aportes al país y al mundo.

    - Se recomienda la elaboración de una política de acceso selección, promoción y desarrollo que incorpore estándares de no discriminación sobre la base del sexo de manera explícita: ello implica la incorporación de una cláusula de no discriminación sobre la base del sexo que opera como un impedimento para reproducir sesgos en los concursos y en la contratación. En este ámbito, se debe

producir información desagregada por sexo de quienes postulan y quienes obtienen las plazas.

- Diseñar acciones afirmativas sistemáticas y como parte de un plan, que por la vía de incentivos permitan a las mujeres un acceso en igualdad de condiciones que los hombres a los espacios de mayor jerarquía en la facultad.

Una universidad que pueda garantizar una situación de igualdad para todas y todos, donde no existan obstáculos ni limitaciones al desarrollo profesional de ninguno de sus miembros ni colectivos es, sin duda, más capaz de lograr la excelencia académica, la innovación en sus investigaciones y la formación.

- *Levantar información sobre participación de mujeres en investigaciones e incluir la perspectiva de género como un criterio para las y los investigadores*. No basta con la participación de mujeres en la investigación si no se promueve la incorporación de un enfoque de género.

- Así mismo se requiere la incorporación de mujeres en las comisiones o instancias colegiadas que evalúan los concursos.

- Existe una gran estabilidad laboral, por lo que la posibilidad de aumentar docentes mujeres que posean estudios de doctorado o magíster dependerá de las condiciones que la facultad le proporcione para realizar estudios mientras está ejerciendo funciones de docencia. Se observa la existencia de un programa para incentivar la obtención de grados académicos para jóvenes cuando no es posible la contratación de docentes con posgrados. Esta iniciativa es un reflejo de acciones afirmativas que pueden impulsarse.

- En relación con el estamento no académico y dada la estabilidad laboral de quienes lo componen se abren posibilidades para que las mujeres puedan aumentar sus niveles de formación con programas especiales

. La igualdad salarial: no es solo una ley es un derecho en las instituciones democráticas.

Se debe revisar la política de remuneraciones y de ascensos en la facultad, para avanzar a procesos que garanticen la ausencia de sesgo. La neutralidad y la meritocracia trae consigo una invisibilización de las diferencias de género con lo que eso implica. Estudios nacionales e internacionales dan cuenta de las diferencias de productividad entre hombres y mujeres por los roles de género asignados. Si bien existen sueldos bases igualitarios en caso de docentes hombres y mujeres que hacen parte de la planta académica, eso puede invisibilizar los incentivos que existen por producción académica y que son parte importante de las remuneraciones de las personas. Lo mismo ocurre con la jerarquización, es necesario que la facultad revise los criterios desde un enfoque de género.

- **Erradicar la violencia un compromiso país**

Las universidades no están exentas de situaciones de violencia de género, por lo que la existencia de un protocolo es un gran avance, pero no asegura que se ponga fin a la violencia. Se deben llevar a cabo eventos formativos e informativos a nivel de toda la comunidad universitaria para erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres. Realizar campañas, talleres de sensibilización y prevención, informar de los mecanismos y procedimientos vigentes.

El uso de las nuevas tecnologías como herramientas que permiten amplificar los mensajes preventivos y permitir una mayor difusión del protocolo de actuación.

Es muy importante dar seguridad de la confidencialidad de la denuncia. La transparencia de la información es vital, dar a conocer el número de denuncias y el estado de dichos casos, no puede quedar en este tema la percepción de impunidad.

Es necesario llevar a cabo mediciones respecto de la percepción de la comunidad universitaria sobre aumento o disminución de la violencia al interior de la facultad.

Aumentar en la facultad el grado de conocimiento de los procedimientos y acciones en caso de acoso sexual y laboral en los tres estamentos. Difundir permanentemente el protocolo a través de charlas, videos explicativos de los procedimientos de denuncia. Llevar a cabo dos veces al año encuesta que permita ir evaluando grados de conocimiento y si aumenta o no la percepción de violencia de género en la facultad.

Es muy importante dar seguridad de la confidencialidad del proceso de denuncias ya que más del 50% de los tres estamentos declararon no confiar.

- **Una facultad que promueve la calidad de vida de su comunidad**

Las políticas innovadoras son aquellas que reconocen la importancia del bienestar de todos/as quienes hacen parte de una comunidad. Una de las dificultades de las mujeres es respecto de la conciliación de vida laboral con la vida familiar ya que a su cargo están niños/as y personas dependientes.

- Una política de recursos humanos y de desarrollo universitario que permita conciliar vida laboral con vida familiar se presenta como una política innovadora. Además de la sala cuna que se valora positivamente pero que se reconoce que tiene cupos limitados; se deben implementar programas de guardería para hijos/as de todos los estamentos así como incorporar un sistema de días administrativos para que funcionarios/as puedan ser parte de eventos importantes de hijos/as u otros familiares.

- Profundizar una política para la conciliación de vida laboral, familiar y personal que integre una mirada más amplia que aquello establecido en la legislación chilena como el pre y post natal, además del permiso por enfermedad grave del niño menor de un año. Ampliar y equilibrar tanto para hombres como para mujeres una nueva política de conciliación que considere los cambios culturales.

• Cuidar y potenciar la imagen de la institución

Aunque el motivo principal para implementar un plan de igualdad no debe ser solo una cuestión de imagen, la implementación de políticas de equidad ayuda a la organización en su reputación e instalar ventajas competitivas en cuanto a ofrecer ambientes libres de discriminación, que fomentan la colaboración, diversidad e inclusión para quienes quieran estudiar, investigar, formar y trabajar en la facultad.

Adoptar una estrategia de comunicaciones innovadora, inclusiva, en clave de derechos y género que le permita a la Facultad de Ingeniería y Ciencias instalar sentidos, imágenes y mensajes que promuevan la igualdad, junto con colaborar al cambio cultural que se necesita.

Elaborar un manual para la facultad que ayude a promover un lenguaje oral, visual y escrito que evite el sesgo y colabore para promover la integración a todas las personas que trabajan, investigan, educan y se forman, representando los valores sobre igualdad de género.

Elaborar y difundir casos de buenas prácticas (benchmarks) entre universidades para estimular aprendizajes e intercambio de experiencias en relación con la promoción de la igualdad de género.

Fortalecer los siguientes programas e iniciativas con acciones estratégicas de comunicación e incidencia por el valor que tienen:

. *Yo quiero ser ingeniera*: aumentar su cobertura, el conocimiento y su difusión estratégica. Acompañamiento a las alumnas que ingresan por el programa. Se trata de estudiantes que pueden además contribuir a identificar brechas en el transcurso de sus respectivas carreras.

. *El programa PACE* debiera ser visto como una oportunidad innovativa para atraer estudiantes mujeres a la facultad que han participado del programa Yo Quiero ser Ingeniera o de otros. Ser acompañadas de estudiantes mujeres de últimos años y de docentes mujeres.

. Mujer y Ciencia para incorporar no solo a mujeres sino que objetivos de investigación que apunten a las necesidades de las mujeres, mayor difusión estratégica.

. Macro Facultad, mayor conocimiento y difusión de la participación de equipos diversos, paritarios y la mirada sobre el conocimiento.

. Juégatela por tu Idea, también tiene presencia de mujeres y debiera fortalecer esta participación paritaria de equipos escolares.

.El Consejo Asesor Empresarial, dado el importante número de mujeres que lo componen a solicitud de la facultad, sus acciones deberían poder fortalecer la presencia de mujeres en las prácticas profesionales y otras acciones afirmativas.

Palabras finales:

Es importante tener presente que tanto la segregación educativa como la segregación ocupacional son resultado de procesos de discriminación basados en estereotipos de género presentes en la sociedad.

Dichos estereotipos están embebidos en la cultura y las prácticas cotidianas de las personas y las instituciones.

Las familias, las empresas, las instituciones educativas generan mecanismos de discriminación que condicionan las decisiones de las mujeres jóvenes y adolescentes.

Por todo lo anterior, colaborar a modificar los patrones culturales en que se basan los mecanismos de discriminación es un imperativo para los centros de formación universitarios.

ANEXOS

17. TABLAS

ÁMBITO 2. POLÍTICA DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

2.1 INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

Las siguientes tablas fueronconstruidas a partir de la información de las respectivas páginas web que están relacionadas a la Facultad de Ingeniería y Ciencias

POSTGRADOS

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN MAGISTER – PERSPECTIVA DE GÉNERO

MAGÍSTER EN CIENCIAS MENCIÓN FÍSICA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ciencias Mención Física		
Si	No	Líneas de Investigación
0	1	Gravitación, Cosmología y Teoría Cuántica de Campos
0	1	Física de la Materia Condensada y Física Estadística
0	1	Fotónica y Teledetección
0	3	Total

RESUMEN MAGÍSTER EN CIENCIAS MENCIÓN FÍSICA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ciencias Mención Física		
Si	No	Líneas de Investigación
0	3	Total

MAGÍSTER EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Sistemas de Gestión Integral de Calidad		
Si	No	Líneas de Investigación
1	0	Gestión de la calidad y la productividad
1	0	Gestión de operaciones
1	0	Control estadístico de procesos
1	0	Implementación de sistemas de gestión: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001
1	0	Planificación estratégica de la calidad
0	1	Manufactura liviana y seis sigma
1	0	Mejora continua de la calidad
1	0	Control estadístico de procesos
1	0	Integración de la normativa vigente
1	0	Calidad en procesos educativos
1	0	Calidad en servicios
10	1	Total

RESUMEN MAGÍSTER EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Sistemas de Gestión Integral de Calidad		
Si	No	Líneas de Investigación
10	1	Total

MAGÍSTER EN SISTEMAS EN INGENIERÍA INFORMÁTICA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ingeniería Informática		
Si	No	TEMAS PARA EL SEMINARIO DE TECNOLOGÍA Y PROYECTOS DE AFE
1	0	Sistemas Inteligentes
0	1	Semantic Computing
1	0	Aplicaciones Móviles
0	1	Datawarehouse
1	0	Técnicas de Aseguramiento de Usabilidad Web
0	1	Calidad y Seguridad de Sistemas de Software
0	1	Especificación y Modelamiento de Sistemas
1	0	MDD-MDA, entre otros
4	4	Total

RESUMEN MAGÍSTER EN SISTEMAS EN INGENIERÍA INFORMÁTICA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ingeniería Informática		
Si	No	TEMAS PARA EL SEMINARIO DE TECNOLOGÍA Y PROYECTOS DE AFE
4	4	Total

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Física Médica		
Si	No	Líneas de Investigación
6	5	Total

MAGÍSTER EN FÍSICA
MÉDICA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Física Médica		
Si	No	Líneas de Investigación
0	1	Imágenes EDXRF con rayos X
0	1	Procesamiento Estadístico de Parámetros Biofísicos
0	1	Análisis Atómico de Materiales por Fluorescencia de Rayos
1	0	Radioterapia
1	0	Imagenología con Radioterapia
1	0	Medicina Nuclear
0	1	Protección Radiológica
0	1	Control de Calidad con Rayos-X en Medicina Nuclear
1	0	Dosimetría Interna
1	0	Dosimetría Fricke Gel
1	0	Aplicaciones Odontológicas
6	5	Total

RESUMEN MAGÍSTER EN FÍSICA MÉDICA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Física Médica		
Si	No	Líneas de Investigación
6	5	Total

MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA MENCIÓN BIOTECNOLOGÍA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ciencias de la Ing mención Biotecnología		
Si	No	Líneas de Investigación
1	0	Ingeniería y Biotecnología Ambiental
1	0	Ingeniería y Biotecnología en Alimentos
2	0	Total

RESUMEN MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA MENCIÓN BIOTECNOLOGÍA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Ciencias de la Ing mención Biotecnología		
Si	No	Líneas de Investigación
2	0	Total

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Cs. mención Matemática		
Si	No	Líneas de Investigación
0	2	Total

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DOCTORADOS

DOCTORADO EN CIENCIAS MENCIÓN MATEMÁTICA – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Doctorado en Cs. mención Matemática		
Si	No	Líneas de Investigación
0	1	Algebrå y geometría
0	1	Análisis
0	2	Total

RESUMEN DOCTORADO EN CIENCIAS MENCIÓN MATEMÁTICA - PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Magister en Cs. mención Matemática		
Si	No	Líneas de Investigación
0	2	Total

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA MENCIÓN BIOPROCESOS - PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Doctorado en Cs. de la Ing. Mención Bioprocesos		
Si	No	Líneas de Investigación
0	1	Ingeniería de Fermentaciones y Modelación de Bioprocesos
0	1	Bioseparaciones
0	1	Encapsulación y Procesamiento de Alimentos
0	1	Nanotecnología y Biotecnología Ambiental
1	0	Bioenergía
1	4	Total

RESUMEN DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA MENCIÓN BIOPROCESOS - PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de género Doctorado en Cs. de la Ing. Mención Bioprocesos		
Si	No	Líneas de Investigación
1	4	Total

PROYECTOS - PERSPECTIVA DE GÉNERO

FONDECYT

Aplica PG			Proyectos FONDECYT	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc.
Sí	No						M	H	Equilibrio		Color
0	1	REGULAR (VIGENTES 2018)	RIEMANN SURFACES, FIELDS OF DEFINITION AND FIELD OF MODULI	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		MAGNETIC NANOCYLINDERS, CRITICAL PHENOMENA AND PERCOLATION	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		DESIGNING CHEMICAL POLY-BULLETS FOR NICOTINIC ACETYLCHOLINE RECEPTORS AND MONOAMINE TRANSPORTERS (SERT, NET AND DAT). A POLY-PHARMACOLOGY APPROACH TO UNDERSTAND THE NICOTINE ADDICTION AND WITHDRAWAL SYNDROME MEDIATED BY MULTIPLE RECEPT	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		SEWER MINING:GETTING BACK RESOURCES FROM SEWAGE	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		DEVELOPMENT OF PLANT-GROWTH-PROMOTING-ENDOPHYTIC-BACTERIA CONSORTIA TO IMPROVE THE GROWTH AND ABIOTIC STRESS TOLERANCE OF SMALL CEREALS GROWN IN SOUTHERN CHILE	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		NANOENCAPSULATION OF POLYUNSATURATED FATTY ACIDS AND PUNGENCY ALKALOIDS USING NANOSPONGES AS CARRIER MODEL TO DELIVER LIPOPHILIC COMPOUNDS OF HIGH BIOLOGICAL VALUE	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		ROLE OF SILICON FERTILIZATION ON PHOTOSYNTHETIC PERFORMANCE AND PRODUCTION OF HIGH ANTIOXIDANT- OR STRUCTURAL- PHENOLIC COMPOUNDS IN CEREALS GROWN UNDER PHOSPHORUS DEFICIENCY IN ANDISOLS: A NOVEL STRATEGY TO OPTIMIZE GRAIN YIELD AND FOOD NUTRITIONAL	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		BIOPURIFICATION SYSTEM FOR PESTICIDE-CONTAINING WASTEWATER TREATMENT	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		COMBINED POLLUTION OF COPPER NANOPARTICLES AND PESTICIDES IN SOIL: STUDY OF ITS IMPACT ON AMMONIA-OXIDIZING BACTERIA, AS AN ENVIRONMENTAL RISK ASSESSMENT.	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		IS NITROSATION AN IMPORTANT MECHANISM OF ORGANIC NITROGEN SEQUESTRATION IN TEMPERATE RAINFOREST SOILS? A COMPARISON BETWEEN ANDEAN AND COASTAL MOUNTAINS IN SOUTHERN-CENTRAL CHILE	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		INFLUENCE OF DROUGHT ON THE EFFICIENCY OF ARBUSCULAR MYCORRHIZAL SYMBIOSIS IN PHOSPHORUS ACQUISITION BY PLANTS GROWING IN ANDISOLS FROM SOUTHERN CHILE: WHEAT AS A CROP MODEL	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		INHIBITORY CAPACITY OF EXTRACTS FROM LEPTOCARPHA RIVULARIS ON THE DIABETES KEY ENZYMES: ALPHA-AMYLASE AND ALPHA-GLUCOSIDASE	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		THEORETICAL AND NUMERICAL STUDY OF CONVEX RELAXATIONS FOR NONCONVEX QUADRATIC SEMIDEFINITE PROGRAMMING	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		PHYTOHORMONES AND ITS ASSOCIATION WITH RESISTANCE MECHANISMS TO AL AND MN TOXICITY IN HIGHBUSH BLUEBERRY CULTIVARS GROWING IN ACID SOIL: A STRATEGY FOR IMPROVING YIELD AND FRUIT QUALITY OF PLANTS	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		HIGH ENERGY EDXRF DETECTION AND EXCITATION OF TARGETING BIOMARKERS BY CONVERGENT BEAM: PHYSICAL CHARACTERIZATION FOR NOVEL DETECTION TUMOR AND RADIOTHERAPY TECHNIQUES	0	1	1	.....	.....	.....		
0	15		Total	4	11	15	26,7	73,3	.....	-46,7	
0	1	INICIACIÓN (VIGENTES 2018)	IN VIVO CHARACTERIZATION OF NEW DEVELOPMENTAL REGULATORS DIFFERENTIALLY EXPRESSED IN THE TWO PANCREATIC	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		INFLUENCE OF THE AGRONOMIC MANAGEMENT AND PHOSPHORUS UPTAKE ON THE COMPOSITION OF PHENOLIC COMPOUNDS OF FRAGARIA ANANASSA FRUITS	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		USE OF BIOCHAR-COMPOST MIXTURES AND ARBUSCULAR MYCORRHIZAL FUNGI IN THE PHYTOREMEDIATION OF METAL POLLUTED SOILS	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		SCREENING OF ENDOPHYTIC BACTERIA FROM WHEAT PLANTS GROWN IN SUPPRESSIVE SOIL AND THEIR BIOFUNGICIDE ACTION AGAINST GAEUMANNOMYCES GRAMINIS IN ANDISOLS FROM SOUTHERN CHILE	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		USING FREE-LIVING DIAZOTROPHIC BACTERIA AND AEROBIC DEGRADED WHEAT STRAW TO IMPROVE NITROGEN FERTILITY IN CROP SYSTEMS	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		DEVELOPMENT OF AN IN VIVO EDXRF SYSTEM FOR MONITORING THE LOCAL AND RESIDUAL CONCENTRATION OF NOVEL AGENTS USED FOR CONTRAST-IMAGING AND TARGETED-RADIOTHERAPY.	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		UNDERSTANDING THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SPATIO-TEMPORAL CHARACTERISTICS OF METEOROLOGICAL DROUGHT AND THE AVAILABILITY OF WATER RESOURCES, BY USING SATELLITE-BASED RAINFALL AND SNOW-COVER DATA. A CASE STUDY IN A DATA-SCARCE ANDEAN CHILEAN CATCHMEN	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		MODEL PREDICTIVE CONTROL OF PARALLELED INVERTERS IN A STAND-ALONE MICROGRID	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		MICROENCAPSULATED PROBIOTIC BACTERIA BY SPRAY DRYING AS FUNCTIONAL INGREDIENT WITH ANTICARIOGENIC BACTERIAL ACTIVITY: OPTIMIZING PROCESS CONDITIONS AND OF THE ENCAPSULATING SOLUTION COMPOSITION	1	0	1	.....	.....	.....		
1	0		EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS	1	0	1	.....	.....	.....		
1	9		Total	6	4	10	60,0	40,0	.....	20,0	
0	1	POSDOCTORADO (VIGENTE 2018)	ALGEBRAIC VARIETIES AND THEIR FIELDS OF DEFINITION	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		*ELECTROSPINNING NANOFIBERS OF PROTEINS AND POLYSACCHARIDES DERIVED FROM DUNALIELLA SALINA FOR THE REMOVAL OF POLYCYCLIC AROMATIC HYDROCARBONS	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		RECUPERACIÓN DE AGUA POR OSMOSIS DIRECTA DESDE RELAVES MINEROS	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		DOES THE ANOXIC-ABIOTIC CONDITION INFLUENCE THE RHIZOSPHERE PRIMING EFFECT IN ALLOPHANIC AND METAMORPHIC SOILS DEVELOPED UNDER TEMPERATE RAINFOREST?	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		EVALUACIÓN TÉCNICA DE LA PRODUCCIÓN DE NANOTUBOS DE CARBONO COMO CARGA REFORZANTE DE UNA MATRIZ POLIMÉRICA TERMOESTABLE, OBTENIDOS A PARTIR DE BIO-CHAR PIROLÍTICO DE CULTIVOS AGROINDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		*ESTUDIO DE LOS MECANISMOS DE TOLERANCIA Y DE PROMOCION DEL CRECIMIENTO VEGETAL EN MICROORGANISMOS RIZZOSFERICOS ASOCIADOS A PLANTAS AUTOCTONAS DE ZONAS CON RESTRICCIONES HIDRICAS	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		ESTUDIO DE LA COMPOSICION LIPIDICA DE LA MEMBRANA DE ESPERMATOZOIDES DE SALMON DEL ATLANTICO (SALMOSALAR) Y SU RELACION CON LA FUNCIONALIDAD	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		ROL DEL FÓSFORO (P) EN MECANISMOS DE REGULACIÓN INTERNA Y SISTEMA ANTIOXIDANTE FRENTE AL EXCESO DE MANGANESO (MN) EN CEREALES CULTIVADOS EN ANDISOLES	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		*DEVELOPMENT OF CLIMATE-RESILIENT BIO-INOCULANTS OF PLANT GROWTH PROMOTING YEAST TO IMPROVE THE PRODUCTION OF HORTICULTURAL CROPS IN LA ARAUCANÍA REGION	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		ESTUDIO DE RECEPTORES OLFATIVOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE MOLÉCULAS ANTAGONISTAS HACIA LA CONDUCTA SEXUAL DE HEMBRAS DE LA POLILLA DE LA CERA, GALLERIA MELLONELLA	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		*IRON NANOPARTICLES AS PROMOTOR FOR CELL GROWTH AND ACCUMULATION OF HIGH-VALUE LIPIDS IN MARINE AND FRESHWATER MICROALGAE	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		EFECTO INSECTICIDA Y REPELENTE DE ACEITES ESENCIALES ENCAPSULADOS POR LA TÉCNICA "LAYER-BY-LAYER" PARA EL CONTROL DE PLAGAS AGRÍCOLAS	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		MEJORAMIENTO EN LA PRODUCCIÓN DE CAROTENOIDES Y ANTIBIÓTICOS POR LA LEVADURA MARINA RHODOTORULA SP. USANDO RESIDUOS ALGAL DE LA INDUSTRIA DE EXTRACCIÓN DE ALGINATO COMO FUENTE DE CARBONO	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1		PROTEOMIC TOOLS TO UNDERSTAND THE BIOFERTILIZATION MECHANISMS OF ACCD-PRODUCING PHOSPHOBACTERIA ON LOLIUM PERENNE GROWN IN ACID VOLCANIC SOILS	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1		IMPROVING THE AGRICULTURAL WASTE COMPOSTING THROUGH THE SUPPLY OF NANOCLAYS AND BIOCHAR TO BE USED AS AMENDMENT IN A SUSTAINABLE GRASSLAND MANAGEMENT	0	1	1	.....	.....	.....		
0	15		SubTotal	6	9	15	40	60		-20	
1	39		Total	16	24	40	40	60		-20	

RESUMEN PROYECTOS FONDECYT (VIGENTES 2018) – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Proyectos FONDECYT podrían aplicar Perspectiva de género			
Sí	No	REGULAR (VIGENTES 2018)	
0	15	Sub Total	
		INICIACIÓN (VIGENTES 2018)	
1	9	Sub Total	
		POSDOCTORADO (VIGENTE 2018)	
0	15	SubTotal	
1	39	Total	

DIUFRO

PROYECTOS DIUFRO (VIGENTES 2018) – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Proyectos DIUFRO (VIGENTES 2018)	Iniciación Adjudicados	Aplicar Sí	Aplicar No	M	H	TOTAL	ID M	ID H	ID Equilibrio	BG	Evaluc. Color
	Pensamiento Crítico en Estudiante de Ingeniería Universidad de La Frontera, Chile y Universidad	1	0	0	1	1	.....	.....	.....		
	Finite element predictions of the deformation behavior of TA6V including damage	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	BIOCONTROL EFFICACY OF ACTINOBACTERIA STRAINS AGAINST ECONOMICALLY IMPORTANT	0	1	1	0	1	.....	.....	.....		
	Ecuaciones dinámicas de segundo orden en escalas de tiempo: Un estudio cualitativo	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Geometría de Sistemas de Control	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Sub Total	1	4	1	4	5	20,0	80,0	.....	-60,0	
	Evaluación de Proposiciones										
	Análisis del efecto de la trituración en el comportamiento del polvo de vidrio como reemplazo de cemento	0	1	1	0	1	.....	.....	.....		
	Estudio experimental de la relación entre las condiciones de corte, las fuerzas de corte y las emisiones acústicas del proceso en sistemas de mecanizado flexibles: Aplicación a un sistema de	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Estudio de los umbrales de percolación de dímeros de sitios en percolación inversa para Redes Cuadradas, Triangulares y Hexagonales	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Propiedades físicas de materiales de baja dimensionalidad y sus potenciales aplicaciones tecnológicas	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Método de Ingeniería de Requerimientos para el desarrollo de sistemas de Big Data	0	1	1	0	1	.....	.....	.....		
	Desarrollo de estrategias de control contra Sitophilus granarius y Tribolium castaneum mediante el uso de compuestos naturales obtenidos de plantas vasculares endémicas	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Propiedades cualitativas de soluciones de ecuaciones de evolucióny	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Degeneración en modelos cosmológicos generalizados de aceleración tardía del Universo	0	1	1	0	1	.....	.....	.....		
	MODELADO DE CARACTERÍSTICAS USANDO DESARROLLO DIRIGIDO POR MODELOS: UNA PROPUES	0	1	0	1	1	.....	.....	.....		
	Sub Total	0	9	3	6	9	33,3	66,7		-33,3	
	Total	1	13	4	10	14	28,6	71,4		-42,9	

RESUMEN PROYECTOS DIUFRO (VIGENTES 2018) – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podrían aplicar Perspectiva de Género Proyectos DIUFRO (VIGENTES 2018)			
Sí	No	Iniciación Adjudicados	
0	15	Sub Total	
		Evaluación de Proposiciones	
1	9	Sub Total	
1	24	Total	

I+D FICA

PROYECTOS I+D FICA (VIGENTES 2018) – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Aplicar		Proyectos I+D FICA	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
Sí	No					M	H	Equilibrio		
	1	"Implementación de un sistema de apoyo al monitoreo de la sismicidad del volcán Llaima"	1	0	1	.....	.....	.....		
	1	Desarrollo y manufactura de aspas de turbinas eólicas de baja potencia para vientos clase I-II	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	Geometría en la Frontera	1	1	2	.....	.....	.....		
	3	Sub Total	2	2	4	50,0	50,0	.....	0,0	

RESUMEN PROYECTOS I+D FICA (VIGENTES 2018) – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podría aplicar Perspectiva de Género Proyectos I+D FICA (VIGENTES 2018)		
Sí	No	
0	3	Total

MACRO FACULTAD

MACRO FACULTAD – PERSPECTIVA DE GÉNERO I

Aplica		2do Concurso Exploratorio I+D+I	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
Si	No					M	H	Equilibrio		
0	1	DESARROLLO DE UN CONTROLADOR BASADO EN ENERGÍA DE UNA MÁQUINA DE RELUCTANCIA PARA APLICACIONES DE GENERACIÓN EÓLICA DE BAJA POTENCIA	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1	MONITOREO DE SEÑALES ACÚSTICAS VOLCÁNICAS BASADO EN UN ARREGLO DE SENSORES INALÁMBRICOS DE INFRASONIDO	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1	MAGNÉTICAS Y QUELANTES	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1	TRATAMIENTO DE CONDUCTOS	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1	CONVERGENTES PARA APLICACIONES MÉDICAS	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1	SISTEMA PROTOTIPO DE BIG DATA PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO DEL VINO	1	0	1	.....	.....	.....		
	6	Sub Total	2	4	6	33,3	66,7	.....	-33,3	
		Concurso Interdisciplinario de I+D Aplicada para Estudiantes de Pre y Postgrado: "Experimentando desde la Ingeniería"								
0	1	#BETHEPOWER	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1	ECODOMOS: ANÁLISIS DE PROPIEDADES MECÁNICAS DE ESTRUCTURAS GEODÉSICAS EN BASE A PLÁSTICO RECICLADO	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1	PRUEBA PILOTO DE APP MÓVIL PARA FAVORECER LA ACCESIBILIDAD URBANA EN UN SECTOR DE LA CIUDAD DE TEMUCO DESDE LAS NECESIDADES Y	1	0	1	.....	.....	.....		
1	0	PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA.	1	0	1	.....	.....	.....		
1	0	DIRS- DISPOSITIVO INFANTIL REMOVEDOR DE SECRECIONES	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1	DUPLA VANGUARDISTA: ENERGÍA Y SALUD	0	1	1	.....	.....	.....		
1	0	OBTENCIÓN DE PRODUCTOS DE INTERÉS COMERCIAL A PARTIR DEL RECICLAJE QUÍMICO, BASADO EN EL PROCESO DE PIROLISIS RÁPIDA DE MATERIALES	0	1	1	.....	.....	.....		
1	0	SÉ UN CORAZÓN-LOVER Y NO UN CORAZÓN-MANÍACO	1	0	1	.....	.....	.....		
0	1	PROTOTIPO DE SOFTWARE PARA OPTIMIZAR EL USO DE CAMAS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA HOSPITAL HERNÁN HENRÍQUEZ ARAVENA	0	1	1	.....	.....	.....		
1	0	PROTOTIPO PARA OBTENER HIDRÓGENO PURO A PARTIR DE LA ORINA HUMANA Y DISEÑO DE ARTEFACTO PARA UTILIZARLO	0	1	1	.....	.....	.....		
0	1	MOTORBLOCK	0	1	1	.....	.....	.....		
5	6	Sub Total	4	7	11	36,4	63,6		-27,3	
		Primer Concurso de Pasantias de Investigadores en la Industria Nacional								
0	1	DESARROLLO DE PROCESOS MECÁNICOS MEDIANTE ROBOTS COLABORATIVOS	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	Sub Total	0	1	1	.....	.....	.....		

MACRO FACUTAD – PERSPECTIVA DE GÉNERO II

		Concurso de Emprendimiento de Base Tecnológica "Desafío Enertech GASCO"								
1		CENTRO TECNOLÓGICO PARA LA INNOVACIÓN EN PRODUCTIVIDAD Y SUSTENTABILIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN – CORFO	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	CEXLOG: CENTRO DE EXTENSIONISMO TECNOLÓGICO - CORFO	1	0	1	.....	.....	.....		
1		PLATAFORMA SOCIAL PARA EL AUMENTO DE LA COMPETITIVIDAD E IMAGEN DE LA INDUSTRIA TURÍSTICA DE LA ARAUCANÍA A TRAVÉS DEL INCREMENTO EN LA EFICIENCIA DEL USO Y ACCESO A NUEVAS FUENTES DE ENERGÍA	0	1	1	.....	.....	.....		
1		GENERACIÓN DE UN SISTEMA DE CULTIVO MODULAR BASADO EN TECNOLOGÍA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CONTROL AUTOMÁTICO PARA LA PRODUCCIÓN DE HORTALIZAS	0	1	1	.....	.....	.....		
1		PRODUCCIÓN DE PELLET PARA SISTEMAS DE COMBUSTIÓN DOMICILIARIA A PARTIR DE RESIDUOS AGRÍCOLAS TORREFACTADOS: UNA PROMISORIA TECNOLOGÍA PARA LA GENERACIÓN DE NUEVOS NEGOCIOS EN EL CENTRO SUR DE CHILE	1	0	1	.....	.....	.....		
		NEWEN ESCALADA ARAUCANÍA	1	0	1	.....	.....	.....		
1	1	SISTEMA DE APOYO A LA TOMA DE DECISIONES PARA LA COSECHA DE FRUTAS BASADO EN INTERNET DE LAS COSAS	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	Desarrollo de un catalizador heterogéneo sólido ácido en base a biocarbón proveniente de residuos agro forestales, para la producción de biodiesel a partir de aceites residuales	0	1	1	.....	.....	.....		
1		Producción de un Biofertilizante en base a biocarbón proveniente de pirólisis de residuos agro-industriales	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	Centro de Alta Tecnología para la Logística CATL - CORFO	0	1	1	.....	.....	.....		
6	4	Sub Total	3	7	10	30,0	70,0		-40,0	
		Proyectos Piloto de Rápida Implementación - PRI								
	1	Dispositivo flexible de monitoreo de productos agrícolas basados en redes de sensores móviles. UFRO	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	Módulo integrado de sensores agrícolas de bajo costo para vehículos aéreos no tripulados. UTALCA	0	1	1	.....	.....	.....		
1		Modelo de negocios para energías renovables en edificios. U. Talca	0	1	1	.....	.....	.....		
1		Innovación en los procesos de atención a pacientes en Unidades de Emergencia para disminuir las brechas con los estándares de desempeño. U. Biobio	0	1	1	.....	.....	.....		
2	2	Sub Total	0	4	4	0,0	100,0		-100,0	
		Concurso Exploratorio I+D+I MacroFacultad de Ingeniería								
	1	Diseño y eco eficiencia de materiales aislantes basados en fibras naturales residuales para aplicación de edificaciones sustentables. UFRO	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	Diseño de un sensor de corriente no invasivo para detección temprana y en tiempo real de fallas en aisladores de subestaciones y lineas de transmisión. UFRO	0	1	1	.....	.....	.....		
	1	Prototipo de una arquitectura de Big-Data para encontrar asociados espacios-temprales significativas entre las variables interrelacionadas de una cuenca hidrográfica del sur de Chile, Región de La Araucanía	0	1	1	.....	.....	.....		
0	3	Sub Total	0	3	3	0,0	100,0		-100,0	
		Programa de emprendimiento								
1		Concurso universitario de innovación iDEAFactory2030. UFRO	0	1	1	.....	.....	.....		
1		Torneo de Emprendimiento CORFO, Everis - MacroFacultad de Ingeniería.. UFRO	0	0	0	.....	.....	.....		
2	0	Sub Total	0	1	1	.....	.....	.....		
19	26	Total	13	31	44	29,5	70,5		-40,9	

RESUMEN MACRO FACULTAD – PERSPECTIVA DE GÉNERO

Podrían tener Perspectiva de Género		
Si	No	2do Concurso Exploratorio I+D+I
	6	Sub Total
		Concurso Interdisciplinario de I+D Aplicada para Estudiantes de Pre y Postgrado: "Experimentando desde la Ingeniería"
5	6	Sub Total
		Primer Concurso de Pasantias de Investigadores en la Industria Nacional
0	1	Sub Total
		Concurso de Emprendimiento de Base Tecnológica "Desafío Enertech GASCO"
4	4	Sub Total
		Concurso de Emprendimiento de Base Tecnológica "Desafío Enertech GASCO"
6	4	Sub Total
		Proyectos Piloto de Rápida Implementación - PRI
2	2	Sub Total
		Concurso Exploratorio I+D+I MacroFacultad de Ingeniería
0	3	Sub Total
		Programa de emprendimiento
2	0	Sub Total
19	26	Total

ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

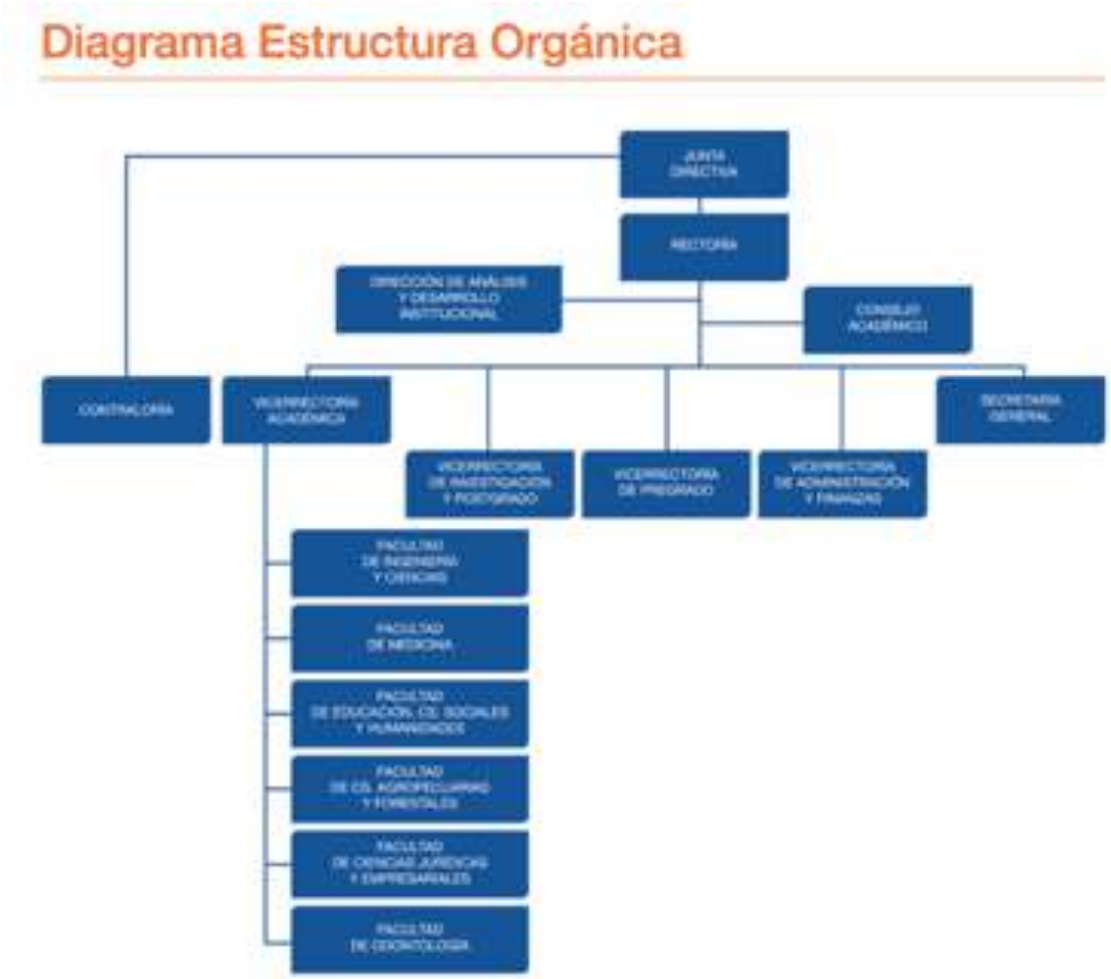
Normas lenguaje inclusivo

Norma	Fecha	Tipo norma	Ambito	Lenguaje inclusivo
Decreto Univeritario 015	20-01-06	CREA LA VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO Y EL CARGO DE VICERRECTOR DE INVES	Universidad de la Frontera	No
Decreto Universitario 395	05-10-04	RECONOCIMIENTO Y BENEFICIOS ECONOMICOS A FUNCIONARIOS NO ACADEMICOS TITULADOS EN	Universidad de la Frontera	No
Decreto Universitario 655	04-12-01	CREA CENTROS DE EXCELENCIA DEPENDIENTES DE FACULTADES	Universidad de la Frontera	No
Ficha de contratación pers		Ficha de datos personales para contratación de personal	Universidad de la Frontera	No
Resolución 546/7010	3-4-17	Modifica Reglamento de Ayuda Financiera de Investigación	Fac. de Ing. y Ciencias	No
Resolución Exenta 0001	03-01-12	Reglamento	Facultades	No
Resolucion exenta 0416	21-03-03	Politica contratacion de academicos	Universidad de la Frontera	No
Resolucion Exenta 0417	21-03-03	Reglamento concursos académicos	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 0422	18-1-11	Manual Procedimiento contratación a honorarios de pers. académicas y no académicas	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 0980	26-1-17	Anexo Aprueba Fondo Educativo Pregrado	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 108	08-01-15	TEXTO REFUNDIDO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL INDUSTRIAL MENCION INFORMATICA Y D	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1093	12-03-14	POLITICA DE PROPIEDAD INTELECTUAL (DERECHO DE AUTOR) E INDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD D	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1104	29-11-93	Reglamento de Funcionamiento de la Comision de Nombramiento Académico	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1296	12-08-03	APOYO A ESTUDIOS DE PREGRADO Y POSTGRADO DE FUNCIONARIOS NO ACADEMICOS	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1399	14-06-18	DEL PROGRAMA DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA INGENIERIA MENCION BIOTECNOLOGIA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1475	26-06-18	RECONOCE NUEVO PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS MENCION MATEMATICA ENTRO EN F	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1592	11-03-16	MODIFICA PROGRAMA MAGISTER EN CIENCIAS MENCION FISICA Y FIJA TEXTO REFUNDIDO DEL MI	Universidad de la Frontera	No
Resolucion Exenta 1686	27-04-20	Ordenanza de carrera académica	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1813	01-07-19	REGLAMENTO DEL PROGRAMA PLAN COMUN DE INGENIERIA CIVIL, APROBADO POR RESOLUCION	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1974	3-5-13	Texto refundido Propuesta Incentivos Buenas Prácticas Docentes	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1991	14-07-08	POLITICA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1992	14-7-08	Politica de Investigación, Desarrollo e Innovación	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 1992	14-07-08	POLITICA DE INVESTIGACION, DESARROLLO E INNOVACION DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 2043	12-07-19	DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL FISICA, APROBADO POR RESOLUCION EXENTA N°4363 DE 20	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 2044	12-07-19	DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL INFORMATICA, APROBADO POR RESOLUCION EXENTA N°377	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 2188	06-08-19	NUEVO REGLAMENTO DE REGIMEN DE ESTUDIOS DE PREGRADO	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 2275	29-04-15	DEL PAN DE ESTUDIOS Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA EN RECURSOS NATURALES Y	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 2287	10-03-20	PROGRAMA DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA.	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 2470	04-10-18	DEL PLAN DE ESTUDIOS Y REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA INGE	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 2664	01-10-19	NUEVO PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA INFORMATICA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 288	12-7-91	Reglamento sobre Prestaciones de Servicio	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 315	13-01-16	MODIFICA PLAN DE ESTUDIOS Y REGLAMENTO DE LA CARRERA INGENIERIA EN CONSTRUCCION, AP	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 3161	06-07-17	POLITICA DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	Universidad de la Frontera	No
Resolución exenta 3273	01-10-19	DE LA CARRERA DE INGENIERIA INFORMATICA, APROBADO POR RESOLUCION EXENTA N°2664 DE 2	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 3280	07-08-12	Normas sobre niveles de actividades academicas	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 3301	25-05-16	POLITICA DE VINCULACION CON EL MEDIO	Universidad de la Frontera	No
Resolucion Exenta 3332	10-08-20	Texto refundido que reglamenta sobre evaluacion academica	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 3418	25-11-2009	Reglamento para contratación de Académicos acogidos al Art. 8 Ley 20.374	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 3810	06-09-17	NUEVO REGLAMENTO DE GENERAL PARA PROGRAMAS DE MAGISTER	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 3834	08-09-17	NUEVO REGLAMENTO DE GENERAL PARA PROGRAMAS DE DOCTORADO DE LA UNIVERSIDAD DE LA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 3930	22-09-17	DEL PLAN DE ESTUDIOS Y REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS MENCION I	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 416	21-03-03	CONTRATACION DE ACADEMICOS EN LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 4179	17-10-17	DEL PROGRAMA DE ESPECIALIDAD EN INGENIERIA DE SOFTWARE	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 4180	17-10-17	PROGRAMA DE MAGISTER EN INGENIERIA INFORMATICA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 4535	25-09-18	MODIFICA PROGRAMA PLAN COMUN DE INGENIERIA CIVIL, APROBADO POR RESOLUCION EXENTA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 480	28-02-18	POLITICA DE INTERNACIONALIZACION	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 481	28-02-18	POLITICA DE COMUNICACION ESTRATEGICA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 4884	19-10-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIOS Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA EN CO	Universidad de la Frontera	No
resolución Exenta 4910	14-12-17	DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 4942	23-8-16	Reglamento de Acreditación del Cuerpor Académico de Postgrado	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 5739	03-12-15	MODIFICA RESOLUCIONEXENTA N°0067 DE 2015 QUE FIJO TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTU	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 582	04-09-18	DEL PROGRAMA DE MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA MENCIÓN BIOTECNOLOGÍA	Universidad de la Frontera	No
Resolucion Exenta 590	19-07-93	Programa de ayuda para perfeccionamiento	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 61	07-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIOS Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE BIOQUIMICA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 6291	21-10-16	DE ESPECIALIDAD EN FISICA MEDICA, APRUEBA PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DEL MISMO	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 6292	21-10-16	TEXTO REFUNDIDO DEL PROGRAMA DE MAGISTER EN FISICA MEDICA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 63	07-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL T	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 67	07-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL AI	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 69	07-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL EL	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 71	07-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL EL	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 73	07-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL M	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 796	26-03-08	POLITICA DE FORMACION PROFESIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 813	3-4-2019	Crea Dirección de Equidad de Género y aprueba Reglamento	Universidad de la Frontera	Si
Resolución Exenta 85	08-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL E	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 87	08-01-15	DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL INDUSTRIAL MENCIO	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 89	08-01-15	DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARREREA DE INGENIERIA CIVIL MECANICA Y DEROG	Universidad de la Frontera	No
Resolución Exenta 93	08-01-15	TEXTO REFUNDIDO DEL PLAN DE ESTUDIO Y REGLAMENTO DE LA CARRERA DE INGENIERIA CIVIL IN	Universidad de la Frontera	No
Resolución Interna 1146/7C10	5-8-17	Aprueba Concurso de Fondo Educativo Pregrado	Fac. de Ing. y Ciencias	No
Resolución 1	03-01-12	APRUEBA NUEVO REGLAMENTO DE FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD DE LA FONTERA Y DEROGA R	Universidad de la Frontera	No

ÁMBITO 4. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES

UNIVERSIDAD

ESTRUCTURA (D.F.L. N°156 y el D.U. N°017 de 2006, pag. web)

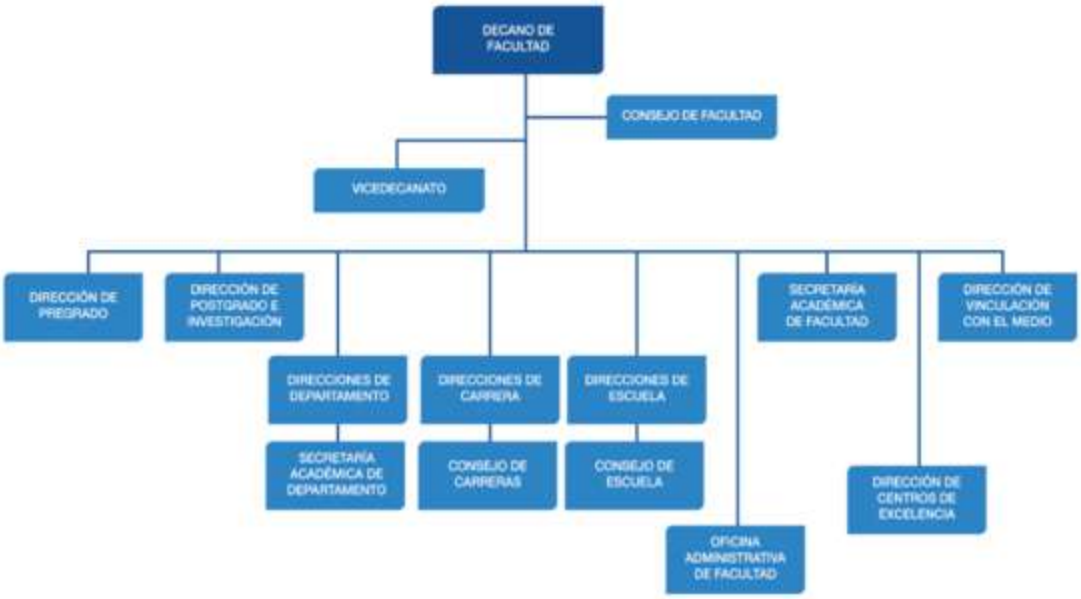


ESTRUCTURA UNIVERSIDAD	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Junta Directiva	3	6	9	33,3	66,7	✖	-33,3	
Rectoría	0	1	1	.....	.....	.....		
Dirección de Análisis y Desarrollo Institucional	1	0	1	.....	.....	.....		
Consejo Académico *	1	6	7	14,3	85,7	✖	-71,4	
Contraloría	0	1	1	.....	.....	.....		
Vicerrectoria Académica	0	1	1	.....	.....	.....		
Secretaría General	0	1	1	.....	.....	.....		
Vicerrectoria de Investigación y Postgrado	0	1	1	.....	.....	.....		
Vicerrectoria de Pregrado	1	0	1	.....	.....	.....		
Vicerrectoria de Administración y Finanzas	0	1	1	.....	.....	.....		
Total	6	18	24	25,0	75,0	✖	-50,0	

* Los Decanos y Decana de Facultades están contabilizados en el Consejo Académico.

FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS (pag web)

ESTRUCTURA



ESTRUCTURA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Decano/a	0	1	1	……	……	……		
Consejo de Facultad*	4	14	18	22,2	77,8	✖ □	-56	
Vicedecanato	1	0	1	……	……	……		
Dirección de Pregrado	0	1	1	……	……	……		
Dirección de Postgrado e Investigación	0	1	1	……	……	……		
Secretaría Académica	0	1	1	……	……	……		
Dirección de Vinculación con el Medio	0	1	1	……	……	……		
Direcciones de Departamento	3	11	14	21,4	78,6	✖ □	-57,1	
Direcciones de Carrera	10	8	18	55,6	44,4	✔ □	11,1	
Direcciones de Escuela	1	0	1	……	……	……		
Dirección de Centros de Excelencia	1	1	2	50,0	50,0	✔ □	0,0	
Oficina Administrativa de Facultad	0	1	1	……	……	……		
Total	20	40	60	33,3	66,7	✖ □	-33,3	

El Consejo de Facultad tiene información parcial (Resolución Exenta Nº 0001 de 2012). Solo se incorporó quienes tienen derecho a voto según Resol. Exenta Nª1

Equipo de Gobierno

	Consejo de Facultad	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
					M	H	Equilibrio		
EQUIPO DE GOBIERNO 2018	Decano/a	0	1	1	……	……	……		
	Vicedecana/o	1	0	1	……	……	……		
	Directores/as	0	4	4	0,0	100,0	✖ □	-100,0	
	Jefes departamentos/as + Esc. Ing. Civil	4	11	15	26,7	73,3	✖ □	-46,7	
	Jefes de carrera	10	8	18	55,6	44,4	✖ □	11,1	
	Subtotal Consejo de Dirección	15	24	39	38,5	61,5	✖ □	-23,1	
	Resto del Equipo	**M**	**H**	**TOTAL**	**ID**			**BG**	**Evaluc. Color**
					M	**H**	**Equilibrio**		
	Dirección de administración y finanzas	0	1	1	……	……	……		
	Subtotal Resto del Equipo	0	1	1	……	……	……		
	Total Equipo de Gobierno	15	25	40	37,5	62,5	25,0	-25,0	

Organos Colegiados (Resolución Exenta Nº 0001 de 2012 página web).

CONSEJO DE FACULTAD Resol. Ex. 1/2012	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Rector	0	1	1	.....	.....	.....		
Vicerrector Académico	0	1	1	.....	.....	.....		
Directores de departamentso y Escuelas	4	11	15	.....	.....	.....		
Miembros art 25 estatuto UFRO	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	
Secretario/a Facultad	0	1	1	.....	.....	.....		
Total	4	14	18	22,2	77,8	✖	-55,6	
Invitados sin derecho a voto								
Equipo de gestión Decanato	1	4	5	20,0	80,0	.....	-60,0	
Representantes de facultad en el Consejo Académico	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I		
Directores/as de Carrera	10	8	18	55,6	44,4	✔	11,1	
Presidente/a Centro de Estudiantes Facutad	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I		
Total	11	12	23	47,8	52,2	✔	-4,3	
Total	15	26	41	36,6	63,4	✖	-26,8	

Equipo de Gestión del Decano de la Facultad de Ingeniería y Ciencias (Resol. Ex. 1/2012 página web)

GESTIÓN APOYO AL DECANO Resol. Ex. 1/2012	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Vicedecanato	0	1	1	.....	.....	.....		
Secretario/a Facultad	1	0	1	.....	.....	.....		
Director/a de Pregrado	0	1	1	.....	.....	.....		
Director/a de Postgrado e Investigación	0	1	1	.....	.....	.....		
Oficina Administrativa	0	1	1	.....	.....	.....		
Total	1	4	5	20,0	80,0	.....	-60,0	

Consejo de Facultad	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Decano/a	0	1	1	.....	.....	.....		
Vicedecana/o	1	0	1	.....	.....	.....		
Directores/as	0	4	4	0,0	100,0	✖	-100,0	
Jefes departamentos/as + Esc. Ing. Civil	4	11	15	26,7	73,3	✖	-46,7	
Jefes de carrera	10	8	18	55,6	44,4	✖	11,1	
Dirección de administración y finanzas	0	1	1	.....	.....	.....		
CENTROS DE EXCELENCIA								
Total Centros de Excelencia	1	1	2	50,0	50,0	✖	0,0	
CENTROS DE FACULTAD								
Total Centros de Facultad	0	5	5	0,0	100,0	✖	-100,0	
Total Centros	16	31	47	34,0	66,0	✖	-31,9	

Representatividad en Unidades Estratégicas	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Decano/a	0	1	1	.....	.....	.....		
Consejo de Facultad*	4	14	18					
Vicedecana/o	1	0	1	.....	.....	.....		
Directores/as	0	4	4	0,0	100,0	✖	-100,0	
Jefes departamentos/as + Esc. Ing. Civil	4	11	15	26,7	73,3	✖	-46,7	
Jefes de carrera	10	8	18	55,6	44,4	✔	11,1	
Dirección de Centros de Excelencia	1	1	2	50,0	50,0	✔	0,0	
Dirección de Centros de Facultad	0	5	5	0,0	100,0	✖	-100,0	
Subtotal Consejo de Dirección	20	44	64	31,3	68,8	✖	-37,5	
Subtotal sin consejo facultad	16	30	46	34,8	65,2	✖	-30,4	
Resto del Equipo	**M**	**H**	**TOTAL**	**ID**			**BG**	**Evaluc. Color**
				M	**H**	**Equilibrio**		
Dirección de administración y finanzas	0	1	1	.....	.....	.....		
Subtotal Resto del Equipo	0	1	1	.....	.....	.....		
Total Equipo de Gobierno	20	45	65	30,8	69,2	38,5	-38,5	
Total Equipo de Gobierno	16	31	47	34,0	66,0	31,9	-31,9	

DEPARTAMENTOS + DECANATO

RESUMEN FACULTAD

Resumen Facultad	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	35	107	142	24,6	75,4	✖	-50,7	
No académicos	86	136	222	38,7	61,3	✖	-22,5	
Total	121	243	364	33,2	66,8	✖	-33,5	

Resumen Facultad	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	7	16	23	30,4	69,6	✖	-39,1	
Profesor titular adj	1	5	6	16,7	83,3	...	-66,7	
Profesor asociado	11	40	51	21,6	78,4	✖	-56,9	
Profesor asociado adj	0	2	2	0,0	100,0	✖	-100,0	
Profesor asistente	9	12	21	42,9	57,1	✖	-14,3	
Profesor asistente adj	2	4	6	33,3	66,7	...	-33,3	
Profesor práctica	5	28	33	15,2	84,8	✖	-69,7	
Sub total	35	107	142	24,6	75,4	✖	-50,7	
No Académicos								
Decano	0	1	1	0,0	100,0			
Profesional docente	17	53	70	24,3	75,7	✖	-51,4	
Profesional	18	13	31	58,1	41,9	✖	16,1	
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesional lab. Teledetec	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesional OVDAS	5	21	26	19,2	80,8	✖	-61,5	
Instructor adjunto	0	1	1	0,0	100,0	...		
Técnico	1	3	4	25,0	75,0	✖	-50,0	
Técnico A	0	6	6	0,0	100,0	✖	-100,0	
Técnico B	0	4	4	0,0	100,0	✖	-100,0	
Administrativo	33	6	39	84,6	15,4	✖	69,2	
Auxiliar	12	25	37	32,4	67,6	✖	-35,1	
Chofer	0	1	1	0,0	100,0	...		
Sub total	0	136	222	38,7	61,3	✖	-22,5	
Total	121	243	364	33,2	66,8	✖	-33,5	

DECANATO

Decanato	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	0	0	0,0	0,0	0		
No académicos	32	16	48	66,7	33,3	✗	33,3	
Total	32	16	48	66,7	33,3	✗	33,3	

Decanato	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Decano	0	1	1	0,0	100,0		-100,0	
Profesionales	14	6	20	70,0	30,0	✗	40,0	
Técnico A	0	1	1	0,0	100,0	✗	-100,0	
Administrativo	17	1	18	94,4	5,6	✗	88,9	
Auxiliar	1	6	7	14,3	85,7	✗	-71,4	
Chofer	0	1	1	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	32	16	48	66,7	33,3	✗	33,3	

DEPARTAMENTO CCI

Departamento CCI	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	1	6	17	5,9	35,3	✗	-29,4	
No académicos	3	11	4	75,0	275,0	✓	-200,0	
Total	4	17	21	19,0	81,0	✗	-61,9	

Departamento CCI	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asociado	1	0	1	100,0	0,0	...		
Profesor práctica	0	5	5	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	1	6	7	14,3	85,7	✗	-71,4	
No Académicos								
Profesional docente	1	9	10	10,0	90,0	✗	-80,0	
Tecnico B	0	1	1	0,0	100,0			
Instructor adjuto	0	1	1	0,0	100,0			
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0			
Auxiliar	1	0	1	100,0	0,0			
Sub total	3	11	14	21,4	78,6	✓		
Total	4	17	21	19,0	81,0	✗		

DEPARTAMENTO CF

Departamento CF	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	21	21	0,0	100,0	✗	-100,0	
No académicos	10	33	43	23,3	76,7	✗	-53,5	
Total	10	54	64	15,6	84,4	✗	-68,8	

Departamento CF	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	3	3	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor titular adj	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asociado	0	8	8	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asociado adj	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asistente	0	1	1	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asistente adj	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor práctica	0	5	5	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	0	21	21	0,0	100,0	✗	-100,0	
No Académicos								
Profesional docente	1	6	7	14,3	85,7	✗	-71,4	
Profesional lab. Teledetec	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesional lab. Teledetec. Sat.	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesional OVDAS	5	21	26	19,2	80,8	✗	-61,5	
Técnico A	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	4	1	5	80,0	20,0	✗	60,0	
Auxiliar	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	10	33	43	23,3	76,7	✗	-53,5	
Total	10	54	64	15,6	84,4	✗	-68,8	

DEPARTAMENTO CQRN

Departamento CQRN	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	9	11	20	45,0	55,0	✓	-10,0	
No académicos	7	12	19	36,8	63,2	✗	-26,3	
Total	16	23	39	41,0	59,0	✓	-17,9	

Departamento CQRN	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	2	4	6	33,3	66,7	✗	-33,3	
Profesor asociado	4	5	9	44,4	55,6	✓	-11,1	
Profesor asistente	2	0	2	100,0	0,0	...		
Profesor asistente adj	1	1	2	50,0	50,0	✓	0,0	
Profesor práctica	0	1	1	0,0	100,0	...		
Sub total	9	11	20	45,0	55,0	✓	-10,0	
No Académicos								
Profesional docente	3	3	6	50,0	50,0	✓	0,0	
Profesional	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Técnico	1	2	3	33,3	66,7	✗	-33,3	
Técnico B	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	2	4	6	33,3	66,7	✗	-33,3	
Sub total	7	12	19	36,8	63,2	✗	-26,3	
Total	16	23	39	41,0	59,0	✓	-17,9	

DEPARTAMENTO IE

Departamento IE	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	2	17	19	10,5	89,5	✗	-78,9	
No académicos	5	11	16	31,3	68,8	✗	-37,5	
Total	7	28	35	20,0	80,0	✗	-60,0	

Departamento CQRN	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	1	0	1	100,0	0,0	...		
Profesor asociado	0	10	10	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asistente	1	4	5	20,0	80,0	...	-60,0	
Profesor asistente adj	0	2	2	0,0	100,0	✓	-100,0	
Profesor práctica	0	1	1	0,0	100,0	...	-100,0	
Sub total	2	17	19	10,5	89,5	✓	-78,9	
No Académicos								
Profesional docente	2	5	7	28,6	71,4	✓	-42,9	
Profesional	0	1	1	0,0	100,0	...		
Técnico A	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	2	3	5	40,0	60,0	✓	-20,0	
Sub total	5	11	16	31,3	68,8	✗	-37,5	
Total	7	28	35	20,0	80,0	✗	-60,0	

DEPARTAMENTO IIS

Departamento IIS	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	4	3	7	57,1	42,9	✓	14,3	
No académicos	3	3	6	50,0	50,0	✗	0,0	
Total	7	6	13	53,8	46,2	✗	7,7	

Departamento ISS	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor asociado	1	1	2	50,0	50,0	✓	0,0	
Profesor asistente	3	1	4	75,0	25,0	✗	50,0	
Profesor práctica	0	1	1	0,0	100,0	...		
Sub total	4	3	7	57,1	42,9	✓	14,3	
No Académicos								
Profesional docente	1	1	2	50,0	50,0	✓	0,0	
Técnico B	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	1	1	2	50,0	50,0	✓	0,0	
Sub total	3	3	6	50,0	50,0	✓	0,0	
Total	7	6	13	53,8	46,2	✓	7,7	

DEPARTAMENTO IMat

Departamento IMat	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	6	6	0,0	100,0	✗	-100,0	
No académicos	1	1	2	50,0	50,0	✗	0,0	
Total	1	7	8	12,5	87,5	✗	-75,0	

Departamento IMat	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor titular adj	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asociado	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asistente	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	0	6	6	0,0	100,0	✗	-100,0	
No Académicos								
Profesional docente	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Sub total	1	1	2	50,0	50,0	✓	0,0	
Total	1	7	8	12,5	87,5	✓	-75,0	

DEPARTAMENTO IMec

Departamento IMec	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	6	6	0,0	100,0	✗	-100,0	
No académicos	2	15	17	11,8	88,2	✗	-76,5	
Total	2	21	23	8,7	91,3	✗	-82,6	

Departamento IMec	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor asociado	0	4	4	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asistente	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	0	6	6	0,0	100,0	✗	-100,0	
No Académicos								
Profesional docente	1	10	11	9,1	90,9	✓	-81,8	
Técnico A	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	0	3	3	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	2	15	17	11,8	88,2	✗	-76,5	
Total	2	21	23	8,7	91,3	✗	-82,6	

DEPARTAMENTO IOC

Departamento IOC	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	2	8	10	20,0	80,0	✗	-60,0	
No académicos	7	18	25	28,0	72,0	✗	-44,0	
Total	9	26	35	25,7	74,3	✗	-48,6	

Departamento IOC	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asociado	1	2	3	33,3	66,7	✗	-33,3	
Profesor asistente	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asistente adj	1	0	1	100,0	0,0	...		
Profesor práctica	0	4	4	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	2	8	10	20,0	80,0	✗	-60,0	
No Académicos								
Profesional docente	3	10	13	23,1	76,9	✗	-53,8	
Profesional	1	0	1	100,0	0,0	...		
Técnico	0	1	1	0,0	100,0	...		
Técnico B	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	3	4	7	42,9	57,1	✓	-14,3	
Auxiliar	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	7	18	25	28,0	72,0	✗	-44,0	
Total	9	26	35	25,7	74,3	✗	-48,6	

DEPARTAMENTO IQ

Departamento IQ	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	7	10	17	41,2	58,8	✓	-17,6	
No académicos	4	6	10	40,0	60,0	✓	-20,0	
Total	11	16	27	40,7	59,3	✓	-18,5	

Departamento IQ	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	3	1	4	75,0	25,0	✗	50,0	
Profesor asociado	2	6	8	25,0	75,0	✗	-50,0	
Profesor asistente	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	
Profesor práctica	0	3	3	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	7	10	17	41,2	58,8	✓	-17,6	
No Académicos							0,0	
Profesional docente	2	1	3	66,7	33,3	✗	33,3	
Profesional	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	1	3	4	25,0	75,0	✗	-50,0	
Sub total	4	6	10	40,0	60,0	✓	-20,0	
Total	11	16	27	40,7	59,3	✓	-18,5	

DEPARTAMENTO ME

Departamento ME	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	8	18	26	30,8	69,2	✗	-38,5	
No académicos	9	9	18	50,0	50,0	✓	0,0	
Total	17	27	44	38,6	61,4	✗	-22,7	

Departamento ME	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	1	4	5	20,0	80,0	✗	-60,0	
Profesor asociado	2	2	4	50,0	50,0	✓	0,0	
Profesor asistente	1	2	3	33,3	66,7	✗	-33,3	
Profesor titular adj	1	3	4	25,0	75,0	✗	-50,0	
Profesor práctica	3	7	10	30,0	70,0	✗	-40,0	
Sub total	8	18	26	30,8	69,2	✗	-38,5	
No Académicos								
Profesional docente	3	7	10	30,0	70,0	✗	-40,0	
Profesional	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Administrativo	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	
Auxiliar	4	0	4	100,0	0,0	✗	100,0	
Sub total	9	9	18	50,0	50,0	✓	0,0	
Total	17	27	44	38,6	61,4	✗	-22,7	

ESCUELA II

Escuela II	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos						✗	0,0	
No académicos	3	0	3	100,0	0,0	✗	100,0	
Total	3	0	3	100,0	0,0	✗	100,0	

Escuela II	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular								
Profesor asociado								
Profesor asistente								
Profesor titular adj								
Profesor práctica								
Sub total	0	0	0	0,0	0,0			
No Académicos								
Profesional docente								
Profesional	3		3	100,0	0,0	✗	100,0	
Administrativo								
Auxiliar								
Sub total	3	0	3	100,0	0,0	✗	100,0	
Total	3	0	3	100,0	0,0	✗	100,0	

CENTRO DE EXCELENCIA BIOTECNOLOGÍA

Centro de Excelencia Biotecnológica	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	2	1	3	66,7	33,3	✖	33,3	
No académicos								
Total	2	1	3	66,7	33,3	✖	33,3	

Centro de Excelencia Biotecnológica	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular								
Profesor asociado								
Profesor asistente								
Profesor titular adj								
Profesor práctica	2	1	3	66,7	33,3	✖	33,3	
Sub total	2	1	3	66,7	33,3	✖	33,3	
No Académicos								
Profesional docente								
Profesional								
Administrativo								
Auxiliar								
Sub total								
Total	2	1	3	66,7	33,3	✖	33,3	

CENTRO DE EXCELENCIA EN MODELACIÓN Y COMPUTACIÓN CIENTÍFICA

Centro de Excelencia en Modelación y Computación Científica	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
No académicos	0	1	1	0,0	0,0			
Total	0	1	1	0,0	100,0			

Centro de Excelencia en Modelación y Computación Científica	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular								
Profesor asociado								
Profesor asistente								
Profesor titular adj								
Profesor práctica								
Sub total								
No Académicos								
Profesional docente								
Profesional								
Administrativo								
Auxiliar		1	1	0,0	100,0	✖	-100,0	
Sub total	0	1	1	0,0	100,0	✖	-100,0	
Total	0	1	1	0,0	100,0	✖	-100,0	

CARRERAS

Tabla construida a partir de archivo T17 (31.05.2019) para informe, proporcionado por la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de La Frontera

Docentes

Docentes Carreras Titulares, contrata, honorarios, ad´honorem	AÑO	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
					M	H	Equilibrio		
Bioquímica (3073)	2019	9	11	20	45,0	55,0	✔	-10,0	
	2018	12	21	33	36,4	63,6	✘	-27,3	
	2017	12	24	36	33,3	66,7	✘	-33,3	
	2016	14	27	41	34,1	65,9	✘	-31,7	
Ingeniería Civil (3094)	2019	14	37	51	27,5	72,5	✘	-45,1	
	2018	24	49	73	32,9	67,1	✘	-34,2	
	2017	24	47	71	33,8	66,2	✘	-32,4	
	2016	18	29	47	38,3	61,7	✘	-23,4	
Ingeniería Civil en Biotecnología (3090)	2019	12	38	50	24,0	76,0	✘	-52,0	
	2018	23	51	74	31,1	68,9	✘	-37,8	
	2017	22	37	59	37,3	62,7	✘	-25,4	
	2016	9	46	55	16,4	83,6	✘	-67,3	
Ingeniería Civil Electrónica (3012)	2019	8	41	49	16,3	83,7	✘	-67,3	
	2018	18	62	80	22,5	77,5	✘	-55,0	
	2017	19	51	70	27,1	72,9	✘	-45,7	
	2016	15	46	61	24,6	75,4	✘	-50,8	
Ingeniería Civil Eléctrica (3077)	2019	10	43	53	18,9	81,1	✘	-62,3	
	2018	17	73	90	18,9	81,1	✘	-62,2	
	2017	23	60	83	27,7	72,3	✘	-44,6	
	2016	19	59	78	24,4	75,6	✘	-51,3	
Ingeniería Civil Física (3093)	2019	5	10	15	33,3	66,7	✘	-33,3	
	2018	7	33	40	17,5	82,5	✘	-65,0	
	2017	8	28	36	22,2	77,8	✘	-55,6	
	2016	4	22	26	15,4	84,6	✘	-69,2	
Ingeniería Civil Informática (3095)	2019	9	36	45	20,0	80,0	✘	-60,0	
	2018	19	52	71	26,8	73,2	✘	-46,5	
	2017	47	36	83	56,6	43,4	✔	13,3	
	2016	14	37	51	27,5	72,5	✘	-45,1	
Ingeniería Civil Mecánica (3096)	2019	10	45	55	18,2	81,8	✘	-63,6	
	2018	18	67	85	21,2	78,8	✘	-57,6	
	2017	20	55	75	26,7	73,3	✘	-46,7	
	2016	15	53	68	22,1	77,9	✘	-55,9	
Ingeniería Civil Telemática (3074)	2019	10	32	42	23,8	76,2	✘	-52,4	
	2018	19	42	61	31,1	68,9	✘	-37,7	
	2017	18	44	62	29,0	71,0	✘	-41,9	
	2016	19	36	55	34,5	65,5	✘	-30,9	
Ingeniería Civil Matemática (3078)	2019	7	30	37	18,9	81,1	✘	-62,2	
	2018	16	46	62	25,8	74,2	✘	-48,4	
	2017	15	37	52	28,8	71,2	✘	-42,3	
	2016	14	36	50	28,0	72,0	✘	-44,0	
Ingeniería Civil Química (3038)	2019	12	34	46	26,1	73,9	✘	-47,8	
	2018	17	49	66	25,8	74,2	✘	-48,5	
	2017	18	35	53	34,0	66,0	✘	-32,1	
	2016	6	19	25	24,0	76,0	✘	-52,0	
Ingeniería Civil Industrial Mención Bioprocesos (3080)	2019	18	40	58	31,0	69,0	✘	-37,9	
	2018	30	67	97	30,9	69,1	✘	-38,1	
	2017	36	61	97	37,1	62,9	✘	-25,8	
	2016	27	65	92	29,3	70,7	✘	-41,3	
Ingeniería Civil Industrial Mención Informática (3002)	2019	15	46	61	24,6	75,4	✘	-50,8	
	2018	29	62	91	31,9	68,1	✘	-36,3	
	2017	32	63	95	33,7	66,3	✘	-32,6	
	2016	32	76	108	29,6	70,4	✘	-40,7	
Ingeniería Civil Industrial Mención Mecánica (3075)	2019	16	41	57	28,1	71,9	✘	-43,9	
	2018	27	77	104	26,0	74,0	✘	-48,1	
	2017	29	68	97	29,9	70,1	✘	-40,2	
	2016	26	62	88	29,5	70,5	✘	-40,9	
Ingeniería en Construcción (3007)	2019	4	23	27	14,8	85,2	✘	-70,4	
	2018	6	27	33	18,2	81,8	✘	-63,6	
	2017	6	35	41	14,6	85,4	✘	-70,7	
	2016	7	28	35	20,0	80,0	✘	-60,0	
Ingeniería Informática (3086)	2019	3	18	21	14,3	85,7	✘	-71,4	
	2018	9	23	32	28,1	71,9	✘	-43,8	
	2017	8	27	35	22,9	77,1	✘	-54,3	
	2016	8	30	38	21,1	78,9	✘	-57,9	
Plan Común Ingeniería Civil (3076)	2019	11	32	43	25,6	74,4	✘	-48,8	
	2018	20	46	66	30,3	69,7	✘	-39,4	
	2017	22	43	65	33,8	66,2	✘	-32,3	
	2016	18	33	51	35,3	64,7	✘	-29,4	

CENTROS DE EXCELENCIA Y DE FACULTAD

DIRECCIÓN

CENTROS DE EXCELENCIA Dirección	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Modelación y Computación Científica	0	1	1	.....	.....	.....	.....	
Investigación Biotecnología Aplicada al Med	1	0	1	.....	.....	.....	.....	
Subtotal Centros de Excelencia	1	1	2	50,0	50,0	✔	0,0	
CENTROS DE FACULTAD Dirección	**M**	**H**	**TOTAL**	**ID**			**BG**	**Evaluc. Color**
				M	**H**	**Equilibrio**		
Centro de Gestión y Tecnología del Agua	0	1	1	.....	.....	.....	.....	
Centro de Física e Ingeniería en Medicina	0	1	1	.....	.....	.....	.....	
Centro de Estudios de Ingeniería de SOFTWA	0	1	1	.....	.....	.....	.....	
Centro de Geometría en la Frontera	0	1	1	.....	.....	.....	.....	
Centro de Apoyo Matemático y Vinculación	0	1	1	.....	.....	.....	.....	
Subtotal Centros de Facultad	0	5	5	0,0	100,0	✖	-100,0	
Total Centros	1	6	7	14,3	85,7	✖	-71,4	

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

CENTROS DE EXCELENCIA	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Modelación y Computación Científica	2	4	6	33,3	66,7	✖	-33,3	
Investigación Biotecnología Aplicada al	6	7	13	46,2	53,8	✔	-7,7	
Subtotal Centros de Excelencia	8	11	19	42,1	57,9	✔	-15,8	
CENTROS DE FACULTAD	**M**	**H**	**TOTAL**	**ID**			**BG**	**Evaluc. Color**
				M	**H**	**Equilibrio**		
Centro de Gestión y Tecnología del Agua	6	1	7	85,7	14,3	✖	71,4	
Centro de Física e Ingeniería en Medicina	1	12	13	7,7	92,3	✖	-84,6	
Centro de Estudios de Ingeniería de	3	8	11	27,3	72,7	✖	-45,4	
Centro de Geometría en la Frontera	2	8	10	20,0	80,0	✖	-60,0	
Centro de Apoyo Matemático y Vinculación	0	4	4	0,0	100	✖	-100	
Subtotal Centros de Facultad	12	33	45	26,7	73,3	✖	-46,7	
Total Centros	20	44	64	31,3	68,8	✖	-37,5	

POST GRADOS (la construcción de las siguientes tablas es apartir de la información de las páginas web)

MAGÍSTER

Magister en Dirección	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Ciencias mención Física	0	1	1	.....	.....	.....		
Física Médica	1	0	1	.....	.....	.....		
Ciencias de la Ingeniería mención Biotecnología	1	0	1	.....	.....	.....		
Sistemas de Gestión Integral de la Calidad	0	1	1	.....	.....	.....		
Ingeniería Informática	0	1	1	.....	.....	.....		
Total	2	3	5	40,0	60,0		-20,0	

DOCENTES

DOCENTES MAGÍSTER EN CIENCIAS MENCIÓN FÍSICA

Magister en Ciencias Mención Fisica	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo del progama	1	8	9	11	89	.....	-78	
Profesores colaboradores	1	7	8	13	88		-75	
Profesores visitantes	0	8	8	0	100		-100	
Total	2	23	25	8	92		-84	

DOCENTES MAGÍSTER EN FÍSICA MÉDICA

Magíster en Física Médica	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo del progama	2	5	7	28,6	71,4	……	-42,9	
Profesores colaboradores	1	5	6	16,7	83,3	……	-66,7	
Profesores visitantes	4	10	14	28,6	71,4		-42,9	
Total	7	20	27	25,9	74,1		-48,1	

DOCENTES MAGÍSTER EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD

Magíster en Sistemas de Gestión Integral de la Calidad	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo del progama	4	4	8	50,0	50,0	……	0,0	
Profesores colaboradores	3	3	6	50,0	50,0	……	0,0	
Profesores visitantes	2	5	7	28,6	71,4		-42,9	
Total	9	12	21	42,9	57,1		-14,3	

DOCENTES MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA MENCIÓN BIOTECNOLOGÍA

Magíster en Ciencias de la Ingeniería Mención Biotecnología	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo del progama	8	7	15	53,3	46,7	……	6,7	
Profesores colaboradores	0	1	1	0,0	100,0	……	-100,0	
Profesores visitantes								
Total	8	8	16	50,0	50,0		0,0	

DOCENTES MAGÍSTER EN INGENIERÍA INFORMÁTICA

Magíster en Ingeniería Informática	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo y colaboradores	2	10	12	16,7	83,3	……	-66,7	
Profesores visitantes	1	5	6	16,7	83,3	……	-66,7	
Total	3	15	18	16,7	83,3		-66,7	

DOCTORADOS

Resumen Dirección

Doctorados en Dirección	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Ciencias de Recursos Naturales	0	1	1	……	……	……		
Ciencias Mención Matemática	1	0	1	……	……	……		
Ciencias de la Ingeniería Mención Bioprocesos	0	1	1	……	……	……		
Total Equipo de Gobierno	1	2	3	33,3	66,7	33,3	-33,3	

DOCENTES
DOCTORADO EN CIENCIAS DE RECURSOS NATURALES

Doctorado en Ciencias de Recursos Naturales	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo del progama	13	16	29	44,8	55,2	……	-10,3	
Profesores colaboradores	6	10	16	37,5	62,5	……	-25,0	
Total	19	26	45	42,2	57,8		-15,6	

DOCTORADO EN CIENCIAS MENCIÓN MATEMÁTICA

Doctorado en Ciencias Mención Matemática	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo	2	8	10	20,0	80,0	……	-60,0	
Profesores colaboradores	3	5	8	37,5	62,5		-25,0	
Profesores visitantes	4	5	9	44,4	55,6	……	-11,1	
Total	9	18	27	33,3	66,7		-33,3	

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA EN MENCIÓN BIOPROCESOS

Doctorado en Ciencias de la Ingeniería en mención Bioprocesos	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo	6	6	12	50,0	50,0	……	0,0	
Profesores colaboradores	2	2	4	50,0	50,0		0,0	
Profesores visitantes								
Total	8	8	16	50,0	50,0		0,0	

ESPECIALIDADES

DOCENTES

ESPECIALIDAD EN INGENIERÍA DE SOFTWARE

Especialidad en Ingeniería de software	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo	2	5	7	28,6	71,4	……	-42,9	
Profesores colaboradores								
Profesores visitantes	1	3	4	25,0	75,0	……	-50,0	
Total	3	8	11	27,3	72,7		-45,5	

ESPECIALIDAD EN FÍSICA MÉDICA

Especialidad en Física Médica	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Profesores del núcleo	2	5	7	28,6	71,4	……	-42,9	
Profesores colaboradores								
Profesores visitantes	1	3	4	25,0	75,0	……	-50,0	
Total	3	8	11	27,3	72,7		-45,5	

ESTUDIANTES POR CARRERAS

Las tablas construídas son a base de información contenida en el "Informe resultados académicos FICA según género" de la Vicerrectoría de Pregrado, elaborado por la Unidad de Estudios y Análisis del Pregrado.

Ingreso primer año

Estudiantes Facultad. 1er año	2019	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
					M	H	Equilibrio		
Bioquímica (3073)		23	13	36	64,0	36,0	✗	28,0	
Ingeniería Civil (3094)		16	38	54	30,0	70,0	✗	-40,0	
Ingeniería Civil Ambiental		13	7	20	65,0	35,0	✗	30,0	
Ingeniería Civil en Biotecnología (3090)		13	9	22	59,0	41,0	✓	18,0	
Ingeniería Civil Electrónica (3012)		1	32	33	3,0	97,0	✗	-94,0	
Ingeniería Civil Eléctrica (3077)		3	50	53	6,0	94,0	✗	-88,0	
Ingeniería Civil Informática (3095)		4	34	38	11,0	89,0	✗	-78,0	
Ingeniería Civil Mecánica (3096)		4	48	52	8,0	92,0	✗	-84,0	
Ingeniería Civil Telemática (3074)		0	10	10	0,0	100,0	✗	-100,0	
Ingeniería Civil Matemática (3078)		5	11	16	31,0	69,0	✗	-38,0	
Ingeniería Civil Química (3038)		24	23	47	51,0	49,0	✓	2,0	
Ingeniería Civil Industrial Mención Bioprocesos (3080)		27	26	53	51,0	49,0	✓	2,0	
Ingeniería Civil Industrial Mención Informática (3002)		7	52	59	12,0	88,0	✗	-76,0	
Ingeniería Civil Industrial Mención Mecánica (3075)		6	30	36	17,0	83,0	✗	-66,0	
Ingeniería en Construcción (3007)		16	54	70	23,0	77,0	✗	-54,0	
Ingeniería Informática (3086)		3	35	38	8,0	92,0	✗	-84,0	
Plan Común Ingeniería Civil (3076)		28	81	109	26,0	74,0	✗	-48,0	
Total estudiantes 1er año		194	552	746	26,1	73,9	✗	-47,9	

Resúmen de ingreso primer año (2016-2019)

Estudiantes Facultad. 1er año	año	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
					M	H	Equilibrio		
Total estudiantes 1er año 2019	2019	325	1129	1454	22,4	77,6	✗	-55,2	
Total estudiantes 1er año 2018	2018	364	1177	1541	23,6	76,4	✗	-52,8	
Total estudiantes 1er año 2017	2017	199	617	816	24,4	75,6	✗	-51,2	
Total estudiantes 1er año 2016	2016	340	1072	1412	24,1	75,9	✗	-51,9	

Carreras equilibradas ingreso primer año

Estudiantes Facultad. 1er año	año	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
					M	H	Equilibrio		
Ingeniería Civil Ambiental	2019	13	7	20	65,0	35,0	✗	30,0	
	2018	10	13	23	44,0	56,0	✓	-12,0	
	2017	13	13	26	50,0	50,0	✓	0,0	
	2016	13	18	31	42,0	58,0	✓	-16,0	
Estudiantes Facultad. 1er año	año	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
					M	H	Equilibrio		
Ingeniería Civil Química (3038)	2019	24	23	47	51,0	49,0	✓	2,0	
	2018	18	26	44	41,0	59,0	✓	-18,0	
	2017	19	22	41	46,0	54,0	✓	-8,0	
	2016	19	22	41	46,0	54,0	✓	-8,0	
Estudiantes Facultad. 1er año	año	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
					M	H	Equilibrio		
Ingeniería Civil Industrial Mención Bioprocesos (3080)	2019	27	26	53	51,0	49,0	✓	2,0	
	2018	20	23	43	47,0	53,0	✓	-6,0	
	2017	25	26	51	49,0	51,0	✓	-2,0	
	2016	31	26	57	54,0	46,0	✓	8,0	

Ingreso primer año (2016-2019)

Estudiantes Facultad. 1er año	año	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
					M	H	Equilibrio		
Bioquímica (3073)	2019	23	13	36	64,0	36,0	✗	28,0	
	2018	19	15	34	56,0	44,0	✓	12,0	
	2017	12	21	33	36,0	64,0	✗	-28,0	
	2016	21	17	38	55,0	45,0	✓	10,0	
Ingeniería Civil (3094)	2019	16	38	54	30,0	70,0	✗	-40,0	
	2018	9	47	56	16,0	84,0	✗	-68,0	
	2017	23	35	58	40,0	60,0	✓	-20,0	
	2016	16	43	59	27,0	73,0	✗	-46,0	
Ingeniería Civil Ambiental	2019	13	7	20	65,0	35,0	✗	30,0	
	2018	10	13	23	44,0	56,0	✓	-12,0	
	2017	13	13	26	50,0	50,0	✓	0,0	
	2016	13	18	31	42,0	58,0	✓	-16,0	
Ingeniería Civil en Biotecnología (3090)	2019	13	9	22	59,0	41,0	✓	18,0	
	2018	16	6	22	73,0	27,0	✗	46,0	
	2017	13	8	21	62,0	38,0	✗	24,0	
	2016	8	11	19	42,0	58,0	✗	-16,0	
Ingeniería Civil Electrónica (3012)	2019	1	32	33	3,0	97,0	✗	-94,0	
	2018	1	35	36	3,0	97,0	✗	-94,0	
	2017	2	35	37	5,0	95,0	✗	-90,0	
	2016	2	36	38	5,0	95,0	✗	-90,0	
Ingeniería Civil Eléctrica (3077)	2019	3	50	53	6,0	94,0	✗	-88,0	
	2018	5	44	49	10,0	90,0	✗	-80,0	
	2017	1	47	48	2,0	98,0	✗	-96,0	
	2016	4	48	52	8,0	92,0	✗	-84,0	
Ingeniería Civil Informática (3095)	2019	6	47	53	11,0	89,0	✗	-78,0	
	2018	5	48	53	9,0	91,0	✗	-82,0	
	2017	1	45	46	2,0	98,0	✗	-96,0	
	2016	2	42	44	5,0	95,0	✗	-90,0	
Ingeniería Civil Mecánica (3096)	2019	4	48	52	8,0	92,0	✗	-84,0	
	2018	1	57	58	2,0	98,0	✗	-96,0	
	2017	5	51	56	9,0	91,0	✗	-82,0	
	2016	4	54	58	7,0	93,0	✗	-86,0	
Ingeniería Civil Telemática (3074)	2019	0	10	10	0,0	100,0	✗	-100,0	
	2018	0	19	19	0,0	100,0	✗	-100,0	
	2017	3	18	21	14,0	86,0	✗	-72,0	
	2016	3	18	21	14,0	86,0	✗	-72,0	
Ingeniería Civil Matemática (3078)	2019	5	11	16	31,0	69,0	✗	-38,0	
	2018	9	10	19	47,0	53,0	✓	-6,0	
	2017	7	20	27	26,0	74,0	✗	-48,0	
	2016	6	5	11	55,0	45,0	✗	10,0	
Ingeniería Civil Química (3038)	2019	24	23	47	51,0	49,0	✓	2,0	
	2018	18	26	44	41,0	59,0	✓	-18,0	
	2017	19	22	41	46,0	54,0	✓	-8,0	
	2016	19	22	41	46,0	54,0	✓	-8,0	
Ingeniería Civil Industrial Mención Bioprocesos (3080)	2019	27	26	53	51,0	49,0	✓	2,0	
	2018	20	23	43	47,0	53,0	✓	-6,0	
	2017	25	26	51	49,0	51,0	✓	-2,0	
	2016	31	26	57	54,0	46,0	✓	8,0	
Ingeniería Civil Industrial Mención Informática (3002)	2019	7	52	59	12,0	88,0	✗	-76,0	
	2018	14	46	60	23,0	77,0	✗	-54,0	
	2017	17	54	71	24,0	76,0	✗	-52,0	
	2016	15	49	64	23,0	77,0	✗	-54,0	
Ingeniería Civil Industrial Mención Mecánica (3075)	2019	6	30	36	17,0	83,0	✗	-66,0	
	2018	4	47	51	8,0	92,0	✗	-84,0	
	2017	8	50	58	14,0	86,0	✗	-72,0	
	2016	15	44	59	25,0	75,0	✗	-50,0	
Ingeniería en Construcción (3007)	2019	16	54	70	23,0	77,0	✗	-54,0	
	2018	16	53	69	23,0	77,0	✗	-54,0	
	2017	15	60	75	20,0	80,0	✗	-60,0	
	2016	12	60	72	17,0	83,0	✗	-66,0	
Ingeniería Informática (3086)	2019	3	35	38	8,0	92,0	✗	-84,0	
	2018	6	31	37	16,0	84,0	✗	-68,0	
	2017	1	31	32	3,0	97,0	✗	-94,0	
	2016	4	35	39	10,0	90,0	✗	-80,0	
Plan Común Ingeniería Civil (3076)	2019	28	81	109	26,0	74,0	✗	-48,0	
	2018	24	75	99	24,0	76,0	✗	-52,0	
	2017	35	81	115	39,7	70,0	✗	-30,3	
	2016	26	85	111	23,0	77,0	✗	-54,0	
Total estudiantes 1er año 2019	2019	196	565	761	25,8	74,2	✗	-48,5	
Total estudiantes 1er año 2018	2018	177	595	772	22,9	77,1	✗	-54,2	
Total estudiantes 1er año 2017	2017	199	617	816	24,4	75,6	✗	-51,2	
Total estudiantes 1er año 2016	2016	200	614	814	24,6	75,4	✗	-50,9	

MAGÍSTER

Las tablas fueron construidas con información de las respectivas páginas web de la Fcaultad. (No aparece la información de los estudiantes del Magíster en Sistemas de Gestión Integral de Calidad y tampoco del Magíster en Ingeniería Informática)

ESTUDIANTES MAGÍSTER EN CIENCIAS FÍSICAS

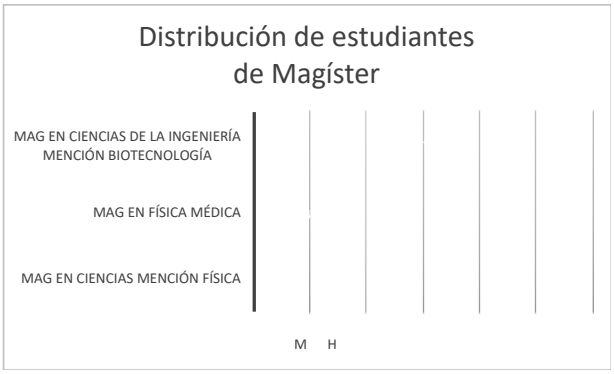
Magister en Ciencias Mención Fisica	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Estudiantes	1	1	2	50	50	.....	0	

ESTUDIANTES MAGÍSTER EN FÍSICA MÉDICA

Magíster en Física Médica	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Estudiantes	2	3	5	40,0	60,0	.....	-20,0	

ESTUDIANTES MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA MENCIÓN BIOTECNOLOGÍA

Magíster en Ciencias de la Ingeniería Mención Biotecnología	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Estudiantes	1	3	4	25,0	75,0	.....	-50,0	



DOCTORADO

ESTUDIANTES DOCTORADO EN CIENCIAS DE RECURSOS NATURALES

Doctorado en Ciencias de Recursos Naturales	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Estudiantes	4	11	15	26,7	73,3	.....	-46,7	

ESTUDIANTES DOCTORADO EN CIENCIAS MENCIÓN MATEMÉTICA

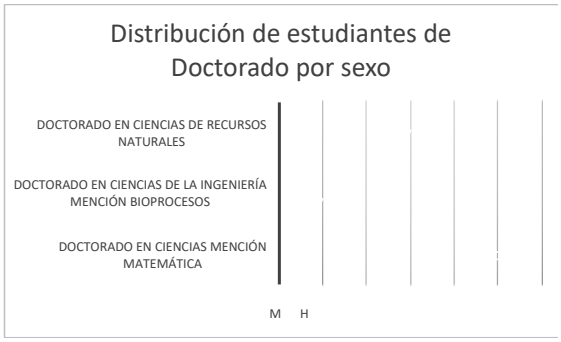
Doctorado en Ciencias Mención Matemática	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Estudiantes	1	0	1	100,0	0,0	.....	100,0	

ESTUDIANTES EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA EN MENCIÓN BIOPROCESOS

Doctorado en Ciencias de la Ingeniería en mención Bioprocesos	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Estudiantes	4	7	11	36,4	63,6	.....	-27,3	

RESUMEN ESTUDIANTES 2018 DOCTORADOS

Resumen estudiantes doctorado	M	H	TOTAL	ID			BG	Evaluc. Color
				M	H	Equilibrio		
Ciencias de Recursos Naturales	4	11	15	26,7	73,3	.....	-46,7	
Ciencias Mención Matemática	1	0	1	100,0	0,0	.....	100,0	
Ciencias de la Ingeniería en mención Bioprocesos	4	7	11	36,4	63,6	.....	-27,3	
Total	9	18	27	33,3	66,7		-33,3	



NIVEL EDUCATIVO

(Tablas de Elaboración propia a partir de Información proporciona por lSecretaria de Facultad

RESUMEN FACULTAD

Resumen Facultad	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	5	4	26	0	0	12	20	75
No académicos	29	14	29	9	5	8	9	58	19	18
Total	29	14	34	13	31	32	9	70	39	93

Resumen Facultad	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	7	0	0	0	1	15
Profesor titular adj	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5
Profesor asociado	0	0	2	0	9	0	0	0	10	29
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor asistente	0	0	2	2	5	0	0	4	3	5
Profesor asistente adj	0	0	0	0	2	0	0	1	3	1
Profesor práctica	0	0	1	2	2	0	0	7	3	18
Sub total	0	0	5	4	26	0	0	12	20	75
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesional docente	0	0	3	9	5	0	0	20	18	15
Profesional	0	0	18	0	0	0	0	10	1	2
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Profesional OVDAS	0	0	5	0	0	0	1	20	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Técnico	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0
Técnico B	9	0	0	0	0	0	2	3	0	0
Administrativo	8	14	2	0	0	5	1	0	0	0
Auxiliar	12	0	0	0	0	25	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Sub total	29	14	29	9	5	32	9	58	19	18
Total	29	14	34	13	31	32	9	70	39	93

DECANATO

Decanato	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No académicos	10	7	15	0	0	8	1	5	0	2
Total	10	7	15	0	0	8	1	5	0	2

Resumen Facultad	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesional docente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	14	0	0	0	0	5	0	1
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Administrativo	0	7	1	0	0	1	0	0	0	0
Auxiliar	1	0	0	0	0	6	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Sub total	10	7	15	0	0	8	1	5	0	2
Total	10	7	15	0	0	8	1	5	0	2

DEPARTAMENTO ICC

Departamento CCI	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4
No académicos	2	0	0	1	0	0	1	2	6	2
Total	2	0	0	1	0	0	1	4	6	6

Departamento CCI	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3
Sub total	0	0	0	0	1	0	0	2	0	4
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	1	0	0	0	1	6	2
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	2	0	0	1	0	0	1	2	6	2
Total	2	0	0	1	1	0	1	4	6	6

DEPARTAMENTO CF

Departamento CF	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	0	0	0	1	3	17
No académicos	0	4	5	0	1	0	3	22	2	3
Total	0	4	5	0	1	0	3	23	5	20

Departamento CF	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Sub total	0	0	0	0	0	0	0	1	3	17
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	0	1	0	0	1	2	3
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Profesional OVDAS	0	0	5	0	0	0	1	20	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	4	0	0	0	1	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	4	5	0	1	3	3	22	2	3
Total	0	4	5	0	1	3	3	23	5	20

DEPARTAMENTO CQRN

Departamento CQRN	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	1	0	8	0	0	0	3	8
No académicos	3	0	1	2	1	0	0	4	1	3
Total	3	0	2	2	9	0	0	4	4	11

Departamento CQRN	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	1	0	3	0	0	0	2	3
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sub total	0	0	1	0	8	0	0	0	3	8
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	2	1	0	0	0	1	2
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	1	0,0	1
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	2	0	0	0	0	4	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	3	0	1	2	1	4	0	4	1	3
Total	3	0	2	2	9	4	0	4	4	11

DEPARTAMETO IE

Departamento IE	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	1	0	1	0	0	7	5	9
No académicos	2	1	0	2	0	0	2	2	2	2
Total	2	1	1	2	1	0	2	9	7	11

Departamento IE	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	1	4	6
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Profesor asistente	0	0	1	0	0	0	2	2	0	2
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	4	0	1	1
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0
Sub total	0	0	1	0	1	0	16	7	5	9
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	2	0	0	0	1	2	2
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	2	1	0	2	0	3	2	2	2	2
Total	2	1	1	2	1	3	18	9	7	11

DEPARTAMENTO IIS

Departamento IIS	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	2	2	0	0	2	0	1
No académicos	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0
Total	2	0	0	2	3	0	0	4	0	1

Departamento IIS	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Sub total	0	0	0	2	2	0	0	2	0	1
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	2	0	0	0	1	1	0	2	0	0
Total	2	0	0	2	3	1	0	4	0	1

DEPARTAMENTO IMat

Departamento IMat	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
No académicos	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Total	1	0	0	0	0	0	0	1	1	5

Departamento IMat	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Total	1	0	0	0	0	0	0	1	1	5

DEPARTAMENTO IMec

Departamento IMec	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
No académicos	1	0	0	1	0	0	1	6	3	2
Total	1	0	0	1	0	0	1	6	4	7

Departamento Imec	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	1	0	0	0	5	3	2
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	1	0	0	1	0	3	1	6	3	2
Total	1	0	0	1	0	3	1	6	4	7

DEPARTAMENTO IOC

Departamento IOC	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	1	0	1	0	0	3	2	3
No académicos	2	0	4	1	0	0	1	7	1	3
Total	2	0	5	1	1	0	1	10	3	6

Departamento IOC	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Sub total	0	0	1	0	1	0	0	3	2	3
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	2	1	0	0	0	6	1	3
Profesional	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Administrativo	2	0	1	0	0	3	1	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	2	0	4	1	0	6	1	7	1	3
Total	2	0	5	1	1	6	1	10	3	6

DEPARTAMENTO IQ

Departamento IQ	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	1	0	6	0	0	0	1	9
No académicos	2	0	0	0	2	0	0	1	1	1
Total	2	0	1	0	8	0	0	1	2	10

Departamento IQ	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	2	0	0	0	1	5
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Sub total	0	0	1	0	6	0	0	0	1	9
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	2	0	0	0	2	3	0	1	1	1
Total	2	0	1	0	8	3	0	1	2	10

DEPARTAMENTO ME

Departamento ME	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	1	2	5	0	0	1	4	13
No académicos	4	2	1	2	0	0	0	6	3	0
Total	4	2	2	4	5	0	0	7	7	13

Departamento ME	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
Profesor titular adj	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Profesor asociado	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	1	2	0	0	0	1	1	5
Sub total	0	0	1	2	5	0	0	1	4	13
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	1	2	0	0	0	4	3	0
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	4	2	1	2	0	0	0	6	3	0
Total	4	2	2	4	5	0	0	7	7	13

ESCUELA II

Escuela II	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No académicos	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0

Escuela II	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0

CENTRO EXCELENCIA INVESTIGACIÓN BIOTECNOLÓGICA MEDIO AMBIENTE

Centro Excelencia Investigación Biotecnológica Medio Ambiente	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
No académicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1

Centro Excelencia Investigación Biotecnológica Medio Ambiente	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
Sub total	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1

CENTRO EXCELENCIA DE MODELACIÓN Y COMPUTACIÓN CIENTÍFICA

Centro Excelencia de Modelación y Computación Científica	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
No académicos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Centro Excelencia de Modelación y Computación Científica	MUJERES					HOMBRES				
	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado	En. Media	Tit. Técnico	Tit. Prof	Magister	Doctorado
Académicos										
Profesor titular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor titular adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asociado adj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesor asistente adj	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Profesor práctica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
No Académicos										
Decano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional docente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional OVDAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instructor adjunto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Chofer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub total	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0

EDAD Y ANTIGÜEDAD

(Información proporciona por la Facultad de Ingeiería y Ciencias)

	Datos del último Ejercicio	
	Mujeres	Hombres
Menos de 24	5	0
De 25 a 29	7	12
De 30 a 34	9	13
De 35 a 39	13	34
De 40 a 44	18	26
De 45 a 49	17	28
De 50 a 54	13	27
De 55 a 59	12	18
De 60 a 64	9	16
Más de 65	4	30

Edad Promedio de Mujeres y Hombres en la Facultad de Ingeniería y Ciencias	
Mujeres	Hombres
45 años	48 años

SALIDAS

	Total últimos 4 años	
Causa	Mujeres	Hombres
Finalización del contrato	3	7
Salida voluntaria	4	8
Despido	0	0
Jubilación	6	23
Total Salidas	13	38

	Total últimos 4 años		%	
Causa	Mujeres	Hombres	M	H
Finalización del contrato	3	7	30,0	70,0
Salida voluntaria	4	8	33,3	66,7
Despido	0	0		
Jubilación	6	23	20,7	79,3
Total Salidas	13	38		

ÁMBITO 5: ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Información proporcionada por la Facultad

CONTRATACIONES

	Total últimos 4 años	
	Mujeres	Hombres
Decano(a)		
Directivos(as)		
Subtotal nivel estratégico	0	0
Jefaturas de Carrera		
Jefaturas de Departamentos		
Docentes Propiedad		1
Docentes Contrata	6	24
Docentes ad-honorem		
Subtotal nivel táctico	6	25
Personal profesional	4	
Personal técnico		
Personal administrativo	9	
Personal operario	3	6
Subtotal nivel operativo	16	6
Total incorporaciones	22	31

	Total últimos 4 años		%	
Causa	Mujeres	Hombres	M	H
Finalización del contrato	3	7	30,0	70,0
Salida voluntaria	4	8	33,3	66,7
Despido	0	0		
Jubilación	6	23	20,7	79,3
Total Salidas	13	38		

PROMOCIONES INTERNAS

	Total últimos 4 años	
	Mujeres	Hombres
Decano(a)		
Directivos(as)		
Subtotal nivel estratégico	0	0
Jefaturas de Carrera		
Jefaturas de Departamentos		
Docentes Propiedad	2	1
Docentes Contrata	4	9
Docentes ad-honorem		
Subtotal nivel táctico	6	10
Personal profesional	2	
Personal técnico		1
Personal administrativo		
Personal operario	6	5
Subtotal nivel operativo	8	6
Total promociones	14	16

ÁMBITO 6. RETRIBUCIÓN

Información proporcionada por la Facultad

SALARIO MEDIO POR PUESTO		
Salario medio del último año *	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO		
Decano(a)		5.550.335
Directivos(as)	4.425.252	3.778.891
NIVEL TÁCTICO Jefaturas, docentes y profesionales		
Jefaturas de Carrera	2.699.159	3.014.274
Jefaturas de Departamentos	3.896.470	3.327.729
Docentes Propiedad	3.373.342	3.653.657
Docentes Contrata	1.788.875	1.848.536
Docentes ad-honorem		
NIVEL OPERATIVO (personal área de gestión)		
Personal profesional	1.697.469	1.789.308
Personal técnico		832.903
Personal administrativo	679.061	757.322
Personal operario	527.963	587.852

* Calcular, para cada puesto y sexo, el salario medio del último ejecicio incluyendo complementos, salario variable y retribución en especie.

Proporción de niveles retributivos por hombres y mujeres por nivel					
Salario medio del último año *	ID			BG	Evaluc
NIVEL ESTRATÉGICO	M	H	Equilibrio		
Decano(a)		100,0	.....		
Directivos(as)	53,9	46,1	✔	7,8	
NIVEL TÁCTICO Jefaturas, docentes y profesionales					
Jefaturas de Carrera	47,2	52,8	✔	-5,6	
Jefaturas de Departamentos	53,9	46,1	✔	7,8	
Docentes Propiedad	48,0	52,0	✔	-4,0	
Docentes Contrata	49,2	50,8	✔	-1,6	
NIVEL OPERATIVO (personal área de gestión)					
Personal profesional	48,7	51,3	✔	-2,6	
Personal técnico		100,0	.....	-100,0	
Personal administrativo	47,3	52,7	✔	-5,4	
Personal operario	47,3	52,7	✔	-5,4	

	Hoy		Hace 4 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO				
Decano(a) *	0	1		
Vicedecana(o)	1	0		
Puestos directivos	0	4		
Subtotal nivel estratégico	**1**	**5**		
NIVEL TÁCTICO				
Jefaturas de Carrera	8	10		
Jefaturas de Departamento	3	7		
Docentes (propiedad)	21	62		
Docentes (Contrata)	14	64		
Subtotal nivel táctico	**46**	**143**		
NIVEL OPERATIVO. APOYO ADMINISTRATIVO				
Personal profesional				
Personal técnico				
Personal adiminitrativo				
Personal operario				
Subtotal nivel operativo	**0**	**0**	**0**	**0**
Total	**47**	**148**	**0**	**0**

Tabla de Elaboración propia, de acuerdo a archivo excel proporcionado por la Facultad de Ingeniería y Ciencias de nombre "T17 (31.05.2019) para informe"

ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

DEPARTAMENTOS + DECANATO
(tablas construidas a partir de información de acuerdo a archivo excel proporcionado por la Secretaría de Facultad)

RESUMEN

Resumen Facultad	MUJERES					HOMBRES				
	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom
Académicos	31	4	35	88,6	11,4	85	22	107	79,4	20,6
No académicos	76	10	86	88,4	11,6	104	32	136	76,5	23,5
Total	107	14	121	88,4	11,6	189	54	243	77,8	22,2

Resumen Facultad	MUJERES					HOMBRES				
	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom	J. Completa	J. Incompleta	Total	% J. Comp	%J. Incom
Académicos										
Profesor titular	7	0	7	100,0	0,0	12	4	16	75,0	25,0
Profesor titular adj	0	1	1	0,0	100,0	1	4	5	20,0	80,0
Profesor asociado	11	0	11	100,0	0,0	39	1	40	97,5	2,5
Profesor asociado adj	0	0	0	0,0	0,0	0	2	2	0,0	100,0
Profesor asistente	9	0	9	100,0	0,0	12	0	12	100,0	0,0
Profesor asistente adj	0	2	2	0,0	100,0	0	4	4	0,0	100,0
Profesor práctica	4	1	5	80,0	20,0	21	7	28	75,0	25,0
Sub total	31	4	35	88,6	11,4	85	22	107	79,4	20,6
No Académicos										
Decano						1	0	1	100,0	0,0
Profesional docente	15	2	17	88,2	11,8	30	23	53	56,6	43,4
Profesional	10	8	18	55,6	44,4	11	2	13	84,6	15,4
Profesional lab. Teledetec. Sat	0	0	0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0
Profesional lab. Teledetec	0	0	0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0
Profesional OVDAS	5	0	5	100,0	0,0	21	0	21	100,0	0,0
Instructor adjunto	0	0	0	0,0	0,0	0	1	1	0,0	100,0
Técnico	1	0	1	100,0	0,0	1	2	3	33,3	66,7
Técnico A	0	0	0	0,0	0,0	6	0	6	100,0	0,0
Técnico B	0	0	0	0,0	0,0	3	1	4	75,0	25,0
Administrativo	33	0	33	100,0	0,0	5	1	6	83,3	16,7
Auxiliar	12	0	12	100,0	0,0	25	0	25	100,0	0,0
Chofer	0	0	0	0,0	0,0	1	0	1	100,0	0,0
Sub total	76	11	86	88,4	12,8	104	32	136	76,5	23,5
Total	107	14	121	88,4	11,6	189	54	243	77,8	22,2

DECANATO

Decanato	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	0	0	0,0	0,0	0		
No académicos	26	16	42	61,9	38,1	✗	23,8	
Total	26	16	42	61,9	38,1	✗	23,8	

Decanato	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Decano	0	1	1	0,0	100,0	...	-100,0	
Profesionales	8	6	14	57,1	42,9	✗	14,3	
Técnico A	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	17	1	18	94,4	5,6	✗	88,9	
Auxiliar	1	6	7	14,3	85,7	✗	-71,4	
Chofer	0	1	1	0,0	100,0	...		
Sub total	26	16	42	61,9	38,1	✗	23,8	

DEPARTAMENTO CCI

Departamento CCI	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	1	6	7	14,3	85,7	✗	-71,4	
No académicos	3	6	9	33,3	66,7	✓	-33,3	
Total	4	12	16	25,0	75,0	✗	-50,0	

Departamento CCI	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asociado	1	0	1	100,0	0,0	...		
Profesor práctica	0	5	5	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	1	6	7	14,3	85,7	✗	-71,4	
No Académicos								
Profesional docente	1	5	6	16,7	83,3	✗	-66,7	
Tecnico B	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	1	0	1	100,0	0,0	...		
Sub total	3	6	9	33,3	66,7	✓	-33,3	
Total	4	12	16	25,0	75,0	✗	-50,0	

DEPARTAMENTO CF

Departamento CF	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	16	16	0,0	100,0	✗	-100,0	
No académicos	10	27	37	27,0	73,0	✗	-45,9	
Total	10	43	53	18,9	81,1	✗	-62,3	

Departamento CF	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	3	3	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asociado	0	8	8	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asistente	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor práctica	0	4	4	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	0	16	16	0,0	100,0	✗	-100,0	
No Académicos								
Profesional docente	1	2	3	33,3	66,7	✗	-33,3	
Profesional OVDAS	5	21	26	19,2	80,8	✗	-61,5	
Técnico A	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	4	1	5	80,0	20,0	✗	60,0	
Auxiliar	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	10	27	37	27,0	73,0	✗	-45,9	
Total	10	43	53	18,9	81,1	✗	-62,3	

DEPARTAMENTO CQRN

Departamento CQRN	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	8	5	13	61,5	38,5	✓	23,1	
No académicos	7	7	14	50,0	50,0	✗	0,0	
Total	15	12	27	55,6	44,4	✓	11,1	

Departamento CQRN	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	
Profesor asociado	4	5	9	44,4	55,6	✓	-11,1	
Profesor asistente	2	0	2	100,0	0,0	...	100,0	
Sub total	8	5	13	61,5	38,5	✓	23,1	
No Académicos								
Profesional docente	3	1	4	75,0	25,0	✓	50,0	
Profesional	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Técnico	1	0	1	100,0	0,0	✗		
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	2	4	6	33,3	66,7	✗	-33,3	
Sub total	7	7	14	50,0	50,0	✗	0,0	
Total	15	12	27	55,6	44,4	✓	11,1	

DEPARTAMENTO IE

Departamento IE	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	2	15	17	11,8	88,2	✗	-76,5	
No académicos	4	7	11	36,4	63,6	✗	-27,3	
Total	6	22	28	21,4	78,6	✗	-57,1	

Departamento IE	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	1	0	1	100,0	0,0	...		
Profesor asociado	0	10	10	0,0	100,0	✗	-100,0	
Profesor asistente	1	4	5	20,0	80,0	...	-60,0	
Profesor asistente adj								
Profesor práctica	0	1	1	0,0	100,0	...	-100,0	
Sub total	2	15	17	11,8	88,2	✓	-76,5	
No Académicos								
Profesional docente	1	2	3	33,3	66,7	✓	-33,3	
Técnico A	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	2	3	5	40,0	60,0	✓	-20,0	
Sub total	4	7	11	36,4	63,6	✗	-27,3	
Total	6	22	28	21,4	78,6	✗	-57,1	

DEPARTAMENTO IIS

Departamento IIS	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	4	3	7	57,1	42,9	✔	14,3	
No académicos	3	3	6	50,0	50,0	✖	0,0	
Total	7	6	13	53,8	46,2	✖	7,7	

Departamento IIS	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor asociado	1	1	2	50,0	50,0	✔	0,0	
Profesor asistente	3	1	4	75,0	25,0	✖	50,0	
Profesor práctica	0	1	1	0,0	100,0	...		
Sub total	4	3	7	57,1	42,9	✔	14,3	
No Académicos								
Profesional docente	1	1	2	50,0	50,0	✔	0,0	
Técnico B	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	1	1	2	50,0	50,0	✔	0,0	
Sub total	3	3	6	50,0	50,0	✔	0,0	
Total	7	6	13	53,8	46,2	✔	7,7	

DEPARTAMENTO IMat

Departamento IMat	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	5	5	0,0	100,0	✖	-100,0	
No académicos	1	0	1	100,0	0,0	✖	100,0	
Total	1	5	6	16,7	83,3	✖	-66,7	

Departamento IMat	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	2	2	0,0	100,0	✖	-100,0	
Profesor asociado	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asistente	0	2	2	0,0	100,0	✖	-100,0	
Sub total	0	5	5	0,0	100,0	✖	-100,0	
No Académicos								
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Sub total	1	0	1	100,0	0,0	...		
Total	1	5	6	16,7	83,3	✔	-66,7	

DEPARTAMENTO Imec

Departamento IMec	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	6	6	0,0	100,0	✖	-100,0	
No académicos	2	9	11	18,2	81,8	✖	-63,6	
Total	2	15	17	11,8	88,2	✖	-76,5	

Departamento IMec	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor asociado	0	4	4	0,0	100,0	✖	-100,0	
Profesor asistente	0	2	2	0,0	100,0	✖	-100,0	
Sub total	0	6	6	0,0	100,0	✖	-100,0	
No Académicos								
Profesional docente	1	4	5	20,0	80,0	✔	-60,0	
Técnico A	0	2	2	0,0	100,0	✖	-100,0	
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	0	3	3	0,0	100,0	✖	-100,0	
Sub total	2	9	11	18,2	81,8	✖	-63,6	
Total	2	15	17	11,8	88,2	✖	-76,5	

DEPARTAMENTO IOC

Departamento IOC	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	1	4	5	20,0	80,0	✗	-60,0	
No académicos	7	16	23	30,4	69,6	✗	-39,1	
Total	8	20	28	28,6	71,4	✗	-42,9	

Departamento IOC	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	0	1	1	0,0	100,0	...		
Profesor asociado	1	2	3	33,3	66,7	✗	-33,3	
Profesor asistente	0	1	1	0,0	100,0	...		
Sub total	1	4	5	20,0	80,0	✗	-60,0	
No Académicos								
Profesional docente	3	9	12	25,0	75,0	✗	-50,0	
Técnico	0	1	1	0,0	100,0	...		
Técnico B	0	1	1	0,0	100,0	...		
Administrativo	4	3	7	57,1	42,9	✓	14,3	
Auxiliar	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	7	16	23	30,4	69,6	✗	-39,1	
Total	8	20	28	28,6	71,4	✗	-42,9	

DEPARTAMENTO IQ

Departamento IQ	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	7	10	17	41,2	58,8	✓	-17,6	
No académicos	4	6	10	40,0	60,0	✓	-20,0	
Total	11	16	27	40,7	59,3	✓	-18,5	

Departamento IQ	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	3	1	4	75,0	25,0	✗	50,0	
Profesor asociado	2	6	8	25,0	75,0	✗	-50,0	
Profesor asistente	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	
Profesor práctica	0	3	3	0,0	100,0	✗	-100,0	
Sub total	7	10	17	41,2	58,8	✓	-17,6	
No Académicos								
Profesional docente	2	1	3	66,7	33,3	✗	33,3	
Profesional	0	2	2	0,0	100,0	✗	-100,0	
Administrativo	1	0	1	100,0	0,0	...		
Auxiliar	1	3	4	25,0	75,0	✗	-50,0	
Sub total	4	6	10	40,0	60,0	✓	-20,0	
Total	11	16	27	40,7	59,3	✓	-18,5	

DEPARTAMENTO ME

Departamento ME	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	6	14	20	30,0	70,0	✗	-40,0	
No académicos	7	6	13	53,8	46,2	✓	7,7	
Total	13	20	33	39,4	60,6	✗	-21,2	

Departamento ME	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor titular	1	4	5	20,0	80,0	✗	-60,0	
Profesor asociado	2	2	4	50,0	50,0	✓	0,0	
Profesor asistente	1	2	3	33,3	66,7	✗	-33,3	
Profesor práctica	2	6	8	25,0	75,0	✗	-50,0	
Sub total	6	14	20	30,0	70,0	✗	-40,0	
No Académicos								
Profesional docente	1	5	6	16,7	83,3	✗	-66,7	
Profesional	0	1	1	0,0	100,0			
Administrativo	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	
Auxiliar	4	0	4	100,0	0,0	✗	100,0	
Sub total	7	6	13	53,8	46,2	✓	7,7	
Total	13	20	33	39,4	60,6	✗	-21,2	

ESCUELA II

Escuela II	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	0	0	0,0	0,0	✗	0,0	
No académicos	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	
Total	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	

Escuela II	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Sub total	0	0	0	0,0	0,0			
No Académicos								
Profesional	2		2	100,0	0,0	✗	100,0	
Sub total	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	
Total	2	0	2	100,0	0,0	✗	100,0	

CENTRO DE EXCELENCIA BIOTECNOLÓGICA

Centro de Excelencia Biotecnológica	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	2	1	3	66,7	33,3	✗	33,3	
No académicos	0	0	0	0,0	0,0		0,0	
Total	2	1	3	66,7	33,3	✗	33,3	

Centro de Excelencia Biotecnológica	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Profesor práctica	2	1	3	66,7	33,3	✗	33,3	
Sub total	2	1	3	66,7	33,3	✗	33,3	
No Académicos								
Auxiliar			0	0,0	0,0	...		
Sub total	0	0	0	0,0	0,0	...		
Total	2	1	3	66,7	33,3	✗	33,3	

CENTRO DE EXCELENCIA EN MODELACIÓN Y COMPUTACIÓN CIENTÍFICA

Centro de Excelencia en Modelación y Computación Científica+EA1:EI15	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos	0	0	0	0,0	0,0			
No académicos	0	1	1	0,0	100,0			
Total	0	1	1	0,0	100,0			

Centro de Excelencia en Modelación y Computación Científica	M	H	TOTAL	Porcentaje			BR	Color
				M	H	BG		
Académicos								
Sub total	0	0	0	0,0	0,0			
No Académicos								
Auxiliar		1	1	0,0	100,0	✖	-100,0	
Sub total	0	1	1	0,0	100,0	✖	-100,0	
Total	0	1	1	0,0	100,0	✖	-100,0	

CARRERAS

(tablas construidas a partir de información de acuerdo a archivo excel proporcionado por la Facultad de Ingeniería y Ciencias de nombre “T17 (31.05.2019) para informe”)

Docentes por jornada completa total carreras

Resumen Docentes. Jornada	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
				M	H	BG		
2019 Completa	36	107	143	25,2	74,8	✖	-49,7	
2018 Completa	40	116	156	25,6	74,4	✖	-48,7	
2017 Completa	34	111	145	23,4	76,6	✖	-53,1	
2016 Completa	34	102	136	25,0	75,0	✖	-50,0	

Docentes por jornada parcial total carreras

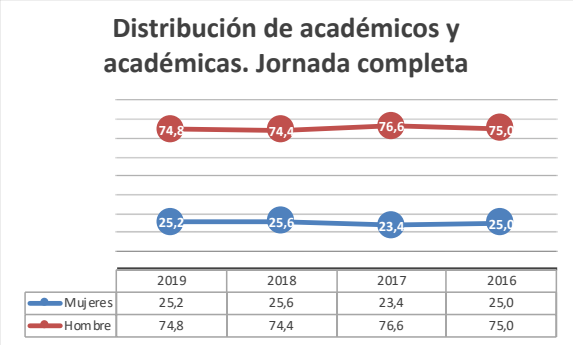
Resumen Docentes. Jornada	M	H	TOTAL	ID			BG	Color
				M	H	BG		
2019 Parcial	4	29	33	12,1	87,9	✖	-75,8	
2018 Parcial	29	55	84	34,5	65,5	✖	-31,0	
2017 Parcial	31	61	92	33,7	66,3	✖	-32,6	
2016 Parcial	21	72	93	22,6	77,4	✖	-54,8	

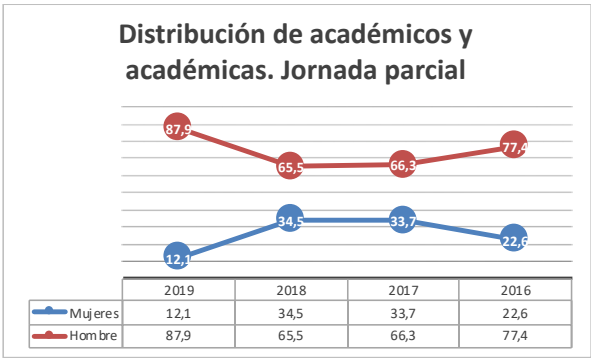
Docentes total carreras

Jornada Completa	2019	2018	2017	2016
Mujeres	25,2	25,6	23,4	25,0
Hombre	74,8	74,4	76,6	75,0

Docentes total carreras

Jornada Parcial	2019	2018	2017	2016
Mujeres	12,1	34,5	33,7	22,6
Hombre	87,9	65,5	66,3	77,4





ÁMBITO 9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

(Información proporcionada por Facultad de Ingeniería y Ciencias)

CUIDADO

		Mujeres	Hombres
Personas con hijas/os a cargo		46	74
¿De éstas, cuántas monomarentales/monoparentales?		15	14
Clasificar el total de personas con hijas/os a cargo, según la edad de su hija o hijo menor.	< 3 años	6	13
	de 3 a 11	26	48
	de 12 a 16	10	28
	> 16 años	24	25
Personas que conviven con mayores de edad con algún tipo de		0	46
Nota: Fuente obtenida de la Cargas Familiares			

BENEFCIOS SOCIALES

	Mujeres	Hombres
Plan de pensiones		
Seguro de vida	107	204
Seguro médico		
Seguro dental		
Bonos de comida, pagos de dietas o desplazamientos no habituales	8	12
Guardería		
Computador		
Vehículo		
Teléfono móvil		
Otros (Bienestar)	82	151

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO

(Datos del último ejercicio)		Número de personas en situación de acogerse		Número de personas que efectivamente se acogen	
Medidas de conciliación		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permiso de paternidad	Nivel estratégico				0
	Nivel táctico				3
	Nivel operativo				0
Permiso de maternidad (según indica la ley)				3	
Permiso de lactancia				2	
Reducción de jornada por guarda legal					
Excedencia por cuidado de menores (menores de 3 años)					
Excedencia por cuidado de familiares dependientes					
Bolsa de horas para uso personal					
Bolsa de horas para cuidado personas dependientes					
Otras					
Servicios para el apoyo a la conciliación					
Guardería				3	9
Comedor					
Transporte colectivo					
Otros					

Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo				
Flexibilidad de entrada y salida				
Flexibilidad de descanso del mediodía				
Flexibilidad de horario negociada				
Reducción de jornada por motivos personales				
Excedencia remunerada por motivos personales				
Excedencia no remunerada por motivos personales				
Teletrabajo				
Acercamiento al lugar de residencia				
Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada				
Otras				

18. ENCUESTA

Informe Encuesta Diagnóstico

"Igualdad de Género Facultad de Ingeniería y Ciencias"

Universidad de la Frontera

Mayo 2020.

La siguiente encuesta fue diseñada para aplicarse vía online a todas las personas que voluntariamente quisieran responderla, que trabajan o estudian en la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad de la Frontera.

Su objetivo fue conocer las percepciones de las personas que integran los tres estamentos de la facultad con respecto a situaciones de discriminación, integración y otras creencias que facilitan (o dificultan) los procesos de igualdad de género al interior de las organizaciones.

La ficha técnica de la encuesta es la siguiente:

- **Universo:** estudiantes, docentes y personal no docente de la Facultad de Ingeniería y Ciencias, de la Universidad de La Frontera.
- **Aplicación:** web, auto aplicada.
- **Error muestral máximo:** 3% con un nivel de confianza de 95%.
- **Diseño:** Aleatorio estratificado biétápico, siendo los estratos los estamentos de la Facultad.
- **Número de Casos:** 805 a nivel total.

Distribución muestra y error estadístico por estrato

	UNIVERSO	MUESTRA	ERROR ESTADÍSTICO[36]
Estudiantes	2.941	645	3,4%
Académicos/as	402	100	8,5%
No Académicos/as	260	60	11,1%
Total	3.603	805	3,0%

- **Fecha aplicación:** entre el 14 de abril y el 5 de mayo de 2020.

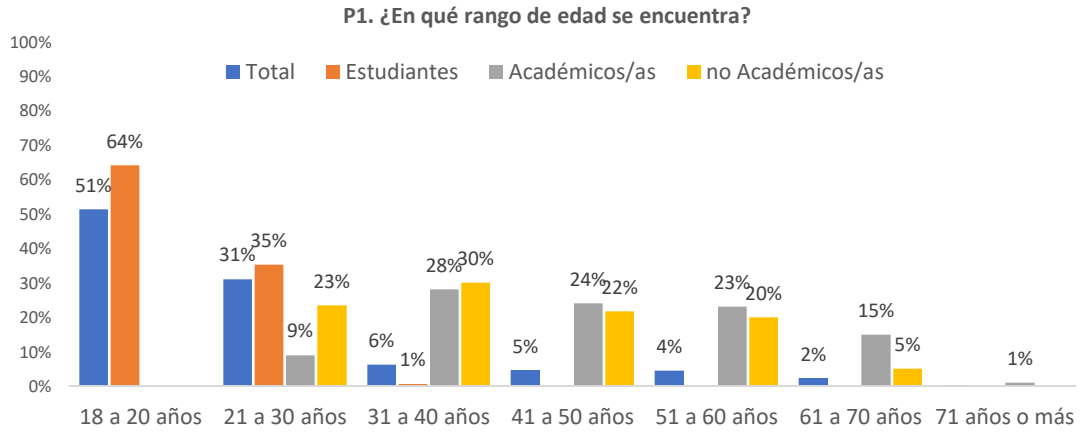
[36] $error.muestral = Z_{1-\alpha/2} * \sqrt{\frac{p*(1-p)}{n} * (1-\frac{n}{N})}$

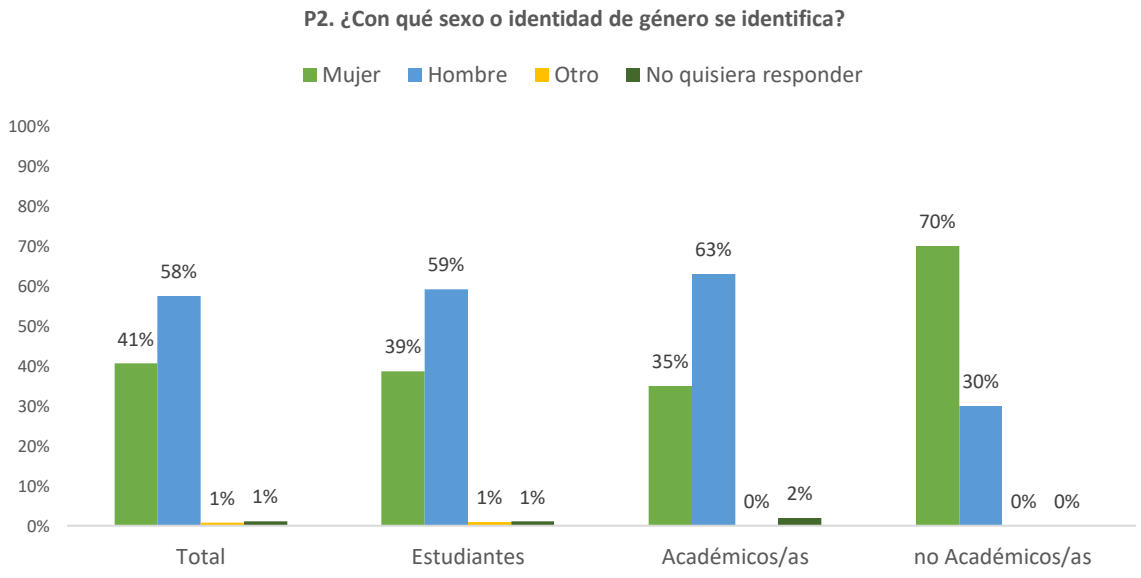
La encuesta fue desarrollada por el equipo consultor con 16 preguntas universales para las y los representates de los tres estamentos (estudiantes, académicos/as y no académicos/as) y luego se realizaron preguntas especiales según cada estamento.

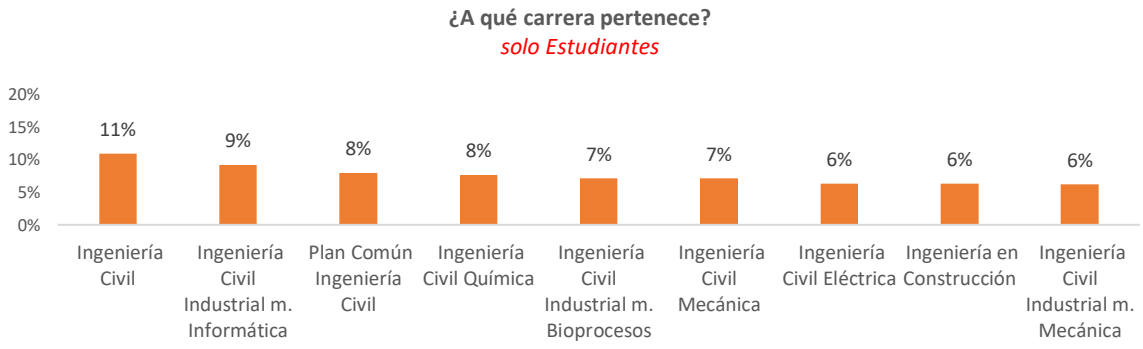
El abandono de la encuesta por parte de las y los estudiantes, que son quienes más reportan ese hecho, puede tener alguna explicación pues en paralelo se estaban realizando otras tres encuestas, lo que podría haberlos saturado.

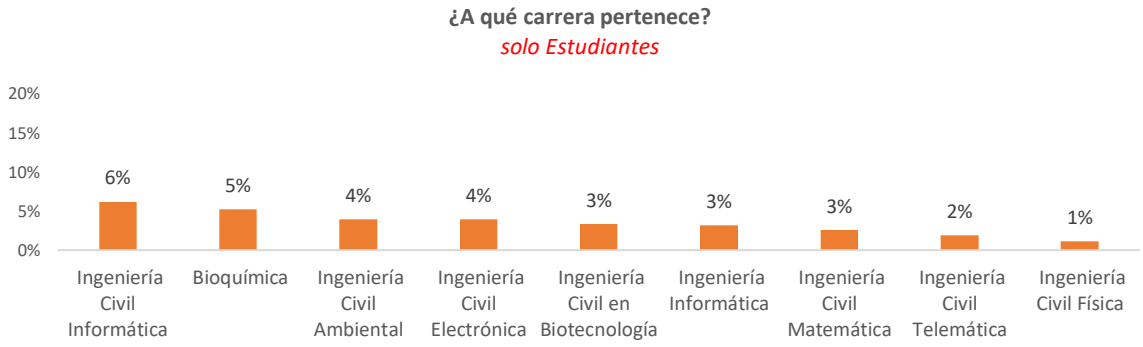
Como las personas vivimos y crecemos en contextos culturales que marcan nuestras creencias y actuaciones, las que luego se manifiestan en acciones y sesgos inconscientes, elaboramos set de preguntas múltiples,con alternativas “estereotipadas” que representan creencias arraigadas en torno a lo que se espera de los roles de hombre y mujer; por ejemplo: “los hombres deben trabajar y las mujeres quedarse en el hogar”. Se expusieron de esa manera justamente para polarizar las posiciones y conocer la adhesión a esas ideas que tienen las y los representantes de los tres estamentos. Cada set de preguntas tenía alternativas antagónicas a aquellas más conservadoras.

Los resultados se presentan por preguntas, primero generales y luego separados por género. Las barras de gráficos que muestran porcentajes destacados es cuando presentan diferencias estadísticamente significativas respecto a las demás (medidos con la aplicación de pruebas de diferencias de proporciones (método Bonferroni).



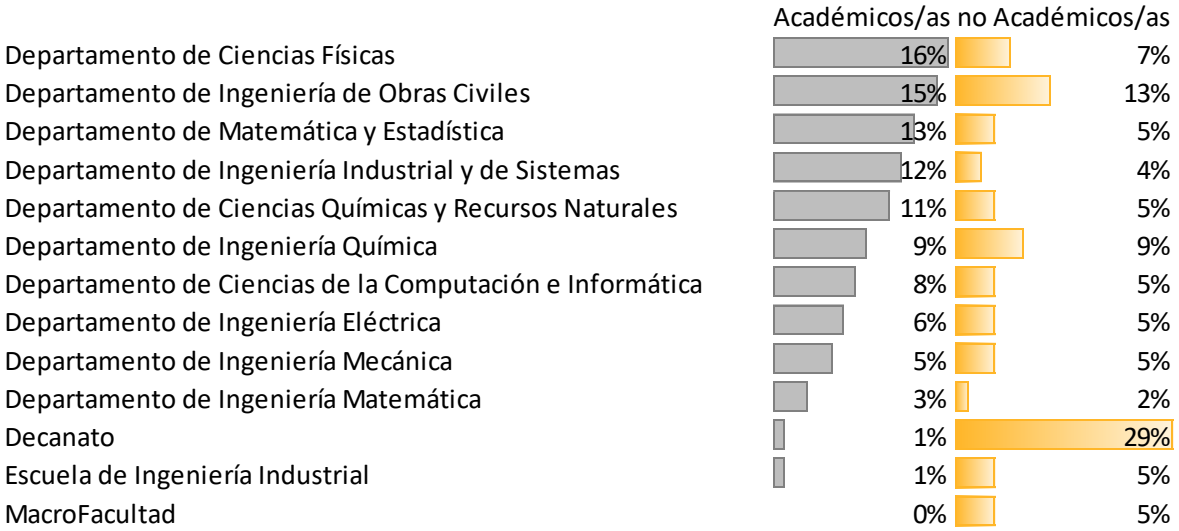

P2. ¿Con qué sexo o identidad de género se identifica?
Mujer
Hombre
Otro
No quisiera responder
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
41%
58%
1%
1%
39%
59%
1%
1%
35%
63%
0%
2%
70%
30%
0%
0%
Total
Estudiantes
Académicos/as
no Académicos/as


¿A qué carrera pertenece?
solo Estudiantes
20%
15%
10%
5%
0%
11%
9%
8%
8%
7%
7%
6%
6%
6%
Ingeniería Civil
Ingeniería Civil Industrial m. Informática
Plan Común Ingeniería Civil
Ingeniería Civil Química
Ingeniería Civil Industrial m. Bioprocesos
Ingeniería Civil Mecánica
Ingeniería Civil Eléctrica
Ingeniería en Construcción
Ingeniería Civil Industrial m. Mecánica

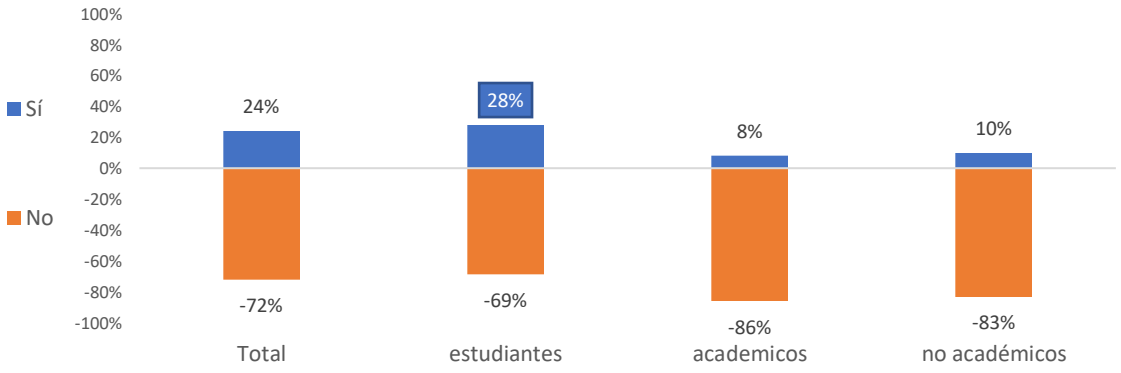

¿A qué carrera pertenece?
solo Estudiantes
20%
15%
10%
5%
0%
6%
5%
4%
4%
3%
3%
3%
2%
1%
Ingeniería Civil Informática
Bioquímica
Ingeniería Civil Ambiental
Ingeniería Civil Electrónica
Ingeniería Civil en Biotecnología
Ingeniería Informática
Ingeniería Civil Matemática
Ingeniería Civil Telemática
Ingeniería Civil Física

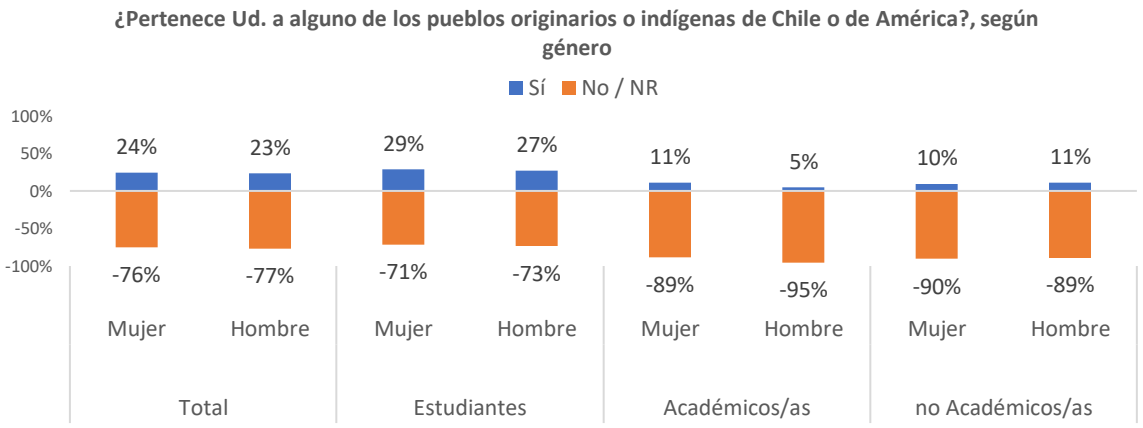
¿A qué unidad de la Facultad de Ingeniería y Ciencias pertenece?

sólo Académicos/as y no Académicos/as



¿Pertenece Ud. a alguno de los pueblos originarios o indígenas de Chile o de América?





¿Cuál es su estado civil?

	Total	Estudiantes	Académicos/as	no Académicos/as
Soltera/o	83%	98%	21%	28%
Casado/a	10%	0%	55%	47%
Conviviente	2%	0%	13%	7%
No quisiera responder	2%	1%	3%	7%
Divorciado/a	1%	0%	7%	7%
Separada/o de hecho	1%	0%	1%	5%
Viudo/a	0%	0%	0%	0%

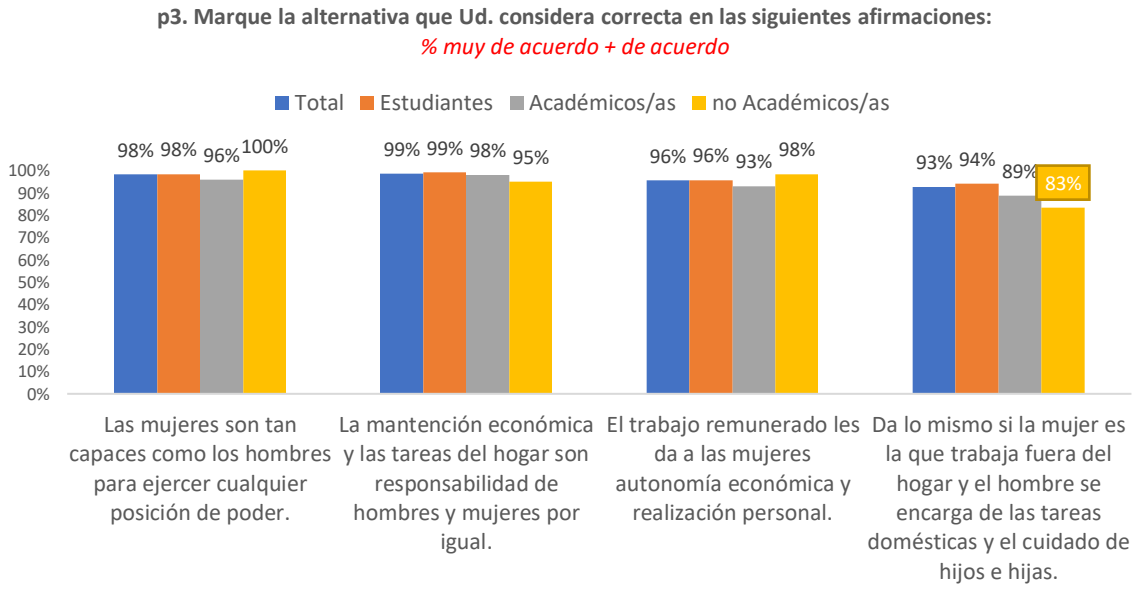
¿Cuál es el último curso que aprobó?

	Total	Académicos/as	no Académicos/as
Universitaria completa	41%	55%	17%
Universitaria incompleta	24%	22%	27%
Media incompleta	10%	15%	2%
Media completa	7%	1%	17%
Magíster	5%	0%	13%
Técnica incompleta (insti	4%	4%	5%
Diplomado	3%	0%	8%
Doctorado	3%	0%	7%
Otra	2%	0%	5%
Post-título	1%	2%	0%
Básica	0%	0%	0%

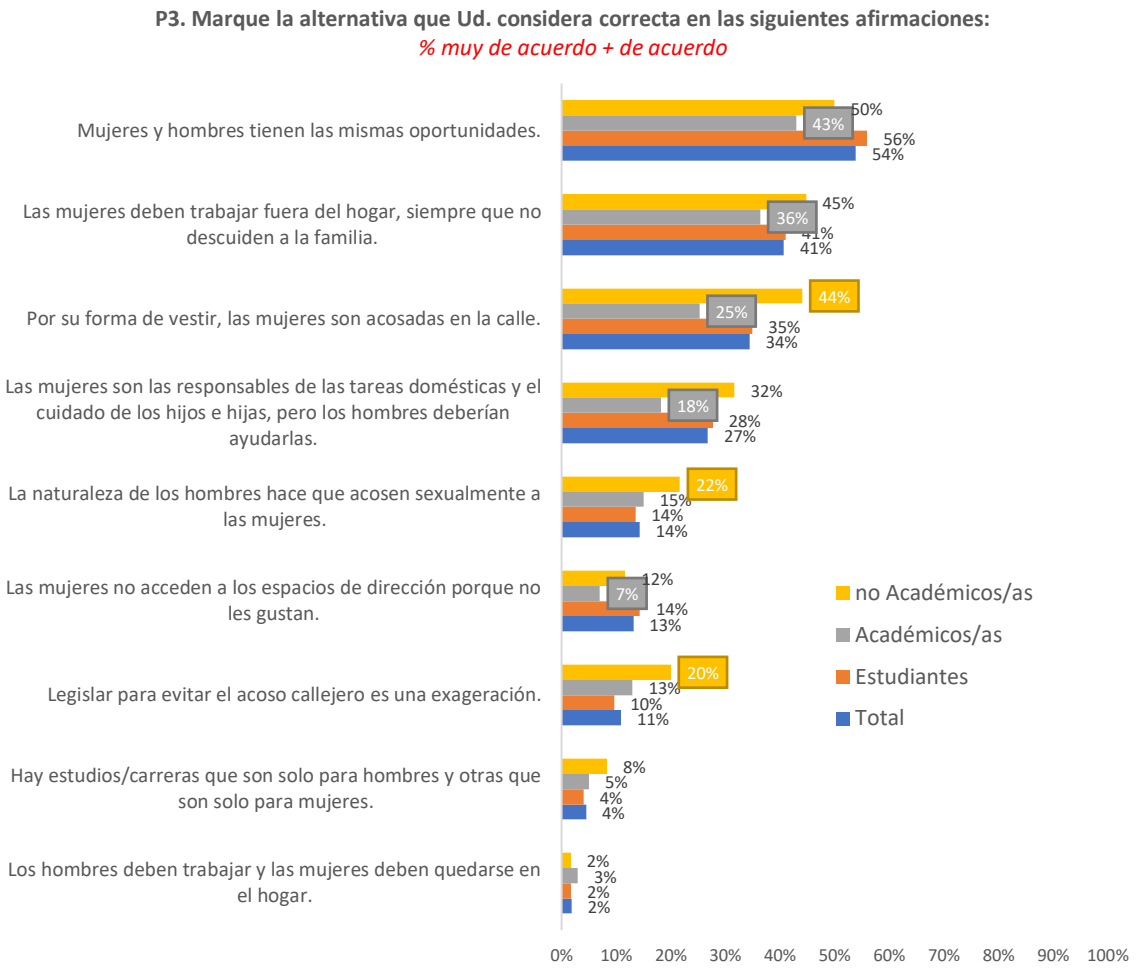
Roles de género y creencias

En este set de afirmaciones, los primeros resultados indican una cierta ruptura respecto de los roles estereotipados de género en la relación espacio público-privado o productivo–reproductivo.

Las personas encuestadas valoran por sobre el 93% el trabajo productivo y la autonomía económica de las mujeres, destacando sus capacidades para ejercer cualquier posición de poder.

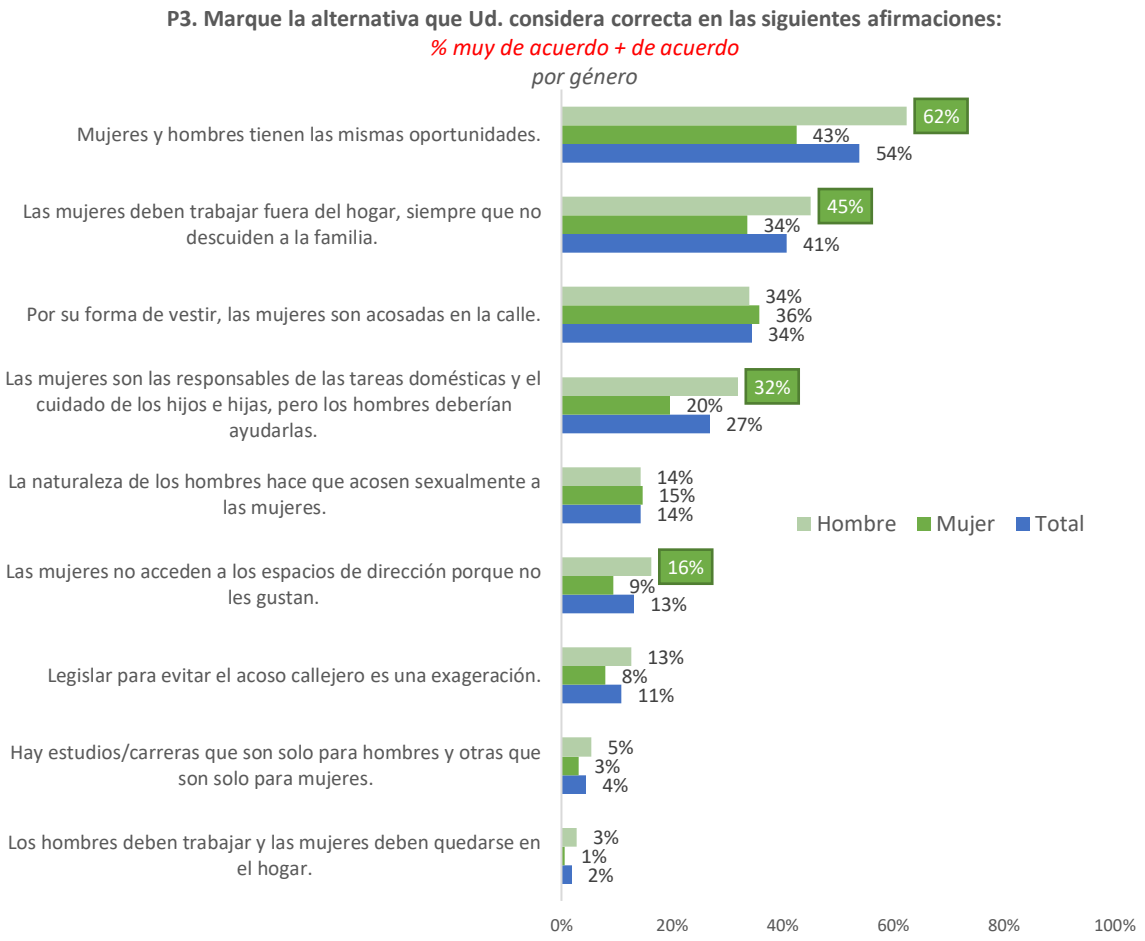


Sin embargo, en la medida que se complejizaron las preguntas se fueron mostrando las diferencias y creencias por estamentos, en torno a frases que desafían los roles tradicionales de ser hombre y mujer. El trabajo fuera de la casa para las mujeres aún no consigue llegar al 50% de adhesión en ninguno de los tres estamentos; persiste la idea de que la culpa del acoso se debe a la manera de vestir de las mujeres, y en los tres estamentos existen personas que piensan que la naturaleza de ser hombre los predispone para protagonizar “acoso sexual”, que aparece en un 14% del total de encuestados/as. Más de un tercio responsabiliza a las propias mujeres de sufrir acoso por su forma de vestir y, en el caso de los no académicos/as, esta cifra aumenta a un 44%. Un 20% considera una exageración legislar en contra el acoso callejero.



En relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se aprecian diferencias por estamentos y por sexo al profundizar el análisis. En el caso de las mujeres, en los tres estamentos se da una diferencia significativa de menor percepción de igualdad de oportunidades que sus pares hombres.

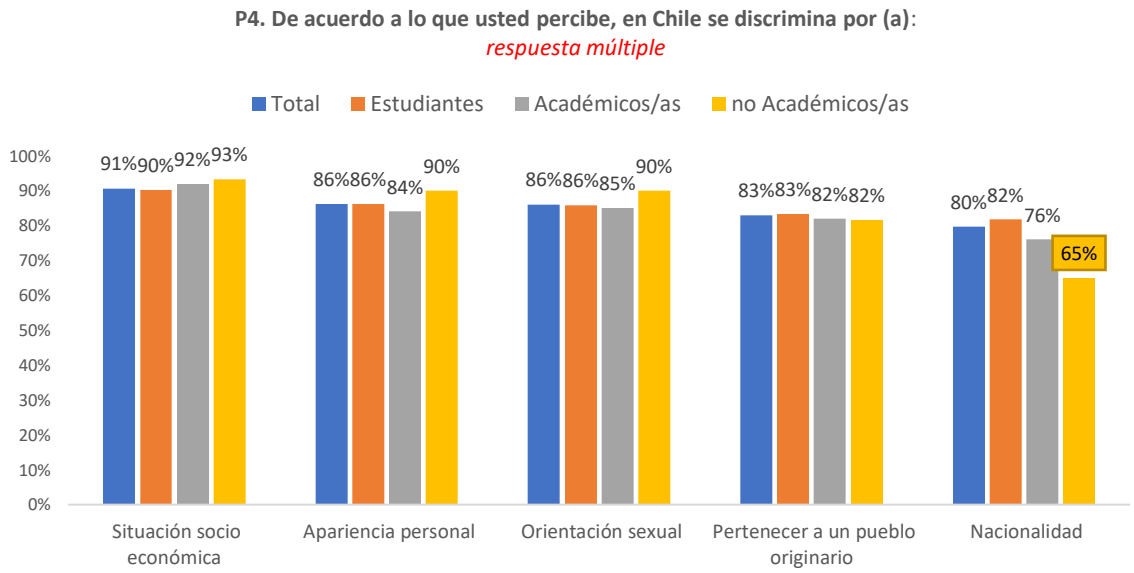
El discurso tradicional aparece en relación a la autonomía económica de las mujeres y el trabajo de cuidados no remunerados en la familia. Un 41% promedio de los tres estamentos, están de acuerdo con que las mujeres pueden trabajar siempre que no descuiden a la familia, y acá se presentan diferencias estadísticas importantes: aumenta a un 45% en el caso de los no académicos y disminuye a un 36% en el caso de los/as académicos/as. Al desagregar por sexo, observamos que este discurso tradicional está más incorporado en la socialización de los hombres que de las mujeres.



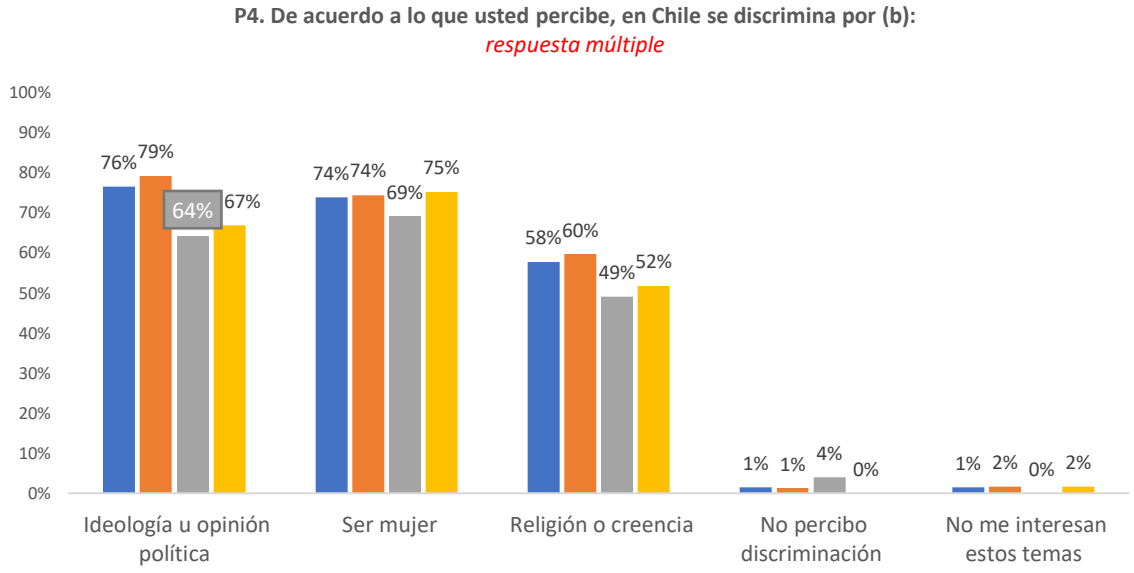
Las discriminaciones

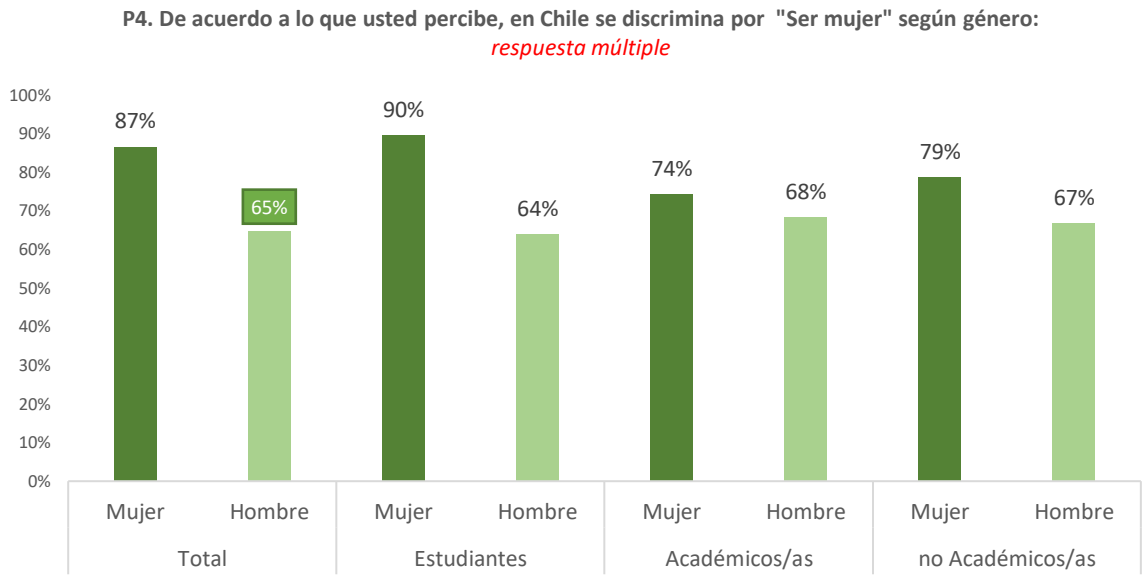
Sobre la discriminación en Chile, la encuesta aplicada en la facultad mantiene la tendencia de otros estudios nacionales sobre una alta percepción de ser un país discriminador. Un 90% de las personas consultadas en los tres estamentos coinciden que se discrimina por situación económica; sobre el 84% que se discrimina por apariencia personal; sobre el 80% piensa que se discrimina por la orientación sexual y pertenencia a un pueblo originario. Respecto de nacionalidad, en el caso de los no académicos un 65% plantea que es una manera de discriminar.

Quienes dicen no “percibir discriminación” o que “no me interesan estos temas” no sobrepasan el 4% en los tres estamentos consultados.



Con respecto a la discriminación por ser mujer, se ubica en un séptimo lugar con un promedio de 74% en los tres estamentos. Sin embargo, si se analiza desagregadamente, las mujeres lo plantean en un 87% como un factor de discriminación, acercándose a lo que plantean las encuestas nacionales que promedian un 80%. Los hombres, en cambio, mencionan en un 65% el hecho de ser mujer como una causa de discriminación por su condición de género.



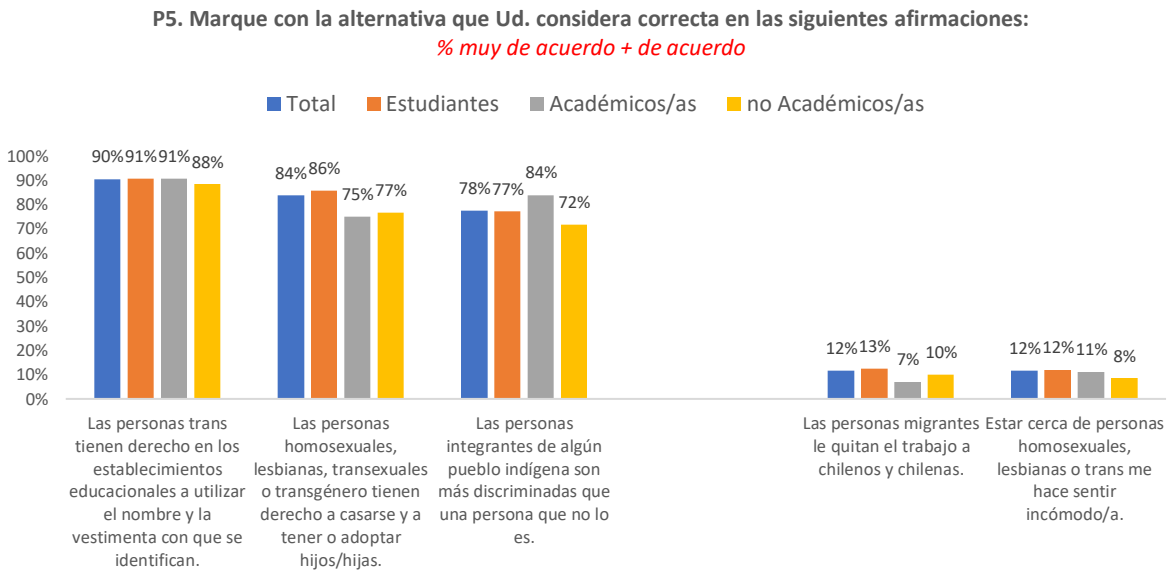


Las mujeres perciben mayores niveles de discriminación por el solo hecho de ser mujer en 22 puntos porcentuales más que los varones. Las estudiantes mujeres son quienes más afirman que en Chile se discrimina por ser mujer (90%), les siguen las mujeres no académicas (79%) y las académicas (74%).

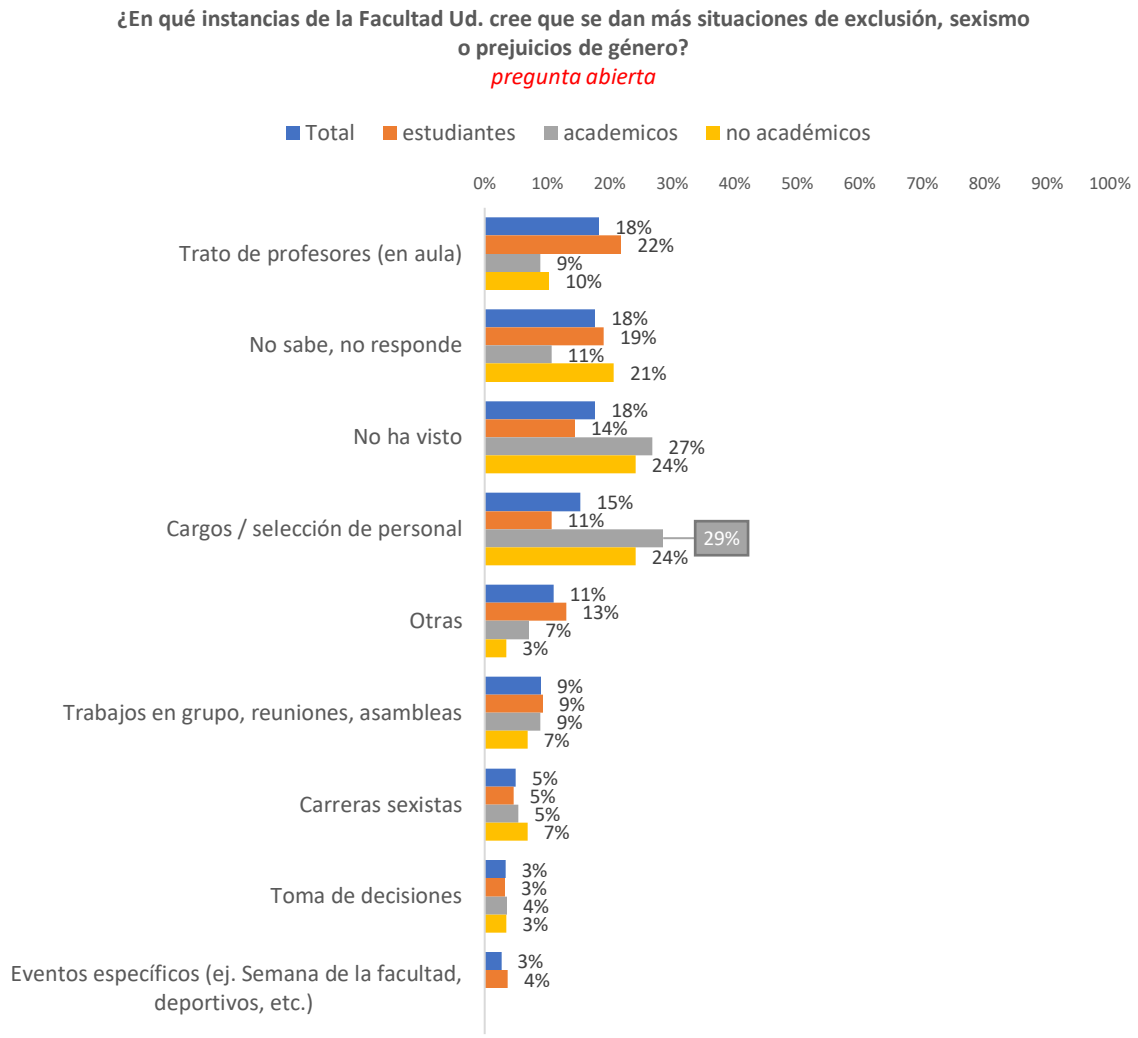
Existe un alto reconocimiento de los derechos de personas de la diversidad sexual, el derecho a la educación y no discriminación alcanza un 90% de acuerdo en los tres estamentos, además el 75% de apoyo en los tres estamentos al derecho de las personas LGTBI de contraer matrimonio y tener o adoptar hijos/as.

Respecto de la existencia de mayores niveles de discriminación de personas integrantes de pueblos indígenas, los tres estamentos coinciden por sobre un 80% de que es asi.

Respecto de situaciones de exclusión, sexismo o prejuicios de género, consultamos abiertamente a a las personas, de todos los estamentos, dónde percibían mas situaciones de exclusión, sexismo o prejuicios de género. El trato de profesores en el aula aparece como el lugar por excelencia de tratos prejuiciosos en el caso de estudiantes, y en un 29% fue el estamento de académicos que esas situación de exclusión se ve en los cargos.



Ante la pregunta abierta sobre en que instancias de la facultad se dan mas situaciones de exclusión, aparece la sale de clases y la selección de cargos.



Al revisar por sexo las respuestas, las mujeres perciben en un 30% más situaciones de exclusión en el aula que sus compañeros que sólo lo manifiestan en un 13%. En el caso de los docentes, las diferencias entre hombres y mujeres se acrecienta a un 50% en el caso de las docentes frente e un 13% de los docentes varones

¿En qué instancias de la Facultad Ud. cree que se dan más situaciones de exclusión … ?, según género

pregunta abierta

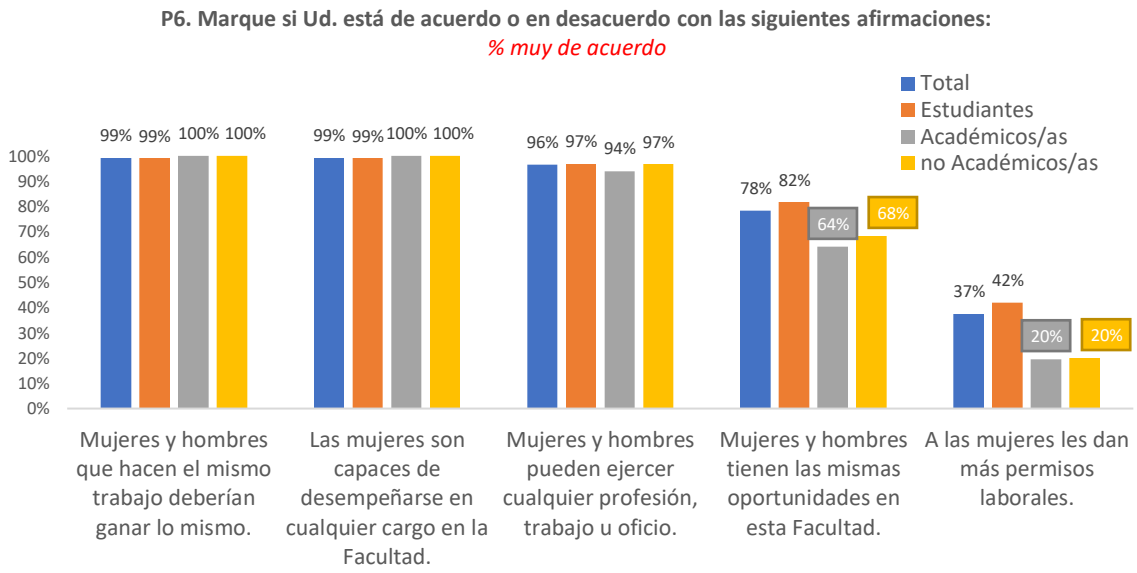
	Total		Estudiantes		Académicos/as		no Académicos/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Trato de profesores (en aula)	**24%**	12%	**30%**	13%	8%	9%	10%	11%
No sabe, no responde	10%	**26%**	11%	**27%**	0%	19%	15%	33%
No ha visto	11%	**25%**	8%	**21%**	17%	34%	20%	33%
Cargos / selección de personal	**20%**	11%	12%	10%	**50%**	13%	25%	22%
Otras	13%	9%	15%	11%	13%	3%	5%	0%
Trabajos en grupo, reuniones, asambleas	9%	9%	9%	9%	8%	9%	10%	0%
Carreras sexistas	6%	5%	6%	4%	0%	9%	10%	0%
Toma de decisiones	5%	2%	5%	2%	4%	3%	5%	0%
Eventos específicos	2%	3%	3%	4%	0%	0%	0%	0%

Discurso “formal” sobre Igualdad de Género

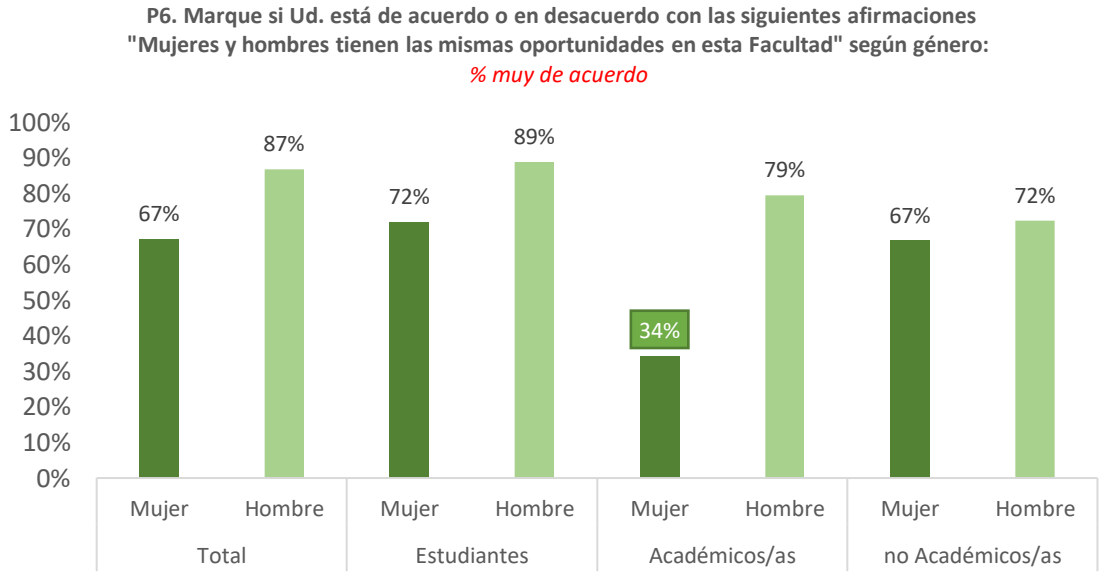
En las preguntas que vienen a continuación, se dieron situaciones de respuesta en bloque donde la totalidad de las y los encuestados indicaron estar de “acuerdo” o “muy de acuerdo” con las afirmaciones, lo que puede interpretarse como la inclinación por dar una respuesta deseable o políticamente correcta. Si bien para algunos esto denota respuestas poco fiables, pues no son sinceras, detrás de esas respuestas se pueden observar presiones culturales o imaginarios sociales.

Como la suma de ambas categorías no permite identificar matices en sus respuestas, se presentarán los resultados solo con aquellos que declaran estar “muy de acuerdo”.

El discurso de la igualdad formal de género se ha plasmado a los tres estamentos respecto de la necesidad de igualdad salarial (99%); la posibilidad de ocupar cargos en la facultad (99%) y el ejercicio igualitario de cualquier profesiòn u oficio (96%).



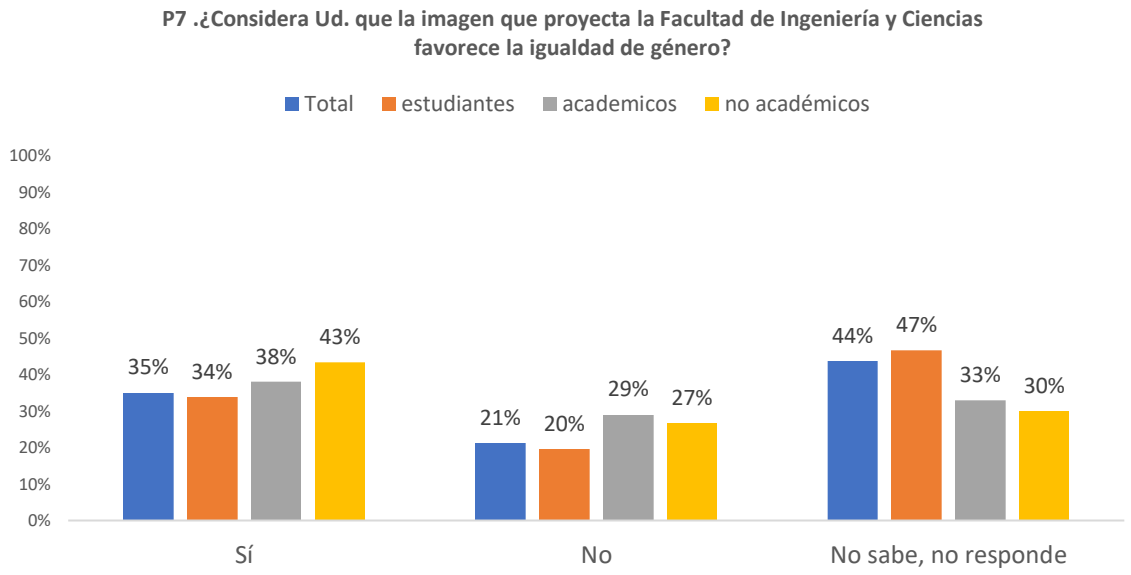
Las diferencias se acentúan ante la pregunta si mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades en la facultad cuando se analiza por sexos y estamentos. Tomando el promedio de los tres estamentos se dan 20 puntos porcentuales de diferencia. El estamento que menos percibe que exista igualdad de oportunidades son las docentes mujeres: las académicas solo en un 34% están de acuerdo con esta afirmación, mientras los académicos en un 79%.



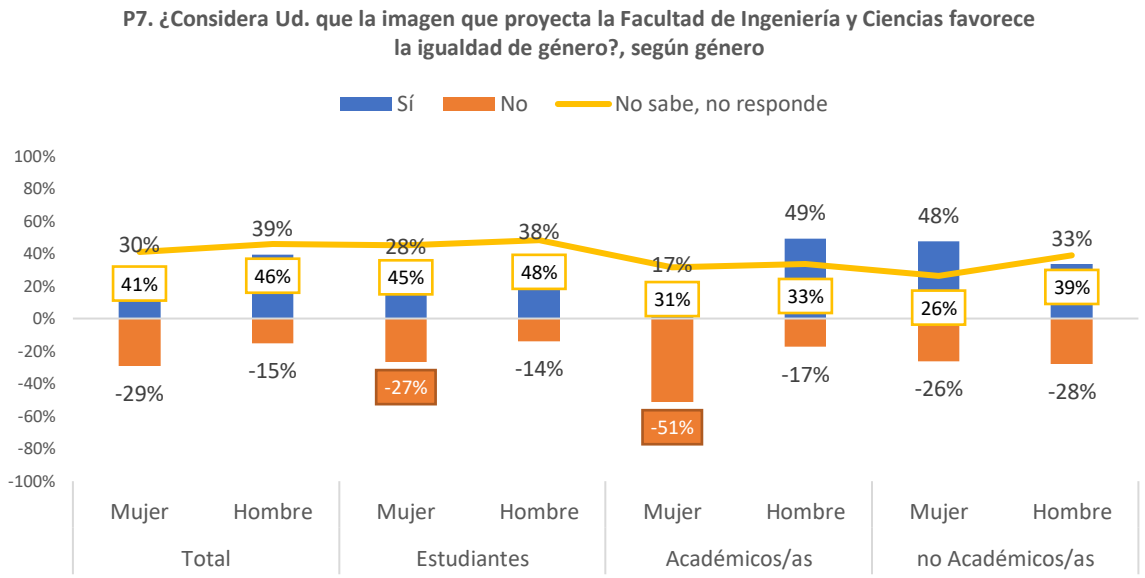
La imagen que proyecta la facultad

A pesar de que en las preguntas anteriores se observan respuestas afines a un discurso instalado socialmente de una supuesta igualdad formal de género en la Universidad, al consultar si la imagen que proyecta la facultad favorece la igualdad de género, sólo un 35% en promedio de las personas dijo que si, un promedio de 21% dijo que no y un importante 44% dijo no saber.

Son el estamento de docentes quienes casi en un tercio plantean que la imagen que proyecta la facultad no favorece la igualdad de género.

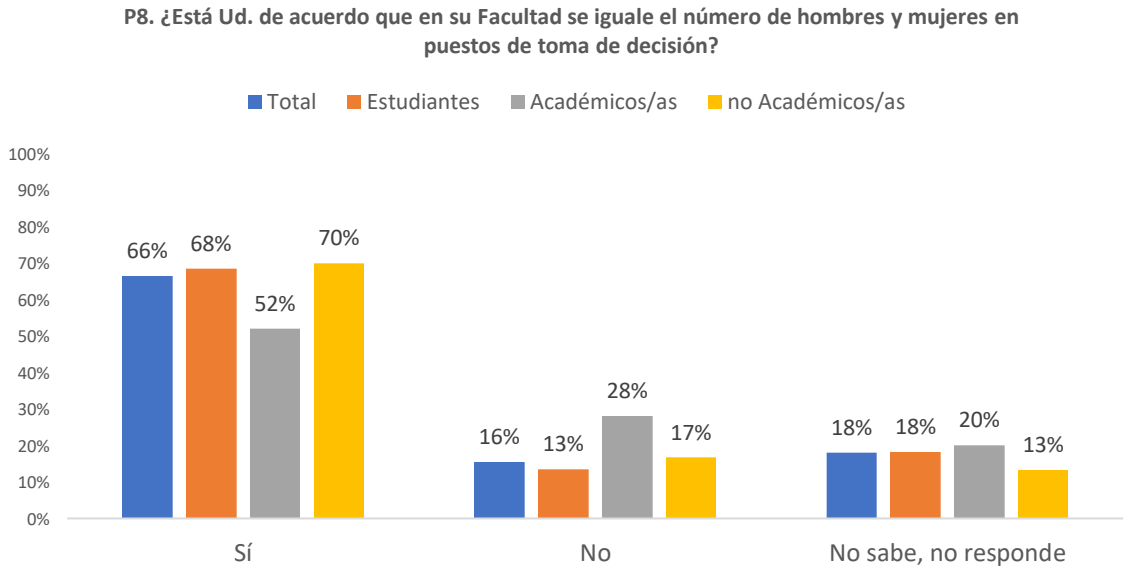


Al desagregar esta pregunta por sexo, se observa que las mujeres académicas mayoritariamente no creen que la imagen que proyecta la facultad favorezca la igualdad de género, seguidas por las mujeres estudiantes.

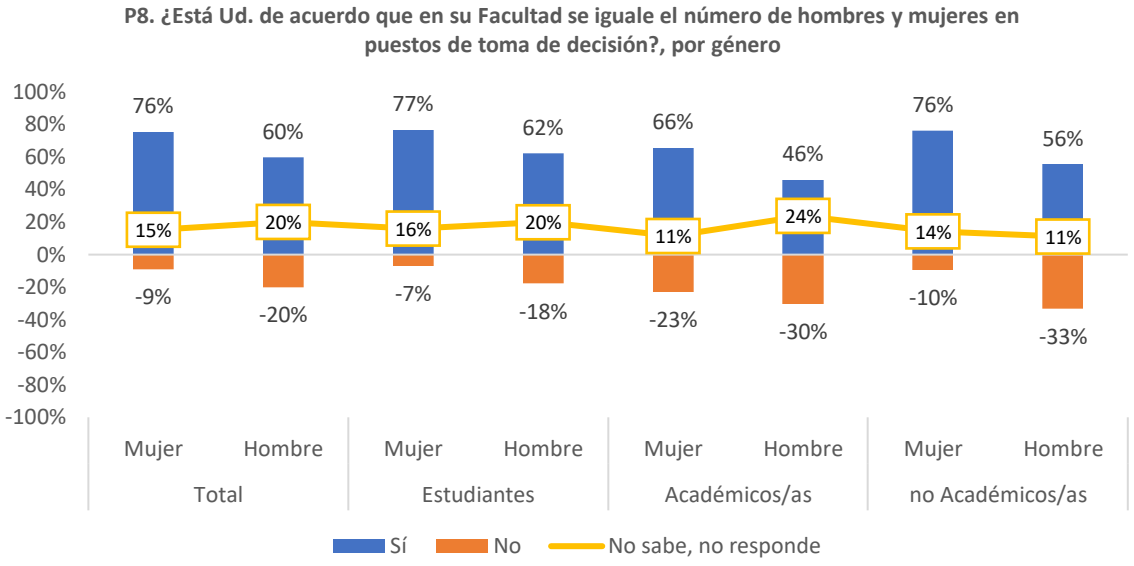


Apoyo a medidas de acción afirmativas para la Igualdad de Género

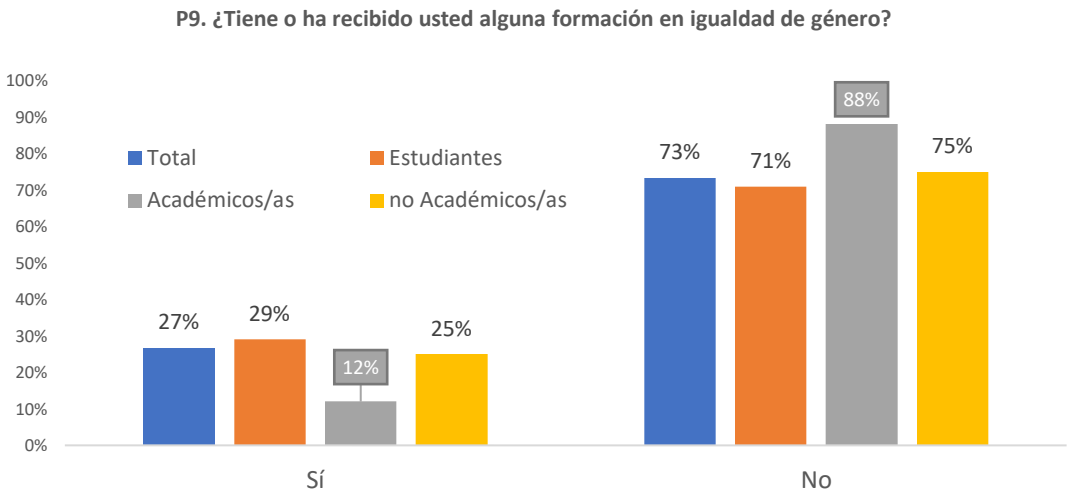
Frente a medidas de acción afirmativa quienes presentan más resistencia son el estamento docente: casi un tercio no está de acuerdo que se iguale número de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión, a pesar de que un 100% estaba a favor de que las mujeres podían ocupar cualquier puesto en la facultad. Acá se observa la diferencia entre el discurso y la práctica en avanzar en materia de igualdad de género.

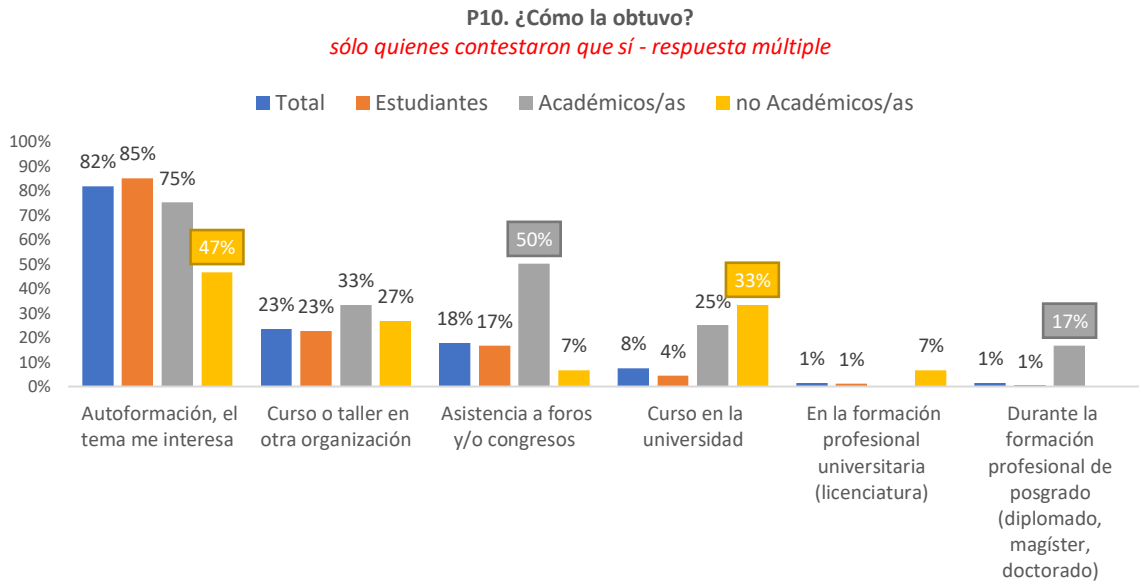


Nuevamente se observa que las mujeres tienen mayor conciencia de género en todos los estamentos, llegando a diferencias de 20 puntos porcentuales con sus pares varones, en el caso de académica y no acádemicas, respecto de la necesidad que ellas observan de igualar el número de hombres y mujeres en puestos de decisión. Los que menos están de acuerdo son los hombres académicos.



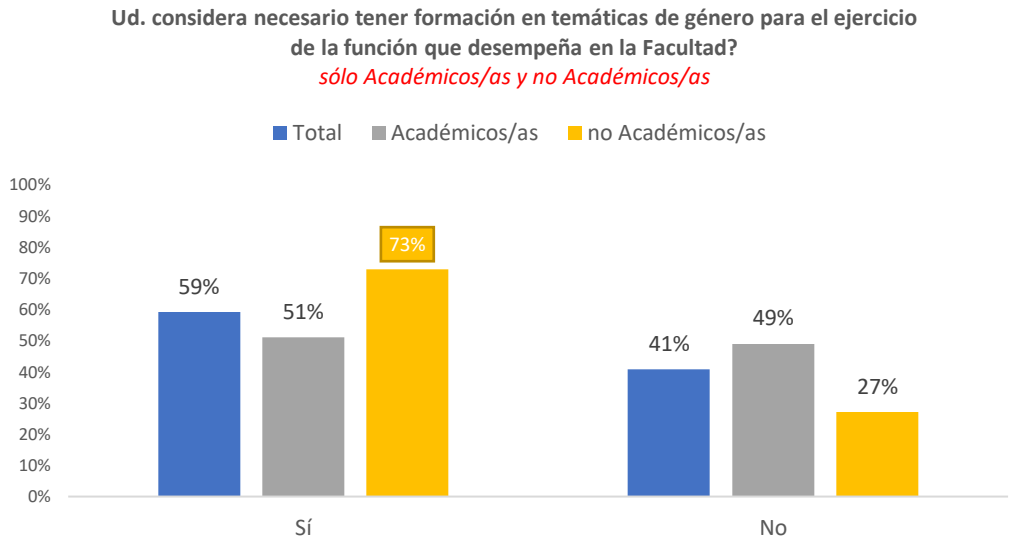
Sobre recibir formación o capacitación en temas de género, menos de un tercio de los tres estamentos declara que ha recibido formación, y de éstos quienes menos han recibido es el estamento de los docentes, con un 12%. Los que más reportan haberse formado son las y los estudiantes en un 29%. La mayoria que dijo estar formado en temas de género, declaró que fue autoformación. Un 50% de quienes recibieron formación declaran que esta fue a través de asistencia a foros y congresos.

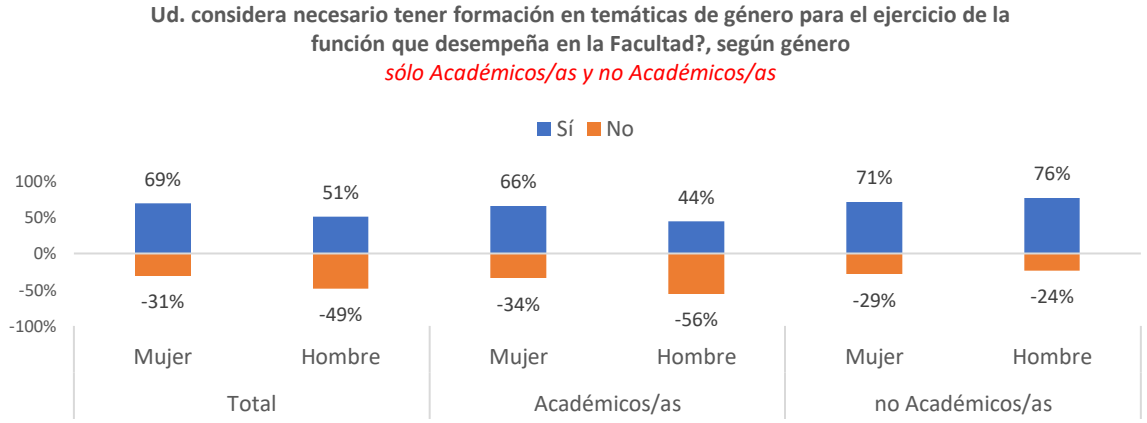




Más precisamente, consultamos al equipo académico y al no académico si para ejercer su trabajo la formación en temas de género era relevante. En promedio, un 59% dijeron que si, con más entusiasmo los nos académicos (73%) que los académicos/as (51%). Y el análisis de los datos separado por sexo, nos muestra que las mujeres en un 66% creen que la formación en género es relevante para su trabajo, mientras los hombres lo consideran asi en un 44%.

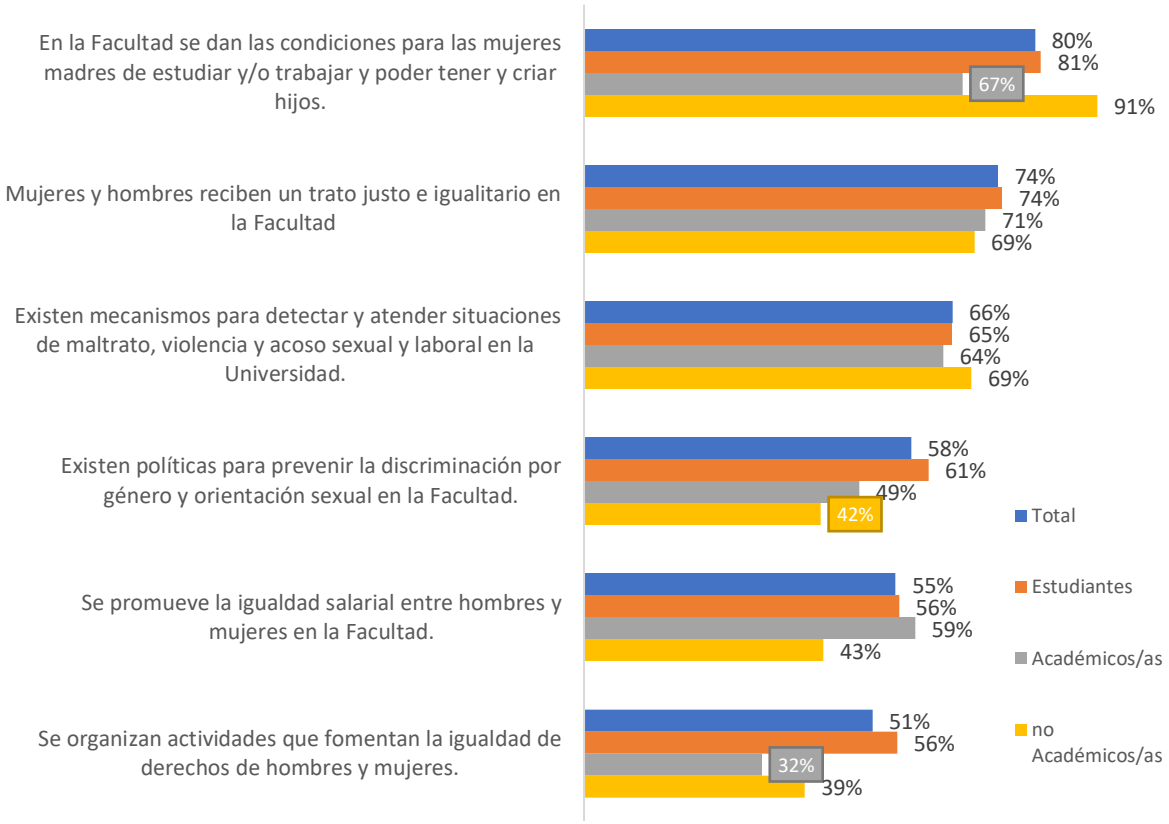
Los académicos varones, en un 56%, declaran que no es necesaria esa formación para el trabajo que hacen, versus el 34% que opinan que no entre las mujeres académicas. Esto es preocupante ya que da cuenta de las resistencias y de la poca valoración que le dan a los temas de género.





A continuación se presentan una serie de acciones afirmativas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la facultad. Estas acciones son percibidas de manera diferente por los distintos estamentos, y también dependiendo si es hombre o mujer.

P11. Señale si Ud. percibe alguna de las siguientes situaciones en su Facultad:
% Sí



P11. Señale si Ud. percibe alguna de las siguientes situaciones en su Facultad, según género
% Sí

	Total		Estudiantes		Académicos/as		no Académicos/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
En la Facultad se dan las condiciones para las mujeres madres de estudiar y/o trabajar y poder tener y criar hijos.	76%	**84%**	**76%**	**85%**	57%	74%	88%	100%
Mujeres y hombres reciben un trato justo e igualitario en la Facultad	63%	**81%**	64%	**82%**	**58%**	78%	64%	82%
Existen mecanismos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso sexual y laboral en la Universidad	63%	68%	63%	68%	61%	66%	68%	71%
Existen políticas para prevenir la discriminación por género y orientación sexual en la Facultad.	50%	**64%**	54%	**66%**	36%	57%	39%	50%
Se promueve la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la Facultad.	38%	**67%**	40%	**67%**	38%	69%	28%	80%

Se organizan actividades que fomentan la igualdad de derechos de hombres y mujeres.	45%	**57%**	50%	59%	**11%**	44%	40%	38%

La mayor diferencia se da en la percepción de las condiciones que la facultad entrega a las madres para poder estudiar o trabajar y tener hijos/as. Un 91% del estamento no académico está de acuerdo con que la universidad entrega las condiciones para que las mujeres madres puedan estudiar y/o trabajar y criar, a diferencia del 67% de las y los académicos que está de acuerdo con dicha afirmación. Nuevamente, al desagregar por sexo, las mujeres perciben en menor medida que se den las condiciones para la conciliación trabajo familia a diferencia de los hombres.

Un 74% en promedio percibe que mujeres y hombres reciben un trato justo e igualitario en la facultad. Al desagregar por sexo, se da una diferencia significativa ya que un 81% de los hombres consideran que se da un trato igualitario en la facultad, y un 63% de las mujeres tiene esa percepción.

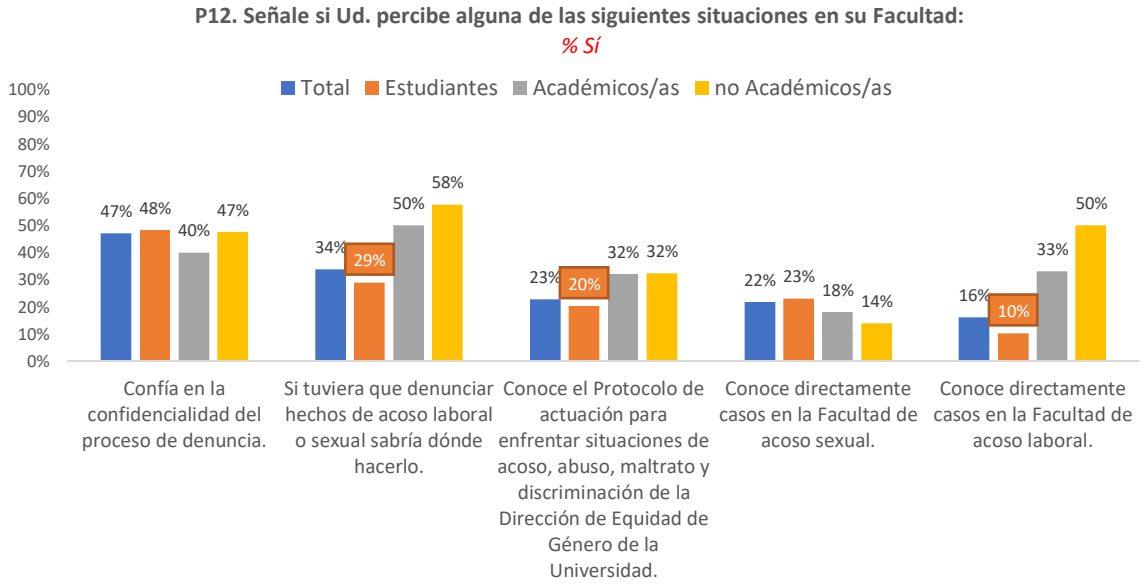
Sobre la existencia de políticas en la facultad para prevenir la discriminacion por género y orientación sexual, son las y los estudiantes quienes declaran mayoritariamente conocer esas políticas. El estamento de los no acedémicos son quienes menos las conocen y al desagregar por sexo, en los tres estamentos es menor el conocimiento de las mujeres que de los hombres respecto de la existencia de políticas en la facultad para prevenir la discriminación. La mayor diferencia se da entre las académicas mujeres (11%) que dicen conocer estas políticas a diferencia de los académicos hombres, que en 44% declaran conocerlas.

Ante la pregunta por la promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, es el estamento académico el que lo ve mayoritariamente (59%) y quienes menos lo aprecian es el estamento de no académicos (43%). Esto puede ocurrir ya que en el caso de los académicos/as reciben mismo sueldo base, al igual que quienes entran por concursos, cuestión que no necesariamente ocurre en los otros estamentos. Las mujeres de todos los estamentos perciben en menor medida que los hombres la promoción de la igualdad salarial: en promedio un 38% de mujeres lo perciben versus 67% de los hombres. La mayor diferencia ocurre en el estamento no académico donde solo un 28% de las mujeres consideran que existe una promoción de la igualdad salarial a diferencia de sus pares hombres que lo perciben en un 80%.

Sobre la organización de actividades que fomentan la igualdad de derechos, un 51% en promedio declara que se realizan. Pero en el estamento de académico, solo un 32% dice conocerlas, con diferencias de hasta 3 veces entre lo que dicen académicas y acedémicos.

Acoso sexual, acoso laboral y denuncias

Un mayoritario 66% en promedio declara conocer la existencia de mecanismos para detectar y atender situaciones de maltrato, violencia y acoso sexual y laboral en la Universidad. Sin embargo, al entrar en los detalles de esta situación, se detectan varias dificultades. Es bajo el nivel de conocimiento sobre los procedimientos e instancias que reciben las denuncias en caso de acoso laboral o sexual, en particular en estudiantes: solo un 30% dice saber dónde realizar las denuncias, a diferencia de los docentes (50%) y los no docentes (58%). Respecto de los niveles de confianza de la confidencialidad del proceso de denuncia, las cifras en los 3 estamentos no llegan a un 50% y eso se asocia al desconocimiento del proceso, toda vez que un 32% de docentes y de los no docentes dicen conocer el protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso, abuso, maltrato y discriminación. En el caso de las y los estudiantes, solo un 20% lo conoce.



P12. Señale si Ud. percibe alguna de las siguientes situaciones en su Facultad, según género:

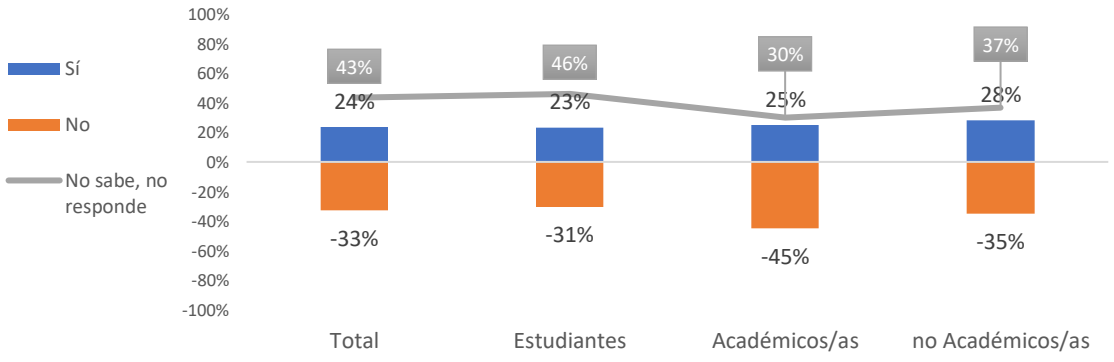
% Sí

	Total		Estudiantes		Académicos/as		no Académicos/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Conoce el Protocolo de actuación para enfrentar situaciones de acoso, abuso, maltrato y discriminación de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad.	28%	19%	23%	18%	49%	24%	37%	22%
Conoce directamente casos en la Facultad de acoso laboral.	25%	9%	18%	5%	46%	27%	55%	39%
Conoce directamente casos en la Facultad de acoso sexual.	30%	16%	34%	15%	20%	17%	10%	22%
Si tuviera que denunciar hechos de acoso laboral o sexual sabría dónde hacerlo.	35%	32%	28%	29%	60%	44%	56%	61%
Confía en la confidencialidad del proceso de denuncia.	40%	53%	40%	54%	40%	41%	39%	69%

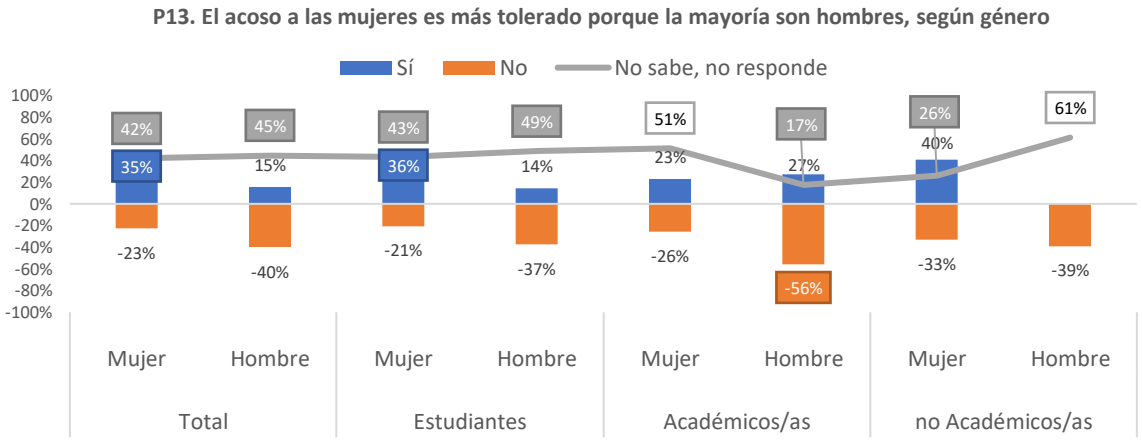
Cuándo se desagrega por sexo las preguntas, las mujeres de la facultad conocen más el protocolo que los hombres, conocen más sobre casos de acoso laboral y sexual que los varones, también saben más que los varones donde denunciar pero, al preguntarles por la confidencialidad del proceso y su confianza, ahí son los hombres quienes confian más (53%) que las mujeres (40%).

Entre un 20 y 30% de las personas perciben que el acoso a las mujeres en la facultad es más tolerado porque la mayoría son hombres en dicho espacio. Estas respuestas son coincidentes con respuestas anteriores, por ejemplo, sobre la naturaleza de los hombres que los hace ser acosadores. Un 33% dijo que no lo considera de esa manera y un mayoritario 43% dice que no sabe.

P13. Ud. considera que en la Facultad:
El acoso a las mujeres es más tolerado porque la mayoría son hombres.

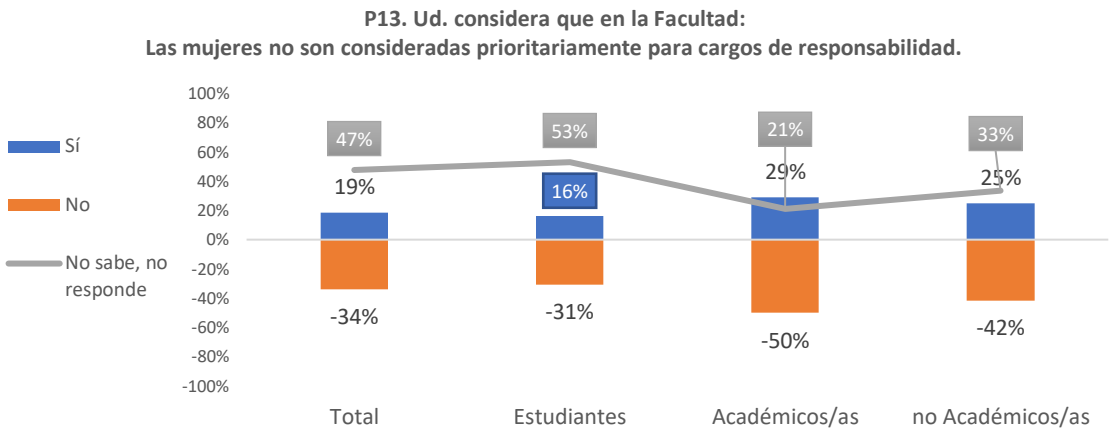


Sin embargo, frente a esta pregunta son importantes las diferencias por sexos. Las mujeres en un 35% están de acuerdo con que se tolera más el acoso por ser un espacio masculinizado a diferencia de los hombres, donde solo un 15% opina lo mismo. Y en el estamento académico, se profundizan las diferencias: un 56% dice que no versus un 26% de las académicas que dicen que no. Las estudiantes mujeres declaran que si en un 36%, mientras sus compañeros estudiantes varones solo dicen que si en un 14%.

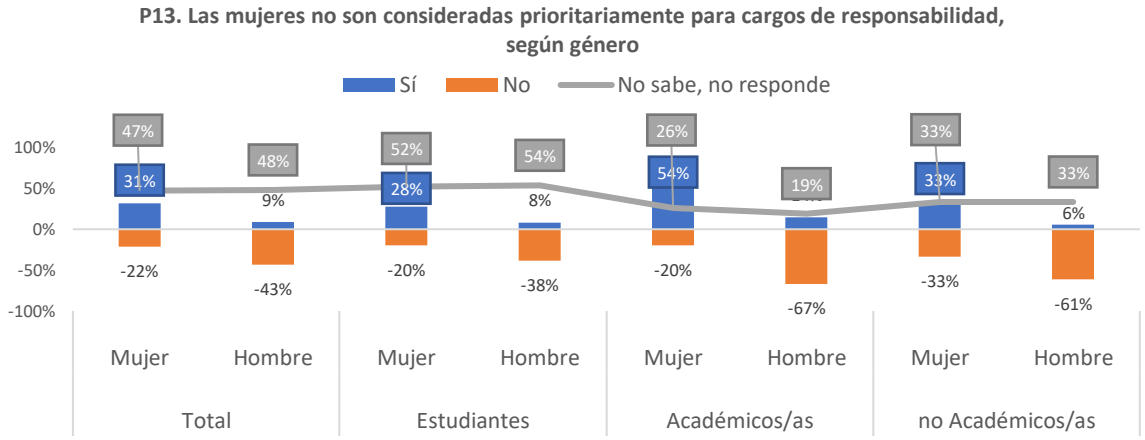


Mujeres de la Facultad en cargos de responsabilidad

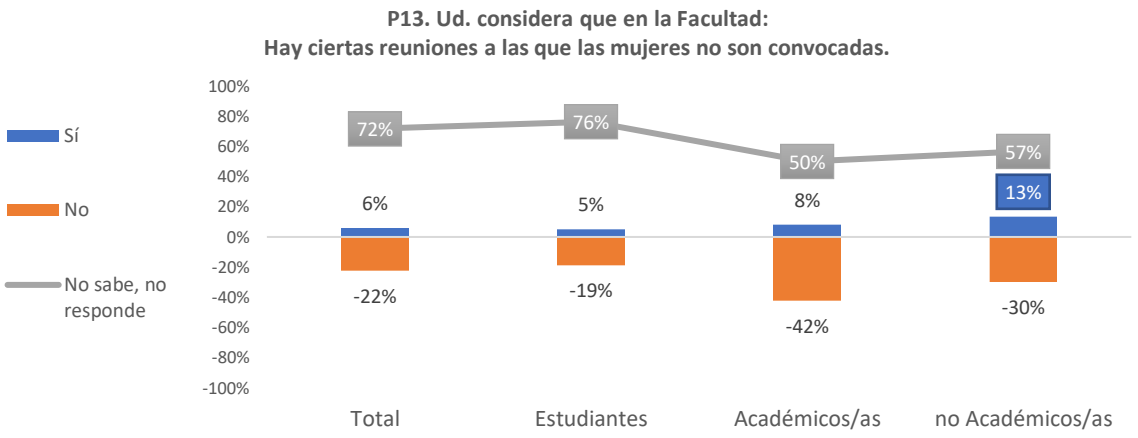
La Facultad de Ingeniería y Ciencias es un espacio reconocido como predominantemente masculino, y las personas consultadas sobre si la facultad no considera a las mujeres en cargos de responsabilidad, en promedio un 47% dice no saber, pero en el estamento académico es donde mayoritariamente se percibe (29%) que las mujeres no son consideradas en la facultad para cargos de responsabilidad.

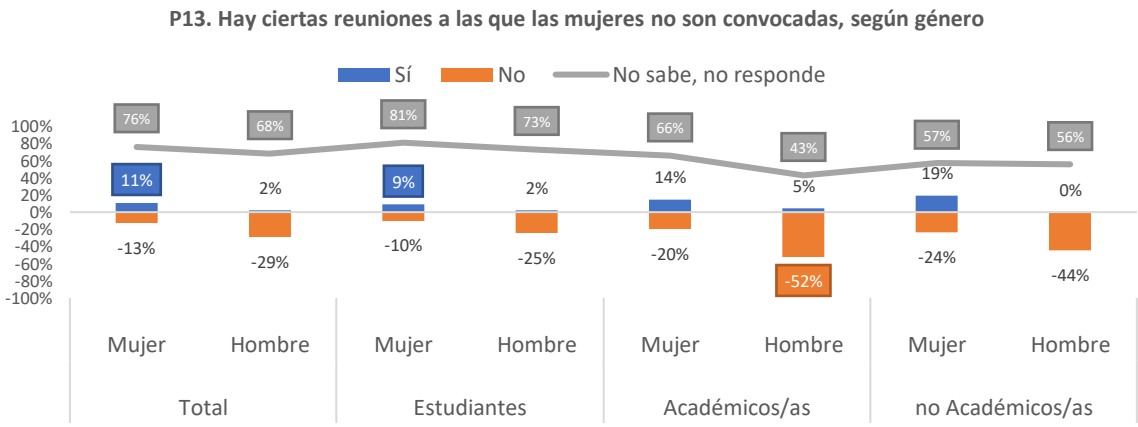


Al desagregar por sexo, aumentan las diferencias: un 31% de las mujeres perciben que no son consideradas para cargos de responsabilidad versus solo un 9% de los hombres que opinan lo mismo. La máxima diferencia está en el estamento acádemico: un 54% de las mujeres académicas plantean que no son consideradas, frente a un 19% en el caso de sus pares hombres.

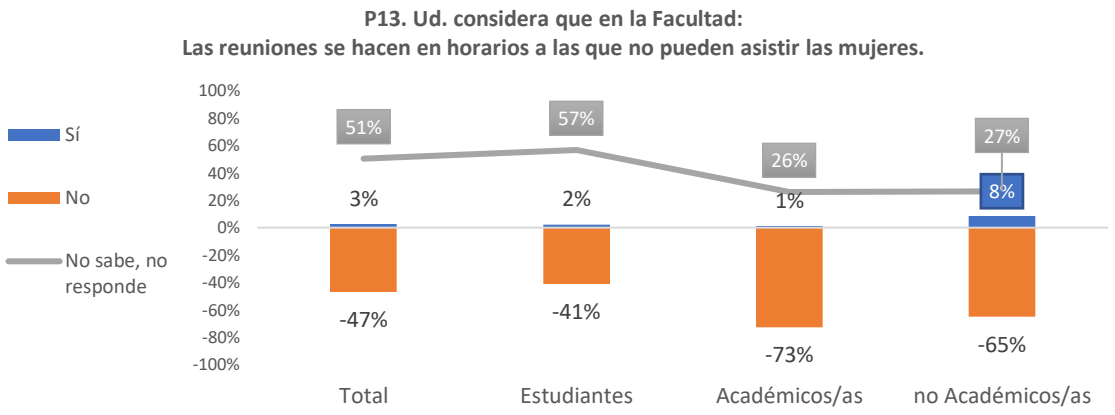


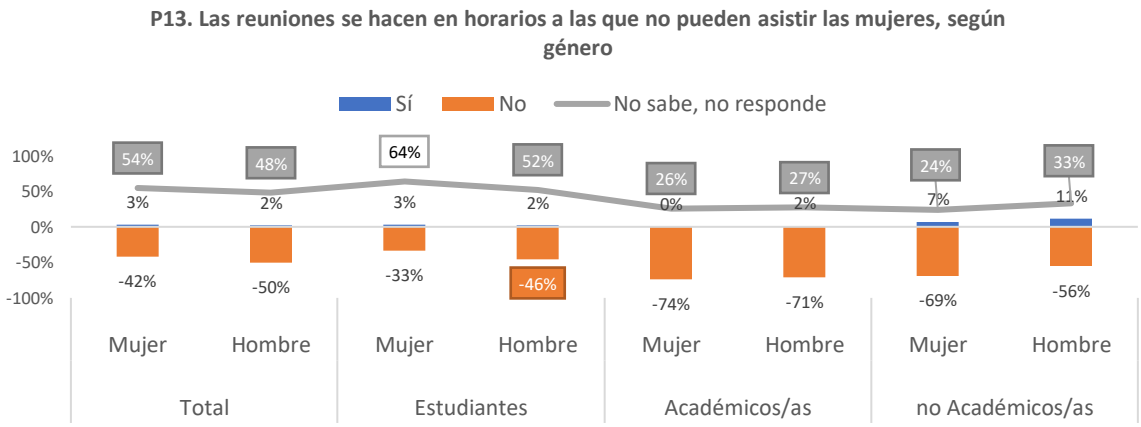
No son significativos por el bajo porcentaje que consideran que a ciertas reuniones no son convocadas las mujeres, pero si llama la atención que en personal no académico hay una percepción de un 19% que responde que esta situación sucede en la facultad. A pesar del alto nivel que no sabe o no responde, las mujeres de todos los estamentos responden afirmativamente más que los hombres. Los hombres, de todos los estamentos, contestan mayoritariamente que no.



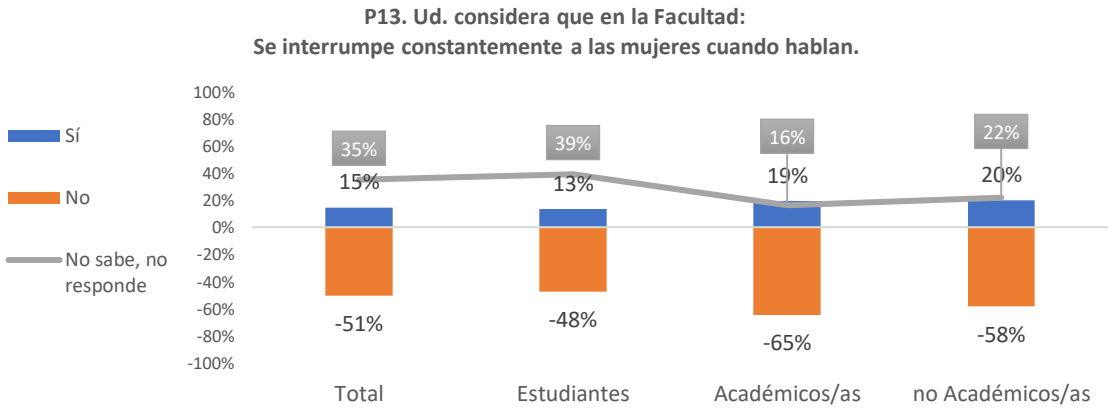


Es bajo el nivel que responde que las reuniones se hacen en la facultad en horarios que no pueden asistir las mujeres (entre un 1% y un 8%) siendo personal no académico quienes presentan el 8%. Al desagregar por sexo, no son significativas las diferencias. Sin embargo, un 51% declara no saber si esta situación se genera.

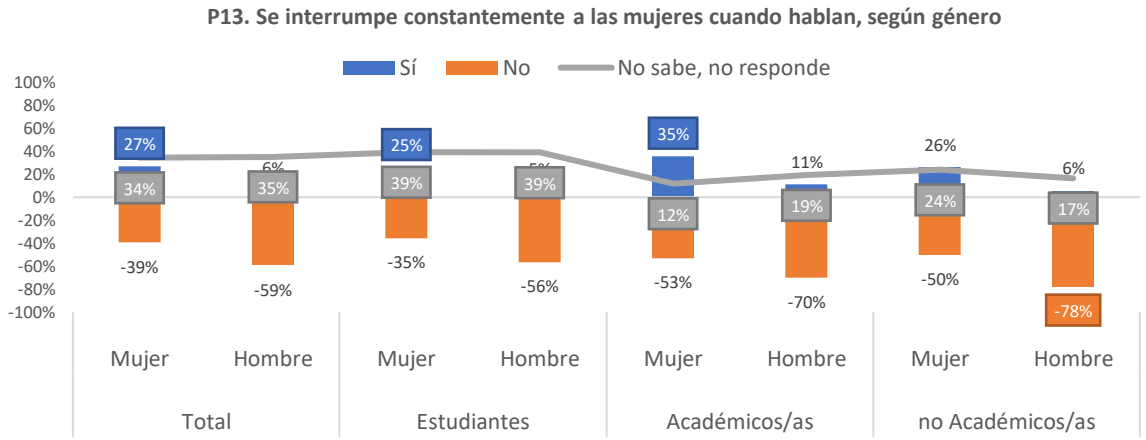




Una de las maneras de descalificar la voz de las mujeres es a través de interrumpirlas cuando están hablando, es interesante que en los académicos/as y los no académicos/as un 20% reconoce que esto ocurre en la facultad, no así en las estudiantes que solo un 13% plantea que si ocurre.

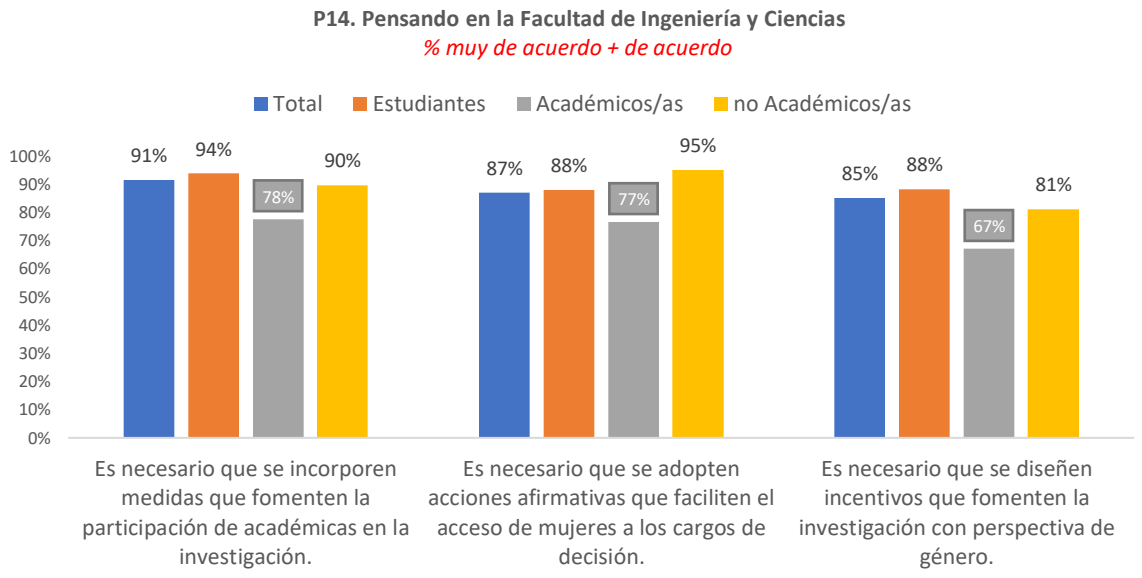


Al analizar según sexos, existe diferencias en las respuestas de hombres y mujeres: un 27% de ellas está de acuerdo que se interrumpe a las mujeres cuando hablan y sólo un 6% de los hombres está de acuerdo con esta afirmación. En el caso de las académicas, esta cifra aumenta a un 35% a diferencia de sus pares hombres que solo llega un 11%. En el estamento no académico, los hombres en un 78% dicen que no, un 17% declara no saber y no hay respuestas afirmativas.

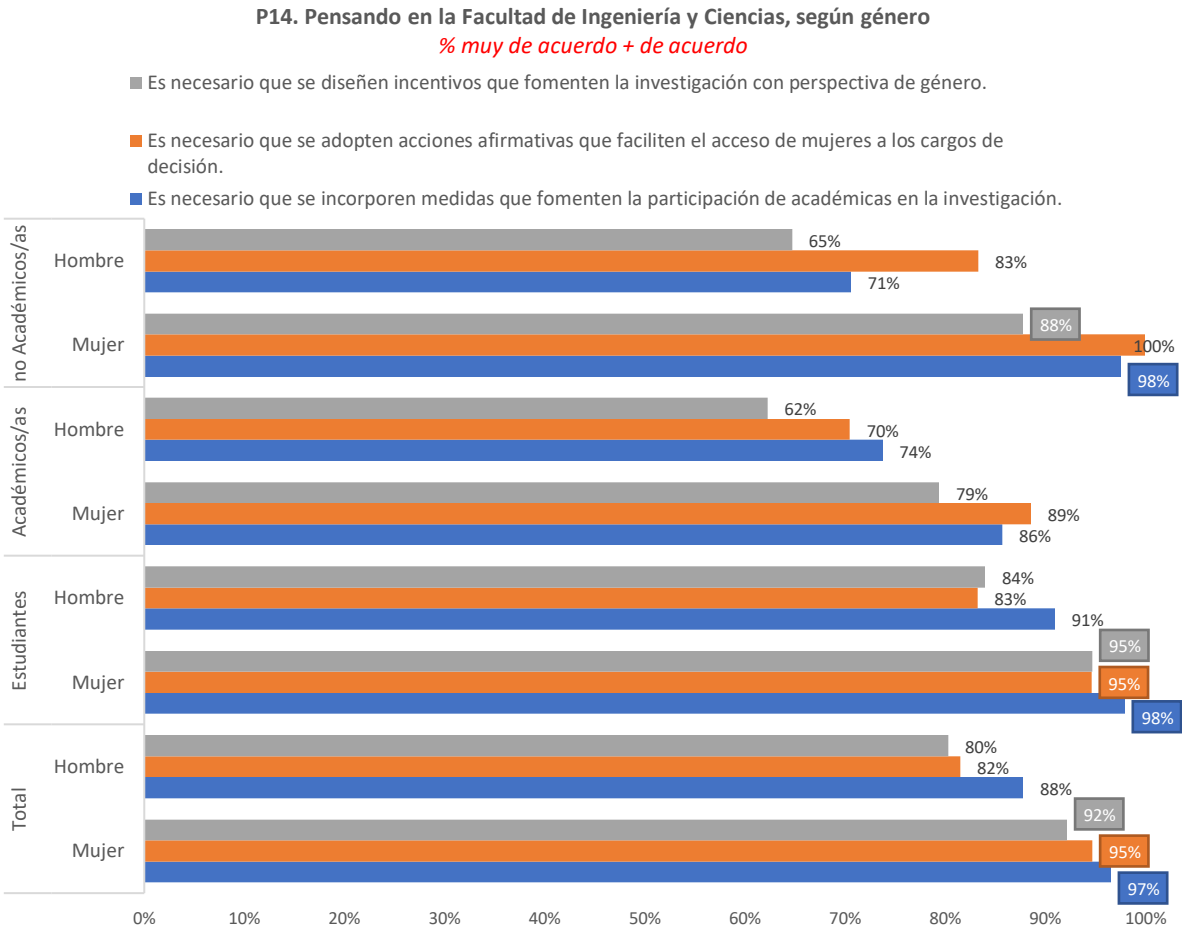


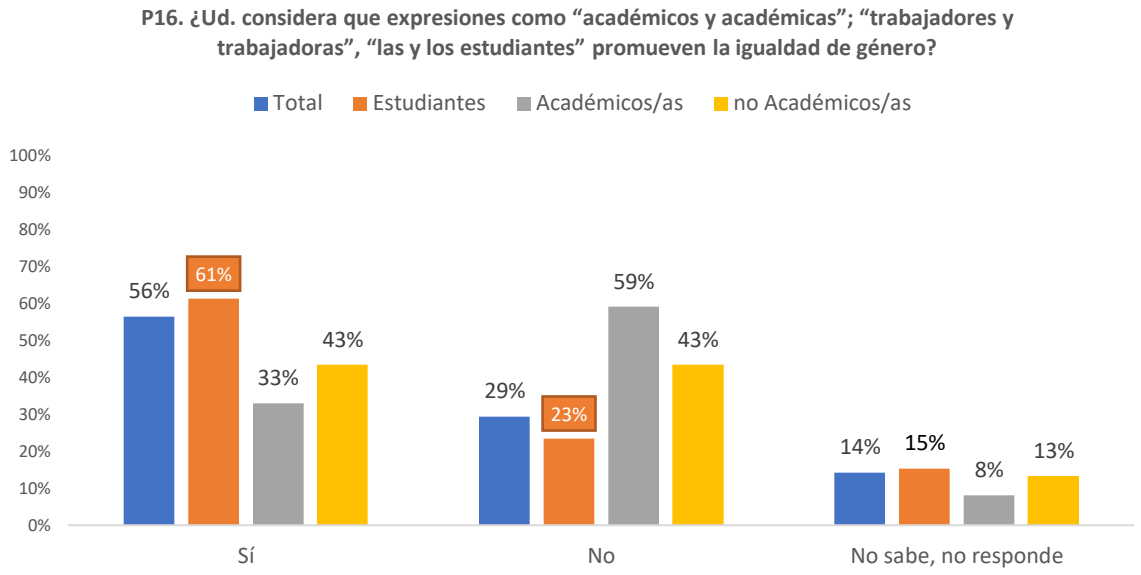
Participación de mujeres en investigación académica

Si bien los procentajes de acuerdo a la incorporación de medidas afirmativas en la investigación y acceso a cargos de toma de decisión de las mujeres, así como incentivos para la investigación con perspectiva de género son altos, llama la atención que las resistencias se presentan en el estamento docente, lo que es coincidente con las respuestas sobre si están de acuerdo que se iguale el número de hombres y mujeres en puestos de decisión. Una hipótesis es que el discurso de la meritocracia no permite a docentes tomar consciencia de la existencia de barreras y brechas de acuerdo al género.

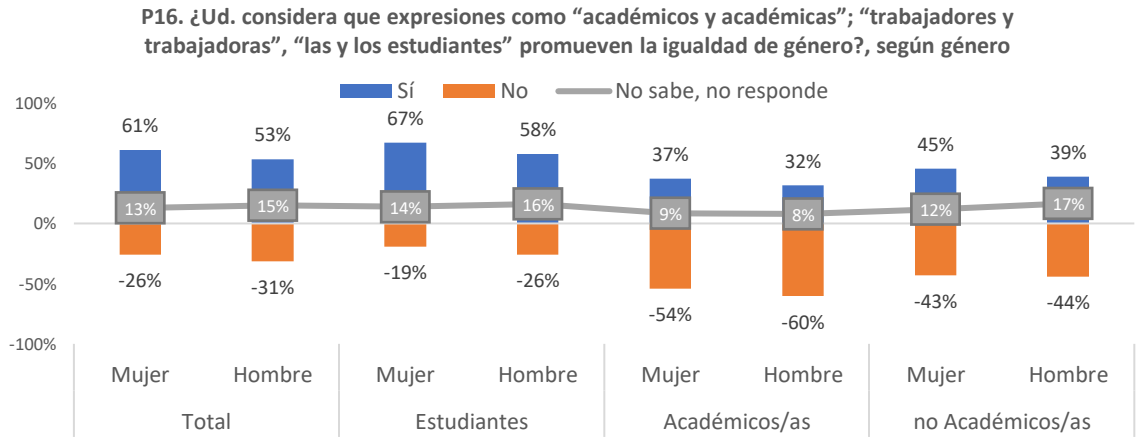


Al desagregar por sexo, se observa que las mayores resistencia a medidas de acción afirmativas se dan por parte de los hombres y en particular de los académicos hombres.

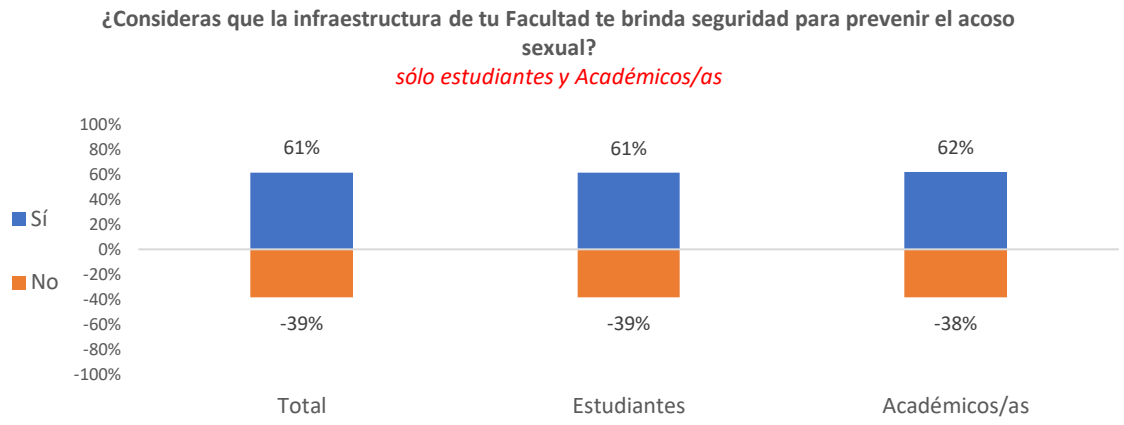


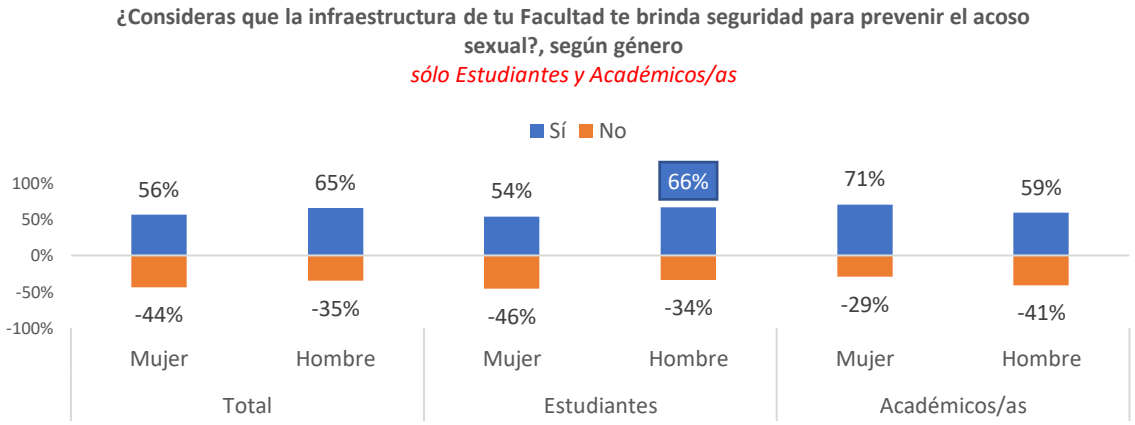


Respecto del lenguaje inclusivo, el estamento de estudiantes son los más proclives a su incorporación (61%) y los menos son el estamento académico que en un 59% plantean que este lenguaje (inclusivo) no promueve la igualdad de género.

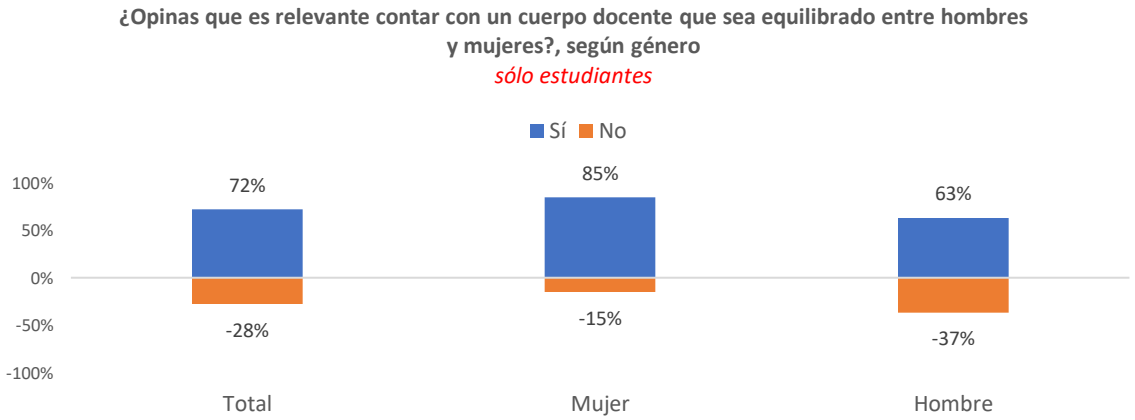


Analizado por sexo, en todos los estamentos las mujeres creen que si es importante el uso del lenguaje inclusivo, mientras todos loshombres lo creen menos importante.

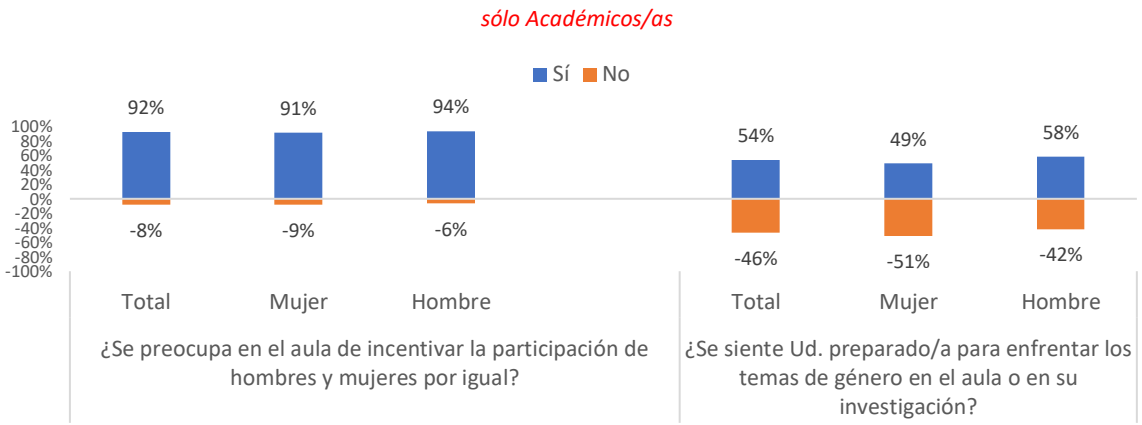


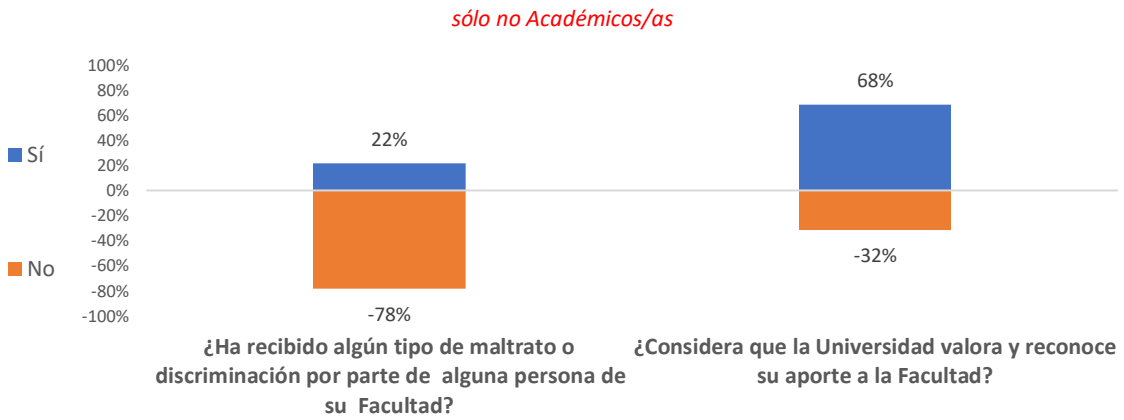


Son similares las percepciones de estudiantes y académicos respecto de que un 61% opina que la infraestructura de la facultad les brinda seguridad para prevenir el acoso sexual. Al revisar las respuestas por sexo, las mujeres presentan casi diez puntos porcentuales menos que los hombres frete a esta pregunta, siendo la brecha mayor entre estudiantes mujeres y hombres, llegando a 12 puntos de diferencia.



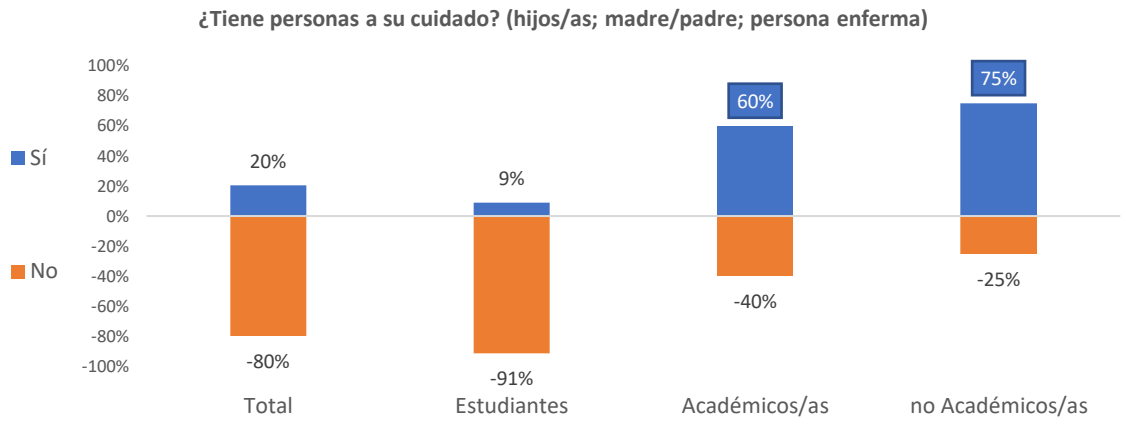
Las mujeres, mayoritariamente (85%) están de acuerdo con que es muy importante contar con un cuerpo docente equilibrado entre hombres y mujeres a diferencia de sus compañeros hombres que en un 63% esta de acuerdo con dicha afirmación.



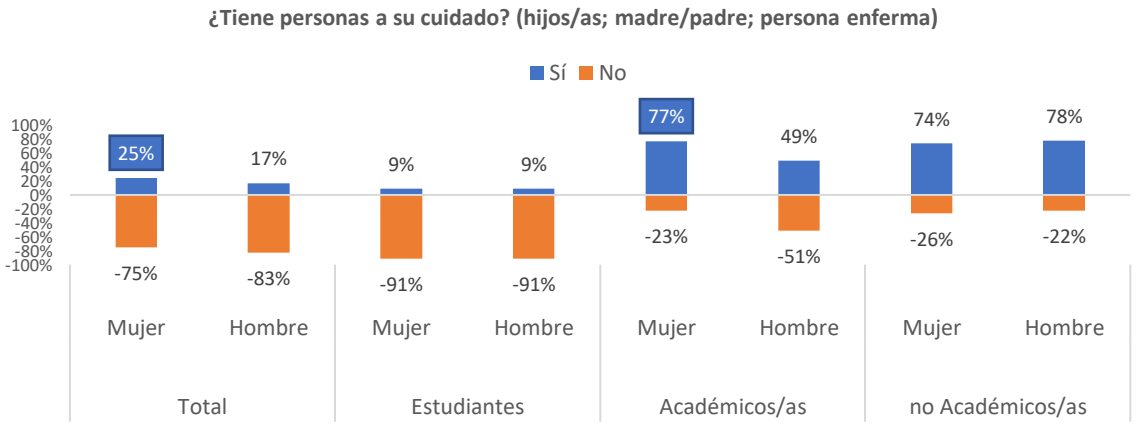


Mujeres declaran tener más personas a su cuidado

Consultadas todas las personas de los tres estamentos si tienen a otras personas a su cuidado, en promedio el 20% dijo que si, con una baja presencia entre estudiantes (9%) y la mayor presencia en el estamento de los no académicos/as (75%). Cuando se analiza por sexos, la brecha es evidente: el 25% de mujeres dice que si y los hombres en un 17%.



En el caso de estamento académico, la brecha aumenta de acuerdo al sexo: un 77% de las académicas tienen a personas a su cuidado a diferencia de los académicos hombres que lo declaran en un 49%



19. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Abramovich, V., “De las violaciones masivas a los patrones estructurales: nuevos enfoques y clásicas tensiones en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”. V. 6 No. 11, Revista SUR Revista Internacional de Derechos Humanos, 2009. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r24902.pdf>, a octubre de 2014.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of Gendered Organizations. Gender & Society, 4(2), 139-158.

Arenas Ramiro, Mónica. «La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla». Feminismo/s 29, España, (2017), págs. 17-43. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/68929/1/Feminismos_29_02.pdf, al 30 de Mayo de 2017.

Bourdieu, P. (2013). La dominación masculina. Anagrama. Beltrán, Beltrán Elena y Maquieira, Virginia (Eds). Feminismos; Debates teóricos contemporáneos, Ciencias Sociales, Alianza Editorial. Madrid, (2001), pág. 171.

Buquet A, Cooper. J. y Rodríguez, H. 2010). “Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior”. Universidad Autónoma de México, México D.F. 2010

CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en https://oig.cepal.org/es/autonomias al 30 de Mayo de 2020.

CEPAL. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf al 30 de Mayo de 2020.

Díez, E., & Anguita, R. (2005). La cultura de género en la organizaciones escolares: Motivaciones y obstáculos para el acceso de mujeres a puestos de dirección. Madrid: OCTAEDRO.

Facio, A. y Fries, L. “Género” en Género y Derecho, Facio Fries (comp), Colección Contraseña, Editorial LOM/La Morada, Santiago de Chile (1999), págs. 31-36

Fries, Lorena. “Simposio Igualdad de Oportunidades” en Anuario de Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile, Nº4, (2008) pág.73.

Lamas, M. GIRE. Disponible en https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf.genero_perspectiva.pdf al 30 de Mayo de 2020.

ONU. Comité CEDAW. Recomendación General Nº25, 2010.

ONU. Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, 1979.

Ríos González, N., Mandiola Cotroneo, M., y Varas Alvarado, A. “Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile” en Psicoperspectivas, 16(2),Chile (2017), págs.114-124. Disponible en https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1041/668 al 30 de Mayo de 2020.

Segura Fernández, R.”Deconstrucción del Sistema Educativo desde la perspectiva de Género y Educación Afectivo-Sexual: Revisión Teórica de Planteamientos Educativos Curriculares y Formación Docente desde la mirada de las Pedagogías Feministas” en Revista Diversidad e Educao, Brasil, 2020 pág.154.Disponible en https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/10938 a Mayo 2020.

Valdés, Teresa (coord). Guía para la Transversalización del Género, PNUD, Santiago de Chile (2006), pág. 70. Disponible en https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/guia-para-la-transversalizacion-de-genero.html al 30 de Mayo de 2020.

Vázquez, Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. Convergencia(68), 177-202. Disponible en https://www.redalyc.org/pdf/105/10536227007.pdf
a Mayo 2020.