



DEPARTAMENTO
DE GÉNERO **udp**



Diagnóstico de las Relaciones de Género

En la Universidad Diego Portales



Diciembre 2022

Índice

Presentación.....	4
Estamento Estudiantil.....	8
1. Estudiantado de pregrado en cifras	8
1.1 Composición de la matrícula.....	8
1.2 Roles asociados al género en pregrado	11
1.3 Desempeño académico en pregrado	14
1.4 Vías de ingreso a la Universidad.....	19
1.5 Becas.....	20
1.6 Espacios de decisión, representación y participación estudiantil	21
1.7 Condición socioeconómica de la población estudiantil de pregrado.....	22
1.8 Madres y padres estudiantes.....	24
1.9 Violencia de género/Acoso sexual	24
2. Estudiantado de posgrado en cifras	25
2.1 Composición matrícula de postgrado	25
2.2 Desempeño académico en posgrado.....	27
2.3 Roles asociados al género	29
3. Encuesta de Percepciones sobre Igualdad de Género en la UDP: la mirada del estudiantado de pregrado	31
3.1 Caracterización según sexo y facultades de quienes respondieron la encuesta	31
3.2 Percepciones de igualdad de género en la universidad desde la perspectiva del estudiantado	32
3.3 Percepciones respecto de la apertura al cambio, flexibilidad y barreras para la trayectoria académica	35
3.4 Percepciones respecto del acceso a espacios de poder	37
3.5 Percepciones respecto de la importancia de incorporar perspectiva de género en actividades académicas	38
3.6 Percepciones en torno al fenómeno de las funas.....	38
3.7 Conocimiento entre estudiantes de servicios implementados por la UDP para la igualdad de género	40
Estamento docente	42
4.1 Composición de la dotación académica por género.....	42
4.2 Tipo de jornada, tipo de contrato y género	48
4.3 Grado académico, antigüedad y jerarquía	51
4.4 Investigaciones y Publicaciones	56
4.5 Remuneraciones	62
4.6 Participación y representación.....	63

5.	Encuesta de Percepción de la Igualdad de Género en la UDP: la mirada de académicos y académicas.	67
5.1	Caracterización sociodemográfica de quienes respondieron la encuesta	67
5.2	Percepciones de igualdad de género en la universidad.....	67
5.3	Percepciones sobre apertura al cambio, flexibilidad y barreras para la trayectoria académica	71
5.4	Conocimiento de académicos y académicas de servicios implementados por la UDP para la igualdad de género	74
6.	Funcionarias y funcionarios en cifras.....	78
6.1	Dotación general y por dependencias	78
6.2	Género y jerarquías	81
6.3	Otras consideraciones	84
6.4	Remuneraciones	85
6.5	Participación y Representación	86
7.	Encuesta de Percepción de la Igualdad de Género en la UDP: la mirada de funcionarias y funcionarios.	87
7.1	Caracterización sociodemográfica de quienes respondieron la encuesta.....	87
7.2	Percepciones de igualdad de género en la universidad.....	88
7.3	Percepciones sobre apertura al cambio, flexibilidad y barreras para la trayectoria laboral	90
7.4	Conocimiento de funcionarios y funcionarias de servicios implementados por la UDP para la igualdad de género	92
	Acciones de Institucionalización y transversalización del enfoque de género (2018-2022): un balance desde la mirada del Departamento de Género.	95
	Reflexiones finales	97

Presentación

El Departamento de Género de la Universidad Diego Portales, desde su creación en el año 2018, viene trabajando en torno a tres ejes estratégicos para avanzar en una agenda de igualdad de género:

- 1) **Institucionalización de la gestión para la igualdad de género**, que implica todas aquellas acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en reglamentos, normativas y/o procedimientos, así como el trabajo colaborativo con direcciones generales, unidades académicas, áreas estratégicas de la universidad y organizaciones estudiantiles.
- 2) **Educación para la igualdad**, que considera todas aquellas acciones destinadas a docentes, estudiantes y/o funcionarios/as, que tengan por propósito la transversalización del enfoque de género en el proyecto educativo y pedagógico de la universidad, así como en las prácticas docentes, las prácticas profesionales, el trabajo en aula, el diseño curricular, etc.
- 3) **Promoción de la igualdad y prevención de las violencias**, que involucra todas aquellas acciones destinadas a promoción de la igualdad de género y prevención de las discriminaciones y violencias en base a los géneros, las orientaciones sexuales y/o las expresiones de género. Incluye la difusión y capacitación en torno a nuestra Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género.

Todo proceso de trabajo en institucionalización y transversalización requiere contar con información a partir de la cual establecer una línea base, identificar desafíos y detectar fortalezas. Hacia finales del año 2020, el Departamento de Género avanzó en un primer diagnóstico de género, que se concentró en indicadores numéricos generales de la Universidad y que permitió luego presentar sus resultados en los distintos Consejos de Facultad de la Universidad, para movilizar conversaciones respecto del estado general de las brechas de género y el posicionamiento particular de cada Facultad respecto de ellas.

Sin embargo, era necesario avanzar en un diagnóstico más comprehensivo y actualizado, que articulara variables tanto cuantitativas como cualitativas, dada la decisión de avanzar hacia la creación de una Política de Igualdad de Género transversal a toda la universidad, hito comprometido en la Planificación Estratégica 2022-2026. Es en este contexto, que como Departamento de Género se define avanzar en la realización de un nuevo proceso diagnóstico, con el apoyo experto del Observatorio de Género y Equidad.

Objetivo General del Diagnóstico

El objetivo general del proceso ha sido comprender la dinámica de las relaciones de género, las vivencias dentro de la UDP, las preocupaciones y las percepciones de la comunidad educativa, así como también el impacto que estas dinámicas relacionales tienen en las trayectorias estudiantiles, académicas y laborales de quienes integran cada uno de los tres estamentos de la Universidad, con el fin de nutrir la elaboración de una política de igualdad de género transversal a toda la institución.

Se realizaron las siguientes acciones, entre mayo del 2021 y junio del 2022.

- Revisión de reglamentos, políticas y documentos institucionales con perspectiva de género (36 documentos revisados).
- Análisis de cifras e indicadores UDP con perspectiva de género (60 indicadores sistematizados).
- Cuestionarios de percepción de la igualdad de género a los tres estamentos (2177 respuestas en total).
- Entrevistas individuales y grupales (30 personas entrevistadas).

En este documento se sistematizan los principales resultados en los indicadores en cada estamento, así como en algunos hallazgos obtenidos a partir de la encuesta de percepción de igualdad de género.

Sobre los indicadores

Respecto de los indicadores, estos se agrupan en dos grandes dimensiones:

- 1) acceso a recursos materiales y simbólicos (composición de matrícula y planta de trabajadores/as, desempeño académico, titulación, vías de ingreso, becas, remuneraciones, acceso a fondos de investigación, publicaciones, etc.).
- 2) participación en espacios de decisión (representación estudiantil, cuerpos colegiados, cargos directivos, jerarquías docentes y participación en sindicatos).

Se sistematizaron indicadores, siempre que fue posible, de los últimos 6 años (2016 al 2021 inclusive).

Extendemos un agradecimiento a la Dirección de Análisis Institucional, la Dirección General de Investigación y Doctorados y la Dirección de Recursos Humanos, quienes tuvieron a su cargo la sistematización y entrega de esta información para que pudiera ser luego analizada

en el contexto de este proceso de diagnóstico.

Sobre la encuesta

El propósito de la encuesta fue conocer las percepciones de quienes integran la comunidad UDP sobre igualdad de género en la sociedad, así como también las relaciones de género al interior de la universidad y las brechas y barreras para la instalación de la institucionalidad de género en la UDP. Participaron los tres estamentos.

Se trató de un cuestionario de respuestas cerradas, con preguntas escala tipo Likert (grado de acuerdo o desacuerdo) y preguntas de selección de alternativa única. El muestreo no fue aleatorio, la técnica fue de muestra por conveniencia con conglomerados, pudiendo cada persona responder una sola vez.

La encuesta fue compartida durante un mes completo (del 14 de octubre a 14 de noviembre del 2021), al 100% de integrantes de la comunidad UDP, mediante sucesivos mailings y difusión por redes sociales.

Las variables por medir fueron de 4 tipos:

- Sociodemográficas y de caracterización: La encuesta recogió información sociodemográfica que permite analizar las respuestas por subgrupos y/o conglomerados. Esta información no identifica a ninguna persona que haya contestado el instrumento, por lo que consideró variables gruesas, considerando grupos pequeños.
- De opinión, juicio y/o valor: La encuesta midió el juicio de las personas encuestadas acerca de la posibilidad que distintos grupos de personas (divergentes en sexo-género) tienen de experimentar distintas situaciones en la UDP. Se considera el género en el sentido amplio, por lo que se aborda en los distintos grupos consultados a las disidencias sexuales. De la misma manera midió el grado de acuerdo-desacuerdo con variables de tipo valóricas.
- De conocimiento: el instrumento midió si las personas encuestadas conocen los avances en materia de equidad de género en la UDP.
- De satisfacción y confianza: se preguntó por el grado de satisfacción y confianza de las personas encuestadas con distintas políticas, programa y prácticas asociadas al género en la UDP.

Aspectos éticos

Se solicitó un consentimiento de participación donde se detalló el propósito de la encuesta en general y cada uno de sus apartados. En el análisis, el Observatorio de Género y Equidad resguardó la confidencialidad de los datos mediante la presentación de información agrupada, siempre y cuando se contara con al menos 5 personas en una misma categoría.

** Minuta elaborada por el Departamento de Género a partir de la información producida por el Observatorio de Género y Equidad en el proceso de diagnóstico de las relaciones de género de la Universidad Diego Portales **



Estamento Estudiantil

1. Estudiantado de pregrado en cifras

1.1 Composición de la matrícula

La matrícula de pregrado diurna se ha incrementado en el período 2016 a 2021, desde 13.502 a 15.675 estudiantes y se distribuye equitativamente entre mujeres y hombres (50,19% de mujeres en 2021). Por el contrario, la matrícula vespertina ha declinado en este período desde 1.285 a 1.076 estudiantes. El período muestra un incremento de la participación femenina para alcanzar 49,81% en 2021.



En total, la matrícula femenina de pregrado representa en 2021 el 50,2% y la brecha entre mujeres y hombres es de 0,3 puntos porcentuales. Esta participación femenina es inferior a la que existe en el conjunto de las universidades chilenas, que para el año 2021 es de 55,8%, con una brecha de género de 11,2 puntos (SIES, 2021).

Tabla N° 1: Mujeres en Matrícula de pregrado (diurna y vespertina) según Facultad. Índice de femineidad. 2021 (Números y porcentajes)

FACULTAD	Mujeres	Hombres	Total	%M/T	Índice Femineidad (*)	Brecha M-H (**)
	Nº	Nº	Nº			
Arquitectura, Arte y Diseño (FAAD)	931	602	1.533	60,7%	1,55	21,5%
Ciencias Sociales e Historia (FCSH)	489	559	1.048	46,7%	0,87	-6,7%
Comunicación y Letras (CyL)	679	642	1.321	51,4%	1,06	2,8%
Derecho	654	682	1.336	49,0%	0,96	-2,1%
Administración y Economía (FAE)	1.036	1.586	2.622	39,5%	0,65	-21,0%
Educación	861	176	1.037	83,0%	4,89	66,1%
Ingeniería y Ciencias (FIC)	571	2.145	2.716	21,0%	0,27	-58,0%

Medicina	254	250	504	50,4%	1,02	0,8%
Psicología	662	375	1.037	63,8%	1,77	27,7%
Salud y Odontología (FACSyO)	1.731	790	2.521	68,7%	2,19	37,3%
TOTAL	8.404	8.347	16.751	50,2%	1,01	0,3%

(*) Número de mujeres por cada hombre

(**) Diferencia entre porcentaje de mujeres sobre el total y porcentaje de hombres sobre el total

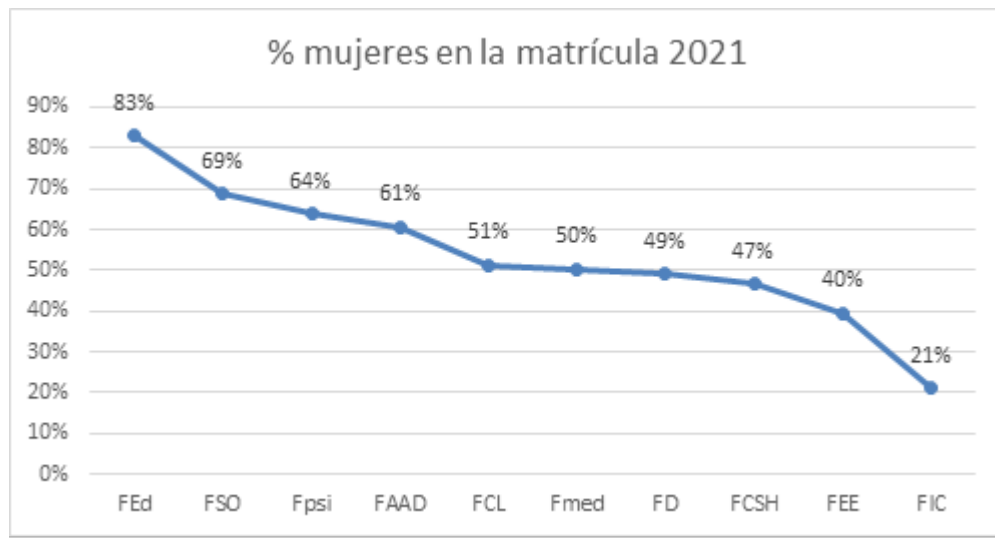
La matrícula muestra diferencias importantes entre las diez facultades de la UDP que reúnen carreras muy diversas en tamaño, desde 20 estudiantes en Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales y 21 en Pedagogía en Lengua Castellana, a 1.470 en Ingeniería Comercial y 1.037 en Psicología en 2021. La FIC concentra el mayor número de estudiantes, 2.716, con cuatro programas y tiene el menor porcentaje de mujeres, sólo el 21%, con una brecha de 58 puntos en favor de los hombres. La FAE, segunda en tamaño, con 2.622 estudiantes, también tiene un bajo porcentaje de mujeres, 39,5% y una brecha negativa de 21 puntos.



Las dos Facultades más grandes, es decir con mayor número de estudiantes (FIC y FAE) son las de menor porcentaje de mujeres, con 21% y 39,5% respectivamente.

La Facultad de Educación, con 1.037 estudiantes, cuenta con el mayor porcentaje de matrícula femenina, un 83%, una brecha de 66,1 puntos favorables a las mujeres y un índice de femineidad de 4,89 mujeres por cada estudiante hombre. Le sigue FACSyO, con 2.521 estudiantes, 68,7% de matrícula femenina, y una brecha de 37,3 puntos favorables a las mujeres. El índice de femineidad es de 2,19 mujeres por cada estudiante hombre. También la FAAD, con 1.533 estudiantes y tres programas, tiene una brecha ampliamente favorable a las mujeres (25,5 puntos) y un índice de femineidad de 1,55 mujeres por cada estudiante hombre.

Gráfico N°1: Mujeres en Matrícula de pregrado según Facultad por porcentajes.



Esta generización de las áreas del conocimiento y la formación profesional reproduce la división tradicional asociada al género femenino y masculino. Es un particular desafío para las instituciones de educación superior buscar estrategias para incidir en esta realidad.

Si vamos al detalle por carrera, de acuerdo con el porcentaje de mujeres matriculadas en 2021, Pedagogía en Educación Parvularia, Pedagogía en Educación Diferencial y Obstetricia y Neonatología tienen sobre 90% de mujeres, mientras en las Ingenierías en Informática y Telecomunicaciones y Civil las mujeres representan menos del 20% de la matrícula.

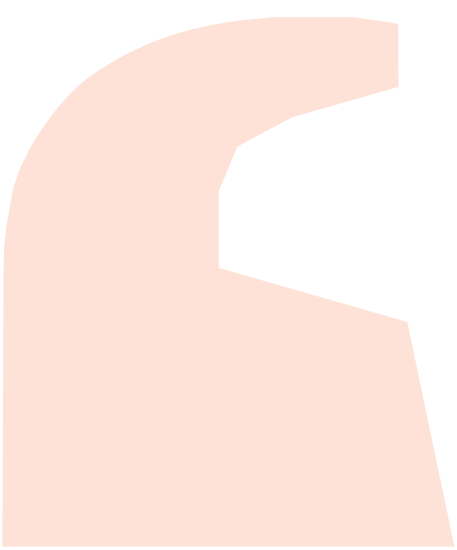
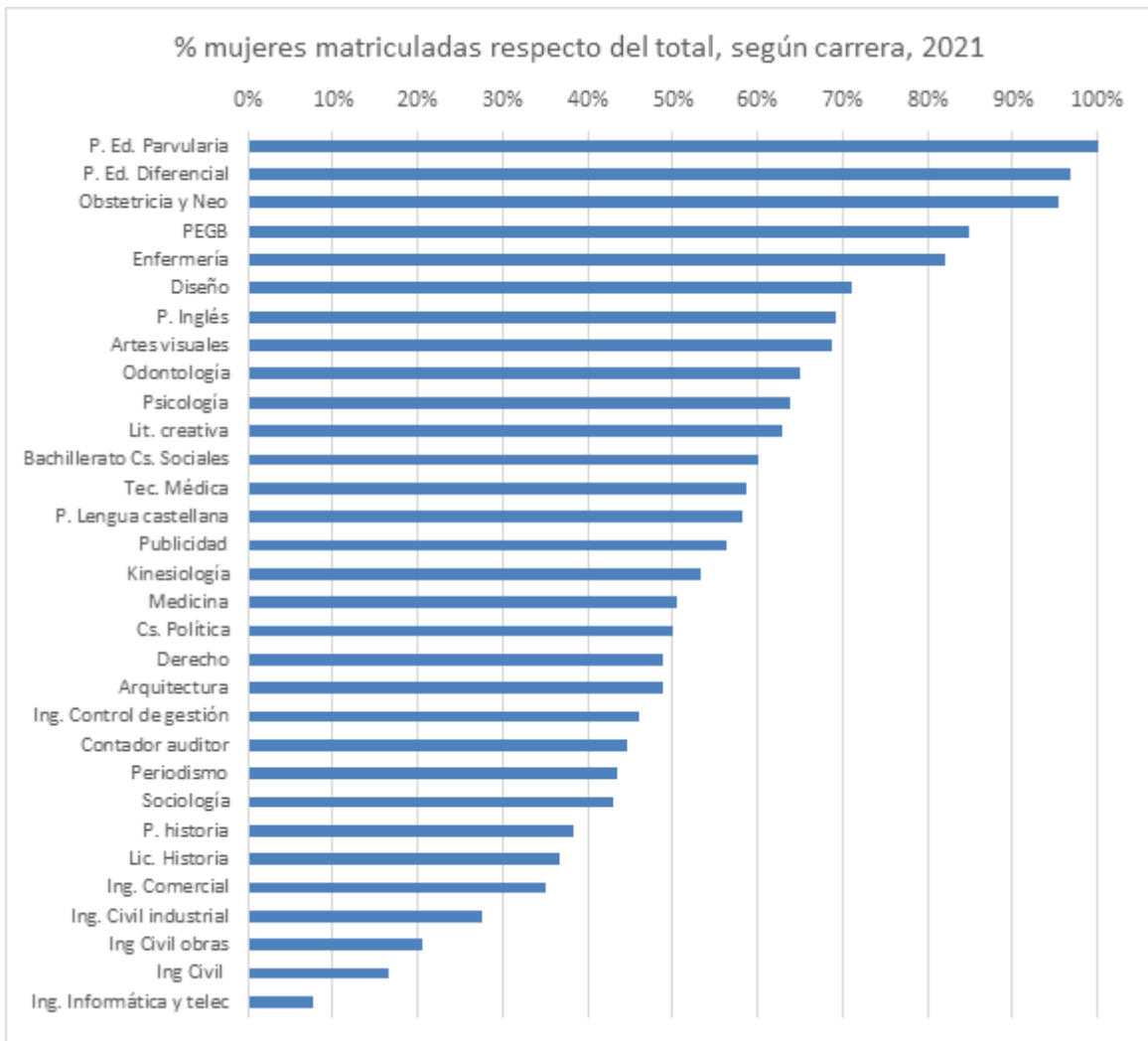


Gráfico N°2: Porcentaje de mujeres matriculadas respecto del total según carrera (jornada diurna), 2021



1.2 Roles asociados al género en pregrado

Respecto de la matrícula en carreras asociadas a roles de género tradicionales, las Facultades presentan diferencias importantes en la composición de la matrícula por sexo, siendo la Facultad de Educación la más feminizada, con sobre 83% del alumnado integrado por mujeres, durante el período, mientras la FIC tiene la menor proporción de mujeres, en torno al 20% de la matrícula.

En el período 2016-2021, hay mejorías en cuanto al balance de género en FACSyO y FCSH, con 7 y 5 puntos, respectivamente. En la FIC no hay ninguna mejoría, siendo la facultad más masculinizada.

La Universidad en su conjunto muestra un avance en el período de 1 punto, con

un índice de femineidad paritario.

Tabla N° 2: Mujeres en Matrícula de pregrado diurna según Facultad. 2016-2021 (porcentajes)

Facultad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2016-2021	Índice de fem 2021
	%M/T	%M/T	%M/T	%M/T	%M/T	%M/T		
Arquitectura, Arte y Diseño (FAAD)	61%	62%	62%	63%	63%	61%	0%	1,55
Ciencias Sociales e Historia (FCSH)	42%	44%	43%	47%	46%	47%	5%	0,87
Comunicación y Letras (CyL)	53%	53%	52%	50%	52%	51%	-2%	1,06
Derecho	47%	47%	47%	49%	49%	49%	2%	0,96
Administración y Empresa (FAE)	41%	40%	40%	40%	41%	40%	-1%	0,65
Educación	86%	86%	84%	84%	84%	83%	-3%	4,89
Ingeniería y Ciencias (FIC)	22%	22%	22%	22%	22%	21%	-1%	0,27
Medicina	47%	46%	47%	47%	47%	50%	3%	1,02
Psicología	64%	65%	62%	64%	63%	64%	0%	1,77
Salud y Odontología (FACSyO)	43%	45%	49%	48%	50%	50%	7%	2,19
Total	49%	50%	49%	50%	50%	50%	1%	1,01

En cuanto a las carreras, en la UDP hay siete que se pueden considerar masculinas o masculinizadas, en que la matrícula femenina no alcanza al 40% en 2021: Ingeniería Civil en Informática y Telecomunicaciones (con 11,9 hombres por cada mujer), Ingeniería Civil (con cinco hombres por cada mujer), Ingeniería Civil en Obras Civiles (con 3,9 hombres por cada mujer), Ingeniería Civil Industrial (con 2,6 hombres por cada mujer), Ingeniería Comercial, Licenciatura en Historia, y Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales. Sólo la última Licenciatura mencionada muestra un avance, todas las demás muestran retrocesos de hasta 6 puntos. Mención aparte merece Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales que retrocede desde 53% a 38,2% de matrícula femenina en el período, con 1,6 hombres por cada mujer.

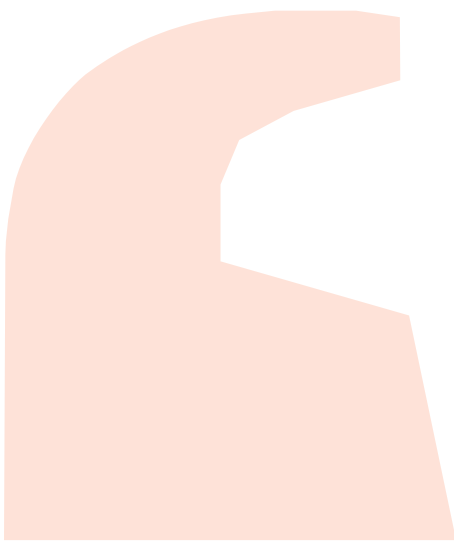


Tabla N° 3: Estudiantes mujeres matriculadas en carreras masculinizadas, según carrera 2016-2021 (Porcentajes)

Carrera	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2016-2021	Índice de masculinidad (*)
	%Muj/T	%Muj/T	%Muj/T	%Muj/T	%Muj/T	%Muj/T		
Ingeniería Civil en Informática y Telecomunicaciones	9%	7%	7%	8%	7%	7,7%	-1,0%	11,9
Ingeniería Civil	22%	15%	17%	14%	15%	16,5%	-5,9%	5,0
Ingeniería Civil en Obras Civiles	22%	21%	20%	19%	20%	20,5%	-1,0%	3,9
Ingeniería Civil Industrial	26%	27%	28%	29%	29%	27,6%	1,8%	2,6
Ingeniería Comercial	38%	37%	37%	37%	37%	35,0%	-2,7%	1,9
Licenciatura en Historia	24%	33%	32%	36%	39%	36,7%	12,6%	1,7
Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales	53%	64%	25%	35%	41%	38,2%	-15,1%	1,6

(*) Número de hombres por cada mujer

Por otra parte, en la UDP hay once carreras en que la matrícula masculina en primer año es inferior al 40%: Pedagogía en Educación Parvularia, sin matrícula masculina en 2021, Educación Diferencial (con 30,6 mujeres por cada hombre), Educación General Básica (con 5,6 mujeres por cada hombre) Pedagogía en Inglés (con 2,2 mujeres por cada hombre), Obstetricia y Neonatología (con 20,7 mujeres por cada hombre), Enfermería (con 4,6 mujeres por cada hombre), Diseño, Artes Visuales, Odontología, Psicología y Literatura Creativa. Sólo Pedagogía en Educación General Básica muestra un avance en el período, de cuatro puntos. Dos se mantienen igual y todas las demás retroceden.

Tabla N° 4: Estudiantes hombres matriculados en carreras feminizadas, según carrera. 2016 - 2021 (Porcentajes)

Carrera	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2016-2021	Índice de feminidad (*)
	%Hb/T	%Hb/T	%Hb/T	%Hb/T	%Hb/T	%Hb/T		
Ped. Ed. Parvularia	2%	1%	1%	0%	0%	0%	-1,6%	-
Ped. Ed. Diferencial	4%	3%	4%	4%	4%	3%	-0,8%	30,6
Obstetricia y Neonat	6%	7%	6%	5%	5%	5%	-1,8%	20,7
PEGB	11%	8%	9%	13%	14%	15%	4,1%	5,6
Enfermería	20%	21%	22%	22%	21%	18%	-2,4%	4,6
Diseño	32%	28%	27%	27%	28%	29%	-3,4%	2,5
Pedagogía en Inglés	35%	36%	35%	30%	30%	31%	-3,9%	2,2
Artes visuales	31%	28%	27%	27%	26%	31%	0,0%	2,2
Odontología	38%	40%	38%	37%	35%	35%	-2,6%	1,8

Psicología	36%	35%	38%	36%	37%	36%	-0,2%	1,8
Literatura creativa	37%	34%	35%	42%	41%	37%	0,0%	1,7

(*) Número de mujeres por cada hombre

Considerando las “áreas de conocimiento”, según la agrupación que realiza la UNESCO, la matrícula femenina en 2021 es mayoritaria en aquellas áreas atribuidas tradicionalmente a los roles femeninos, asociados a la división sexual del trabajo: Educación, Salud y Servicios Sociales, Humanidades y Artes, es equitativa en Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho y muy minoritaria en el Área de Ingeniería, Industria y Construcción, con apenas un 26,7% de la matrícula.

Tabla N° 5: Mujeres y hombres en cada área de conocimiento. Total matrícula 2021 (Números y Porcentajes)

Áreas de conocimiento (*)	Mujeres	Hombres	Total	%Muj/Total
01 Educación	861	176	1.037	83,0%
07 Salud y servicios sociales	1.985	1.040	3.025	65,6%
02 Humanidades y artes	789	429	1.218	64,8%
03 Ciencias sociales, educación comercial y derecho	3.325	3.663	6.988	47,6%
05 Ingeniería, industria y construcción	908	2.499	3.407	26,7%
Total	7.868	7.807	15.675	50,2%

(*) UNESCO (1997) Clasificación Internacional Normalizada de Educación, CINE.

1.3 Desempeño académico en pregrado

Para el desempeño académico en el caso de pregrado se consideraron los siguientes indicadores: estudiantes con promedio ponderado igual o superior a 6; aprobación de asignaturas en el primer año; retención de matrícula de una cohorte y duración efectiva de las carreras.

En pregrado, estos indicadores de desempeño académico, en su conjunto, son favorables a las mujeres, al igual que en otras universidades.

Nota promedio igual o superior a 6.0 en primer año

En el caso de estudiantes con promedio igual o superior a 6,0 en primer año, en la mayoría de las facultades son más mujeres con esa calificación, sobresaliendo Medicina (74%), Psicología (63%) y CyL (62%). La mayor brecha entre mujeres y hombres con nota igual o superior a 6,0 alcanza a 21 puntos en CyL. En

promedio, la brecha es de 10 puntos.

Los menores porcentajes se presentan en Derecho (1% mujeres y 2% varones) y FIC (4% las mujeres y 1% los varones). No obstante, en Medicina se aprecia la menor brecha con el mayor porcentaje de estudiantes con nota igual o superior a 6 en 2020 (74% y 75%, respectivamente).

Tabla N°6: Mujeres y hombres con promedio igual o superior a 6,0 en primer año, según Facultad, diurno y vespertino. 2020 (porcentajes)

Facultad	Mujeres	Hombres	Brecha Mujer-Hombre
FAAD	32%	27%	5
FSCH	14%	12%	2
CyL	62%	41%	21
Derecho	1%	2%	-1
FAE	18%	6%	11
Educación	50%	33%	17
FIC	4%	1%	3
Medicina	74%	75%	-1
Psicología	63%	44%	18
FACSyO	43%	23%	20
Vespertino	15%	18%	-3
Total	32%	22%	10

Aprobación de asignaturas

La aprobación de asignaturas en el primer año a nivel de las Facultades entre los años 2016 y 2020, también presenta brechas favorables a las mujeres en casi todas las cohortes. La mayor brecha en la cohorte de 2020 se presenta en Educación, con 8,6 puntos, seguida de Derecho con 7,9 puntos, la FIC, con 4,9 punto y la FAE, con 4,6 puntos. Hay brechas favorables a los hombres en otros años en Medicina y FACSyO, que varían entre 3,5 y 0,6 puntos.

Examinados los resultados a lo largo del período, los datos muestran un incremento en la aprobación de asignaturas tanto en estudiantes mujeres como en estudiantes hombres, alcanzando, en el caso de las mujeres, sobre el 90% de aprobación en cinco de las facultades y en el promedio general en 2020, y entre estudiantes hombres, en cuatro facultades.

Tabla N° 7: Porcentaje de mujeres y hombres que aprobaron las asignaturas en primer año, según Facultades, cohortes 2016-2020. Brecha Mujer-hombre (porcentajes)

Facultad	Cohorte 2016			Cohorte 2017			Cohorte 2018			Cohorte 2019			Cohorte 2020		
	Muj	Hb	Br (*)	Muj	Hb	Br (*)	Muj	Hb	Br (*)	Muj	Hb	Br (*)	Muj	Hb	Br (*)
			M-H			M-H			M-H			M-H			M-H
	%	%		%	%		%	%		%	%		%	%	
FAAD	87,8%	75,0%	12,8	87,8%	79,7%	8,1	87,6%	79,0%	8,7	88,2%	81,6%	6,6	87,7%	87,6%	0,1
FCSH	87,5%	77,6%	9,9	86,5%	82,9%	3,5	85,7%	79,7%	6,0	88,4%	83,3%	5,1	89,4%	87,6%	1,8
FCyL	91,5%	86,5%	5,0	90,7%	86,6%	4,1	94,6%	90,1%	4,5	96,3%	89,8%	6,5	94,5%	93,3%	1,2
Derecho	81,2%	73,3%	8,0	85,7%	77,9%	7,8	68,8%	68,0%	0,8	79,6%	75,5%	4,0	82,3%	74,4%	7,9
FAE	83,7%	76,8%	6,8	84,2%	77,7%	6,5	79,2%	77,2%	2,0	84,2%	82,0%	2,2	91,5%	86,9%	4,6
Educación	93,5%	83,4%	10,1	95,4%	88,4%	7,0	92,9%	87,3%	5,6	96,9%	92,1%	4,8	95,4%	86,7%	8,6
FIC	64,8%	65,6%	-0,8	66,9%	66,0%	1,0	60,9%	59,8%	1,0	55,7%	45,9%	9,8	84,0%	79,1%	4,9
Medicina	99,1%	97,9%	1,3	98,2%	95,5%	2,7	94,5%	98,0%	-3,5	98,2%	97,1%	1,1	100,0%	100,0%	0,0
Psicología	97,3%	90,9%	6,5	94,6%	91,9%	2,7	93,1%	87,0%	6,1	92,9%	90,2%	2,7	96,3%	95,6%	0,7
FACSyO	92,6%	91,8%	0,8	93,1%	94,4%	-1,3	88,0%	88,6%	-0,6	90,9%	93,1%	-2,2	98,8%	98,2%	0,6
Total	87,1%	80,9%	6,2	87,7%	83,4%	4,3	84,7%	81,0%	3,7	86,7%	82,2%	4,5	92,2%	88,8%	3,4

(*) Brecha entre los porcentajes de aprobación de mujeres y hombres

Retención de matrícula

Examinada la cohorte 2016 de pregrado, para los años 2017 a 2021, es decir, a cinco años de la matrícula inicial, la información sobre retención se relaciona, entre otros factores, con la duración de las carreras, algunas de 4 años duración (7), la mayoría de 5 años (14), de 6 años (Odontología) y hasta de 7 años (Medicina). La información agregada a nivel de Facultad muestra una reducción significativa de la retención de estudiantes en 2020 y 2021, lo que puede depender de las carreras de 4 años que ofrece cada facultad, puesto que podrían egresar a contar de 2019. Sin embargo, también puede expresar el impacto de la crisis social de 2019 y la pandemia. No obstante, la Facultad de Medicina, de 7 años de duración, mantiene al grueso de su estudiantado hasta 2021.

En su mayoría, las brechas de retención son favorables a las mujeres, sin embargo, hay brechas favorables a los hombres varios años en las Facultades de Derecho, FIC, Medicina y FACSyO.

Tabla N° 8: Retención cohorte 2016, años 2017 a 2021, por sexo y brecha mujer-hombre, según facultad (porcentajes)

Cohorte 2016															
Año Retención	2017			2018			2019			2020			2021		
Facultad	Muj	Hb	Br (*) M-H	Muj	Hb	Br (*) M-H	Muj	Hb	Br (*) M-H	Muj	Hb	Br (*) M-H	Muj	Hb	Br (*) M-H
	%	%		%	%		%	%		%	%		%	%	
FAAD	80,9%	74,5%	6,4%	71,8%	56,7%	15,0%	70,9%	52,8%	18,1%	66,1%	43,1%	23,0%	41,2%	33,0%	8,2%
FCSH	70,5%	63,9%	6,6%	63,0%	53,0%	10,0%	62,9%	49,3%	13,7%	48,0%	41,2%	6,8%	52,5%	40,6%	11,9%
FCL	85,9%	75,6%	10,3%	73,0%	66,1%	6,9%	71,1%	61,3%	9,8%	45,0%	40,5%	4,5%	63,3%	49,4%	13,9%
Derecho	77,1%	74,8%	2,2%	62,4%	64,7%	-2,4%	62,4%	60,4%	2,0%	58,7%	59,7%	-1,0%	37,6%	40,3%	-2,7%
FAE	90,9%	86,6%	4,4%	79,6%	75,3%	4,3%	76,3%	71,1%	5,2%	74,1%	68,4%	5,8%	53,1%	48,3%	4,8%
Educa- ción	92,4%	87,4%	5,0%	85,1%	85,0%	0,1%	82,7%	72,5%	10,2%	79,8%	72,5%	7,4%	81,3%	72,9%	8,4%
FIC	78,7%	80,7%	-2,0%	69,9%	69,0%	0,9%	57,1%	56,7%	0,3%	52,4%	52,6%	-0,2%	48,4%	50,7%	-2,4%
Medicina	90,6%	97,4%	-6,8%	81,3%	92,3%	11,1%	87,5%	84,6%	2,9%	87,5%	87,2%	0,3%	87,5%	87,2%	0,3%
Psicolo- gía	89,2%	83,6%	5,7%	84,3%	78,1%	6,2%	82,4%	71,2%	11,1%	78,4%	71,2%	7,2%	63,7%	61,6%	2,1%
FACSyO	90,9%	93,6%	-2,7%	85,9%	86,2%	-0,3%	80,3%	82,2%	-1,9%	78,2%	79,2%	-0,9%	76,6%	78,1%	-1,4%
Total	85,0%	81,6%	3,4%	76,5%	72,5%	4,1%	73,1%	65,6%	7,4%	66,2%	60,2%	5,9%	62,5%	56,7%	5,7%

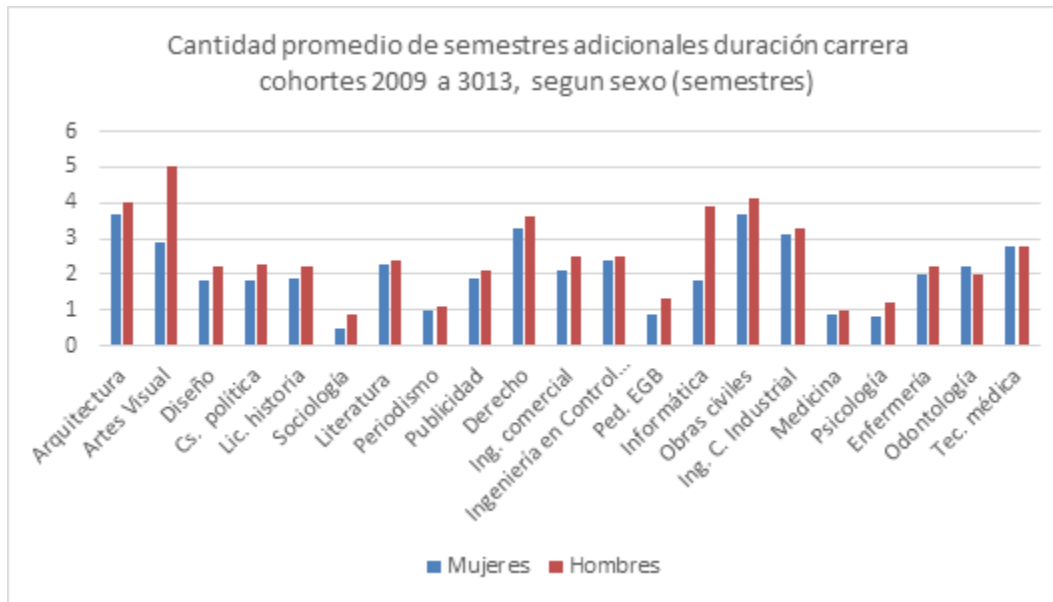
Duración efectiva de las carreras

La duración efectiva de las carreras, medida en semestres, comparada con la duración programada por la universidad también permite apreciar el desempeño académico de estudiantes. En la UDP se puede observar, considerando el promedio en las cohortes de 2009 a 2013, que la duración real del total de carreras, en 4 supera los tres semestres por sobre lo esperado para estudiantes mujeres y en 6 carreras para estudiantes hombres. En 17 carreras la duración es menor entre mujeres con una brecha respecto a los hombres, en dos casos, superior a los dos semestres de diferencia. En dos carreras, la duración es menor en estudiantes hombres. Por otro lado, en dos carreras no hay brecha de duración de la carrera por sexo.

La mayor duración adicional de las carreras -en mujeres y en hombres- se da en Arquitectura, Artes Visuales, Ingeniería en Obras Civiles e Ingeniería Civil Industrial. Las menores extensiones se dan en Sociología, Medicina y Psicología. En el caso de las mujeres, en varias carreras la extensión es inferior a un semestre: Sociología, Pedagogía en Educación General Básica, Medicina y

Psicología. En el caso de los hombres, sólo en Sociología.

Gráfico N° 3: promedio de semestres adicionales duración carrera. Promedio cohortes 2009-2013. (Semestres)

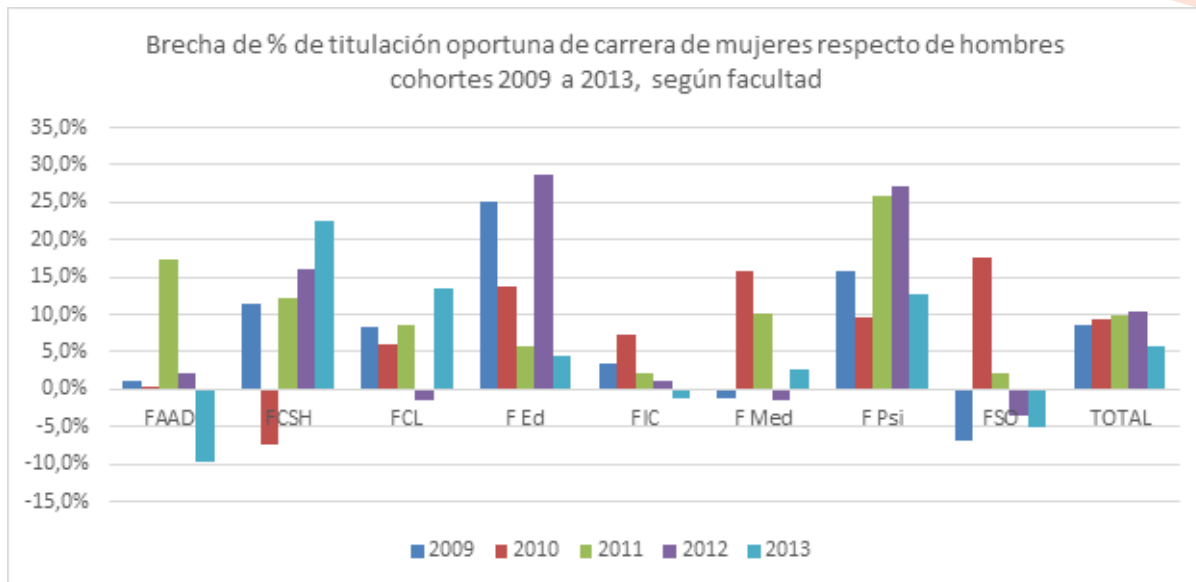


Titulación

Considerando los resultados para las diez facultades, para todas las cohortes la titulación oportuna de las mujeres supera la de los estudiantes hombres, con una brecha promedio entre 5,8 puntos y 10,4. Hay variaciones importantes entre una cohorte y otra en cada año, tanto en los porcentajes de titulación de mujeres y hombres, como entre las brechas. En las FCSH, Derecho, FAE, Educación y Psicología la titulación oportuna de estudiantes mujeres es superior en todas las cohortes.

Las mayores brechas en la titulación de mujeres, sobre 20 puntos porcentuales, se encuentran en las Facultades de Educación, FAE y Psicología. Las mayores brechas favorables a los hombres se encuentran en FAAD y FCSH, pero no alcanzan a 10 puntos porcentuales.

Gráfico N° 4: Titulación oportuna cohortes 2009 a 2013, por sexo y brecha mujer-hombre, según facultad (porcentajes)



1.4 Vías de ingreso a la Universidad

Actualmente, en la UDP existen diversas vías de ingreso: la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y Prueba de Transición Universitaria (exPSU), que es la mayoritaria, así como también el acceso directo y el acceso por inclusión, esta última sólo en 2019. El acceso directo incluye una diversidad de oportunidades de ingreso definidas por la Universidad sobre la base de distintos criterios: puntaje máximo, beca promedio PSU, beca para deportistas destacados, becas bachillerato internacional cuando el/la estudiante ingresa.

La composición de la matrícula de primer año por vía de ingreso muestra pocas variaciones, tanto entre los sexos, como entre facultades en los tres años informados. La vía mayoritaria, para el conjunto de carreras, es la PSU/PTU, en que la matrícula de mujeres aumenta muy levemente año a año, representando en torno al 92% del total. Por su parte, la vía directa casi no varía en torno al 8%, y el acceso inclusión es mínimo y sólo se informa para el año 2019.

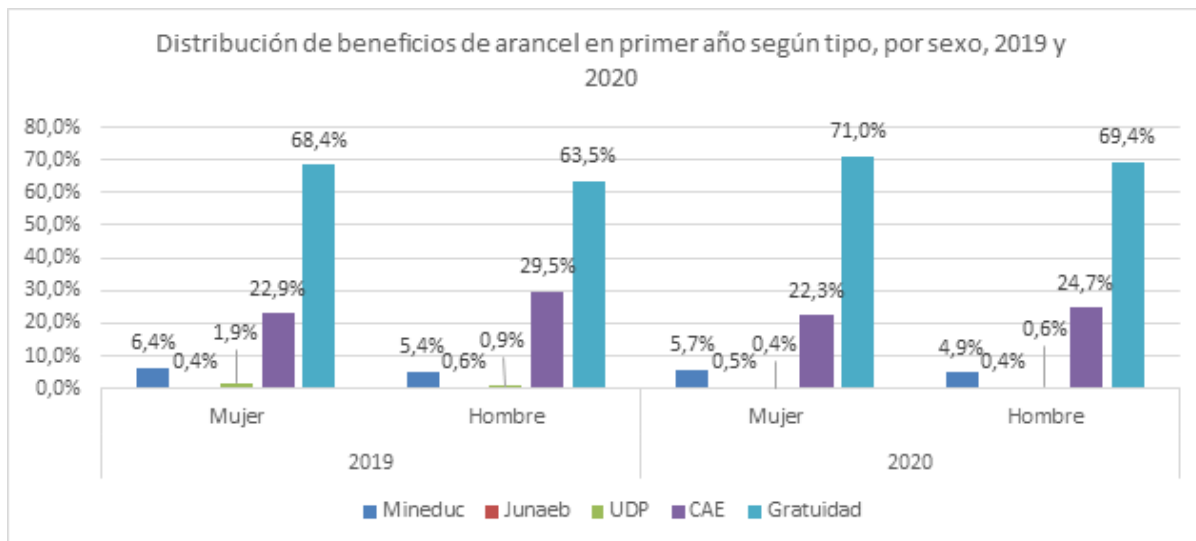
Sin embargo, hay diferencias importantes en la matrícula masculina en las facultades de Educación y de Medicina, en que el ingreso por vía PSU/PTU baja, en Educación, hasta el 50,8% en 2021, y en Medicina, hasta 86%. En el caso de las mujeres, en la Facultad de Educación, el porcentaje que ingresa vía PSU/PTU baja hasta el 80,3% en 2021, y en Medicina, a 84,4% en 2019.

El porcentaje de ingreso por vía directa adquiere importancia alcanzando del 36,5% al 49,2% en la matrícula masculina (2019 y 2021), con brechas favorables a los hombres entre 21,9 y 29,6 puntos porcentuales en los mismos años.

1.5 Becas

El financiamiento es la clave para el acceso a los estudios superiores, a nivel de pregrado y de posgrado.

Gráfico N° 5: Distribución de beneficios de arancel en primer año según tipo, por sexo, 2019 y 2020.



La gratuidad no solo es más frecuente en las estudiantes mujeres en su conjunto, sino en Facultades altamente masculinizadas, como son FIC y FAE, favoreciendo la reducción de brechas de género en la matrícula

1.6 Espacios de decisión, representación y participación estudiantil

En los últimos años es creciente la incorporación de mujeres en centros de estudiantes, federaciones y confederaciones. La Federación de Estudiantes de la UDP, FEDEP, cuenta con una directiva de 11 integrantes, 6 de ellos son mujeres y es presidida por una mujer al 2022.

Al mismo tiempo, casi todas las carreras cuentan con un Centro de Estudiantes, con una alta participación de mujeres, superando en la mayoría la proporción de alumnas en su matrícula. Ello refleja el impacto de la movilización estudiantil femenina, más allá del movimiento de 2018. Ningún centro de estudiantes carece de integrantes mujeres, y sólo Obstetricia y Neonatología no tiene hombres en la directiva. Once centros de estudiantes son presididos por una mujer y nueve, por un hombre.

En cuanto a la representación femenina en la participación estudiantil en instancias académicas, esta también es alta, aunque ha variado en el período 2018-2021. En el Consejo Académico, ha oscilado entre 0 y 100%. En los Consejos de Facultad, consideradas las diez facultades, ha sido estable en torno al 46% y el 50%.

Tabla N° 9: Estudiantes mujeres en instancias de decisión académica, 2018-2021 (Números y porcentajes)

Instancias	2018			2019			2020			2021		
	Total	Muj	%M/T	Total	Muj	%M/T	Total	Muj	%M/T	Total	Muj	%M/T
Consejo Académico	3	2	67%	2	0	0%	1	1	100%	2	2	100%
Consejos de Facultad	26	13	50%	32	15	47%	27	14	52%	26	12	46%

Examinados los Consejos en cada Facultad, la representación femenina oscila de año en año. Estos Consejos consideran entre 1 y 3 representantes estudiantiles, de modo que la integración de una o dos alumnas tiene fuerte impacto en esa representación. Al igual que en el Consejo Académico, hay oscilaciones en la participación femenina, desde 0 hasta 100%. En 2021, los Consejos de las Facultades de Educación, Derecho, Medicina y FIC carecen de representación femenina, mientras los de CyL y Psicología, carecen de representación masculina.

Tabla N° 10: Estudiantes en Consejos de Facultad, por sexo, según facultad. 2018-2021 (Números y porcentajes)

	2018			2019			2020			2021		
	Muj	Hb	%M/T	Muj	Hb	%M/T	Muj	Hb	%M/T	Muj	Hb	%M/T
Consejos de Facultad												
CyL	2	1	67%	0	3	0%	2	0	100%	3	0	100%
Psicología	2	0	100%	1	1	50%	1	1	50%	2	0	100%
Educación	2	1	67%	5	1	83%	1	2	33%	0	1	0%
Derecho	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%	0	2	0%
Medicina	1	1	50%	1	1	50%	0	2	0%	0	2	0%
FIC	0	3	0%	0	3	0%	1	2	33%	0	3	0%
FAE	0	2	0%	2	0	100%	0	2	0%	2	1	67%
FAAD	0	1	0%	2	1	67%	2	1	67%	1	2	33%
FCSH	2	1	67%	1	3	25%	3	0	100%	1	1	50%
FACSyO	3	2	60%	2	3	40%	3	2	60%	3	2	60%
Total	13	13	50%	15	17	47%	14	13	52%	12	14	46%

1.7 Condición socioeconómica de la población estudiantil de pregrado

La desigualdad social y económica existente en el país agudiza las desigualdades de género. La educación universitaria es considerada una de las principales vías de acceso a recursos -materiales y simbólicos- para el ascenso social, la reducción de las desigualdades y el mejoramiento de la calidad de la democracia, y en el caso de las mujeres, la incorporación a las actividades laborales, creativas y políticas, tradicionalmente masculinas.

La información sobre la condición socioeconómica de la población estudiantil de la universidad da cuenta de su distribución en los distintos tramos de ingreso per cápita familia y permite conocer el perfil del alumnado de pregrado. Considerando el total de estudiantes respecto de los cuales hay información, en 2018 en torno al 40% se ubica en los primeros cinco deciles de ingreso y en 2020 en torno al 48%, siendo algo mayor la participación de mujeres ambos años, en torno al 3%. En el sexto decil, para ambos años, la proporción de mujeres es mayor, en torno al 54%. No así en los deciles 9 y 10, en que la participación de hombres supera a las mujeres.

Por otra parte, tanto en mujeres como en hombres, hay una mayor matrícula de estudiantes pertenecientes a hogares de los deciles de ingresos noveno y décimo que, sumado alcanzan al 22% del alumnado femenino en 2020 y al 18% del alumnado masculino el mismo año, es decir, de sectores socioeconómicos altos.

Se aprecia cierta polaridad, con dos grupos de estudiantes mayoritarios bien delimitados.

Tabla N° 11: Estudiantes de primer año de la UDP por sexo, según decil de ingreso per cápita familiar , 2018 y 2020 (Números y porcentajes).

DECIL DE INGRESO	2018				2020			
	Mujeres	Hombres	TOTAL	%M/T	Mujeres	Hombres	TOTAL	%M/T
	N°	N°	N°		N°	N°	N°	
Decil 1-4	546	535	1.081	50,5%	658	641	1.299	50,7%
Decil 5	193	195	388	49,7%	218	186	404	54,0%
Decil 6	246	206	452	54,4%	163	140	303	53,8%
Decil 7	41	49	90	45,6%	20	19	39	51,3%
Decil 8	46	62	108	42,6%	24	34	58	41,4%
Decil 9	225	258	483	46,6%	170	160	330	51,5%
Decil 10	149	166	315	47,3%	153	157	310	49,4%
S.I.	332	410	742	44,7%	385	473	858	44,9%
TOTAL	1.778	1.881	3.659	48,6%	1.791	1.810	3.601	49,7%

Tabla N° 12: Distribución estudiantes de primer año de la UDP por sexo, según decil de ingreso per cápita familiar, 2018 y 2020 (Porcentajes)

DECIL DE INGRESO	2018				2020			
	Muj	Hb	Total	Dif M-H	Muj	Hb	Total	Dif M-H
Decil 1-4	30,7%	28,4%	29,5%	2,3%	36,7%	35,4%	36,1%	1,3%
Decil 5	10,9%	10,4%	10,6%	0,5%	12,2%	10,3%	11,2%	1,9%
Decil 6	13,8%	11,0%	12,4%	2,9%	9,1%	7,7%	8,4%	1,4%
Decil 7	2,3%	2,6%	2,5%	-0,3%	1,1%	1,0%	1,1%	0,1%
Decil 8	2,6%	3,3%	3,0%	-0,7%	1,3%	1,9%	1,6%	-0,5%
Decil 9	12,7%	13,7%	13,2%	-1,1%	9,5%	8,8%	9,2%	0,7%
Decil 10	8,4%	8,8%	8,6%	-0,4%	8,5%	8,7%	8,6%	-0,1%
S.I.	18,7%	21,8%	20,3%		21,5%	26,1%	23,8%	
TOTAL	1.778	1.881	3.659		1.791	1.810	3.601	
	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%

1.8 Madres y padres estudiantes

En la UDP hay estudiantes que cursan sus estudios siendo madres y padres. En 2019, las madres y padres registrados representaron el 0,6% de la población estudiantil (96 estudiantes), y en 2020 se mantiene el porcentaje y el número. El mayor porcentaje, en 2019, corresponde a las carreras vespertinas 5,1%, con 61 estudiantes (38 madres y 23 padres), seguido de la Facultad de Educación, con 17 estudiantes, todas mujeres madres. En 2020 se reitera la situación y las carreras vespertinas tienen un 4,8% de madres y padres (32 madres y 23 padres), seguido de Educación, con 1,4% (14 madres) y la FAE con 8 madres y 2 padres (0,4% del alumnado).

Puede consultarse [el catastro](#) realizado en el año 2020 por la Dirección de Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Género.

1.9 Violencia de género/Acoso sexual

La violencia de género expresada en acoso sexual es uno de los problemas que cobró visibilidad e importancia para todo el movimiento estudiantil durante el año 2018, pero que ya estaba presente en las reivindicaciones de las universitarias. De hecho, la UDP adoptó una primera Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y de Género en 2017 (Resolución de Rectoría N°33/2017 de fecha 26 de septiembre de 2017) la que fue modificada tras la movilización estudiantil en 2018 y nuevamente en 2022 posterior a la implementación de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Para el período 2017-2020, [una sistematización de denuncias](#), realizada por el Departamento de Género muestra un total de 44 denuncias presentadas. Denuncian en una gran mayoría mujeres (86,3%) y estudiantes (97,7%). Los hombres son los denunciados en un 90,6% de los casos, en un 69,7% son estudiantes, y en un 28% docentes o ayudantes. Se aplicaron sanciones en el 60,8% de los casos donde la denuncia se encontraba dentro del ámbito de aplicación, y los procedimientos tuvieron una duración promedio de 77 días corridos.

2. Estudiantado de posgrado en cifras

2.1 Composición matrícula de postgrado

En el nivel de postgrado, la UDP ofrece actualmente programas de doctorado, especialidades médicas (doctorados y especialidades médicas en régimen diurno) y maestrías repartidas en nueve facultades, todas en régimen vespertino.

Tabla N° 13: Mujeres en programas de postgrado, según tipo de programa. 2016-2021 (Números y porcentajes)

Tipo de postgrado	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Variación 2021-2016
	Tota I	%M/ T	Tota I	%M/ T	Tota I	%M/ T	Tota I	%M/ T	Tota I	%M/ T	Tota I	%M/ T	
Doctorado	56	60,7 %	72	55,6 %	82	54,9 %	95	50,5 %	101	43,6 %	112	42,0 %	-18,8%
Especialidades Médicas	130	45,4 %	140	45,0 %	128	43,8 %	156	42,3 %	162	37,7 %	189	40,2 %	-5,2%
Magister	1.841	42,6 %	1.614	46,1 %	1.401	48,5 %	1.227	52,6 %	1.192	51,8 %	1.142	51,0 %	8,4%
Total	2.027	43,3 %	1.826	46,4 %	1.611	48,4 %	1.478	51,4 %	1.455	49,6 %	1.443	49%	5,6%



En su conjunto, las mujeres representan el 49% de la matrícula, con algunas variaciones en el período 2016-2021, pero el año 2020 muestra un descenso en la tendencia de incorporación de mujeres, lo que puede reflejar un impacto de la crisis social de 2019 y de la pandemia del covid-19 en 2020 y que es necesario monitorear.

Respecto de las nueve especialidades médicas ofrecidas por la Facultad de Medicina, en su conjunto, durante el período se reduce la presencia femenina en un 5%. También en las especialidades médicas se aprecia una caída el año 2020,

que se recupera parcialmente en 2021.

Entre las especialidades médicas que ofrece la UDP, la matrícula femenina se concentra, en 2021, en Pediatría General (83,3%), en Radioterapia Oncológica (66,7%) y en Psiquiatría de la Infancia y Adolescencia (63,6%), mientras la matrícula masculina se concentra en Medicina de Urgencia (80%), Traumatología y Ortopedia (76,9%), Anestesiología y Reanimación (68%) y Medicina Interna (63,3%). Las mayores variaciones en el período se concentran en Medicina Interna, con una reducción de la matrícula femenina en 47,9 puntos porcentuales y en Psiquiatría de la Infancia y la Adolescencia, con una reducción de 36,4 puntos. Destacan el aumento de la participación femenina en Cirugía General con 35,5 puntos porcentuales y en Pediatría General, con 33,3 puntos.

Tabla N° 14: Mujeres en Matrícula de programas de Especialidades Médicas. 2016-2021 (porcentajes)

Especialidad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2021-2016
Medicina de Urgencia	16,7%	14,3%	20,0%	28,6%	20,0%	20,0%	3,3%
Psiquiatría y Salud Mental	48,0%	65,2%	58,3%	50,0%	42,3%	33,3%	-14,7%
Psiquiatría de la Infancia y Adolescencia	100,0%	100,0%	66,7%	83,3%	63,6%	63,6%	-36,4%
Anestesiología y Reanimación	45,5%	46,9%	48,8%	44,4%	29,3%	32,0%	-13,5%
Medicina Interna	84,6%	58,8%	57,9%	46,2%	33,3%	36,7%	-47,9%
Radioterapia Oncológica	33,3%	50,0%	33,3%	33,3%	33,3%	66,7%	33,3%
Traumatología y Ortopedia	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	20,0%	23,1%	23,1%
Cirugía General	10,0%	13,3%	16,7%	23,8%	30,4%	45,5%	35,5%
Pediatría General	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	78,6%	83,3%	33,3%
Total	45,4%	45,0%	43,8%	42,3%	37,7%	40,2%	-5,2%

Por su parte, los programas de Magister tienen mayor presencia de mujeres, y cada año la brecha en su favor aumenta en un 1,8% en el período 2016-2021. Los mayores incrementos de participación femenina están en la FAAD (19,7 puntos porcentuales), FCSH (12,6%) y Psicología (8,2%). La FAAD, Educación, CyL y Psicología concentran el mayor porcentaje de matrícula femenina, mientras que la FAE, FIC y el Instituto de Filosofía concentran un mayor porcentaje de matrícula masculina. En la Facultad de Educación la matrícula masculina avanza en un 8,6% en el período reduciendo la brecha de género. Al igual que en los demás programas de postgrado, en el año 2020 se observa un cambio en la tendencia de la matrícula femenina que disminuye también en 2021 en muchas de las maestrías, en especial en la Facultad de Educación, FAE y FIC.

Tabla N° 15: Mujeres en Matrícula de programas de Magister. 2016-2021 (números y porcentajes)

Facultad	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Variación 2021-2016
	Total	%M/T	Total	%M/T	Total	%M/T	Total	%M/T	Total	%M/T	Total	%M/T	
FAAD	61	49,2%	70	54,3%	71	53,5%	79	58,2%	68	70,6%	61	68,9%	19,7%
FCSH	115	41,7%	117	42,7%	113	44,2%	112	51,8%	113	51,3%	103	54,4%	12,6%
FCL	142	62,7%	137	63,5%	130	60,8%	123	54,5%	126	53,2%	131	59,5%	-3,1%
FDe	201	46,3%	194	46,9%	198	48,5%	135	43,0%	109	46,8%	43	51,2%	4,9%
FAE	875	31,8%	613	33,1%	430	34,0%	295	40,7%	283	39,2%	299	36,8%	5,0%
Educación	159	75,5%	172	76,7%	159	76,7%	167	75,4%	146	74,7%	136	66,9%	-8,6%
FIC	34	29,4%	38	26,3%	30	30,0%	35	40,0%	45	31,1%	62	27,4%	-2,0%
Inst Filosofía	66	22,7%	59	22,0%	58	27,6%	63	30,2%	61	21,3%	68	26,5%	3,7%
Psicología	188	53,7%	214	56,1%	212	58,0%	218	62,8%	241	60,6%	239	61,9%	8,2%
Total general	1.841	42,6%	1.614	46,1%	1.401	48,5%	1.227	52,6%	1.192	51,8%	1.142	51,0%	8,4%

2.2 Desempeño académico en posgrado

Para el desempeño académico en posgrado, sólo se presenta información sobre notas con promedio igual o superior a 6 en las maestrías y especialidades médicas.

El mayor número de personas graduadas corresponde a la Facultad de Derecho, seguido por Medicina y FAE (45 cada una). Sin embargo, hay diferencias importantes entre las facultades. En cinco facultades las brechas son favorables a los hombres, variando entre 2,2 y 60 puntos. En cuatro son favorables a las mujeres y varían entre 2,2 y 45 puntos.

Tabla N° 16: Mujeres y hombres titulados en programas de posgrado UDP, 2020 (números y porcentajes)

	Mujeres	Hombres	Total	%M/T	Brecha Muj-Hom
Postgrado facultad	Nº	Nº	Nº	%	%
FAAD	9	5	14	64,3%	28,6%
FCSH	3	12	15	20,0%	-60,0%
FCL	6	8	14	42,9%	-14,3%
Derecho	42	42	84	50,0%	0,0%

FAE	23	22	45	51,1%	2,2%
Educación	29	11	40	72,5%	45,0%
FIC	7	10	17	41,2%	-17,6%
Instituto de Filosofía	3	5	8	37,5%	-25,0%
Medicina	22	23	45	48,9%	-2,2%
Psicología	16	13	29	55,2%	10,3%
Total	160	151	311	51,4%	2,8%

La mayoría de estudiantes se graduaron con porcentajes equilibrados tanto en especialidades médicas como en maestrías, no así en doctorados, en que el 80% corresponde a mujeres.

Tabla N° 17: Mujeres tituladas en posgrados según tipo de posgrado, 2020 (números y porcentajes).

	Total	Mujer	
Tipo de programa	Nº	Nº	%M/T
Doctorado	10	8	80%
Especialidades médicas	45	22	49%
Magíster	256	130	51%
Total	311	160	51%

Tabla N° 18: Mujeres tituladas en posgrados según facultad y tipo de posgrado, 2020 (números y porcentajes).

Facultad	Postgrado	Mujeres	Hombres	% M/Total
FAAD	Magíster	9	5	64,3%
FCSH	Doctorado	1	0	100,0%
	Magíster	2	12	14%
FCL	Magíster	6	8	43%
Derecho	Doctorado	2	0	100,0%
	Magíster	40	42	49%
FAE	Magíster	23	22	51%
Educación	Doctorado	4	1	80%
	Magíster	25	10	71%
FIC	Magíster	7	10	41%
Instituto de Filosofía	Magíster	3	5	38%
Medicina	Especialidad Médica	22	23	49%
Psicología	Doctorado	1	1	50%

	Magíster	15	12	56%
Total		160	151	51%

2.3 Roles asociados al género

Respecto de la matrícula en carreras asociadas a roles de género tradicionales, la composición por sexo de la matrícula en programas de posgrado permite apreciar en qué medida se extiende la segmentación asociada a especialidades socialmente consideradas femeninas o mayoritariamente femeninas y a aquellas consideradas masculinas o mayoritariamente masculinas.



Los programas más masculinizados (menos de 40% de mujeres) son en áreas jurídicas, ingeniería, finanzas, política y gobierno. Por otro lado, las áreas feminizadas se relacionan con DDHH, Liderazgo y Gestión Educativa, Desarrollo Cognitivo y Psicología Jurídica.

La matrícula de mujeres en 2020 no superó el 40%, incluyen áreas jurídicas, de ingeniería, finanzas, política y gobierno, y pensamiento contemporáneo, con índices de masculinidad que van de 3,7 hombres por cada mujer a 1,5 hombres por cada mujer. Por el contrario, la matrícula masculina no alcanza al 40% en Derecho Internacional de DDHH, Edición, Liderazgo y Gestión Educativa, Magíster Territorio y Paisaje, Psicología Jurídica y Forense, Desarrollo Cognitivo, con índices de femineidad que van de 4,1 mujeres por cada hombre a 1,7 mujeres por cada hombre. Esta segmentación nuevamente reproduce, en una medida importante, la división sexual del trabajo, la asignación de los espacios público y privado, el poder político y económico.

Tabla N° 19: Mujeres y hombres en programas de magister. 2020. Índice de masculinidad y femineidad (Porcentajes)

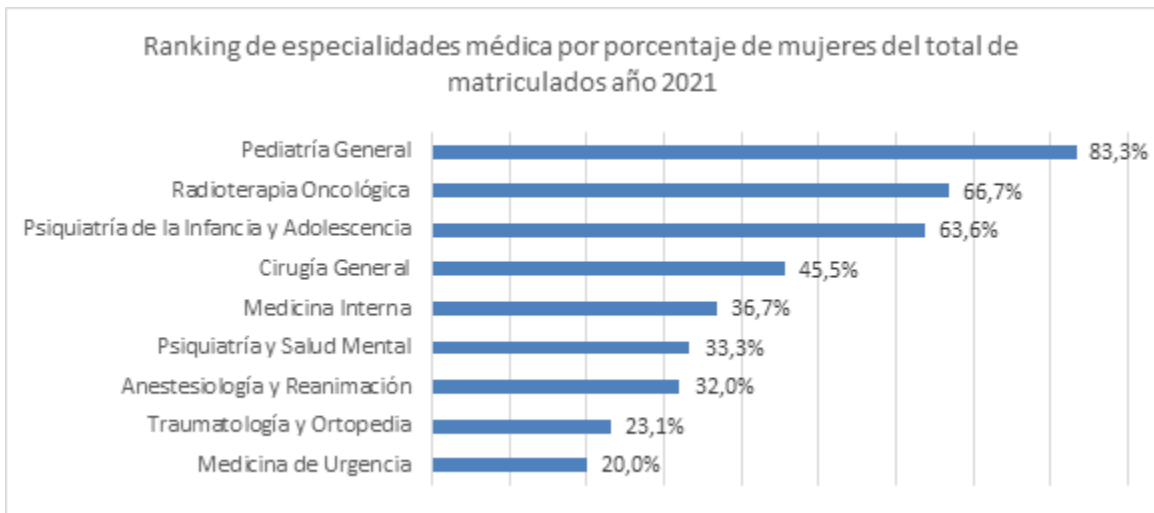
Programa de Magister	% Muj/Total	% Homb/Total	Índice Masc	Índice fem
Derecho de la Empresa	0,0%	100,0%		
Pensamiento Contemporáneo	21,3%	78,7%	3,7	0,3
Derecho Tributario	24,0%	76,0%	3,2	0,3

Finanzas e Inversiones	24,2%	75,8%	3,1	0,3
Argumentación Jurídica	28,6%	71,4%	2,5	0,4
Dirección de Marketing	30,0%	70,0%	2,3	0,4
Ciencias de la Ingeniería	31,1%	68,9%	2,2	0,5
Dirección de Empresas	31,8%	68,2%	2,1	0,5
Análisis Económico	35,7%	64,3%	1,8	0,6
Política y Gobierno	37,5%	62,5%	1,7	0,6
Comunicación, mención Comunicación Estratégica y/u Opinión Pública	38,0%	62,0%	1,6	0,6
Derecho Público y Litigación Constitucional	40,0%	60,0%	1,5	0,6
Economía, Empresas y Tecnología	40,0%	60,0%	1,5	0,7
Psicología mención Psicología Social	42,5%	57,5%	1,4	0,7
Neurociencia Social	43,5%	56,5%	1,3	0,7
Psicología mención Teoría y Clínica Psicoanalítica	45,2%	54,8%	1,2	0,8
Políticas Públicas	49,3%	50,7%	1,0	1,0
Derecho Penal y Procesal Penal	50,0%	50,0%	1,0	1,0
Historia de América Latina	50,0%	50,0%	1,0	1,0
Métodos investigación Social	52,7%	47,3%	0,9	1,1
Derecho Civil Patrimonial	55,6%	44,4%	0,8	1,3
D O y Gestión Estratégica de Personas	55,8%	44,2%	0,8	1,3
Derecho Internacional DDHH	63,2%	36,8%	0,6	1,7
Edición	63,2%	36,8%	0,6	1,7
Liderazgo y Gestión Educativa	67,2%	32,8%	0,5	2,0
Magíster Territorio y Paisaje	70,6%	29,4%	0,4	2,4
Psicología Jurídica y Forense	78,4%	21,6%	0,3	3,6
Desarrollo Cognitivo, mención en Evaluación Dinámica de la Propensión al Aprendizaje	80,5%	19,5%	0,2	4,1

Al examinar la matrícula en las especialidades médicas en el año 2021, la especialidad en Pediatría General concentra el mayor porcentaje de mujeres (83,3%) y tiene un índice de femineidad de 5 mujeres por cada hombre matriculado, y junto con Radioterapia Oncológica y Psiquiatría de la Infancia y la Adolescencia son las especialidades más feminizadas, coherente con las asignaciones culturales de los roles femeninos y masculinos. Por el contrario, Medicina de Urgencia es la especialidad más masculinizada, con 80% de hombres en la matrícula y 4 hombres por cada mujer, junto con Anestesiología y reanimación.

En el caso de las especialidades médicas, esta segmentación también se aprecia de manera notable.

Gráfico N° 6: Ranking de especialidades médicas por porcentaje de mujeres del total de la matrícula, año 2021.



3. Encuesta de Percepciones sobre Igualdad de Género en la UDP: la mirada del estudiantado de pregrado

3.1 Caracterización según sexo y facultades de quienes respondieron la encuesta

Respondieron la encuesta 1412 estudiantes. La mayor participación corresponde a mujeres de las facultades de Psicología, FAAD y FIC, con 100 y más respuestas. La mayor participación de hombres también se da en las facultades de Psicología y FIC. La facultad de Medicina registra la menor participación de mujeres y de hombres en la encuesta.

Tabla N° 20: Participación estudiantil en encuesta según sexo y facultades

Facultad	Mujer	%	Hombre	%	TOTAL
FAAD	102	7,2%	57	4,0%	159
CyL	82	5,8%	32	2,3%	114
FCSH	67	4,7%	61	4,3%	128
Derecho	79	5,6%	42	3,0%	121
Educación	81	5,7%	56	4,0%	137
FAE	68	4,8%	37	2,6%	105
FIC	100	7,1%	64	4,5%	164

Medicina	56	4,0%	31	2,2%	87
Psicología	129	9,1%	72	5,1%	201
FACSyO	95	6,7%	52	3,7%	147
Sin Facultad	29	2,1%	20	1,4%	49
TOTAL	888	62,9%	524	37,1%	1412

Respecto del estudiantado que respondió la encuesta:

- Participó el 8,1% de todo el estudiantado, rango menor de participación en términos relativos en comparación con los otros estamentos,
- El promedio de edad de quienes participaron es de 23,2 años.
- El índice de participación femenina de este estamento da cuenta de que por cada formulario respondido por un hombre representó 1,7 formularios respondidos por mujeres.
- La heterosexualidad representa el 59,7% de estudiantes encuestados, tomando especial relevancia el 22,4% que se declara bisexual.
- El 6% de estudiantes participantes se declara perteneciente a un pueblo indígena.
- El 91% de estudiantes participantes reportaron no tener hijos/as.

Dado que la participación en la encuesta fue voluntaria, se observa una mayor participación de mujeres, personas lgbt+ y estudiantes padre/madre, respecto del porcentaje de representación que tienen en la población estudiantil en general.

3.2 Percepciones de igualdad de género en la universidad desde la perspectiva del estudiantado

El cuestionario buscó obtener la percepción de quien respondía, respecto de cuán probable es que distintas situaciones se den, de manera específica para hombres heterosexuales, mujeres heterosexuales y personas lgbt+. Desde la probabilidad de tener calificaciones de excelencia, de ser ayudante, de recibir comentarios indeseados sobre la apariencia, de vivir acoso sexual, etc.

A continuación, se comparten los resultados de algunas de las respuestas.

- Probabilidades de obtener calificaciones de excelencia

No se observan, en general, diferencias en la percepción de la probabilidad de obtener calificaciones de excelencia. Sin embargo, los hombres de CyL, FCSH y

Derecho, consideran menos probable que cualquier persona tenga calificaciones de excelencia en la UDP, en comparación a la percepción de las mujeres encuestadas.

- Probabilidades de que una persona en la UDP reciba reconocimiento público por su trabajo

En todas las facultades, las mujeres consideran que es más probable que un hombre heterosexual sea reconocido públicamente por su trabajo. También en todas las facultades consideran que la chance es menor para personas lgbt+.

Los hombres heterosexuales consideran que no existen diferencias en el reconocimiento que reciben las personas, sean hombres, mujeres o personas lgbt+. Sin embargo, en todos los demás grupos sí se percibe que habría diferencias.

- Probabilidades de que una persona en la UDP necesite apoyo económico

Se observa una tendencia a considerar que las personas lgbt+ tienen necesidad de apoyo económico con mayor o igual frecuencia que las mujeres.

- Probabilidades de que una persona en la UDP reciba comentarios indeseados sobre su apariencia

Hombres y mujeres coinciden en que las mujeres heterosexuales y las personas lgbt+ tienen mayor chance de recibir comentarios indeseados sobre su apariencia, sin embargo, esta brecha es estimada menor entre los hombres encuestados, ya sea porque perciben mayor la chance de los hombres de recibir estos comentarios, o porque perciben menor la chance de mujeres y personas de la diversidad sexual.

- Probabilidades de que una persona en la UDP tenga pareja estable

De manera transversal en todas las facultades, estudiantes mujeres y hombres perciben que las personas lgbt+ tienen menores chances de tener una pareja estable que hombres y mujeres heterosexuales. Es interesante destacar que esta percepción se repite en el estamento docente y de funcionarios/as, lo cual parece indicar la existencia de un estereotipo respecto de la diversidad sexual y los vínculos sexoafectivos.

- Probabilidad de que una persona en la UDP sufra agresión física

Existe un acuerdo generalizado de que las personas no heterosexuales son quienes tienen más probabilidades. Las mujeres como grupo perciben muy bajo riesgo para los hombres. Y los hombres reducen la brecha entre ellos y las mujeres, ya sea disminuyendo el riesgo percibido de ellas y/o aumentando el riesgo percibido en ellos mismos.

- Probabilidad de que una persona en la UDP sufra discriminación

Existe un acuerdo generalizado en que las personas lgbt+ tienen una chance mucho mayor de sufrir discriminación en la UDP que otros grupos.

Las mujeres tienen chances mayores que los hombres y nuevamente los varones encuestados acortan la brecha en la probabilidad percibida para ellos y las mujeres, ya sea disminuyendo el riesgo percibido para disidencias y mujeres heterosexuales o bien aumentando la percepción de riesgo para hombres heterosexuales.

El grupo de mujeres lesbianas y hombres gay considera la menor probabilidad de que un hombre heterosexual sea discriminado en la UDP.

Hombres no heterosexuales son quienes consideran la mayor percepción de probabilidad de que una persona LGBTIQ+ sea discriminada en la UDP.

- Probabilidad de que una persona en la UDP sufra acoso sexual

En todas las facultades los estudiantes hombres heterosexuales son percibidos con un riesgo muy bajo de ser víctimas de acoso sexual. En promedio las mujeres otorgan una probabilidad de 1,8 sobre 4 para que un varón heterosexual sufra acoso sexual. Mientras que la probabilidad percibida de que una mujer heterosexual viva acoso sexual ronda el 3,3 sobre 4.

Hombres heterosexuales se atribuyen mayor posibilidad de sufrir acoso sexual, en comparación con el riesgo percibido por las personas lgbt+ encuestadas.

Las mujeres lesbianas son quienes perciben el menor riesgo para hombres, mientras que las mujeres bisexuales perciben el mayor riesgo para mujeres heterosexuales o de disidencias.

- Probabilidades de que una persona en la UDP cometa acoso sexual

Se observa un acuerdo generalizado en que son los varones heterosexuales quienes tienen mayor probabilidad de incurrir en dichas conductas.

Solo en FAAD, hombres y mujeres heterosexuales tienen la misma percepción de que son los hombres heterosexuales quienes más probablemente cometen acoso sexual.

En las demás facultades, los hombres se atribuyen menor riesgo de cometer acoso sexual, en comparación con las estudiantes mujeres de la misma Facultad.



De manera transversal, estudiantes varones perciben menores diferencias y desigualdades respecto de las probabilidades de ocurrencia de distintas situaciones de discriminación y/o desigualdad, que las estudiantes mujeres y estudiantes lgbt+.

3.3 Percepciones respecto de la apertura al cambio, flexibilidad y barreras para la trayectoria académica

Esta sección de preguntas del cuestionario buscó conocer la percepción que quienes respondían tenían sobre algunas variables de la cultura UDP, en relación con la posibilidad de hablar y compartir las opiniones sin miedo a represalias, la percepción de flexibilidad y capacidad de cambio que la universidad tendría, el grado de coherencia que se percibe entre lo que se dice y se hace y el nivel de preocupación sobre las problemáticas y búsqueda de alternativas.

Asimismo, indagó el grado de adherencia o no a ciertas creencias estereotipadas (por ejemplo si hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y temáticas sociales relevantes para la igualdad de género (como adopción homoparental, interrupción del embarazo, etc.) que pueden ser marcadores de menores o mayores niveles de apertura.

Las preguntas enfocadas a la cultura UDP pedían indicar el grado de acuerdo o

desacuerdo en distintos temas:

Las personas tienen miedo a hablar o a decir las cosas por temor a represalias o aislamiento. Los errores se esconden por la alta intolerancia a los fallos y al fracaso.

No vale la pena intentar nuevas cosas en la UDP, porque aquí "nada va a cambiar".

La estructura es flexible y abierta a cuestionar la visión o las decisiones de las autoridades.

En la UDP, se pone atención a quien plantea preocupaciones o soluciones alternativas a los problemas de la universidad.

Existe coherencia entre lo que se predica (discurso de la organización) y lo que se aplica (realidad del día a día de la organización).

El estudiantado UDP en general percibe una estructura poco abierta a la conversación, siendo similar en hombres y mujeres.

En ambos sexos se percibe una cultura institucional que tiende a ser intolerante a los errores, pero abierta al cambio. La flexibilidad y la capacidad de la institución a explorar soluciones alternativas no evidencian una tendencia clara entre estudiantes de distintas facultades o según sexo, por lo que al parecer dependen más de dinámicas internas a las facultades, similar a lo que ocurre con la consistencia percibida entre discursos y prácticas.

Si bien hombres y mujeres manifiestan poco grado de acuerdo con la división sexual del trabajo según estereotipos de género, es interesante observar que el estudiantado en general muestra el mayor porcentaje de acuerdo con que las mujeres realizan la docencia de mejor manera en todas las facultades, siendo esto más prevalente entre las mujeres encuestadas.

En cuanto a familia y crianza, en términos de creencias estereotipadas de género, existe poca afinidad con la idea de que el matrimonio es una condición necesaria para tener hijos/as entre estudiantes de la UDP.

Respecto de la adopción homoparental, se observa una postura favorable en las diez facultades, pero menos pronunciada entre hombres en general y de los de la Facultad de Medicina en particular.

En cuanto a la interrupción del embarazo, se presenta un acuerdo en torno al 50% y 65%. Se observa que los hombres de todas las facultades muestran afinidad más baja que sus compañeras con este derecho en cualquier circunstancia y en contrapartida tienen mayor acuerdo que ellas sobre la interrupción del embarazo en algunas circunstancias (causales).

Destacan estudiantes varones de Medicina, que solo en un 35% están de acuerdo la interrupción del embarazo libre, siendo el porcentaje más bajo en todas las Facultades UDP.

3.4 Percepciones respecto del acceso a espacios de poder

Hay acuerdo entre mujeres y hombres en que las mujeres tienen similares probabilidades de ser ayudantes y tener roles de dirigencia estudiantiles, siendo estas probabilidades altas, en torno a un 3,3 sobre 4. Cuando se profundiza considerando estudiantes lgbt+, en general se percibe que tienen menos chance de ser dirigentes/as estudiantiles o ayudantes.

Respecto del acceso de las mujeres a las jerarquías académicas, se atribuyen bastantes probabilidades de manera transversal (promedios iguales o superiores a 3 en todos los casos), con una ligera disminución de probabilidad en el caso de la jerarquía de titular.

Respecto de los cargos de conducción (rectoría, decanatura, direcciones, jefaturas) hay una percepción transversal de que las mujeres tienen menores probabilidades que sus pares varones de acceder, siendo la brecha muy grande en el caso de rectoría, y algo menor para decanatura y direcciones.



Las percepciones no se condicen con las cifras actuales en la UDP. La percepción de brechas en el acceso a cargos de jerarquía académica es muy baja, siendo que el porcentaje de mujeres titulares es de solo 19%. Por otro lado, en los cargos de decanatura y dirección de escuela, hay paridad en la Universidad y la percepción de brechas por parte del estudiantado es más elevada.

Respecto de la participación estudiantil (asambleas, marchas, movilizaciones), la mayor participación reportada por estudiantes es en asambleas, especialmente los hombres de la FAE con un 46%, seguidos por mujeres de las facultades de Derecho con un 42% y de Medicina con un 41%.

Las marchas son también instancias de participación relevantes, especialmente entre hombres de la FAAD y mujeres de la Facultad de Derecho.

3.5 Percepciones respecto de la importancia de incorporar perspectiva de género en actividades académicas

La mayor parte del estudiantado considera relevante (están muy de acuerdo y de acuerdo) la incorporación de la perspectiva de género en las actividades académicas, con porcentajes entre 45% y 76%.

- En todas las facultades las mujeres están en mayor proporción de acuerdo con esta importancia que sus pares varones, salvo en la FAE donde en ambos géneros están de acuerdo con que es importante en un 65%.
- Las dos Facultades donde estudiantes varones están en menor proporción de acuerdo con esta importancia, son los estudiantes de Medicina, donde solo un 26% está de acuerdo o muy de acuerdo, siguiendo los estudiantes de FCSH con un 43%.
- Las facultades donde mayores brechas hay de percepción de la importancia de incorporar enfoque de género entre mujeres y varones son Medicina con 38 puntos de brecha, FCSH con 33 puntos de brecha y FIC con 21 puntos de brecha.

Respecto de si académicos y académicas cuentan con herramientas para incorporar la perspectiva de género en sus actividades, el estudiantado de manera general considera que tienen muy pocas o ninguna herramienta. Esto es transversal a todas las facultades.

3.6 Percepciones en torno al fenómeno de las funas.

La encuesta realizaba variadas preguntas en torno a las funas: motivos por las cuales se producen, qué considera se pretende lograr y qué efectos pueden tener.

Respecto de los motivos:

- Entre las mujeres, “proteger a otras víctimas potenciales” es una razón relevada, así como también una percepción sobre la lentitud de los procesos de investigación.
- En el caso de los hombres, están de acuerdo o muy de acuerdo con la razón “perjudicar a los denunciados” con mucha más frecuencia que las mujeres encuestadas, llegando al 35% de los hombres FAE y al 31% en la Facultad de CyL.

- La “desconfianza en los procesos de investigación” también se percibe como una razón para funar, de manera más bien similar entre mujeres y hombres de las distintas facultades
- La asimetría de poder como gatillante de la funa es percibida como poco determinante por los hombres de las facultades de CyL y FCSH pero muy determinante para las mujeres de FIC, FACSyO y CSH.

Respecto de qué pretenden lograr las funas:

La sanción social es relevada por mujeres (59%) y hombres heterosexuales (56%), hombres homosexuales (61%) y personas con otras orientaciones sexuales u orientación no declarada.

- La sanción social a la persona funada es relevada, especialmente entre los hombres y mujeres de Derecho, seguidos por hombres FAE, mujeres de FIC, CyLy Psicología.
- El mayor porcentaje de personas que considera que la funa no sirve para ninguna de las opciones presentadas está entre hombres heterosexuales, quienes además son nuevamente el grupo que menos utilidad atribuye a las funas.
- La funa como mecanismo que impide una nueva agresión es relevada especialmente por las mujeres.

En relación con los efectos de la funa:

- El 51% de los hombres de la FAE considera que las funas comprometen la continuidad laboral o académica de quien resulta funado/a, seguido por el 47% de los hombres de la FIC y el 42% de los hombres de Psicología.
- La opción más seleccionada por los varones encuestados respecto del efecto de la funa es que éstas obligan a cambiar conductas por miedo a la sanción social.
- Las mujeres equiparan el cambio conductual debido al miedo a la sanción social potencial de la funa con la sensación de seguridad derivada de aquella, es decir que la funa es percibida con un poder real de cambiar las condiciones en que las mujeres ocupan el espacio académico.

3.7 Conocimiento entre estudiantes de servicios implementados por la UDP para la igualdad de género

En general el estudiantado declara **conocer la existencia del Departamento de Género** entre un 45% y un 70%. En ninguna facultad el porcentaje que declara conocer el Departamento de Género sobrepasa el 70%.

En todas las facultades, las estudiantes mujeres refieren conocer el Departamento de Género en mayor proporción que los hombres, salvo en la Facultad de Educación donde el porcentaje es igual y en la FAE donde hay una diferencia de 4 puntos porcentuales a favor de los hombres.

De todos los **canales de comunicación del DG**, las redes sociales y el sitio web son los canales más conocidos por las personas encuestadas. El porcentaje más alto de personas encuestadas que indicaron no conocer ninguna comunicación del Departamento de Género se encuentra entre los estudiantes hombres de CyL (88%), los estudiantes hombres de Derecho (67%), y los estudiantes hombres de la FAAD. En las restantes Facultades, la opción de no conocer ninguna vía de comunicación tiene porcentajes inferiores al 30%.

La mayoría desconoce el **programa de acompañamiento para estudiantes que son madres o padres (PAEH)**. El porcentaje de personas que indica no conocerlo ronda el 50%. En general las estudiantes mujeres conocen más el programa que sus pares varones, salvo en Derecho donde los varones indican conocer en un 33% la existencia del programa y un 29% de las estudiantes mujeres de la misma Facultad indican conocerlo.

Se observa en el estudiantado un nivel de conocimiento medio a bajo de la existencia de la **Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género**, con porcentajes entre el 30% y 54% que responden que sí la conocen.

Estudiantes hombres de la FAE son quienes más frecuentemente reportan conocer su existencia (54%) y los hombres de Medicina los que menos lo reportan (19%) en toda la UDP. La mayoría no sabría a quién acudir en la UDP en caso de ser víctima de acoso, discriminación o violencia de género, con porcentajes entre 30% y 61%.

En casi todas las Facultades, las mujeres reportan más que sus pares varones no conocer a quien acudir. Destaca la Facultad de Derecho, donde 52% de las estudiantes indican no saber a quién acudir, en relación con un 31% de los varones. Las estudiantes mujeres de la FIC son quienes mayor desconocimiento reportan de toda la universidad, con un 61%, en relación con sus compañeros varones que indican no conocer a quien acudir en un 47%.

En la FAAD, varones y mujeres indican conocer a quien acudir en proporciones similares, así como en Psicología y FACSyO.

En la FAE, un 35% de estudiantes varones indica saber a quién acudir, en relación con el 31% de las estudiantes mujeres.

En cuanto a **la participación en espacios formativos**, considerando charlas, cursos, talleres y seminarios, la mayoría declara no haber participado de ninguna actividad de capacitación en la temática de género en la UDP, con porcentajes que rondan el 37% en promedio. En general, los varones reportan mayores porcentajes de no haber participado en ninguna actividad de formación en igualdad de género.

Dentro de las actividades listadas, en todas las facultades las charlas y los cursos son las más seleccionadas.

Estamento docente

4. Académicos y Académicas en cifras

4.1 Composición de la dotación académica por género.

Al 2021 el cuerpo académico cuenta con 1865 personas en las Facultades y 227 personas en otras dependencias¹, con diferentes jornadas y tipo de contrato.

De las 1865 personas en las Facultades, el 45,1% son mujeres, el 54,9% son hombres, con un índice de femineidad de 0,82 mujeres por cada hombre y una brecha de género de 9,8 puntos porcentuales favorable a hombres.

De las 227 personas del cuerpo docente en otras dependencias, 36,1% son mujeres, con un índice de femineidad de 0,58 y una brecha de 27,8% favorable a los hombres.



De la totalidad de personas del cuerpo docente (2092), el 40% son mujeres, el índice de femineidad es de 0,78 y la brecha en detrimento de las mujeres alcanza el 18,8%. En la mayoría de las Facultades y/o dependencias las mujeres no alcanzan a ser el 50% de la dotación, salvo en tres casos (Educación, FACSyO y Medicina).

Esta composición cambia entre las distintas Facultades y/o dependencias, mostrando una marcada segmentación por área disciplinar.

En la mayoría de las Facultades las académicas mujeres no alcanzan el 50% de la dotación, siendo la excepción las Facultades de Educación (77,5%), FACSyO (59,6%), la VRA (54,5%), y Medicina (52,2%).

Por el contrario, tienen muy baja presencia en las carreras vespertinas con un 19,6%; y en FAE y la FIC con sólo 27,2% y 27,9% de mujeres respectivamente.

¹ Carreras Vespertinas, Cursos de Formación General (VRA), Centro de Deportes y otros.

Tabla Nº 21: Dotación académica general por sexo según Facultad. 2021 Índice de femineidad y brecha (Números y porcentajes)

Facultad	Mujeres	Hombres	Total	% Muj/Total	Índice fem (*)	Brecha
	N°	N°	N°			
FAAD	77	120	197	39,1%	0,64	-21,8%
FCSH	41	49	90	45,6%	0,84	-8,9%
CyL	72	102	174	41,4%	0,71	-17,2%
Derecho	45	83	128	35,2%	0,54	-29,7%
FAE	40	107	147	27,2%	0,37	-45,6%
Educación	100	29	129	77,5%	3,45	55,0%
FIC	74	191	265	27,9%	0,39	-44,2%
Medicina	70	64	134	52,2%	1,09	4,5%
Psicología	45	47	92	48,9%	0,96	-2,2%
FACSyO	196	133	329	59,6%	1,47	19,1%
Total	760	925	1.685	45,1%	0,82	-9,8%

Tabla Nº 22: Dotación académica general por sexo en otras dependencias 2021. Índice de femineidad y brecha (Números y porcentajes)

Dependencia	Mujeres	Hombres	Total	% Muj/Total	Índice fem (*)	Brecha
	N°	N°	N°			
Centro de Deportes	5	10	15	33,3%	0,50	-33,3%
Carreras vespertinas	20	82	102	19,6%	0,24	-60,8%
Vicerrectoría Académica	54	45	99	54,5%	1,20	9,1%
Otra	3	8	11	27,3%	0,38	-45,5%
Total	82	145	227	36,1%	0,57	-27,8%



Se observa una mejoría global de varios puntos porcentuales del 2018 a la actualidad: existe una reducción de la brecha general de género en el cuerpo docente de las Facultades de 14,5% en 2018 al 9,8% actual.

A nivel general de la universidad, la brecha del 2018 de 22,6% se reduce a 18,8% en el 2021.

En la mayoría de las facultades aumenta la participación de mujeres, con reducción de la brecha de género (FAAD, FSCH, CyL, Medicina y Derecho). En FIC la brecha favor de los hombres aumenta ligeramente, de 41,7% a 44,2%; lo mismo sucede en Carreras Vespertinas, donde se reducen las mujeres en 6 puntos. En Educación, aumenta la brecha hacia más mujeres, de un 70,4% a un 77,5%.

Tabla Nº 23: Mujeres en la dotación académica general según Facultad. Brecha. 2018-2021 (Porcentajes)

Facultad	2018		2019		2020		2021	
	% M/T	Brecha	% M/T	Brecha	% M/T	Brecha	% M/T	Brecha
FAAD	34,1%	-31,8%	36,5%	-27,0%	40,1%	-19,8%	39,1%	-21,8%
FSCH	43,2%	-13,7%	44,2%	-11,6%	44,1%	-11,8%	45,6%	-8,9%
CyL	38,4%	-23,2%	38,3%	-23,5%	41,9%	-16,3%	41,4%	-17,2%
Derecho	26,8%	-46,3%	24,8%	-50,4%	32,5%	-35,0%	35,2%	-29,7%
FAE	29,2%	-41,6%	26,3%	-47,4%	29,7%	-40,7%	27,2%	-45,6%
Educación	70,4%	40,8%	75,6%	51,3%	76,5%	52,9%	77,5%	55,0%
FIC	29,2%	-41,7%	31,4%	-37,3%	29,4%	-41,3%	27,9%	-44,2%
Medicina	47,9%	-4,1%	52,3%	4,5%	50,0%	0,0%	52,2%	4,5%
Psicología	51,7%	3,4%	51,8%	3,6%	50,6%	1,2%	48,9%	-2,2%
FACSyO	59,3%	18,6%	59,5%	19,0%	58,2%	16,3%	59,6%	19,1%
Total	42,7%	-14,5%	44,5%	-11,0%	44,9%	-10,1%	45,1%	-9,8%

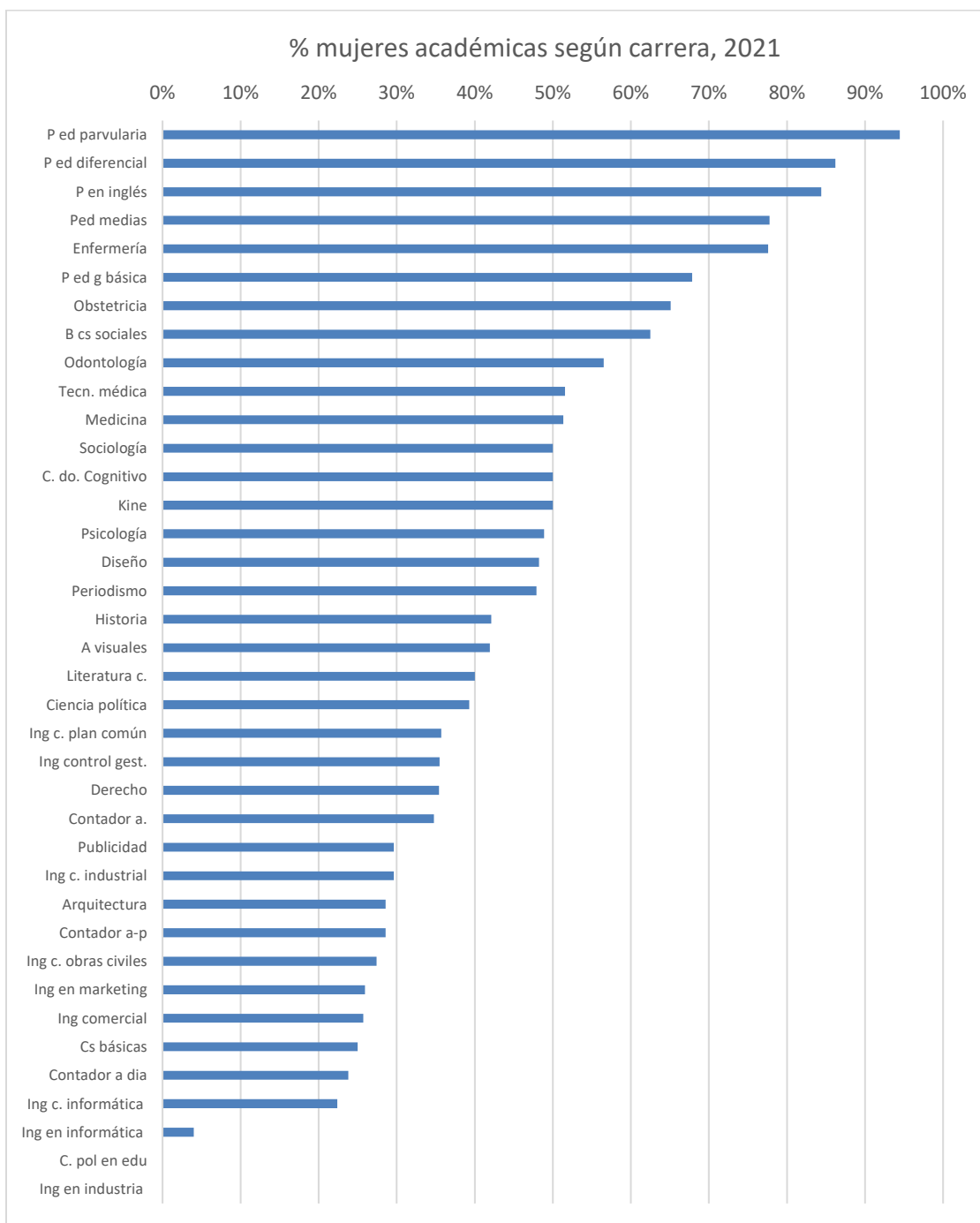
Tabla Nº 24: Mujeres en la dotación académica general según dependencia. 2018-2021 Brecha (Porcentajes)

Dependencia	2018		2019		2020		2021	
	% M/T	Brecha	% M/T	Brecha	% M/T	Brecha	% M/T	Brecha
Centro de Deportes	25,0%	-50,0%	25,0%	-50,0%	27,8%	-44,4%	33,3%	-33,3%
Carreras vespertinas	25,6%	-48,8%	25,4%	-49,2%	19,5%	-61,0%	19,6%	-60,8%
Vicerrectoría Académica	50,6%	1,1%	55,7%	11,3%	56,0%	12,0%	54,5%	9,1%
Otra	25,0%	-50,0%	28,6%	-42,9%	28,6%	-42,9%	27,3%	-45,5%
Total	34,6%	-30,8%	37,8%	-24,4%	35,4%	-29,2%	36,1%	-27,8%

Respecto de la realidad a nivel de las carreras, se observa una distribución de mayoría de mujeres en las Pedagogías, particularmente Pedagogía en Educación Parvularia, a los menores niveles de participación en las carreras de FIC, FAE y

Vespertinas.

Gráfico Nº 7: Porcentaje de académicas según carrera, 2021.



La UDP tiene dos dotaciones académicas, una planta académica regular y una planta académica docente, con categorías similares, pero con tareas diferenciadas.

Examinada separadamente la composición por sexo de la dotación académica regular (con jornada igual o superior de media) en el total de facultades, las mujeres académicas representan el 45,6% y los académicos el 54,4%, en línea con la distribución de la planta académica total.

Sin embargo, observando el detalle por Facultad, se dan situaciones específicas:

- Hay facultades donde la brecha en detrimento de las mujeres mejora, si comparamos la planta académica regular, en relación con la dotación general. Este es el caso de la FAAD (55,6% mujeres en planta regular vs 39,1% en planta general); de Psicología (60% vs 48,9%) y FACSyO (75% vs 59,6%).
- Hay facultades donde la brecha empeora, si comparamos la planta académica regular respecto de la dotación general. Este es el caso de FCSH (38,2% vs 45,6%); Educación (61,3% vs 77,5%)
- Hay Facultades donde la proporción entre planta académica regular y dotación general se mantiene similar (+/- 5% de diferencia), como es el caso de CyL (45,7% vs 41,4%); Derecho (39,3% vs 35,2%); FAE (25,7% vs 27,2%), FIC (28,3% vs 27,9%) y Medicina (50% vs 52,2%).

Tabla Nº 25: Planta académica regular por sexo, según Facultad 2021. Brecha (Números y porcentajes)

Facultad	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha
FAAD	20	16	36	55,6%	44,4%	11,1%
FCSH	13	21	34	38,2%	61,8%	-23,5%
CyL	21	25	46	45,7%	54,3%	-8,7%
Derecho	11	17	28	39,3%	60,7%	-21,4%
FAE	9	26	35	25,7%	74,3%	-48,6%
Educación	19	12	31	61,3%	38,7%	22,6%
FIC	15	38	53	28,3%	71,7%	-43,4%
Medicina	13	13	26	50,0%	50,0%	0,0%
Psicología	15	10	25	60,0%	40,0%	20,0%
FACSyO	18	6	24	75,0%	25,0%	50,0%
Total	154	184	338	45,6%	54,4%	-8,9%



La Universidad tiene el desafío de mejorar la paridad de género en el cuerpo docente, con particular atención a las áreas disciplinares, para no reproducir la segregación horizontal.

Otro aspecto muy relevante para considerar es la diferencia entre la composición de la dotación académica respecto de la composición del alumnado. Es decir, observar si existen diferencias entre la participación de mujeres en la población estudiantil respecto de la participación de mujeres en la dotación académica.

La brecha entre la composición de la matrícula y la composición del cuerpo docente es de 5,1 puntos porcentuales, en detrimento de las mujeres a nivel general de la UDP. Inclusive en carreras con matrícula paritaria o tendiente a la feminización, los cuerpos académicos no reflejan siempre esta composición

- Las excepciones son la Facultad de Medicina y la FIC, que muestran concordancia entre la composición de su matrícula y la composición de su cuerpo académico.
- La FAAD tiene un alumnado integrado por más mujeres (60,7%), pero la planta académica incluye sólo un 39,1% de mujeres, existiendo una brecha de 21,6 puntos.
- En la Facultad de Derecho, las mujeres son el 51,4% del alumnado, pero en la planta académica hay sólo un 35,2% de mujeres. La brecha es de 13,8 puntos.
- En la Facultad de Comunicación y Letras sucede otro tanto, con una matrícula femenina de 51,4% y una dotación académica de 41,4% de mujeres. La brecha es de 10 puntos.
- La menor brecha se da en la Facultad de Ciencias Sociales e Historia, con 46,7% de alumnas en la matrícula y 45,6% de mujeres en la planta académica, lo que da una brecha de 1,1 puntos solamente.
- Las facultades de Educación, Psicología y Salud y Odontología tienen un alumnado mayoritariamente femenino (83%, 63,8% y 68,7%

respectivamente) y una dotación académica menor (77,5%, 48,9% y 59,6% respectivamente), pero superior o cercana al 50%.

Tabla Nº 26: Mujeres en la población estudiantil y en la dotación académica según Facultad y Brecha. 2021 (Números y porcentajes)

FACULTAD	Matrícula total 2021				Dotación académica 2021				Brecha % Matric. Muj - Acad. Muj
	Mujer	Hombre	Total	%M/T	Mujer	Hombre	Total	%M/T	
	Nº	Nº	Nº		Nº	Nº	Nº		
FAAD	931	602	1.533	60,7%	77	120	197	39,1%	21,6%
FCSH	489	559	1.048	46,7%	41	49	90	45,6%	1,1%
FCyL	679	642	1.321	51,4%	72	102	174	41,4%	10,0%
Derecho	654	682	1.336	49,0%	45	83	128	35,2%	13,8%
FAE	1.036	1.586	2.622	39,5%	40	107	147	27,2%	12,3%
Educación	861	176	1.037	83,0%	100	29	129	77,5%	5,5%
FIC	571	2.145	2.716	21,0%	74	191	265	27,9%	-6,9%
Medicina	254	250	504	50,4%	70	64	134	52,2%	-1,8%
Psicología	662	375	1.037	63,8%	45	47	92	48,9%	14,9%
FACSyO	1.731	790	2.521	68,7%	196	133	329	59,6%	9,1%
Total	8.404	8.347	16.751	50,2%	760	925	1.685	45,1%	5,1%

4.2 Tipo de jornada, tipo de contrato y género

Respecto del tipo de contrato y la relación laboral, el personal académico de la UDP trabaja con contrato de trabajo o con contrato de prestación de servicios a honorarios.

En promedio:

- Tienen contrato de trabajo el 38,4% de las mujeres y el 37% de los hombres.
- El 61,1% de las mujeres tiene contrato de prestación de servicios a honorarios y el 63% de los hombres.
- Las académicas representan el 46,1% de la dotación con contrato de trabajo y el 44,3% de la dotación con contrato de prestación de servicios.

No se observan diferencias por género respecto de la distribución de docentes por tipo de contrato.

Este promedio general a nivel de toda la universidad encuentra algunas diferencias entre facultades:

- La FAE es la que tiene mayor porcentaje de mujeres con contrato laboral (47,5%) y la Facultad de Educación la que tiene el mayor porcentaje de hombres con contrato laboral (51,7%).
- La Facultad de Educación tiene el mayor porcentaje de mujeres académicas con contrato de prestación de servicios a honorarios (67%), seguida de la Facultad de Comunicación y Letras (65,3%).
- La Facultad de Derecho tiene el mayor porcentaje de académicos con contrato de prestación de servicios a honorarios (72,3%), seguida de la Facultad de Psicología (68,1%), la Facultad de Salud y Odontología (66,9%) y la FAAD (66,7%).

Tabla N° 27: Dotación académica total por sexo y tipo de contrato, según facultad 2021 (Porcentajes)

Facultad	Contrato laboral		Honorarios	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
FAAD	40,3%	33,3%	58,4%	66,7%
FCSH	41,5%	49,0%	58,5%	51,0%
CyL	34,7%	34,3%	65,3%	65,7%
Derecho	33,3%	27,7%	62,2%	72,3%
FAE	47,5%	42,1%	52,5%	57,9%
Educación	32,0%	51,7%	67,0%	48,3%
FIC	41,9%	39,3%	58,1%	60,7%
Medicina	44,3%	40,6%	55,7%	59,4%
Psicología	44,4%	31,9%	55,6%	68,1%
FACSyO	36,2%	33,1%	63,8%	66,9%
Total	38,4%	37,0%	61,1%	63,0%



No se observan diferencias significativas por género respecto del tipo de contrato en el promedio general. Algunas diferencias entre las Facultades pudieran ser explicadas desde las distintas formas de ejercicio liberal de las profesiones, sin embargo es preciso prestar atención por ejemplo a la particular brecha entre académicas y académicos en algunas Facultades respecto del tipo de contrato.

Respecto del tipo de jornada, considerada toda la dotación académica en las Facultades, la mayor parte de las y los académicos trabaja a tiempo parcial (68,6% de las mujeres y 70,8% de los hombres), menos del 25% trabaja a jornada completa y una pequeña proporción -en torno al 7,5%- trabaja media jornada.

En los tres tipos de jornada, la brecha de género es favorable a los hombres, pero es menor en la dotación con jornada completa y mayor en la dotación con jornada parcial. Lo mismo se refleja en el índice de femineidad.

Tabla Nº 28: Dotación académica general en Facultades por sexo, según tipo de jornada, brecha, índice de femineidad, 2021 (Números y porcentajes)

Tipo de jornada	Mujer			Hombres			Total	Brecha M-H	Índice fem
	Nº	%	Distrib.	Nº	%	Distrib.	Nº		
Completa	180	47,1%	23,7%	202	52,9%	21,8%	382	-5,8%	0,89
Media jornada	59	46,5%	7,8%	68	53,5%	7,4%	127	-7,1%	0,87
Otra	521	44,3%	68,6%	655	55,7%	70,8%	1.176	-11,4%	0,80
Total	760	45,1%	100,0%	925	54,9%	100,0%	1.685	-9,8%	0,82

La composición de la dotación académica por tipo de jornada varía entre las facultades:

- Hay brecha de género entre académicas y académicos con jornada completa en la Facultad de Educación, donde el 41,4% de los académicos tiene jornada completa, en contraste a solo el 22% de las académicas.

- En las facultades de Medicina y Psicología, las brechas son favorables a las académicas, pero de menor magnitud.
- En la FAAD, CyL, Derecho, FIC, Psicología y FACSyO, sobre el 70% de la dotación académica trabaja con otro tipo de jornada, de tiempo parcial.

Tabla N° 29 Dotación académica general por tipo de jornada y sexo, según facultad. Brecha. 2021 (Porcentajes)

Facultad	Jornada completa			Media jornada			Otra		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
FAAD	18,2%	14,2%	4,0%	10,4%	7,5%	2,9%	71,4%	78,3%	-6,9%
FCSH	31,7%	40,8%	-9,1%	7,3%	6,1%	1,2%	61,0%	53,1%	7,9%
CyL	22,2%	19,6%	2,6%	6,9%	7,8%	-0,9%	70,8%	72,5%	-1,7%
Derecho	17,8%	19,3%	-1,5%	11,1%	1,2%	9,9%	71,1%	79,5%	-8,4%
FAE	35,0%	29,9%	5,1%	5,0%	2,8%	2,2%	60,0%	67,3%	-7,3%
Educación	22,0%	41,4%	-19,4%	4,0%	6,9%	-2,9%	74,0%	51,7%	22,3%
FIC	23,0%	24,6%	-1,6%	0,0%	4,2%	-4,2%	77,0%	71,2%	5,8%
Medicina	34,3%	20,3%	14,0%	20,0%	23,4%	-3,4%	45,7%	56,3%	-10,5%
Psicología	31,1%	19,1%	12,0%	6,7%	6,4%	0,3%	62,2%	74,5%	-12,2%
FACSyO	19,4%	12,0%	7,4%	7,7%	12,0%	-4,4%	73,0%	75,9%	-3,0%
Total	23,7%	21,8%	1,8%	7,8%	7,4%	0,4%	68,6%	70,8%	-2,3%

4.3 Grado académico, antigüedad y jerarquía

Respecto de los grados académicos en la planta académica general (carrera docente y regular), se observa que:

- El 15,4% de las académicas cuenta con doctorado versus 24,1% de hombres, con una brecha de 8,7 puntos favorable a los hombres;
- 50,3% de las mujeres cuenta con magíster versus 44,8% de los hombres, con una brecha de 5,5 puntos favorable a las mujeres.

Tabla Nº 30: Dotación académica general en las Facultades por sexo, según grado académico. Distribución por sexo y total. 2021 (Números y porcentajes)

Grado académico	Mujeres				Hombres				Total	Distrib Total %	Brecha M-H
	Nº	%M/T	Distrib %	Acum	Nº	%H/T	Distrib %	Acum	Nº		
PHD	117	15,4%	15,4%	15,4%	222	24,1%	24,1%	24,1%	339	20,2%	-8,7%
MG	382	50,3%	50,3%	65,7%	413	44,8%	44,8%	68,9%	795	47,3%	5,5%
Titulación	236	31,1%	31,1%	96,8%	245	26,6%	26,6%	95,4%	481	28,6%	4,5%
Licenciatura	24	3,2%	3,2%	100,0%	42	4,6%	4,6%	100,0%	66	3,9%	-1,4%
Total	759	45,2%	100,0%		922	54,8%	100%		1.681	100,0%	

Revisando la distribución de la dotación por grados académicos en las facultades:

- La FCSH concentra el mayor porcentaje de académicas y académicos con doctorado, casi el 60% de sus académicos/as tiene doctorado.
- Sigue la Facultad de Psicología con un 37% y la FIC con un 31,1%.
- La FAAD, FAE, FACSyO y Facultades de Educación y Medicina tienen 50% o más de su dotación con grado de Magister.
- Solamente en la Facultad de Educación, el porcentaje de académicas doctoras supera al de académicos doctores.

Tabla Nº 31: Distribución porcentual de grados académicos por sexo según facultad, 2021 (porcentajes)

Facultad	Doctorado		Magister		Pregrado	
	% Muj/T	% Homb/T	% Muj/T	% Homb/T	% Muj/T	% Homb/T
FAAD	1,5%	4,1%	21,3%	28,9%	16,2%	27,9%
FCSH	21,1%	36,7%	21,1%	15,6%	3,3%	2,2%
CyL	4,7%	5,3%	14,0%	20,5%	22,8%	32,7%
Derecho	10,2%	18,8%	17,2%	30,5%	7,8%	15,6%
FAE	5,4%	16,3%	12,2%	37,4%	9,5%	19,0%
Educación	14,7%	6,2%	41,1%	10,1%	21,7%	6,2%
FIC	6,4%	24,6%	12,9%	28,8%	8,7%	18,6%
Medicina	6,0%	11,2%	29,9%	28,4%	16,4%	8,2%
Psicología	14,1%	22,8%	28,3%	18,5%	6,5%	9,8%
FACSyO	2,7%	4,6%	31,6%	21,0%	25,2%	14,9%
Total	7,0%	13,2%	22,7%	24,6%	15,5%	17,1%

La FCSH, Facultad de Psicología, Medicina y FIC tienen las mayores brechas de género favorables a los hombres en el grado de doctorado.

Las facultades de Psicología y de Ciencias Sociales e Historia tienen las mayores brechas en el grado de magister, favorables a las mujeres.

Tabla Nº 32: Composición de la planta académica general por grado académico según sexo y facultad. 2021 (Porcentajes)

Facultad		Doctorado	Magister	Pregrado	Total
FAAD	Hombre	6,7%	47,5%	45,8%	100%
	Mujer	3,9%	54,5%	41,6%	100%
FCSH	Hombre	67,3%	28,6%	4,1%	100%
	Mujer	46,3%	46,3%	7,3%	100%
Cyl	Hombre	9,0%	35,0%	56,0%	100%
	Mujer	11,3%	33,8%	54,9%	100%
Derecho	Hombre	28,9%	47,0%	24,1%	100%
	Mujer	28,9%	48,9%	22,2%	100%
FAE	Hombre	22,4%	51,4%	26,2%	100%
	Mujer	20,0%	45,0%	35,0%	100%
Educación	Hombre	27,6%	44,8%	27,6%	100%
	Mujer	19,0%	53,0%	28,0%	100%
FIC	Hombre	34,2%	40,0%	25,8%	100%
	Mujer	23,0%	45,9%	31,1%	100%
Medicina	Hombre	23,4%	59,4%	17,2%	100%
	Mujer	11,4%	57,1%	31,4%	100%
Psicología	Hombre	44,7%	36,2%	19,1%	100%
	Mujer	28,9%	57,8%	13,3%	100%
FACSyO	Hombre	11,3%	51,9%	36,8%	100%
	Mujer	4,6%	53,1%	42,3%	100%
Total	Hombre	24,1%	44,8%	31,1%	100%
	Mujer	15,4%	50,3%	34,3%	100%

Respecto de la antigüedad de académicos y académicas, se observa que al 2021 la brecha está a favor de las mujeres con menos de 1 año de antigüedad y en mujeres con más de 25 años de antigüedad (cuyo N es muy reducido). En el tramo de 5 a 25 años, la brecha es en desmedro de las mujeres, alcanzando su punto más alto de 31,3% en el tramo de 10 a 15 años.

Tabla Nº 33: Planta académica por sexo, según años de antigüedad laboral, brecha, índice de femineidad, 2021 (Números y porcentajes)

Antigüedad	Mujeres				Hombres				Total general			Brecha M-H	Índice fem
	Nº	%M/T	Dist	Acum	Nº	%H/T	Dist	Acum	Nº	Dist	Acum		
Años			%	%			%	%		%	%		
Menos de 1	111	53,9 %	14,6 %	14,6 %	95	46,1 %	10,3 %	10,3 %	206	12,2 %	12,2%	7,8%	1,17
1 a 5	287	47,2 %	37,8 %	52,4 %	321	52,8 %	34,7 %	45,0 %	608	36,1 %	48,3%	-5,6%	0,89
5 a 10	256	43,2 %	33,7 %	86,1 %	337	56,8 %	36,4 %	81,4 %	593	35,2 %	83,5%	- 13,7%	0,76
10 a 15	46	34,3 %	6,1% %	92,1 %	88	65,7 %	9,5% %	90,9 %	134	8,0% %	91,5%	- 31,3%	0,52
15 a 20	38	43,2 %	5,0% %	97,1 %	50	56,8 %	5,4% %	96,3 %	88	5,2% %	96,7%	- 13,6%	0,76
20 a 25	17	36,2 %	2,2% %	99,3 %	30	63,8 %	3,2% %	99,6 %	47	2,8% %	99,5%	- 27,7%	0,57
25 a 30	5	55,6 %	0,7% %	100% %	4	44,4 %	0,4% %	100% %	9	0,5% %	100,0 %	11,1% %	1,25
Total	760	45,1 %	100% %		925	54,9 %	100% %		1685	100% %		-9,8% %	0,82



El hecho de que menos académicas cuentan con grado de doctorado, junto con su menor antigüedad promedio en la universidad, pueden ser dos factores para considerar respecto del acceso a las jerarquías más altas.

La planta académica regular tiene las categorías de Profesor/a titular, Profesor/a asociado/a, Profesor/a Asistente y Profesor/a instructor/a descritas más arriba. En estas jerarquías se observan marcadas brechas de género, con notorio descenso de mujeres en las jerarquías más altas.

La distribución en estas categorías da cuenta de la segregación vertical, con menor proporción de mujeres en las categorías más altas (19,1% de titulares y

37,5% de asociados) y mayor proporción en las más bajas (52,6% de asistentes y 66,7% en la categoría Instructor/a).

Tabla Nº 34: Planta académica regular por sexo, según categoría académica, índice de femineidad 2021 (Números y porcentajes)

Jerarquía	Mujer	Hombre	Total	%M/T	Índice Fem
Titular	9	38	47	19,1% ²	0,2
Asociado/a	39	65	104	37,5%	0,6
Asistente	60	54	114	52,6%	1,1
Instructor/a	16	8	24	66,7%	2,0
Total	124	165	289	42,9%	0,75



Hay una significativa brecha en el acceso a las jerarquías superiores por parte de las mujeres en la universidad en general. Solo el 19,1% de las profesoras titulares de la carrera académica regular son mujeres en la UDP.

Esta brecha significativa encuentra excepciones en la Facultad de Comunicación y Letras (60% de titulares mujeres), en Psicología (66,7% de titulares mujeres). En todos los demás casos, el porcentaje está por debajo del 25%.

² A diciembre 2022, esta cifra se actualiza a un 21,5%.

Tabla Nº 35: Dotación académica regular por sexo y categoría académica, según Facultad 2021 (Números y porcentajes)

Facultad	Instructora	Asistente	Asociada	Titular	Sin jerarquía	Total Mujeres	%M/T
	% M/T	% M/T	% M/T	% M/T	% M/T		
FAAD	85,7%	58,3%	36,4%	0,0%	100,0%	20	55,6%
FCSH	33,3%	41,7%	55,6%	0,0%	50,0%	13	38,2%
CyL	100,0%	60,0%	30,0%	60,0%	25,0%	21	45,7%
Derecho	100,0%	50,0%	57,1%	8,3%	60,0%	11	39,3%
FAE	0,0%	40,0%	11,1%	0,0%	33,3%	9	25,7%
Educación	100,0%	54,5%	57,1%	25,0%	83,3%	19	61,3%
FIC	25,0%	31,8%	6,3%	20,0%	83,3%	15	28,3%
Medicina	0,0%	66,7%	37,5%	16,7%	83,3%	13	50,0%
Psicología	0,0%	50,0%	70,0%	66,7%	50,0%	15	60,0%
FACSyO	100,0%	92,3%	57,1%		33,3%	18	75,0%
Total	66,7%	52,6%	37,5%	19,1%	61,2%	154	45,6%



Es relevante examinar el porcentaje de académicas y académicos con doctorado que están en la categoría de titulares, dentro de las jerarquías académicas. Sólo el 8,7% (N=138) de las académicas doctoradas son titulares, frente al 16,2% (N=247) de los académicos con grado de doctor. Los hombres con doctorado tienen mayores posibilidades de ser titulares que las mujeres con el mismo grado.

4.4 Investigaciones y Publicaciones

Como indicadores relacionados con la productividad académica se considera proyectos de investigación adjudicados, con financiamiento de la propia universidad y externo a la UDP, nacional e internacional, publicaciones indexadas, y también la solicitud de asignación por producto académico.

De acuerdo con el Reglamento de Carrera Académica de la Universidad, la carrera académica está condicionada, en una medida importante, por el desarrollo

de investigaciones, la publicación en revistas científicas, la participación en congresos y la publicación de libros. El acceso al financiamiento es clave para ello y da cuenta de las oportunidades que ofrecen, tanto el sistema público, como la propia universidad. Su obtención representa una medida de productividad académica.

La UDP tiene una política de fomento a la producción de conocimiento que incluye una serie de programas: (I) Fondo de Estímulo a la Investigación, (II) Fondo de Apoyo de Viajes, (III) Fondo para Desarrollo Académico, (IV) Fondo de Apoyo a la Investigación, fondos administrados por la Vicerrectoría de Investigación y de Desarrollo (VRID). Los estímulos varían según el tipo de revista en que se publica (WOS/ISI, Scielo, etc.), el tipo de publicación y el tipo de editorial (libro, capítulo, etc.), proyectos adjudicados (ANID, Fondef, Fondart, etc.). Además, cuando son de administración individual, el financiamiento obtenido significa un aumento en los ingresos de las y los académicos, como es el caso de los proyectos Fondecyt.



La información sobre número de proyectos de investigación financiados en el período 2018-2021 muestra que, en promedio, la participación de las mujeres como investigadora principal fue del 39,6% del total. Solo en 2020 superan el 50%.

Tabla N° 36: Fondos de investigación adjudicados según sexo del/a investigador/a principal. 2018-2021 (Números y porcentajes)

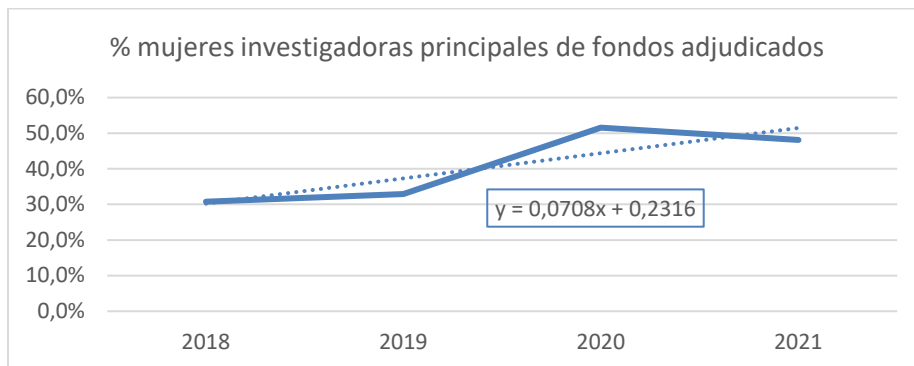
Investigador/a principal	2018	2019	2020	2021	Total
Hombre	36	55	31	14	136
Mujer	16	27	33	13 ³	89
% mujeres	30,8%	32,9%	51,6% ⁴	48,1%	39,6%
Total general	52	82	64	27	225

³ El número en general baja, dado que ANID cambió los plazos de los fondos de iniciación, haciendo que la fecha se desplazara hacia el 2022.

⁴ En el 2020 se implementaron dos ediciones del Fondo UDP para académicas.

Cada año, las mujeres de la UDP aumentan en un 7% sus chances de adjudicarse un fondo. Sin embargo, los montos adjudicados se corrigen a una tasa menor.

Gráfico N° 8 Porcentaje de mujeres investigadoras principales de fondos adjudicados



Los montos adjudicados a proyectos con mujeres investigadoras principales son, en promedio, inferiores a los montos adjudicados a hombres todos los años, excepto en 2019. Sin embargo, esta diferencia en favor de las mujeres no logra contrarrestar el promedio de montos asignados a las mujeres en el periodo analizado.

Tabla N° 37: Monto promedio obtenido por investigadoras/es en proyectos de investigación. Brecha. Total 2018-2021 (Números y porcentajes)

	2018	2019	2020	2021	Total general
Inv. principal	\$	\$	\$	\$	\$
Hombre	78.858.061	57.602.027	95.671.354	51.540.786	\$ 70.918.057
Mujer	39.546.364	63.086.095	37.263.481	43.135.692	\$ 45.757.908
% brecha	-49,9%	9,5%	-61,1%	-16,3%	-29,4%
Total general	66.573.156	59.407.757	65.554.794	47.493.889	\$ 59.757.399

Las mujeres académicas se adjudicaron el 39,6% de los proyectos de investigación en el período 2018-2021. En números, los hombres se adjudicaron proyectos principalmente en las facultades de Ingeniería y Ciencias, de Ciencias Sociales e Historia y de Educación, mientras que las mujeres principalmente en las facultades de Educación, de Ciencias Sociales e Historia, de Psicología y de Ingeniería y Ciencias.

Al examinar la distribución de los montos de los proyectos obtenidos, las mujeres investigadoras principales se adjudicaron sobre el 50% del monto total en las Facultades de Medicina y de Comunicación y Letras, pero sólo el 3,2% en la

Facultad de Economía y Empresa. Comparados el total de proyectos adjudicados por Facultad con el monto obtenido por esos proyectos, con la excepción de la Facultad de Medicina, en todas las facultades, las mujeres investigadoras principales obtienen montos menores de financiamiento.

Tabla Nº 38: Fondos de investigación adjudicados por sexo del/a investigador/a principal según facultad. 2018-2021 (Números y porcentajes)

Facultad	Mujer inv.	Hombre inv.	Total	% M/T	Monto total	Monto Mujeres	%M/T	Brecha \$/Nº
	Nº	Nº	Nº		\$	\$		
FAAD	2	5	7	28,6%	1.271.419.000	183.661.000	14,4%	-14,1%
Cenfoto	2	2	4	50,0%	65.620.180	30.921.504	47,1%	-2,9%
FCSH	13	26	39	33,3%	3.687.958.309	926.990.642	25,1%	-8,2%
CyL	9	4	13	69,2%	615.388.333	380.922.333	61,9%	-7,3%
Derecho	9	13	22	40,9%	1.083.482.440	403.803.440	37,3%	-3,6%
FAE	3	5	8	37,5%	357.941.000	11.500.000	3,2%	-34,3%
Educación	16	20	36	44,4%	2.215.463.413	739.090.817	33,4%	-11,1%
FIC	12	36	48	25,0%	1.757.931.996	401.756.461	22,9%	-2,1%
I Filosofía	3	10	13	23,1%	810.886.000	154.366.000	19,0%	-4,0%
Medicina	4	5	9	44,4%	378.353.699	237.043.699	62,7%	18,2%
Psicología	13	10	23	56,5%	1.291.985.000	608.563.000	47,1%	-9,4%
FACSyO	3	0	3	100,0%	8.360.000	8.360.000	100,0%	0,0%
Total	89	136	225	39,6%	13.544.789.370	4.086.978.896	30,2%	

Examinadas las fuentes de financiamiento, el 52,9% de los proyectos en el período 2018-2021 los adjudicó la ANID, sin embargo, sólo el 39,4% fueron a mujeres y el 61,8% a hombres. Las mujeres investigadoras principales se adjudicaron el 72,2% de los proyectos con financiamiento internacional, pero estos representan sólo el 14,6% de los proyectos adjudicados por mujeres.



En el caso de los proyectos con financiamiento UDP en el período 2018-2021, el 60,9% fueron adjudicados a mujeres investigadoras principales, representando el 31,5% del total de proyectos de mujeres y el 20,4% del total de proyectos del período. Dentro de estos fondos internos se destaca el Fondo Académicas, que ya lleva tres ediciones realizadas desde el año 2020.

Tabla Nº 39: Participación de mujeres y hombres en proyectos de investigación según tipo de fondo. Total 2018-2021 (Números y porcentajes)

Tipo de fondo	Mujer		Hombre		Total		
	Nº	Distrib	Nº	Distrib	Nº	%M/T	Distrib
ANID	35	39,3%	84	61,8%	119	29,4%	52,9%
Internacional	13	14,6%	5	3,7%	18	72,2%	8,0%
Otro privado	3	3,4%	14	10,3%	17	17,6%	7,6%
Otro público	10	11,2%	15	11,0%	25	40,0%	11,1%
UDP	28	31,5%	18	13,2%	46	60,9%	20,4%
Total general	89	100,0%	136	100,0%	225	39,6%	100,0%

Los montos en los proyectos adjudicados a equipos liderados por investigadoras mujeres durante el período 2018-2021 son, en promedio menores, en todos los tipos de instituciones. La menor diferencia se observa en la adjudicación de fondos de ANID con un 2% menos para las mujeres, mientras que la mayor brecha se da en la adjudicación de fondos internacionales, con un 87,7% menos para las mujeres. La UDP, por su parte, adjudicó fondos 13,6% menores a las investigadoras que a los investigadores.

Tabla Nº 40: Promedio de fondos adjudicados por tipo de fondo según sexo de investigador/a principal. 2018-2021 (Números y porcentajes).

Investigador/a principal	ANID	Internacional	Otro privado	Otro público	UDP	Promedio general
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Mujer	86.781.620	21.894.055	15.164.019	61.149.508	4.399.156	37.877.671
Hombre	88.554.596	178.401.400	43.352.494	46.283.087	5.094.444	72.337.204
Diferencia	-1.772.976	-	-	14.866.421	-695.288	-
	-2,0%	-87,7%	-65,0%	32,1%	-13,6%	-27,3%
Promedio general	88.019.646	65.368.317	39.828.935	52.229.655	4.671.226	61.288.640

En el caso de los proyectos de investigación con financiamiento de la propia UDP, adjudicados en el período 2018-2021, el 60,9% tiene una mujer como investigadora responsable, el monto promedio por proyecto alcanza a \$4.671.226 (46 proyectos) y el mayor fondo adjudicado lo recibió una mujer investigadora en el Instituto de Filosofía. La menor brecha de género en el monto promedio

adjudicado está en la Facultad de Ingeniería y Ciencias, con 3% favorable a los investigadores. Esta facultad tiene el mayor número de fondos adjudicados (10).

Tabla N° 41: Participación de mujeres y hombres en proyectos de investigación UDP según facultad. 2018-2021. Brecha (Números y porcentajes)

	Monto mujer	Monto hombre	Brecha	% brecha	Total proyectos	Monto promedio por proyecto
Facultad	\$	\$	\$			\$
FCSH	7.000.000		7.000.000	100%	2	\$ 7.000.000
CyL	1.933.333		1.933.333	100%	3	\$ 1.933.333
Derecho		850.000	850.000	-100%	1	\$ 850.000
FAE	3.833.333	7.500.000	3.666.667	-49%	5	\$ 5.300.000
Educación	3.657.000	3.200.000	457.000	14%	6	\$ 3.504.667
FIC	4.666.124	4.821.429	155.304	-3%	10	\$ 4.774.837
I Filosofía	10.000.000	3.200.000	6.800.000	213%	2	\$ 6.600.000
Medicina	4.000.000	7.000.000	3.000.000	-43%	5	\$ 6.400.000
Psicología	5.111.250	4.500.000	611.250	14%	9	\$ 5.043.333
FACSyO	2.786.667		2.786.667	100%	3	\$ 2.786.667
Total	4.399.156	5.094.444	695.288	-14%	46	\$ 4.671.226

Con respecto a las publicaciones indexadas, de acuerdo con la información recibida, entre 2018 y 2020 la mayoría tienen hombres como autores, excepto en 2018, en revistas Scielo. La participación de académicas es mayor en este tipo de publicación aunque en revistas WOS/ISI no supera el 27% del total de artículos.

Tabla N° 42: Publicaciones Indexadas, por sexo de sus autores/as y tipo de publicación, 2018-2020 (Números y porcentajes)

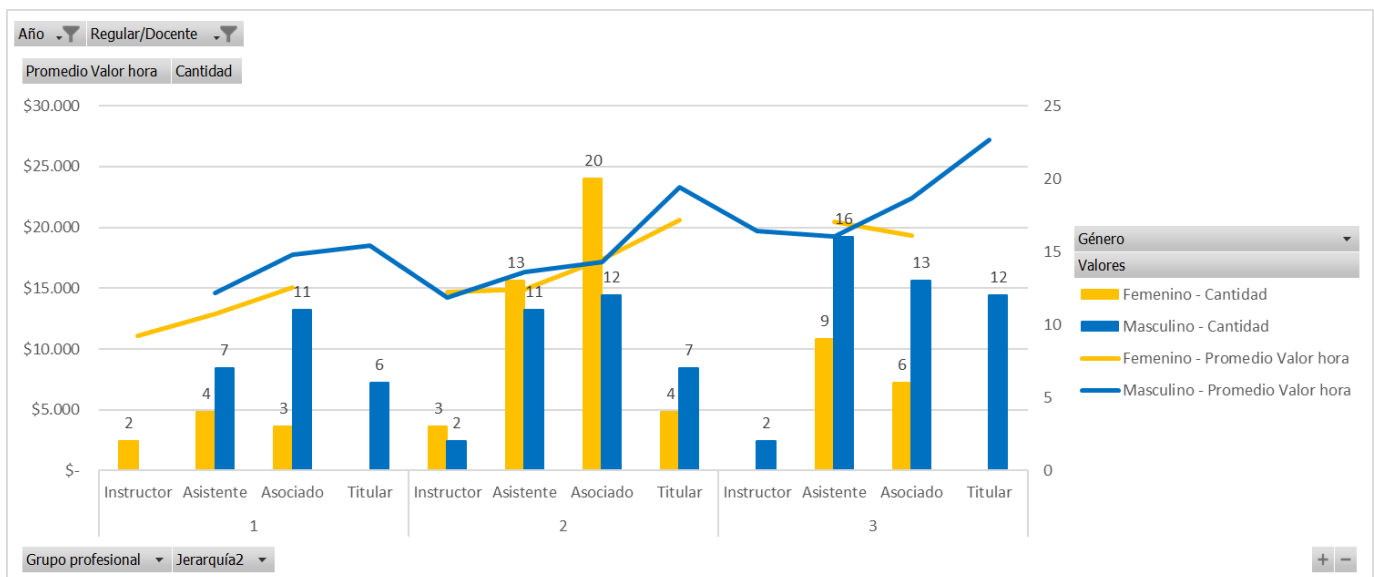
Año	Scielo			WOS/ISI			Dotación académica			
	Mujer	Hombre	%M/T	Mujer	Hombre	%M/T	Mujer	Hombre	Tasa Mujer	Tasa Homb
2018	42	39	51,9%	107	296	26,6%	733	982	5,7%	4,0%
2019	18	34	34,6%	95	300	24,1%	728	908	2,5%	3,7%
2020	18	42	30,0%	78	238	24,7%	727	891	2,5%	4,7%

4.5 Remuneraciones

Se analizan las rentas por género, diferenciadas por tipo de contrato (regular-docente), jerarquía académica y carreras según su pertenencia a grupo 1, 2 o 3⁵.

Los datos fueron provistos por la Vicerrectoría Económica y de Administración de la Universidad.

Gráfico N° 9 Cantidad de académicos/as jornada regular, por género y renta promedio (valor hora bruto), según jerarquía y grupo de carrera, año 2021.



Excluye a quiénes no tienen jerarquía y a quiénes están en el rol directivo superior.

En el grupo 2, en la jerarquía de asistente y asociado/a, no se observa brecha significativa. Es importante destacar que en ambos casos se concentra un número de académicos/as mayor dentro del cual establecer el cálculo, respecto de las restantes situaciones.

En los restantes casos (cuando hay más de un género en la jerarquía), se observan diferencias en desmedro de las mujeres. Solo en el caso de las asistentes del grupo 3, se observa una leve brecha a su favor.

⁵ Existirán tres categorías o grupos de profesiones atendido su costo de oportunidad. La agrupación de las profesiones podrá modificarse cuando se produzcan cambios relevantes en la estructura del mercado laboral

Consejo Directivo Superior ⁶	2	7	28,5%	2	8	25%	2	8	25%	3	7	42,8% ⁷
Consejo Académico	7	18	38,9%	8	19	42,1%	9	18	50,0%	9	18	50,0%
Consejos de Facultad	41	96	42,7%	47	101	46,5%	44	97	45,4%	52	104	50,0%

Fuente: Departamento de Género

La participación de académicas en los cuerpos colegiados de nivel de facultad, si bien en forma agregada, para 2021 es del 50%, hay diferencias importantes entre las facultades.

- En la FIC, es de sólo 12,5%, un porcentaje menor aun, que la participación de académicas en la planta docente.
- En la FAE es de 35% , en Comunicación y Letras de 30%.
- En FACSyO, Educación y Psicología, supera el 80%.

Se observan variaciones en los años en las distintas facultades, algunas estables y otras con deterioro, como es el caso de la FIC en que la participación femenina disminuye de 36,4% en 2018 a 12,5% en 2021.

A la inversa, en la Facultad de Psicología se deteriora la participación masculina: las mujeres aumentan del 33,3% al 87,5% en el período.

Tabla Nº 44: Participación en Consejos de Facultad, por sexo, según Facultad 2018-2021 (Números y porcentajes)

Facultad	2018			2019			2020			2021		
	Muj	Total	%M/T	Muj	Total	%M/T	Muj	Total	%M/T	Muj	Total	%M/T
CyL	2	6	33,3%	2	7	28,6%	4	9	44,4%	3	10	30,0%
Psicología	2	6	33,3%	4	6	66,7%	3	5	60,0%	7	8	87,5%
Educación	9	12	75,0%	9	12	75,0%	7	9	77,8%	9	11	81,8%
Derecho	3	9	33,3%	4	10	40,0%	3	9	33,3%	4	10	40,0%
Medicina	4	9	44,4%	4	11	36,4%	3	10	30,0%	4	10	40,0%
FIC	4	11	36,4%	2	10	20,0%	2	9	22,2%	1	8	12,5%
FAE	1	10	10,0%	2	11	18,2%	2	12	16,7%	3	12	25,0%
FAAD	6	14	42,9%	8	15	53,3%	8	16	50,0%	8	16	50,0%

⁶ Se consideran los/as consejeros/as elegidos/as.

⁷ A diciembre del 2022, la composición del consejo directivo superior alcanza un 44,4% de mujeres (5 hombres, 4 mujeres).

FCSH	3	9	33,3%	5	9	55,6%	5	9	55,6%	5	9	55,6%
FACSyO	7	10	70,0%	7	10	70,0%	7	9	77,8%	8	10	80,0%
Total	41	96	42,7%	47	101	46,5%	44	97	45,4%	52	104	50,0%

La estructura de cargos directivos de la UDP incluye rectoría, vicerrectorías, secretaría general, direcciones generales, decanaturas, dirección de escuelas y de departamentos.

Tabla Nº 45: Mujeres en cargos directivos, según cargo, 2021 (Números y porcentajes)

Cargos directivos	Mujer	Total	%M/T	%M/T
Gobierno central (rectoría, vicerrectorías, etc.)	2	3	5	40,0% ⁸
Direcciones nivel de rectoría	7	5	12	58,3%
Decanaturas	5	5	10	50,0%
Direcciones de escuela	17	13	30	56,7%
Direcciones de departamento/instituto	3	0	3	100,0%
Total	34	26	60	56,7%



En el total de cargos considerados, la participación femenina alcanza al 56,7%, con un balance de género paritario.

En la Universidad existen dos Sindicatos de Trabajadores que incluyen tanto a académicas/os como a funcionarios/as. De acuerdo con la información recibida, en 2021, la afiliación de académicas con contrato laboral fue de 43,8% y la de hombres, de 43,3%, sin embargo, hay diferencias importantes entre las facultades.

La mayor afiliación de mujeres está en la Facultad de Psicología (65%) y la de hombres en la Facultad de Ingeniería y Ciencias (60%). En esta misma facultad se da la menor participación de mujeres académicas, con sólo 19,4% de afiliadas. En

⁸ A mayo 2023, esa composición es paritaria (50%), dada la incorporación de una vicerrectora en la nueva Vicerrectoría de Investigación e Innovación.

el caso de los académicos, la menor afiliación se presenta en la Facultad de Economía y Empresa (17,8%).

Tabla Nº 46: Afiliación de académicos/as en organizaciones gremiales por sexo según facultad. 2021. (Números y porcentajes)

Facultad	Académicas			Académicos		
	Con contrato laboral	Afiliadas	%M/T	Con contrato laboral	Afiliados	%H/T
FAAD	31	12	38,7%	40	21	52,5%
FCSH	17	7	41,2%	24	14	58,3%
CyL	25	13	52,0%	35	11	31,4%
Derecho	15	8	53,3%	23	8	34,8%
FAE	19	8	42,1%	45	8	17,8%
Educación	32	13	40,6%	15	7	46,7%
FIC	31	6	19,4%	75	45	60,0%
Medicina	31	15	48,4%	26	9	34,6%
Psicología	20	13	65,0%	15	5	33,3%
FACSyO	71	33	46,5%	44	20	45,5%
Total	292	128	43,8%	342	148	43,3%

Examinada la afiliación en el período 2017-2021, se aprecia una reducción de la proporción de mujeres afiliadas, en comparación con los académicos afiliados.

Tabla Nº 47: Afiliación de académicos/as en organizaciones gremiales por sexo. 2017-2021. (Números y porcentajes)

Año	Mujer	Hombre	total	%M/T
2017	111	105	216	51,4%
2018	119	120	239	49,8%
2019	112	132	244	45,9%
2020	119	138	257	46,3%
2021	128	148	276	46,4%

5. Encuesta de Percepción de la Igualdad de Género en la UDP: la mirada de académicos y académicas.

5.1 Caracterización sociodemográfica de quienes respondieron la encuesta

En total, 2177 personas ingresaron al formulario, de ellas 438 académicos/as.

Tabla Nº 48 Muestra por estamento.

	Universo	Muestra	% participación
Académicos/as	1677	438	26,1%
Estudiantes	18451	1489	8,1%
Funcionario/a	710	250	35,2%
TOTAL GENERAL	20838	2177	10,4%

Respecto de quienes respondieron la encuesta:

- 26,1% del estamento participó respondiendo la encuesta.
- De las personas que respondieron, el 51,5% fueron mujeres y el 48,5% varones.
- El promedio de edad de quienes respondieron es de 43,7 años. Mujeres: 42,6 años; varones: 45,2 años.
- 57,5% reportó ser madre/padre
- 85,2% se declara heterosexual; 6,2% homosexual/lesbiana; 2,7% bisexual
- 93% se identifica como cis-género. Hay una persona que indicó ser trans y 5 personas indicaron no binario.

5.2 Percepciones de igualdad de género en la universidad

El cuestionario estaba enfocado a obtener la percepción de quien respondía, respecto de cuán probable consideraban que distintas situaciones pudieran darse u ocurrir, de manera específica para hombres heterosexuales, mujeres heterosexuales y personas lgbt+. Desde la probabilidad de tener calificaciones de excelencia, tener contrato laboral, vivir acoso sexual, recibir una sanción por

maltrato laboral, acceder a sala cuna, etc. Esta probabilidad se expresó en una escala de 4 puntos, siendo 1 poco probable y 4 muy probable.

A continuación, se comparten datos de algunas de las dimensiones.

- Probabilidad de recibir comentarios indeseados sobre la apariencia

Hombres y mujeres coinciden en que las mujeres heterosexuales y las personas lgbt+ tienen mayor chance de recibir comentarios indeseados sobre su apariencia, sin embargo, esta brecha es menor en hombres encuestados, es decir que ellos tienden a percibir menos la existencia de este riesgo en mujeres y personas lgbt+. Destaca el contraste entre las académicas y los académicos de la FAE, así como también de FACSyO y Medicina, donde las académicas consideran mucho más probable (el doble) que los académicos que las mujeres y disidencias experimenten este tipo de acoso.

- Probabilidad de sufrir discriminación en la UDP

Respecto de la discriminación, todas las personas encuestadas señalan que las personas lgbt+ tienen una chance mucho mayor de sufrir discriminación en la UDP. Seguido de eso, las mujeres tienen chances mayores que los hombres heterosexuales.

En la FAE se observa una percepción muy marcada de riesgo de disidencias y mujeres de sufrir discriminación, que destaca por sobre las demás facultades entre las académicas encuestadas.

De los tres estamentos, académicos/as y funcionarios/as tienen una similar percepción de probabilidad para personas lgbt+ (2,6 sobre 4 puntos), mientras que el estudiantado percibe una probabilidad mucho mayor (3,3 sobre 4 puntos). Algo similar ocurre con la probabilidad de que las mujeres heterosexuales sufran discriminación, la percepción en el estudiantado es mayor que entre académicos/as.

- Probabilidad de vivir maltrato

Se repite la tendencia anterior, sin embargo, con valores levemente menores. Nuevamente las mujeres de la FAE, FCSH, CyL y Medicina destacan por percibir un grado mayor de riesgo para mujeres y disidencias que sus pares varones. Nuevamente si comparamos estamentos, el estudiantado percibe mayores

probabilidades de mujeres y personas lgbt+ de sufrir maltrato, respecto del estamento docente y de funcionarios/as.

- Probabilidad de sufrir acoso sexual

En todas las facultades los académicos hombres heterosexuales son percibidos con un riesgo muy bajo de ser víctimas de acoso sexual, mientras que el mayor riesgo está en las mujeres heterosexuales, seguidas de cerca por la población lgbt+, lo cual es percibido de la misma manera por mujeres y varones.

Los hombres consideran que las mujeres y personas LGBTIQ+ tienen menor riesgo de que el que perciben las mujeres y, entre ellas, las académicas con contrato perciben riesgos menores que las académicas con contrato de prestación de servicios.

Se observa la misma tendencia si comparamos con el estamento estudiantil, quienes asignan 3,3 puntos de probabilidad para las mujeres de sufrirlo, en relación con un 2,4 entre académicos/as.

- Probabilidad de tener acceso a fondos de investigación

Existe la percepción, en las mujeres académicas, de un menor acceso a fondos de investigación en comparación con los varones heterosexuales.

Los varones por su parte consideran condiciones similares para todos los grupos, e incluso en la FACSyO se consideran por debajo de las mujeres. Esta brecha de percepción se mantiene en todos los niveles educativos, desde doctorado hasta pregrado.

Las facultades en las que las mujeres perciben una mayor brecha en favor de los varones son FAE, Derecho, CyL y FACSyO.

- Probabilidad de acceder a distintos cargos

Se consulta por la probabilidad de acceso a cargos de ayudantía, dirigencia estudiantil y sindical, jerarquía de asociada/o, titular, dirección, decanatura y rectoría.

- Es evidente la percepción compartida entre las y los académicos encuestados sobre que las mujeres tienen menores posibilidades de ser

rectoras en la UDP. Las académicas tienen respecto de este punto una percepción muy pesimista (1,8/4), en relación con los académicos (2,6/4).

- Las mujeres académicas son las que menor probabilidad le otorgan a que una mujer pueda ser rectora, muy por debajo de estudiantes mujeres y funcionarias, por ejemplo.
- La probabilidad de acceso a cargos de decanatura y dirección de escuela es en promedio, superior a la del cargo de rectoría entre académicos/as. El acceso a decanaturas es percibido bastante probable (2,6/4) y el acceso a direcciones y/o jefaturas es considerado muy probable (3,2 o superior).
- Destaca la divergencia en la percepción de posibilidad de las mujeres de la FAE respecto de sus pares varones, donde ellas consideran mucho menos probable que las mujeres accedan a todos los cargos mencionados.
- También es notoria la percepción en la mayoría de las facultades de que las plazas de titularidad son las más esquivas a las mujeres.
- Las mujeres con doctorado y posdoctorado son los grupos más críticos con respecto a las posibilidades de que las mujeres en la UDP accedan a cargos de titularidad académica. Si bien los varones encuestados también muestran una tendencia a percibir menos probable que las mujeres sean académicas titulares, en comparación con las demás posiciones consultadas, esta baja es mucho menor.
- Las mujeres con contrato tienen una percepción de posibilidad mucho menor para que las mujeres accedan a cargo de profesora titular en la UDP, así como también a cargos de profesora asociada.



La mayor percepción por parte de mujeres de poder vivir alguna de estas situaciones, respecto de sus pares varones, impactan en distintos aspectos de la toma de decisión con consecuencias en las trayectorias laborales. De particular importancia es trabajar en sensibilización en académicos, ya que su menor percepción respecto de estas situaciones sin duda impacta en poder generar alianzas y compromisos para avanzar hacia culturas más igualitarias.

5.3 Percepciones sobre apertura al cambio, flexibilidad y barreras para la trayectoria académica

Esta sección de preguntas del cuestionario buscó conocer la percepción que quienes respondían tenían sobre algunas variables de la cultura UDP, en relación con la posibilidad de hablar y compartir las opiniones sin miedo a represalias, la percepción de la flexibilidad y capacidad de cambio que la universidad tendría, el grado de coherencia que se percibe entre lo que se dice y se hace y el nivel de preocupación sobre las problemáticas y búsqueda de alternativas. Asimismo, indagó el grado de adherencia o no a ciertas creencias estereotipadas (por ejemplo si hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y temáticas sociales relevantes para la igualdad de género (como adopción homoparental, interrupción del embarazo, etc.) que pueden ser marcadores de menores o mayores niveles de apertura.

Las preguntas enfocadas a la cultura UDP pedían indicar el grado de acuerdo o desacuerdo en distintos temas:

Las personas tienen miedo a hablar o a decir las cosas por temor a represalias o aislamiento.

Los errores se esconden por la alta intolerancia a los fallos y al fracaso

No vale la pena intentar nuevas cosas en la UDP, porque aquí "nada va a cambiar".

La estructura es flexible y abierta a cuestionar la visión o las decisiones de las autoridades.

En la UDP, se pone atención a quien plantea preocupaciones o soluciones alternativas a los problemas de la universidad.

Existe coherencia entre lo que se predica (discurso de la organización) y lo que se aplica (realidad del día a día de la organización).

Las mujeres académicas en la UDP consideran que las personas tienen miedo a hablar o a decir las cosas por temor a represalias o aislamiento con mayor frecuencia que sus pares varones. La intolerancia a los errores también es más sentida por las mujeres.

Los académicos a honorarios son quienes consideran mayor apertura al cambio en la UDP, consideran que en general hay bastante flexibilidad para cuestionar la visión de las autoridades, mucho más que los demás grupos encuestados, similar a lo que se observa respecto de la capacidad de una universidad de atender a quienes plantea preocupaciones o soluciones alternativas a los problemas y a la consistencia percibida entre discursos y prácticas de la UDP.

De manera general la percepción positiva de flexibilidad, coherencia y valoración de soluciones alternativas es más elevada en hombres que en mujeres. Asimismo, las mujeres en general tienen una visión más crítica respecto del miedo a hablar, la intolerancia a los errores que sus pares varones, esto acrecentado por la

condición contractual a honorarios.



Al igual que las percepciones sobre discriminación, acoso y maltrato, las percepciones respecto del grado de apertura, flexibilidad y tolerancia a los errores es diferencial por género, teniendo los académicos una percepción de mayor flexibilidad y apertura que las académicas en general, matizado también por el tipo de relación laboral.

Respecto de las creencias más o menos estereotipadas, hombres y mujeres en general manifiestan poco grado de acuerdo con la **división sexual del trabajo según estereotipos de género**. Es interesante observar que las académicas muestran el mayor porcentaje de acuerdo con que las mujeres realizan la docencia de mejor manera (en porcentajes que alcanzan el 25% en algunas Facultades).

La segregación de las mujeres a las labores de secretariado administrativo muestra más afinidad entre académicos de Derecho y académicas de la FIC, mientras que la mayor capacidad de los varones de realizar investigación no tiene acogida en ningún grupo.

La idea de que **hay carreras para hombres y otras para mujeres** es bastante rechazada, pero entre hombres de la Facultad de Educación, FAE, FACSyO hay algunos grupos afines a estas ideas (en porcentajes bajos, del 10% o menos). Se indagó sobre potenciales barreras para el desarrollo y desempeño en la UDP, sobre como **participar en espacios de toma de decisión, el trabajo de gestión, y la carga docente**, impactan en el desempeño académico. De manera transversal, las mujeres académicas perciben más que los hombres que la carga del trabajo de gestión dificulta su progreso. De todos los factores, este es el más destacado, con particular énfasis entre las académicas de la FAAD (69%), CyL (70%), FCSH (78%) y Psicología (75%).

La carga docente es particularmente destacada por académicas de FCSH (72%), FAE (67%), FACSyO (75%) y Psicología (65%).

Si observamos estas percepciones entre académicos y académicas con o sin hijos/as, se observan algunas tendencias:

- Quienes más perciben que participar de espacios de toma de decisión dificulta la carrera académica, son las académicas con hijos/as (en un 45% de acuerdo, vs un 27% de académicas sin hijos/as, o un 33% en académicos tanto con hijos, como sin).
- Las académicas con hijos/as son quienes más acuerdo indican con que el trabajo de gestión dificulta la carrera académica, en un 64% de acuerdo, frente a un 45% en mujeres sin hijos.
- Interesante es señalar que el impacto del trabajo de gestión en la carrera académica muestra diferencias entre académicos hombres con y sin hijos. Quienes tienen hijos acuerdan en un 45% con que este trabajo dificulta la carrera, frente a un 36% en académicos sin hijos.
- El impacto de la carga docente en la productividad académica es sistemáticamente relevado como más importante en académicas, tanto con hijos (52%) como sin hijos (52%).
- En el caso de los varones, quienes tienen hijos acuerdan con que la carga académica es un obstáculo en un 46%, en relación con el 34% de académicos sin hijos.

En general se muestra un **bajo nivel de acuerdo con estereotipos de género** entre académicos y académicas (ej.: que existirían trabajos de hombres y de mujeres, que los niños tienen mayor facilidad para las matemáticas, etc.).

Existe muy poca afinidad con la idea de que el matrimonio es una condición necesaria para tener hijos/as entre las y los académicos de la UDP, donde son los hombres de la Facultad de Derecho los menos adversos a esta idea. Respecto de la adopción homoparental, se observa una postura muy favorable en las diez facultades, pero menos pronunciada entre hombres en general y entre el grupo de académicos de la FAAD el menor porcentaje de adhesión a esta idea.

Respecto de la interrupción del embarazo se observa que los hombres muestran afinidad más baja que sus colegas mujeres con este derecho en cualquier circunstancia, excepto en la FIC, Medicina, Educación y FACSyO, donde los académicos se muestran más favorables que las académicas de su misma facultad. Las mujeres y varones con posdoctorado son el grupo que mayor acuerdo tienen con adopción homoparental e interrupción del embarazo, respecto de sus pares con otros niveles de formación.

El grupo más conservador respecto de la interrupción del embarazo lo constituyeron las mujeres de la FIC con un 27% de acuerdo, seguido por los académicos de Derecho, con un 37% de acuerdo.

La FAE es una de las facultades con mayor contraste entre sus académicas mujeres y académicos hombres, por ejemplo la interrupción del embarazo tiene el acuerdo del 89% de las académicas en relación con el 28% de acuerdo en sus pares varones.

5.4 Conocimiento de académicos y académicas de servicios implementados por la UDP para la igualdad de género

Se buscó medir el conocimiento que tienen las personas encuestadas sobre el Departamento de Género y las políticas implementadas en la Universidad. Las mujeres declaran en mayor proporción **conocer el Departamento de Género de la UDP**, por sobre sus pares hombres, excepto en la Facultad de Derecho y FIC. Los hombres de la FAAD son quienes en menor proporción declaran conocer el Departamento de Género. A mayor grado académico, mayor declaración de conocer el departamento, tanto en mujeres como en varones.

Respecto de las **comunicaciones del Departamento de Género**, el sitio web es el canal más conocido, superando el 50% de conocimiento en las mujeres académicas en la mayor parte de las facultades, con excepción de FAE y Medicina. De manera transversal los hombres académicos declaran con mayor frecuencia no conocer ninguna plataforma de comunicación del Departamento de Género, destacándose FAE (55%) , FACSyO (50%), CyL (45%) y Derecho (40%).

Se observa de parte de las y los académicos un nivel de conocimiento alto acerca **de la normativa de prevención y sanción ante acciones de discriminación, violencia sexual o de género en la UDP**, siendo los y las académicos de la FAE (56% declaran conocer su existencia) y FIC (58% la conocen), quienes menos frecuentemente reportan conocer su existencia. Psicología y CyL son las facultades donde reportan mayor grado de conocimiento (95% y 96% respectivamente). Existen diferencias entre personas con contrato laboral y con prestación de servicios. Las mujeres a honorarios conocen menos la Normativa que las mujeres con contrato (49% vs 80%), en el caso de los varones el grado de conocimiento es casi igual.

Hay diferencias significativas del grado de conocimiento de la Normativa entre académicos y académicas según su nivel de formación. En todos los casos las mujeres conocen un poco más la existencia de la Normativa que los varones con mismo nivel de formación, salvo en el caso de académicos/as con título de pregrado. En ese caso, un 47% de las mujeres declaran conocer la Normativa frente a un 67% de varones.

La mayoría de las personas encuestadas sabría **a quién acudir en la UDP en caso de ser víctima de acoso, discriminación o violencia de género**. Los hombres académicos de la Facultad de Educación son quienes más declaran conocer esto, mientras que los hombres de la FAE son quienes menos lo conocen. Respecto de las mujeres, las de la Educación, FAE, FIC y Medicina son quienes requieren mayor reforzamiento de la información en este ámbito.

Considerando el tipo de contrato, académicos/as a honorarios conocen menos a quien acudir en caso de vivir alguna discriminación o violencia, en torno al 47% en promedio, frente a un 68% en promedio en caso de académicos/as con contrato. Considerando el nivel de formación como variable, las mujeres con pregrado refieren saber a quién acudir solo en el 37% de los casos, mientras que sus pares varones indican saberlo en un 50%. En los restantes niveles (magister, doctorado y posdoctorado), las mujeres declaran conocer en mayor proporción a quien acudir (entre el 65% y 80%), en relación con sus pares varones (entre 51% y 65%).



Deben reforzarse acciones de comunicación y difusión entre académicos, con particular énfasis en la FAAD, FIC y Derecho. En general académicos/as con contrato de prestación de servicios tienen menor conocimiento, debiendo realizar acciones de reforzamiento específicas.

La mayoría de académicas y académicos considera **relevante la incorporación de la perspectiva de género en las actividades académicas**, siendo más considerada por mujeres que por sus pares varones en todas las facultades. Los hombres de la FAAD, FIC y FAE son quienes con menor frecuencia lo declaran relevante (40%, 46% y 56% respectivamente), mientras que las mujeres de CyL, seguidas por las de Derecho y Psicología son los grupos que más relevan la temática (100%, 94% y 90%) respectivamente. No hay diferencias en esta relevancia percibida entre académicos/as a honorarios y académicos/as con contrato.

Aparecen algunas diferencias en la opinión respecto de la relevancia del enfoque de género según nivel de formación. El 100% de las académicas con posdoctorado lo considera relevante, frente al 50% de los académicos con posdoctorado. En los demás casos, la brecha entre la opinión de mujeres y

varones se mantiene, pero en el rango de 15 a 20 puntos de diferencia.



Hay bastante acuerdo en que la incorporación del enfoque de género en la academia es relevante, de igual manera entre académicos/as con contrato laboral o de prestación de servicios, siendo la FAE, la FIC y la FAAD donde menos relevante aparece respecto del promedio general.

Respecto de la consideración de si cuentan con herramientas para incorporar el enfoque de género en las actividades académicas, las mujeres de la Facultad de Psicología (75%) son el grupo que más considera que tiene muchas o bastantes competencias para incorporar el enfoque de género en sus actividades académicas, seguidas por las mujeres de la Facultad de Derecho (67%). En la FAE es donde se concentran los grupos con menor autopercepción de competencias (22%, seguidos por la Facultad de Medicina con 38%). Adicionalmente, hay una diferencia en esta percepción de auto competencia entre académicos/as con contrato y a honorarios. Quienes tienen contrato se auto perciben con herramientas para poder hacerlo en un 57% de los casos (hombres y mujeres por igual), frente a un 49% en mujeres a honorarios y un 40% en hombres a honorarios.

De manera general, las mujeres tienen más tendencia a indicar que tienen herramientas para incorporar enfoque de género respecto de sus pares varones en la misma Facultad, salvo en la FAE, donde los académicos perciben tener más herramientas (39% ellos vs 22% ellas), en Medicina (44% ellos, 38% ellas) y FIC (54% ellos, 45% ellas).

La percepción de contar con las herramientas necesarias también se relaciona con el nivel de formación. Las mujeres con posdoctorado son aquellas que indican en mayor proporción contar con ellas (67%). En nivel de magister, doctorado y posdoctorado, en ambos géneros, la percepción es siempre superior al 50%. Es en el caso de académicas y académicos con pregrado donde hay menos acuerdo de contar con las herramientas necesarias, expresando un 28% de las académicas de acuerdo y un 33% los académicos con formación de pregrado.



La percepción de contar con las herramientas para hacer esta incorporación es mayor en académicas que académicos en general, y manifiesta brechas entre académicos/as con contrato laboral y quienes tienen contrato de prestación de servicios. Este último grupo, el mayoritario del cuerpo docente UDP, se auto percibe con menores herramientas.

En relación con la **participación en actividades de formación en igualdad de género**, de manera transversal los académicos hombres tienen mayor tendencia a indicar que no han participado en ninguna actividad, en porcentajes superiores al 50% en los casos de CyL, FAE y FIC. Las cifras más altas de no participación por el lado de las académicas mujeres se encuentran en FAE (55%), Derecho (45%) y Educación (42%).

La participación también es diferencial por tipo de contrato. Los hombres a honorarios reportan más que sus pares con contrato no haber participado en ninguna actividad (un 48% frente a un 38%). En el caso de mujeres a honorarios, la diferencia es aún más significativa. El 42% de las académicas a honorarios no participaron de ninguna actividad, frente al 20% de las académicas con contrato. Las actividades de “charlas” es la de mayor participación reportada, seguida de seminarios y talleres, con amplias diferencias entre personas con contrato y a honorarios. 50% de mujeres con contrato reportaron participar de charlas, frente a un 27% de mujeres a honorarios.

La participación reportada también distingue en nivel de formación. Las mujeres con posdoctorado son las que más participación reportan (67% charlas, 40% seminario). Sus pares varones, con posdoctorado, reportan no haber asistido a ninguna actividad en un 50%, y solo un 36% reportó asistir a charlas. En académicos/as con nivel de magister, la participación es pareja y oscila en torno al 30% o 35% a alguna charla, y en un 34% no haber participado en ninguna actividad. En académicas y académicos con formación de pregrado se da la participación más baja de todas, destacando los varones con pregrado que indican en un 50% no haber participado en ninguna actividad, el porcentaje de no participación más alto en ambos géneros y los distintos niveles de formación.

Las académicas con hijos/as tienen mayores niveles de participación en

actividades sobre género e igualdad (siempre liderando las charlas y seminarios) que académicas sin hijos. Por ejemplo 42% de académicas con hijos/as declara haber participado de una charla frente al 29% en académicas sin hijos/as. En el caso de académicos padres, esta tendencia se sostiene. Un 36% de académicos con hijos/as participó en una charla, frente al 16% de académicos sin hijos/as.



En el caso de los académicos, reportan menor participación en general, destacándose FAE y FIC. Al igual que con las mujeres, tener contrato de prestación de servicios y/o mayor nivel de formación se relacionan con menor participación en estas actividades.

Estamento de funcionarios y funcionarias

6. Funcionarias y funcionarios en cifras

6.1 Dotación general y por dependencias

El estamento de funcionarios/as fue analizado agrupado en seis categorías: direcciones, jefaturas, analistas, técnicos/as, secretariado y auxiliares.

La dotación se ha incrementado levemente entre 2017 y 2021 pasando de 675 personas a 706.

Algunos datos generales:

- Las mujeres representan en torno al 59% del total durante todo el período.
- El índice de femineidad se mantiene en torno 1,4 mujeres por cada hombre.
- Se observa paridad en las categorías de dirección, jefaturas y técnicos/as.
- La categoría de analistas está ligeramente feminizada.
- La categoría de secretariado está muy feminizada.
- La categoría de auxiliares está muy masculinizada.
- Estas distribuciones de los géneros en las respectivas categorías se han mantenido relativamente estables desde el 2017. Es decir, en ninguna

categoría hubo cambios significativos en la composición de género (las oscilaciones son menores al 5% en el período considerado).

Tabla N° 49: Dotación de funcionarios/as por sexo, según facultad. 2021. Índice de femineidad y brecha (Números y porcentajes)

Facultad	Mujeres	Hombres	Total	% Muj/Total	Índice fem (*)	Brecha
	N°	N°	N°			
FAAD	15	11	26	57,7%	1,4	15,4%
FCSH	18	3	21	85,7%	6,0	71,4%
CyL	15	14	29	51,7%	1,1	3,4%
Derecho	20	4	24	83,3%	5,0	66,7%
FAE	23	28	51	45,1%	0,8	-9,8%
Educación	44	10	54	81,5%	4,4	63,0%
FIC	24	24	48	50,0%	1,0	0,0%
Medicina	27	12	39	69,2%	2,3	38,5%
Psicología	14	5	19	73,7%	2,8	47,4%
FACSyO	35	12	47	74,5%	2,9	48,9%
Secr. Gral.	25	12	37	67,6%	2,1	35,1%
VRID	62	29	91	68,1%	2,1	36,3%
VRE	70	114	184	38,0%	0,6	-23,9%
VRA	24	12	36	66,7%	2,0	33,3%
Total	416	290	706	58,9%	1,4	17,8%

Al observar la situación con mayor nivel de detalle en cada dependencia de pertenencia, se observan algunas diferencias significativas, las cuales deben ser observadas no solo a nivel de porcentajes, sino de la dotación (número de personas) implicadas en cada caso.

- En la Vicerrectoría Económica y de Administración, que cuenta con la mayor cantidad de cargos de todas las dependencias de la UDP (184 cargos), las mujeres representan el 38%. Esto implica un índice de femineidad de 0,6 y una brecha de género en detrimento de las mujeres del 23%. Es la brecha más grande de todas las dependencias de la UDP. Analizando en mayor detalle, se observa que todos los cargos de auxiliares (N=40), cargos muy masculinizados, dependen de la VRE. Despejando esta variable, la VRE tiene paridad de género (70 mujeres / 74 hombres).
- Paralelamente, la dotación está muy feminizada en Facultades como FCSH (85,7% / N=21), Derecho (83,3% / N=24), Educación (81,5% / N=54), FACSyO (74,5% / N=47) y Psicología (73,7% / N=19).

- Esta feminización se ha acrecentado en FCSH y Derecho, pasando de una cifra en torno al 70% en el 2017 a las cifras actuales de más del 80%.
- En ningún caso la planta funcionaria se ha masculinizado en estos últimos cinco años en ninguna dependencia.

6.2 Género y jerarquías

Como ya se destacó, hay paridad en la mayor parte de los niveles, salvo secretariado y auxiliares.

Tabla N° 50: Dotación de funcionarios/as por sexo, según categorías. 2021. Índice de femineidad y brecha (Números y porcentajes)⁹

Categorías	Mujer	Hombre	Total	%M/T	Índice fem	Brecha
	Nº	Nº	Nº			
Dirección	49	38	87	56,3%	1,3	12,6%
Jefaturas	21	24	45	46,7%	0,9	-6,7%
Analistas	169	84	253	66,8%	2,0	33,6%
Técnicos/as (y administrativos/as)	82	103	185	44,3%	0,8	-11,4%
Secretariado	88	1	89	98,9%	88,0	97,8%
Auxiliares	7	40	47	14,9%	0,2	-70,2%
Total	416	290	706	58,9%	1,4	17,8%

Cargos de Dirección

A nivel UDP, el 56,3% de los cargos de dirección están ocupados por mujeres. Esto presenta diferencias entre dependencias.

- Dependencias con direcciones feminizadas: FCSH (100% / N=2), FACSyO (100% / N=8), Secretaría General (75% / N=4) y Educación (72,5% / N=11).
- Dependencias con direcciones masculinizadas: FIC (85,7% / N=7), Derecho (75% / N=4), FAAD (67% / N=3), VRA (66,7% / N=6).
- Se verifica una segmentación horizontal, donde las áreas/disciplinas más feminizadas tienen más mujeres en este nivel, mientras que áreas masculinizadas, tienen direcciones ocupadas por hombres.
- Las restantes se encuentran en el rango 40/60. De 14 dependencias, 6 guardan paridad y 8 tienen brechas significativas.
- La tendencia 2017-2021 muestra una disminución en las brechas de acceso de las mujeres a cargos directivos en la UDP.

⁹ El Observatorio de Género y Equidad realizó todo su trabajo con estas 6 categorías. La UDP cuenta con un nivel de cargo de administrativo/a. El OGE fusionó este nivel de cargo con el nivel de técnicos/as para los restantes datos procesados por el OGE y presentados en esta minuta.

Tabla N° 51: Direcciones por sexo, según facultad. 2021. índice de femineidad y brecha. (Números y porcentajes)

Facultad	Mujeres	Hombres	Total	% Muj/Total	índice fem (*)	Brecha
	N°	N°	N°			
FAAD	1	2	3	33,3%	0,5	-33,3%
FCSH	2	0	2	100,0%		100,0%
CyL	3	4	7	42,9%	0,8	-14,3%
Derecho	1	3	4	25,0%	0,3	-50,0%
FAE	3	3	6	50,0%	1	0,0%
Educación	8	3	11	72,7%	2,7	45,5%
FIC	1	6	7	14,3%	0,2	-71,4%
Medicina	4	4	8	50,0%	1	0,0%
Psicología	1	1	2	50,0%	1	0,0%
FACSyO	8	0	8	100,0%	-	100,0%
Secr. Gral.	3	1	4	75,0%	3	50,0%
VRID	6	4	10	60,0%	1,5	20,0%
VRE	5	4	9	55,6%	1,3	11,1%
VRA	2	4	6	33,3%	0,5	-33,3%
Total	49	38	87	56,3%	1,3	12,6%

Cargos de jefatura

En la categoría de jefaturas, formada por un total de 45 cargos en 2021, las mujeres representan un poco menos de la mitad (46,7%).

- El índice de femineidad en 2021 es de 0,9 mujeres por cada hombre.
- Hay diferencias importantes entre las facultades y dependencias, muchas se mantienen estables en el período 2017-2021, en otras aumenta la participación de mujeres (FAAD, FACSyO, VRE), otras la reducen (FAE, VRID).
- En 2021, tres facultades tienen jefaturas exclusivamente femeninas (Derecho, Medicina y FACSyO) y la FAE sólo tiene hombres en esta categoría.

Cargos de analistas

Esta categoría tiene 253 cargos en 2021, siendo el 66,8% mujeres, con un avance de 4,4 puntos porcentuales desde 2017.

- En casi todas las dependencias se incrementa el porcentaje de mujeres analistas en el periodo 2017-2021.
- En 2021, sólo la FAE y la VRE tienen menos de 40% de mujeres analistas, en todas las demás facultades y dependencias, las mujeres representan sobre el 60% llegando al 100% en la Facultad de Derecho.
- El índice de femineidad general en 2021 es de dos mujeres por cada hombre, pero oscila desde 0,6 (VRE) hasta 5,1 (VRID).

Cargos de técnicos/as (y administrativos/as)

Esta categoría cuenta con 185 cargos en 2021, el 44,3% son mujeres, con una pequeña baja desde 2017 (45,6%).

- El índice de femineidad promedio en 2021 es de 0,8 mujeres por cada hombre técnico.
- Pero en la FIC es de 0,1 y en la VRA no hay mujeres en esta categoría.
- En la FIC las mujeres técnicas representan sólo el 7,7%, en la FAAD, sólo el 28,6%, en la Facultad de Medicina, el 28,6%, en la de Ciencias Sociales e Historia el 33,3% y en la VRE, el 42%.
- A la inversa, en las facultades de Derecho, de Educación, en la Secretaría General y en la Facultad de Comunicación y Letras, superan el 65%.

Cargos de secretariado y auxiliares

En el caso de la categoría secretariado (89 cargos), está conformada casi exclusivamente por mujeres. Sólo la Facultad de Comunicación y Letras tiene un hombre en esta categoría en todo el período considerado.

Por el contrario, la categoría de auxiliares está fuertemente masculinizada, con sobre el 85% de los 47 cargos en 2021. Son siete las mujeres en esta categoría desde 2019.



*Hay en promedio paridad de género en los distintos niveles de cargo, en los márgenes de 55/45 , salvo en secretariado y auxiliares.
Sin embargo, se observa segregación horizontal en las áreas y/o disciplinas en la forma en que varones y mujeres se distribuyen en dichos cargos.*

6.3 Otras consideraciones

Revisada la **antigüedad laboral**, el 67,8% del personal se concentra en el tramo 1 a 10 años al año 2021. En el caso de las mujeres, el 66,1% se encuentra en este tramo, cuatro puntos menos que los hombres. Sólo el 10% del total tiene sobre 20 años de antigüedad, en ambos géneros. No se observan diferencias significativas de distribución en los distintos tramos de antigüedad laboral por género.

Al 2021, 97,2% del personal tiene **contrato de trabajo indefinido**. Desde el 2020, ninguna persona funcionaria tiene contrato a honorarios.

Con respecto a **las edades**, el 21,5% del personal de la UDP se ubica, en el 2021, en el tramo menor de 35 años, con una representación mayor de mujeres, que alcanzan el 61,8% de este tramo etario. Las mujeres disminuyen su participación en el tramo 36-45 años y a contar de los 56 años, aun cuando son mayoritarias en general. En el tramo 56 a 65 años, no llegan al 14% de las trabajadoras, cerca de 3 puntos porcentuales menos que la proporción de hombres en ese tramo de edad, cuando la edad de jubilación legal para las mujeres es a los 60 años.

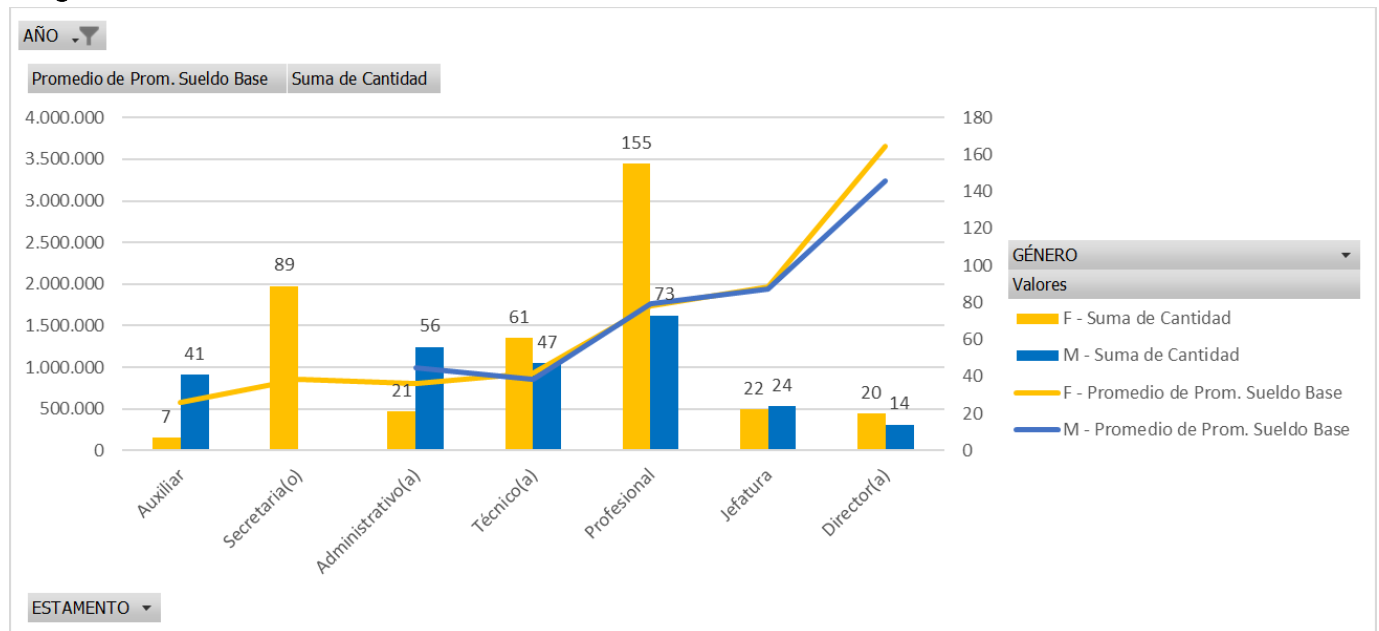
La primera brecha puede atribuirse a dificultades en la conciliación entre trabajo y familia, mientras que la segunda a la jubilación de las mujeres que legalmente corresponde a los 60 años.



El porcentaje significativo de mujeres en el tramo etario menor a 35 años implica particulares desafíos para las políticas de conciliación y corresponsabilidad. Los desafíos para ejercer roles de cuidado para los trabajadores/padre también están presentes, pero dada la marcada segmentación de las tareas de cuidado que aun caracterizan a la sociedad chilena, este desafío hoy recae con particular énfasis en las funcionarias mujeres.

6.4 Remuneraciones

Gráfico N° 11: Número de administrativos/as y renta promedio (valor bruto mensual), según cargo.



*Información provista por la VRE. Valores a diciembre 2021

6.5 Participación y Representación

La estructura de cargos directivos de la UDP incluye rectoría, vicerectorías, secretaría general, direcciones generales, decanaturas, dirección de escuelas y de departamentos.



En 2021 la participación femenina en el gobierno central alcanza al 40% de los cargos, al 58,3% de las direcciones generales, el 50% de las decanaturas, 56,7% de las direcciones de escuela. En el total de cargos considerados, la participación femenina alcanza al 56,7%, con un balance de género paritario.

Tabla N° 52: Mujeres en cargos directivos, según cargo, 2021 (Números y porcentajes)

Cargos directivos	Mujer	Total	%M/T	%M/T
Gobierno central (rectoría, vicerectorías, etc.)	2	3	5	40,0%
Direcciones nivel de rectoría	7	5	12	58,3%
Decanaturas	5	5	10	50,0%
Direcciones de escuela	17	13	30	56,7%
Direcciones de departamento/instituto	3	0	3	100,0%
Total	34	26	60	56,7%

Por el lado de la participación sindical, las mujeres desde 2017, son mayoritarias entre las personas sindicalizadas en el estamento no académico, alcanzando en 2021 al 70,9%.

Tabla N° 53: Participación funcionarios/as en sindicatos UDP. 2017-2021. (Números y porcentajes)

	Mujer	Total sindicalizados	%M/T
Año	Nº	Nº	
2017	299	507	59,0%
2018	391	556	70,3%
2019	394	578	68,2%
2020	401	580	69,1%
2021	416	587	70,9%

Estos porcentajes de participación femenina varían entre las facultades:

- Con menores valores en la FIC, FAE y en la VRE, en que representan el 50% o menos, con pequeñas variaciones en el período.
- En las facultades de Comunicación y Letras, de Derecho y de Educación, en 2021 superan el 80% de afiliados/as.

Finalmente, la participación de mujeres en la directiva muestra un aumento en el período 2017-2021, desde 14,3% a 37,5%, aunque muy por debajo del porcentaje de afiliación.¹⁰

7. Encuesta de Percepción de la Igualdad de Género en la UDP: la mirada de funcionarias y funcionarios.

7.1 Caracterización sociodemográfica de quienes respondieron la encuesta

En total, 2177 personas ingresaron al formulario, de ellas 250 funcionarios/as.

Tabla N° 54: Muestra por estamento.

Estamento	Universo	Muestra	% participación
Académicos/as	1677	438	26,1%
Estudiantes	18451	1489	8,1%
Funcionario/a	710	250	35,2%
TOTAL GENERAL	20838	2177	10,4%

Respecto de funcionarios y funcionarias que respondieron la encuesta:

- 35,2% del estamento participó respondiendo la encuesta. Es el porcentaje más alto de participación de los tres estamentos.
- De las personas que respondieron, 67,2% fueron mujeres y 30,8% varones. Considerando que las mujeres son el 61% del estamento de funcionarios/as, tuvieron una ligera sobrerrepresentación en la encuesta.

¹⁰ En el 2022, que se produce la elección de nuevas directivas, esta situación se revierte. La directiva del Sindicato 1 cuenta con 3 mujeres (100%) y el Sindicato 2 cuenta con 3 mujeres de 5 integrantes (60%)

- El promedio de edad de quienes respondieron es de 44,5 años, lo cual es el mayor promedio de edad de todos los estamentos. Mujeres: 44 años; varones: 45,8 años.
- El índice de participación por género fue de 2,2 mujeres por cada funcionario hombre. Este representa el mayor índice de participación femenina de los tres estamentos.
- 62,2% reportó ser madre/padre.
- 88,4% se declara heterosexual; 4% bisexual; 2,4% homosexual/lesbiana.
- 97% se identifica como cis-género. Hay dos personas que indicaron ser trans y 1 persona indicó no binario.

7.2 Percepciones de igualdad de género en la universidad

El cuestionario estaba enfocado a obtener la percepción de quien respondía, respecto de cuán probable es que distintas situaciones se dieran, de manera específica para hombres heterosexuales, mujeres heterosexuales y personas lgbt+. Desde la probabilidad de tener calificaciones de excelencia, tener contrato laboral, vivir acoso sexual, recibir una sanción por maltrato laboral, acceder a sala cuna, etc. A continuación se comparten los resultados de algunas de las respuestas.

- Probabilidad de recibir comentarios indeseados sobre la apariencia

Las mujeres de todos los grupos encuestados consideran que es más probable que una mujer heterosexual reciba comentarios indeseados sobre su apariencia, en comparación con sus pares varones.

Sólo el grupo de hombres con formación de pregrado considera que hombres hetero, mujeres hetero y personas lgbt+ tienen la misma chance de recibir este tipo de comentarios. El grupo de hombres con magister o doctorado es el que considera mayor brecha en favor de las mujeres de recibir comentarios indeseados sobre su apariencia. En el caso de las mujeres, son las con licenciatura o pregrado quienes evalúan las chances mayores para mujeres.

Los hombres con rentas entre 1.2 y 1.6 MM consideran que las mujeres heterosexuales y las personas lgbt+ tienen las chances mayores de recibir comentarios indeseados sobre su apariencia, mientras que los hombres con rentas más altas consideran como menores estas chances.

- Probabilidad de sufrir discriminación en la UDP

En general hay consenso en que los varones heterosexuales tienen bajas posibilidades de sufrir discriminación en la UDP. Las mujeres son percibidas con mayores riesgos de ser discriminadas.

Entre varones con rentas mayores a 1.6 MM la brecha en la percepción de riesgo de hombres y mujeres hetero es menor que en los demás grupos. Las mujeres y los hombres con rentas entre 1.2 a 1.6 MM consideran la misma relación de riesgo entre mujeres y hombres hetero. Mientras que las mujeres que ganan entre 1,6 y 2MM consideran que las personas lgbt son quienes tienen el mayor riesgo de ser discriminados/as en la UDP.

- Probabilidad de vivir maltrato laboral

Las mujeres de todos los rangos de ingreso consideran mayores riesgos de mujeres hetero de sufrir maltrato laboral en la UDP en comparación con sus pares varones, mientras que los hombres de todos los rangos consideran mayores riesgos de que hombres heterosexuales sean maltratados que el que les atribuyen sus pares mujeres encuestadas.

Los varones técnicos encuestados perciben posibilidades mayores para todos los grupos consultados de sufrir maltrato laboral en la UDP, siendo aún más alta para mujeres heterosexuales.

Las mujeres, por su parte, consideran que los hombres heterosexuales tienen pocas posibilidades de sufrir maltrato laboral, mientras que mujeres heterosexuales y personas lgbt+ tienen riesgos medios.

A medida que aumenta el ingreso en varones, disminuye la percepción de riesgo de maltrato laboral de personas lgbt+.

- Probabilidad de sufrir acoso sexual

Todos los subgrupos consideran muy poco probable que hombres heterosexuales sufran acoso sexual. Las personas más propensas a sufrir acoso sexual en la UDP serían las mujeres heterosexuales, seguidas por personas lgbt+.

Las mujeres de todos los rangos de ingreso consideran mayores riesgos de mujeres heterosexuales de sufrir acoso sexual en la UDP en comparación con sus pares varones.



De manera general, los hombres tienden a percibir menores diferencias y desigualdades entre varones, mujeres y personas lgbt+ en la UDP. Esta menor percepción, por ejemplo del riesgo de sufrir acoso, discriminación y/o maltrato laboral, se acrecienta por tramo de renta. Es decir que hay una distancia amplia entre la percepción de mujeres de menores rentas y varones de mayores rentas.

- Probabilidad de acceder a distintos cargos

Se consulta por la probabilidad de acceso a cargos de ayudantía, dirigencia estudiantil y sindical, jerarquía de asociada/o, titular, dirección, decanatura y rectoría.

En el nivel profesional o licenciatura, las mujeres promedian percepciones menores que sus pares varones para todas las posiciones, mientras que las mujeres que tienen magister o doctorados, ven menores las posibilidades de acceso a plazas académicas titulares y asistentes.

A mayor el nivel de ingresos de las mujeres, más desigualdad perciben en que una mujer pueda ser profesora titular en la UDP.

Las mujeres con hijos/as tienen una percepción más baja que las sin hijos/as de las posibilidades de una mujer en la UDP de acceder a casi todas las posiciones consultadas, excepto de profesora titular y asociada.

7.3 Percepciones sobre apertura al cambio, flexibilidad y barreras para la trayectoria laboral

Esta sección de preguntas del cuestionario buscó conocer la percepción que quienes respondían tenían sobre algunas variables de la cultura UDP, en relación con la posibilidad de hablar y compartir las opiniones sin miedo a represalias, la percepción de la flexibilidad y capacidad de cambio que la universidad tendría, el

grado de coherencia que se percibe entre lo que se dice y se hace y el nivel de preocupación sobre las problemáticas y búsqueda de alternativas. Asimismo, indagó el grado de adherencia o no a ciertas creencias estereotipadas (por ejemplo si hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y temáticas sociales relevantes para la igualdad de género (como adopción homoparental, interrupción del embarazo, etc.) que pueden ser marcadores de menores o mayores niveles de apertura.

Las preguntas enfocadas a la cultura UDP pedían indicar el grado de acuerdo o desacuerdo en distintos temas:

Las personas tienen miedo a hablar o a decir las cosas por temor a represalias o aislamiento. Los errores se esconden por la alta intolerancia a los fallos y al fracaso. No vale la pena intentar nuevas cosas en la UDP, porque aquí "nada va a cambiar". La estructura es flexible y abierta a cuestionar la visión o las decisiones de las autoridades. En la UDP, se pone atención a quien plantea preocupaciones o soluciones alternativas a los problemas de la universidad. Existe coherencia entre lo que se predica (discurso de la organización) y lo que se aplica (realidad del día a día de la organización).

Se observa que las mujeres de todos los niveles educativos analizados consideran con más frecuencia que sus pares hombres que **en la UDP los errores se esconden por la alta intolerancia a los fallos y al fracaso** y también perciben una estructura menos llana a la conversación abierta que sus pares. En la misma línea, los hombres tienden a considerar un poco más consistente a la UDP respecto de sus pares mujeres.

Los hombres con ingresos mayores a 2 MM consideran con menor frecuencia que en la **UDP las personas tienen miedo a hablar o a decir las cosas por temor a represalias o al aislamiento**. En todos los rangos de ingreso, las mujeres son más afines a esta idea que sus pares varones, excepto entre 1.6 a 2 MM, donde el porcentaje de acuerdo es similar.

El 50% de los hombres de los grupos con ingresos menores a \$800.000 y entre 1.2 a 1.6 MM considera que "En la UDP los errores se esconden por la alta intolerancia a equivocarse y al fracaso".

Respecto de las dimensiones de **flexibilidad institucional** (En la UDP la estructura es flexible y abierta a cuestionar la visión o las decisiones de las autoridades) y **solución alternativa** (En la UDP se pone atención a quien plantea preocupaciones o soluciones alternativas a los problemas de la universidad.) en casi todos los rangos, los varones tienen más porcentaje de aceptación que sus colegas mujeres, excepto entre 1.6 a 2MM, mientras que en la dimensión "coherencia" (En

la UDP existe coherencia entre lo que se predica (discurso de la organización) y lo que se aplica (realidad del día a día de la organización)) en todos los rangos, los hombres muestran más acuerdo.

Respecto de las creencias, en general se muestra un **bajo nivel de acuerdo con estereotipos de género** en mujeres y niveles más altos en varones, sobre todos con que existen trabajo adecuados para mujeres y otros para hombres.

El matrimonio no es percibido como una condición necesaria para tener hijos/as, aunque las mujeres con pregrado son el grupo más afín con esta idea. Respecto de la adopción homoparental, se observa una postura favorable, pero menos pronunciada entre hombres con pregrado.

Respecto de la interrupción del embarazo se observa que los hombres con hijos/as son más afines a la idea de que las mujeres deben poder realizar interrupción en algunas circunstancias, siendo este porcentaje superior al que apoya la idea de que las mujeres deben poder interrumpir en cualquier circunstancia.

También se observa que los hombres de todos los subgrupos se muestran más a favor de la interrupción del embarazo, que sus pares mujeres. Las personas con ingresos menores a 1.2 MM son los grupos más afines a la interrupción del embarazo en ciertas circunstancias, mientras en ingresos superiores, aumenta la aprobación de la interrupción del embarazo en cualquier contexto, incluso por parte de hombres más que de mujeres.

7.4 Conocimiento de funcionarios y funcionarias de servicios implementados por la UDP para la igualdad de género

Los funcionarios declaran mayor nivel de **conocimiento del Departamento de Género** que sus pares mujeres en todos los rangos, excepto en el de 1.6 a 2MM, Las funcionarias declaran en menor proporción conocer el Departamento de Género de la UDP, especialmente las sin hijos/as.

Las mujeres y hombres con rangos menores de ingreso son el grupo que reporta con mayor frecuencia no conocer ninguna comunicación del departamento de género de la UDP, mientras que en el grupo de mujeres con ingresos superiores a 2 MM nadie reportó desconocerlos todos.

En todos los subgrupos, las redes sociales son el **medio de comunicación del Departamento de Género** más conocido.

Se observa en el estamento funcionario un nivel de conocimiento alto acerca de la **Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género**, mayor entre hombres que entre mujeres.

El grupo de ingresos mayores reporta mayor grado de conocimiento. Las funcionarias con ingresos menores a 800 M reportan menor grado de conocimiento de que es posible denunciar las discriminaciones y/o violencias por identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género en la UDP. El 100% de los hombres con ingresos entre 1.2 y 1.6 MM reporta que sí se pueden denunciar estas situaciones en la UDP.

Asimismo, las mujeres sin hijos/as muestran los menores grados de conocimiento.

La mayor parte de funcionarios/as sabría a quién acudir en caso se sufrir acoso sexual, discriminación o violencia de género, siendo el porcentaje mayor entre hombres con ingresos mayores a 2 MM.

Nuevamente emerge el grupo de mujeres con ingresos menores a \$800.000 con el más alto nivel de desconocimiento de las medidas implementadas por la UDP para prevenir y sancionar la violencia de género.

La mayor parte de las mujeres madres sabría a quién acudir en caso de sufrir acoso sexual, discriminación o violencia de género (59%), al igual que los padres (75%). Entre mujeres sin hijos solo llega al 50% y al 58% entre hombres sin hijos.



Es necesario reforzar la difusión respecto de la Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género, con las funcionarias de menores ingresos, quienes tanto por su género como por su inserción en la jerarquía institucional, pudieran tener mayor vulnerabilidad a sufrir distintas formas de discriminación y/o acoso.

Los y las funcionarias con rangos de ingreso superiores a 2 MM consideran que disponen de **acceso a capacitación en materia de igualdad de género en la UDP**. El grupo de funcionarios/as con ingresos menores a 800 M es el que considera que tiene menor acceso, mientras que las mujeres de todos los grupos, excepto el de 1.2 a 1.6 MM consideran que tienen acceso con menor frecuencia que sus pares varones.



La percepción de acceso y el acceso concreto a instancias de formación en igualdad de género es diferencial y presenta un particular desafío para funcionarios/as de menores tramos de ingreso, particularmente las mujeres. El foco academicista de muchas de las actividades (foros y seminarios) podría ser un factor decisivo en este menor acceso.

Los funcionarios y las funcionarias con ingresos menores a \$800.000 reportan con mayor frecuencia no haber participado de actividades relacionadas con la formación en igualdad de género (43% mujeres y 39% en hombres). Destaca también el grupo de hombres de ingresos mayores a 2 MM quienes en un 31% declararon no haber participado de ninguna.

Las actividades en las que se reportó participar se concentran en charlas y talleres principalmente. Los seminarios solo tienen mayor rango de participación de hombres con ingresos mayores a 2 MM (25%) y con ingresos entre 1.2 MM a 1.6 MM (20%). Los cursos tienen mayor participación en funcionarios con ingresos superiores a 1.2 MM.



La baja participación de varones de los tramos de ingreso superior también resulta problemática. La capacitación en igualdad de género no es un 'tema de mujeres' y las personas con mayores responsabilidades en la toma de decisiones deben incorporar enfoque de género en su quehacer.

Acciones de Institucionalización y transversalización del enfoque de género (2018-2022): un balance desde la mirada del Departamento de Género.

Se presentan a continuación las principales dimensiones del trabajo de institucionalización y transversalización. Los detalles pueden ser consultados en las [memorias](#) anuales del Departamento de Género

<i>Diagnósticos</i>	Diagnóstico de Género 2020 Catastros estudiantes MAPAU 2020 Sistematizaciones datos denuncias por Normativa 2020 y 2021 Catastro Estudiantes LGBTIQA+ 2022
<i>Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género.</i>	Normativa aprobada en su primera versión en septiembre del 2017, actualizada en diciembre 2018 y en enero 2022. La versión vigente ya contempla los aspectos requeridos por la ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Se han elaborado distintos documentos que entregan orientaciones prácticas respecto de la aplicación de la Normativa en prácticas y campos clínicos.
<i>Política de Uso de Nombre Social y de Rectificación de Nombre Legal</i>	La Política, inicialmente de uso de nombre social (previo a la sanción de la Ley de Identidad de Género) regía solo para estudiantes trans. En sucesivas actualizaciones, se ha ido ampliando para personas trans y no binarias, y en el 2022 se ha extendido a trabajadores/as, tanto docentes como administrativo/as. Se han elaborado orientaciones para docentes, respecto del uso de nombre social y el respeto por el pronombre acorde a su identidad.
<i>Orientaciones para la incorporación de un enfoque de género en procesos de búsqueda y selección en la academia</i>	Este documento, elaborado junto a la Dirección General de Investigación y Doctorado, entrega herramientas y lineamientos para las personas y comités que llevan adelante los procesos de búsqueda en la academia.

<p>Programa PAEH</p>	<p>Luego de la realización del catastro de estudiantes MAPAU en el 2020, se inaugura el Programa de Acompañamiento a estudiantes con hijos/as, que depende del Departamento de Bienestar de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.</p>
<p>Infraestructura, igualdad y género</p>	<p>Se ha avanzado de manera paulatina en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salas de lactancia (existen 4 a la fecha) - Mudadores - Baños sin distinción de género.
<p>Desarrollo Docente y Curricular con enfoque de género</p>	<p>Desde el 2019 que se desarrollan acciones en conjunto de manera sostenida.</p> <p>Desde la formación docente, se incluyen 2 o 3 espacios de formación con enfoque de género en la oferta de talleres de perfeccionamiento docente que la VRA ofrece todos los años, en los meses de enero y julio. Como parte de esta oferta, el DG incluye el curso “Educación no Sexista: Herramientas para el rol docente” y el curso “Cómo incorporar enfoque de género en el programa de mi asignatura”.</p> <p>Desde los procesos de innovación curricular, se incorpora un diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el perfil de egreso y malla curricular vigente, entregando orientaciones para su efectiva incorporación. Más de 10 carreras han recibido su diagnóstico de género en el marco del proceso de innovación curricular.</p>
<p>Acciones de sensibilización y capacitación transversales</p>	<p>El Departamento de Género desarrolla de manera sistemática las siguientes acciones:</p> <p><u>Seminarios, foros, paneles</u> Entre dos y cuatro actividades por año, relacionadas con temáticas contingentes y/o asociadas a fechas específicas.</p> <p><u>Difusión Normativa</u> Se realizan acciones permanentes de difusión y capacitación en la Normativa vigente, a los tres estamentos, siendo incorporada en los procesos de inducción de quienes se suman a la comunidad UDP.</p> <p><u>Capacitación en igualdad de género</u> Particularmente con estudiantado se organizan ciclos de formación en el año, que abordan masculinidades por un lado, y educación sexual integral por el otro.</p>

Reflexiones finales

Acceso a espacios de poder y de toma de decisiones

Los niveles de participación en espacios de poder y de toma de decisiones (vicerrectorías, decanaturas, direcciones generales, direcciones de escuela) muestran números paritarios de manera transversal en la Universidad. Es importante visibilizar y reconocer esta realidad, para poder cautelar que este espíritu (y resultado) paritario persista en el futuro.

Existen brechas significativas que deben ser abordadas en el acceso a las más altas jerarquías en la carrera académica, existiendo una ausencia significativa de mujeres en los niveles de titular y asociada, mientras son mayoría en los niveles iniciales de la carrera académica.

Deben profundizarse aspectos específicos en nuestra universidad respecto de esta trayectoria académica diferenciada entre varones y mujeres, considerando los desafíos de la conciliación y corresponsabilidad en los cuidados. La evidencia en general muestra que uno de los principales factores que inciden en las trayectorias discontinuas de las mujeres son sus responsabilidades socialmente asignadas de cuidados, especialmente aquellas relacionadas con el ejercicio de la maternidad. A este factor ya conocido y documentado a nivel general, es necesario profundizarlo en las dinámicas concretas de esta universidad y los particulares modos en que estos dilemas se presentan en la vida de estudiantes, académicas y trabajadoras en sus respectivas trayectorias.

Será necesario avanzar en un conjunto de acciones, articuladas en una política integral y coherente, que aborde los desafíos de los cuidados en la lógica de la corresponsabilidad.

Brechas de género por áreas/campos disciplinares

En un contexto de paridad en general en la matrícula de pregrado, se hace necesario observar las brechas existentes entre los distintos campos disciplinares, en los cuales se reproducen las ocupaciones feminizadas y masculinizadas desde las lógicas tradicionales de roles y expectativas de género. Estas lógicas se reproducen también en la composición por género de los cuerpos docentes.

Los datos muestran que esta situación se ha mantenido prácticamente sin cambios en los últimos 6 años a nivel del estudiantado, y con un avance modesto en el estamento docente, lo cual lleva a reflexionar respecto de qué tipo de acciones, más estructurales y de largo plazo, la UDP pudiera considerar para hacer un decidido aporte al cuestionamiento de los campos disciplinares tradicionalmente generizados.

Particularmente importante es el desafío en aquellas Facultades donde la composición tendiente a la paridad del estamento estudiantil no ve una conformación similar en su estamento docente. Es de crucial importancia que los cuerpos docentes avancen a reflejar la realidad estudiantil.

Distintas vivencias, un mismo espacio universitario

La encuesta de percepción de las relaciones de género implementada en cada uno de los estamentos arroja con claridad que en una misma universidad las vivencias respecto de las desigualdades, las discriminaciones y/o las posibilidades de acceso a distintos espacios son vividas de manera diferencial entre los grupos.

De manera transversal en los tres estamentos, los hombres heterosexuales perciben menores diferencias y desigualdades respecto de las probabilidades de ocurrencia de distintas situaciones de discriminación y/o desigualdad, que las mujeres y personas lgbt+. Donde ellos perciben mayor igualdad, ellas y ellos perciben mayores barreras y obstáculos.

Entre personas que trabajan en la universidad, esta menor percepción, por ejemplo del riesgo de sufrir acoso, discriminación y/o maltrato laboral, se acrecienta por tramo de renta. Es decir que, personas con menores ingresos, en niveles de jerarquía medios a bajos de la universidad, perciben en mayor proporción desafíos para el acceso, así como situaciones de desigualdad, que quienes tienen mayor poder en la organización. Esta distancia se amplifica aún más entre mujeres de menores rentas y varones de mayores rentas. Dicho de otro modo, el género y el posicionamiento en las jerarquías institucionales son factores que diferencian las vivencias y las percepciones en torno a las desigualdades de género.

Las percepciones deben ser siempre matizadas con los datos de ocurrencia de los distintos fenómenos. Sin embargo, ameritan ser trabajadas en sí mismas. Aquellas personas que *perciben* mayores obstáculos, más allá de lo que los datos arrojan como tendencias, que perciben mayores desigualdades y discriminaciones,

tenderán a restarse de oportunidades, espacios de participación y trayectorias laborales y académicas y por supuesto tendrán menores niveles de satisfacción en su vida en la universidad.

Por otro lado, dado que los resultados nos muestran que quienes ocupan cargos de mayor jerarquía y renta tienden a percibir menores desigualdades, obstáculos y discriminaciones, es importante preguntarse respecto de la toma de decisiones en estas materias y la necesaria ampliación de los espacios de diálogo y participación para abordar las desigualdades de género.

Foco de trabajo con masculinidades

Dada la menor percepción de desigualdades de parte de los hombres heterosexuales y su menor participación en general en espacios de sensibilización y capacitación, según datos arrojados por la encuesta, se hace necesario articular un trabajo con particular énfasis con hombres y desde una perspectiva de las masculinidades.

Es necesario sostener una adecuada tensión, entre las iniciativas con foco en las mujeres, dadas las brechas existentes, con el deslizamiento de la idea de que se debe delegar la responsabilidad de lograr condiciones de igualdad solo en las mujeres. Por ello el trabajo debe contemplar la necesaria participación de los hombres, de todos los estamentos. No es posible identificar desigualdades en clave de género en una institución educativa sin de manera simultánea considerar las responsabilidades diferenciales en el sostenimiento de estas brechas.

No se trata solo de que las 'mujeres cambien' para poder desarrollarse dentro de la universidad en mayor igualdad, sino de que la universidad cambie y de que todas las personas que la integran acompañen ese cambio, y esto incluye de manera muy especial a las masculinidades.

Avanzar en institucionalización

El trabajo en una agenda de igualdad de género ha tenido un avance sostenido y gradual, proceso que comenzó antes de la instalación del Departamento de Género, pero que posterior a ello vio una consolidación.

La universidad es grande, heterogénea y con realidades distintas en cada

Facultad. En estos años el avance se ha dado sin contar con una Política de Igualdad de Género que operara como orientadora de los esfuerzos institucionales. Aun sin esta política, el trabajo ha ido avanzando de manera sostenida.

Este diagnóstico de las relaciones de género se planteó como un insumo necesario para el desarrollo de dicha Política de Igualdad de Género, hito que ha sido comprometido en la planificación estratégica 2022-2026 de la universidad.

Esta planificación estratégica, junto con los nuevos criterios y estándares de Calidad para la Acreditación Institucional, y los requerimientos de la ley que regula el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en el ámbito de la educación superior (Ley N°21.369), permitirán delinear ejes focalizados y prioritarios que orienten el quehacer institucional en materia de igualdad de género, definiendo horizontes en investigación, desarrollo, docencia, innovación, bienestar y trayectorias académicas-laborales con igualdad de género.



DEPARTAMENTO
DE GÉNERO **udp**



Diagnóstico de las Relaciones de Género

En la Universidad Diego Portales



Diciembre 2022