



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

PRIMER DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO



DGAI

DIRECCIÓN GENERAL
DE ANÁLISIS
INSTITUCIONAL

PRIMER INFORME: DICIEMBRE 2020

ISBN: 978-956-9275-96-8

DOCUMENTO ELABORADO POR:
DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL
UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

EQUIPO DE TRABAJO:
SUSANA RIQUELME PARRA, Analista de Estudios, compilación, análisis y redacción
YOHANNA JARA ROA, Analista Estadística
RICARDO RODRÍGUEZ RAMÍREZ, Analista Informático
MANUEL PEREIRA BARAHONA, Director General de Análisis Institucional
FANCY CASTRO RUBILAR, Coordinadora Proyecto Dirección General de Géneros y Equidad

ÍNDICE

PRÓLOGO	10
EDITORIAL	12
ANTECEDENTES DEL DIAGNÓSTICO	14
ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO	19
Consideraciones para la lectura e interpretación de antecedentes del Personal académico y administrativo	20
PRIMERA PARTE: POBLACIÓN ESTUDIANTIL	24
POBLACIÓN ESTUDIANTIL	25
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN	26
Participación en el total de la población estudiantil	26
Feminización	27
Masculinización	29

Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión	31
Distribución por nivel educativo	32
Distribución por Facultad	34
Distribución por área del conocimiento	42
Desempeño académico	47
Eficiencia terminal	48
EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES	49
Asignación de becas	49
DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL	55
SEGUNDA PARTE: POBLACIÓN ACADÉMICA	58
PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO	59

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL PERSONAL ACADÉMICO	60
Participación en el total de la población académica	60
Participación por nombramiento	65
Participación por horas contratadas	73
CORRESPONDENCIA ENTRE ESTUDIANTADO Y PROFESORADO	80
Desigualdad entre formación profesional y oportunidad laboral académica	80
PERMANENCIA	84
Estabilidad en el nombramiento	84
Velocidad de Promoción Vertical	96
DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN	101
Segregación en el ejercicio de la docencia por nivel educativo	101

Segregación disciplinaria	103
EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES	105
Segregación en cuerpos colegiados	106
Diferencia de ingresos entre mujeres y hombres con el mismo nombramiento	110
Distribución por rangos de ingreso	120
Distribución por rango de ingreso, de acuerdo a las jerarquías	132
TERCERA PARTE: POBLACIÓN ADMINISTRATIVA	142
POBLACIÓN ADMINISTRATIVA	143
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	144
Segregación ocupacional	146
EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES	148

Diferencia de ingresos entre mujeres y hombres con el mismo puesto	148
PERMANENCIA	166
CUARTA PARTE: GOBIERNO UNIVERSITARIO	170
GOBIERNO UNIVERSITARIO	171
BIBLIOGRAFÍA	180
ANEXO 1. INDICADORES DE ENTRADA, CUANTITATIVOS	184

PRÓLOGO

Estimada Comunidad Universitaria

Tengo el agrado de presentar el Primer Diagnóstico Institucional de Género, realizado por la Dirección General de Análisis Institucional (DGAI) en coordinación con el Proyecto Dirección General de Géneros y Equidad (DIRGEGEN) de nuestra Universidad. Los contenidos de este Informe están referidos a la situación de género en los tres estamentos, desde donde se revelan diferentes informaciones y resultados.

Sin duda, este hecho constituye un hito en la vida institucional, porque es la primera vez que tenemos un estado de situación, que nos permite visualizar nuestra realidad en relación con la falta de igualdad de género en la Universidad. Hasta el momento no se contaba con información sistematizada, de modo que ahora disponemos de un diagnóstico con indicadores de género, que nos permite dar un paso decisivo en lo que se ha denominado “romper el silencio estadístico”.

Esta fotografía del momento, claramente no nos deja conforme, ya que evidencia las brechas de desigualdad en nuestra institución, lo que afecta a la mayoría de las mujeres en la comunidad universitaria.

Los movimientos sociales, particularmente, el denominado mayo feminista de 2018, fueron una voz de alerta importante, ya que nos hicieron ver que no era posible sostener en el tiempo esta desigualdad. La Universidad, como reflejo de la sociedad, reproduce estas inequidades.

No obstante, nuestra institución ha ido tomando decisiones para cambiar esa realidad.

Por lo anterior, es que este estudio nos deja grandes desafíos que debemos asumir de manera transversal, afrontando con decisión cambios en las políticas institucionales que aseguren mayor paridad e igualdad en todas las instancias de la vida universitaria. Desde esta Rectoría se está trabajando arduamente en ello, sin embargo, falta mucho aún por hacer. Por lo mismo, hago un llamado a que todas las unidades y diversas instancias universitarias reflexionen este diagnóstico y trabajen para superar con propuestas y medidas concretas estas brechas de género. Ese es el desafío que nos demanda el futuro.

Mauricio Cataldo Monsalves
Rector de la Universidad del Bío-Bío

EDITORIAL

La discriminación de género afecta al conjunto de la sociedad al generarse en una cultura que normaliza la desigualdad en función de diferenciar las características y capacidades de hombres y mujeres. Desde hace más de tres años venimos trabajando desde el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) en el reconocimiento y atención de las desigualdades en las relaciones de género en los espacios universitarios.

El gobierno universitario de la Universidad del Bío-Bío, a cargo del Rector Mauricio Cataldo Monsalve, se ha distinguido por asumir de manera responsable los desafíos y compromisos que en materia de igualdad de género se han instalado en el CRUCH. Muestra de ello ha sido el establecimiento del Proyecto de Dirección de Géneros y Equidad y el trabajo que desde esta instancia se ha desarrollado. En este sentido, destaca la calidad del Primer Diagnóstico Institucional de Género, que cuantitativamente y de forma exhaustiva, sistemática y objetiva ha definido y seleccionado indicadores de relaciones de género desde una dimensión temporal. Este importante esfuerzo, permite observar la distribución, acceso, participación y posición, por áreas de conocimiento, por nivel académico y por campus universitarios, de hombres y mujeres que conforman la comunidad de la Universidad del Bío-Bío.

Más allá de las dimensiones de las brechas de género que muestra este primer diagnóstico, resaltan al menos tres hechos. El primero, es mostrar por primera vez a la Institución desde un enfoque

de género donde se integra la presencia de hombres y mujeres; segundo, los datos constatan una realidad compartida por las universidades al evidenciar los desequilibrios entre géneros en función de su distribución por áreas del conocimiento y según posición en la estructura jerarquía universitaria; tercero, que las brechas observadas guardan estrecha relación con las áreas de conocimiento, lo que da cuenta de la disposición de estereotipos sexistas según áreas disciplinares, instalados tanto a nivel académico como en la participación estudiantil, articulando formación y profesión. Estos tres factores, invitan a reflexionar sobre la necesidad de establecer medidas y acciones que favorezcan el equilibrio en las relaciones de género y que permitan romper el denominado techo de cristal.

Por último, reconocer y felicitar el trabajo dirigido por Dra. Fancy Castro Rubilar y al equipo que la ha acompañado. Este diagnóstico constituye un gran avance para seguir profundizando en la percepción de las desigualdades que tiene la comunidad universitaria, así como para diseñar y establecer políticas de igualdad de género en la Universidad. Estoy segura que cuentan con la motivación, voluntad y apoyo del conjunto de la Institución para trabajar en favor de la igualdad, la justicia social y en garantizar las mismas oportunidades para hombres y mujeres.

Dra. Antonia Santos Pérez
Coordinadora Comisión de Igualdad de Género CRUCH

ANTECEDENTES DEL DIAGNÓSTICO



La Universidad del Bío-Bío, a través de la Dirección General de Análisis Institucional (DGAI), y en coordinación con el Proyecto Dirección General de Géneros y Equidad (DIRGEGEN), elabora el Primer Diagnóstico Institucional de Género, que se enmarca en la necesidad de conocer y analizar de manera exhaustiva, las principales cifras que muestran las desigualdades de género en la institución.

Como parte del conocimiento de estas desigualdades, se han revisado y analizado las principales cifras con las que cuenta la institución, y se han trabajado un importante set de estadísticas e indicadores, con enfoque de género, que sin duda, contribuyen a hacer visibles las diferentes brechas, segregaciones, rezagos y desigualdades existentes, tomando en cuenta que, son elementos que cargan con un peso histórico y estructural, importante de reconocer y visibilizar.

La selección de estos indicadores, corresponden a los requerimientos del Comité Técnico Asesor-Diagnóstico (CTA-D) del Proyecto DIRGEGEN, el cual se compone de diferentes representantes de grupos de mujeres y disidencia sexual, organizadas/os, con participación triestamental, además de la participación de profesionales que por su expertiz y/o rol en la institución pueden contri-

buir en el desarrollo de este trabajo. Los indicadores que se presentan, corresponden a la selección efectuada, por el CTA-D, en base al “Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior”, propuesto por la Universidad Autónoma de México en 2010, y luego de la disposición y relación con la información que posee la Universidad del BíoBío, la cual es factible de analizar, de acuerdo a lo sugerido por la Dirección General de Análisis Institucional (DGAI).

Desde la DGAI y el Proyecto DIRGEGEN, se espera que este Primer Diagnóstico, se constituya como un insumo clave en la contribución de las posibles acciones que apunten a la igualdad y equidad de género en la Universidad del Bío-Bío, entendiendo que ha sido uno de los pasos históricos en la institucionalización del enfoque, ya que

la presentación de estos resultados, permiten en el mediano y largo plazo, medir las posibles transformaciones, con resultados evidentes, validados y confiables.

Se espera que estos resultados, sean un aporte para una paulatina transversalización del enfoque de género en la comunidad universitaria. Es un trabajo de largo aliento y considera distintas dimensiones, no obstante, como institución de educación superior estatal, se debe cumplir un rol a la vanguardia, y por tanto, a favor de acciones que conlleven transformaciones hacia una sociedad más justa, para mujeres y hombres, libres de estereotipos, de discriminación y de todo tipo de violencia de género.

ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico, se ha realizado contemplando en todos sus capítulos, la perspectiva de género, esto quiere decir, que a través de éste documento, se indaga en las desigualdades entre hombres y mujeres de la Universidad del Bío-Bío, contemplando la población estudiantil, académica y administrativa.

Para ello, se han trabajado indicadores de entrada recomendados por el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género, elaborado por la Universidad Autónoma de México en el año 2010, sin embargo, en algunos casos, las métricas varían, para que sean pertinentes a la institución, de acuerdo a elementos estadísticos adecuados a este contexto, por ejemplo: quintiles, nombramientos académicos, plantas administrativas, etc.

Los indicadores de entrada, se refiere a aquellos que presentan la participación de cada población en las instituciones, en un momento determinado. En contexto de educación superior y particularmente de la Universidad del Bío-Bío, esto se analiza de manera triestamental, además, en algunos apartados, se incorporan perspectivas temporales, para dar contexto a los datos presentados.

El Diagnóstico, presenta cuatro apartados:

Primero: Población estudiantil

Se consideran datos comparados en dos periodos: 2010 y 2019, a fin de tener una perspectiva temporal de la información. Se abordan las poblaciones estudiantiles de pregrado diurno, pregrado vespertino, magister y doctorado.

Segundo: Población académica

Se consideran tres tipos de temporalidades: años 2008 a 2019 para caracterizar en términos generales la población académica; cuadros comparativos de los últimos cinco años, es decir, 2016 a 2020; e información del último periodo recopilado. Se consideran los principales antecedentes e indicadores, desagregados por jerarquía y Facultad.

Tercero: Población administrativa

Se consideran tres tipos de temporalidades: años 2008 a 2019 para caracterizar en términos generales la población académica, cuadros comparativos de los últimos cinco años, es decir, 2016 a 2020, e información del último periodo recopilado. Se consideran los principales antecedentes, separados por tipo de planta y por la Unidad de dependencia administrativa.

Cuarto: Gobierno universitario

Se efectúa un apartado en cuanto a antecedentes sobre empoderamiento de las mujeres, tanto en aspectos de cargos directivos, y las brechas salariales. Se consideran datos comparados de los últimos cinco años (2016 a 2020).

CONSIDERACIONES PARA LA LECTURA E INTERPRETACIÓN DE ANTECEDENTES DEL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

Respecto de los **Estamentos Institucionales**, se debe señalar que todo/a funcionario/a está “vinculado” a un solo estamento, es decir:

- Estamento Académico
- Estamento Administrativo

Por tanto, el personal que cuenta con contrato administrativo y que a la vez también tiene un contrato académico durante un mismo mes específico, éste será “adscrito” a uno de los dos estamentos (administrativo o académico) dependiendo del contrato que presente mayor permanencia con la institución, dado por el contrato que con-

tenga mayor número de horas contratadas por la institución. Por ejemplo:

- Si un/a mismo/a funcionario/a presenta para un mismo mes, Contrato Administrativo por 44Hrs. y Contrato Académico por menos horas (jornada parcial), se contabilizará en el Estamento Administrativo, ya que la mayor cantidad de horas está asociada a dicho contrato.

En lo que respecto de la **Calidad**, este término en la UBB está asociado al tipo de contrato que mantienen los funcionarios/as con la institución, siendo en este caso de Planta y/o Contrata. En el caso de que un/a funcionario/a tenga más de un tipo de contratación (ambos), para un mismo periodo, será contabilizado en la calidad que presente el mayor grado de continuidad con la institución.

Respecto de la Planta de los/as funcionarios/as de la institución, esta está asociada al estamento al cual pertenece el/la funcionario/a. De acuerdo a ello, estos se clasifican en una de las 6 plantas, las que se detallan en el cuadro siguiente:

Estamento Académico	Estamento Administrativo
Planta:	Planta:
<ul style="list-style-type: none"> • Académica 	<ul style="list-style-type: none"> • Directiva (jefaturas) ⁽¹⁾ • Profesional • Salud ⁽²⁾ • Técnica • Administrativa

*Eventualmente se pueden aplicar subdivisiones a las plantas, solo para estudios específicos.

⁽¹⁾Directivos/Jefaturas (Excluye académicos en cargos directivos de la estructura universitaria).

⁽²⁾Salud (Incluye profesionales ley N°15076, Médicos Cirujanos y Cirujanos Dentistas).

En cuanto a la **adscripción** de los/as académicos/as, ésta corresponde a los Departamentos Académicos (28 a la fecha 03-2020), en función del que está adscrito su contrato, y a su vez, al departamento del contrato que represente la mayor cantidad de horas contratadas (cuando un/a académico/a presta servicios en más de un Departamento Académico).

Sobre los/as académicos/as que se encuentran realizando temporalmente labores directivas en cargos administrativos del **gobierno universitario**,

éstos/as son contabilizados/as en el Estamento Académico, debido a que se prioriza la condición de ingreso o naturaleza vinculante con la institución (se debe tener presente que los cargos para estos/as funcionarios/as son transitorios).

Para efectos de la dotación académica institucional, solo se contabilizan los contratos pertenecientes al estamento académico. Este no incluye a los/as funcionarios/as administrativos/as que realizan labores docentes, ya sea a través de contrato a honorarios y/o contrato jornada parcial a

contrata. Los/as funcionarios/as administrativos/as que realizan labores académicas, ya sea por la vía de un contrato de jornada parcial, a contrata, o, contrato honorarios, para los efectos estadísticos permanecerán en el estamento administrativo.

Por otro lado, la JCE (Jornada Completa Equivalente) Institucional, es una forma de cálculo de todas las horas contratadas del estamento académico con vínculo permanente con la institución, es decir, que sus respectivos contratos correspondan a la calidad de planta y/o contrata, y que pertenezcan al estamento académico. La JCE institucional está dada por:

$$(\sum \text{Hrs. Académicas Contratadas} / 44) * 100$$

En cuanto a las contrataciones en ambas sedes, para efectos estadísticos y con la finalidad de evitar duplicidad en su contabilización, estos serán asignados a la sede en donde esté el contrato con mayor número de horas. En el caso de tener igual número de horas, el/la funcionario/a se contabilizará según la sede del contrato de mayor continuidad o indefinido (calidad de planta).

En el caso que según lo descrito en el punto anterior, no sea posible individualizar en qué sede debe contabilizar el/la funcionario/a, se registrará en

la sede que indique o contenga el número interno superior de contrato y versión que le asigna el sistema de personal a cada contrato vigente con la institución.

En lo que respecta a la Jerarquía Académica, se debe señalar que, son jerarquizables todos/as los/as funcionarios/as que cuenten con contrato “Académico”, de calidad “Planta y/o Contrata” y corresponda a una jornada de tipo “Jornada Completa (44Hrs.) o Media Jornada (22Hrs.)” y que estén adscritos/as a uno de los departamentos académicos dependientes de las facultades. El índice de jerarquización institucional (IDJ) está dado por:

$$(\text{N}^\circ \text{ Académicos Jerarquizados} / \text{N}^\circ \text{ Académicos Jerarquizables}) * 100$$

Existen contrataciones académicas, que no son jerarquizables (No Aplica), esto está relacionado directamente con la dependencia, es decir, son contrataciones con Unidades dependientes de la Vicerrectoría Académica, pero, que no corresponden a Departamentos Académicos (a la fecha 05/2020).

En cuanto al Título y/o Grados del personal institucional, estos se clasifican según la estructura entregada por SIES (Servicio de Información

de Educación Superior), dado que es la forma de informar al Ministerio de Educación, y está dada por la siguiente nómina y en el mismo orden jerárquico:

- (1) Doctorado
- (2) Magíster
- (3) Especialidad Médica u Odontológica
- (4) Título profesional
- (5) Licenciatura
- (6) Título Técnico de Nivel Superior
- (7) Título Técnico de Nivel Medio
- (8) Licencia de Enseñanza Media
- (9) Sin información

PRIMERA PARTE: POBLACIÓN ESTUDIANTIL



POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Para el análisis de estadísticas institucionales de la población estudiantil, se considera la base de datos de la matrícula unificada, vigente al 30.04 de cada año, de acuerdo a los plazos que indica el SIES (Servicio de Información de Educación Superior). En el caso de postgrado, se considera corte de información al 31 de diciembre.

En perspectiva de género, analizar la participación estudiantil, es clave para la comprensión de los procesos que las instituciones desarrollan en términos de cantidad de mujeres que ingresan, y en aspectos simbólicos de la matrícula de mujeres. La educación superior, se constituye como un espacio inclusivo (inicialmente exclusivo para varones) (Verea, 2017), pero sin duda que en la actualidad, en términos proporcionales y de participación, se ha ido transformando. Sin embargo, analizar desde las estadísticas e indicadores, cuál o cuáles son las características de la incorporación de mujeres, sin duda, contribuye a identificar desafíos para la igualdad y equidad de género.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN

Se analiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior, a través de la indagación en la participación de mujeres y hombres en la población estudiantil, de las distintas Unidades académicas, y mediante un análisis acerca de la feminización y masculinización de las carreras de pregrado.

PARTICIPACIÓN EN EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

De acuerdo a las estadísticas iberoamericanas, la educación superior ha sufrido un proceso de feminización en la matrícula estudiantil, al año 2007 la matrícula femenina alcanza un 50% en el total de los países (Buquet, Cooper & Rodríguez, 2010). De acuerdo a la información del SIES, la matrícula chilena de pregrado al año 2010 alcanza un total de 938.258 estudiantes, de quienes el 50,99% corresponde a mujeres, y el 49,01% a hombres. Al año 2019, el total de estudiantes de pregrado, alcanza a un total de 1.194.311, de quienes, donde el 52,97% de dicha matrícula corresponde a mujeres y el 47,03% a hombres (SIES, 2019).

En el caso de la Universidad del Bío-Bío, si se efectúa la misma distinción temporal, se observa que en el año 2010, el total de estudiantes matriculados/as corresponde a 10.284, de quienes el 44,69% corresponde a mujeres, y el 55,31% a hombres. Al año 2019, la matrícula total alcanza un total de 11.639 estudiantes, de quienes el 42,7% corresponde a mujeres y el 57,3% a hombres.

Mujeres y hombres en el total de la matrícula de pregrado diurno, comparación 2010 y 2019

Sexo	2010		2019	
	N°	%	N°	%
Hombre	5.688	55,31%	6.666	57,3%
Mujer	4.569	44,69%	4.973	42,7%
Total UBB	10.284	100%	11.639	100,00%

Fuente: VRA/DARCA

* Corte de información al 30 de abril.

Esta información, muestra que en la Universidad del Bío-Bío, a medida que aumenta la matrícula, lo hace principalmente en la cantidad de hombres, fenómeno que se relaciona con la feminización y masculinización de las carreras y programas de pregrado diurno.

FEMINIZACIÓN

La feminización de las carreras y los estudios en educación superior, dan cuenta de un comportamiento colectivo de los/as estudiantes al momento de elegir qué estudiar, y que tiene diferentes explicaciones, por ejemplo, se relaciona con los procesos de masificación de la educación superior y/o por las futuras posibilidades en cuanto a los mercados laborales. Sin embargo, al detenerse en las carreras específicas y disciplinas, se visualizan estereotipos de género y resistencias culturales al momento de la elección. La literatura señala que las carreras típicamente femeninas, serían la extensión de la labor doméstica en las carreras y el mundo del trabajo (Tejuca, 2020).

La feminización en la matrícula, expresa el nivel de participación de mujeres en carreras socialmente consideradas como masculinas, y para calcular cuáles son dichas carreras, se considera aquellas que cuentan con el 60% o más de la participación de hombres (Buquet, Cooper & Rodríguez, 2010).

Los resultados en la Universidad del Bío-Bío, comparando los años 2010 y 2019, muestran la siguiente participación, en porcentaje, de las mujeres en carreras masculinas:

Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras de pregrado diurno masculinizadas en relación con la matrícula total de la carrera

Carrera	2010	2019
Sede Concepción		
Ingeniería en Construcción	21,8%	27,2%
Bachillerato en Ciencias	38,6%	43,5%
Ingeniería Civil Industrial	32,3%	36,8%
Ingeniería Civil	23,9%	30,4%
Ingeniería Civil en Industrias de la Madera	27,6%	21,7%
Ingeniería Civil Mecánica	2,6%	7,1%
Ingeniería Civil en Informática	15,8%	9,8%
Ingeniería Civil en Automatización	4,2%	6,6%
Ingeniería Civil Eléctrica		6,0%
Ingeniería de Ejecución en Electricidad	3,1%	2,7%
Ingeniería de Ejecución en Mecánica	2,1%	4,1%
Ingeniería de Ejecución en Electrónica	2,6%	4,5%
Ingeniería de Ejec. en Computación e Informática	11,0%	7,7%

Sede Chillán		
Ingeniería Civil en Informática (Ch.)	19,0%	13,0%
Pedagogía en Educación Física	32,5%	28,4%

Fuente: VRA/DARCA

* Corte de información al 30 de abril.

Este resultado, muestra que las carreras masculinas, son principalmente aquellas de la sede Concepción, de área de ingeniería, y en la sede Chillán, se encuentran dos carreras, una de ellas es Ingeniería Civil Informática y Pedagogía en Educación Física. Al presentar el dato comparado en los años, se observa que los cambios en cuanto a la feminización en carreras masculinas, no logran alcanzar la paridad de género, mostrándose en algunas carreras en particular, que esta característica se ha agudizado. El caso donde se visualiza mayor avance en la participación de mujeres, es en Bachillerato en Ciencias de la sede Concepción, pasando a ser una carrera que estaría dentro de los márgenes de paridad en el año 2019. Asimismo, Ingeniería en Construcción, Ingeniería Civil Industrial e Ingeniería Civil, son carreras que también muestran un aumento en el porcentaje de mujeres que se han matriculado. Sin embargo, para el resto de las carreras, la participación de mujeres es muy escasa, siendo

el caso de Ingeniería Ejecución en Electricidad la más compleja dado que solo un 2,7% de la población estudiantil es mujer, siendo incluso menor que 2010.

MASCULINIZACIÓN

La masculinización, dice relación con los antecedentes acerca de los hombres matriculados en carreras consideradas social y culturalmente como femeninas. Desde el análisis de género, esta información cobra relevancia, ya que se relaciona directamente con la división sexual del trabajo, y en este caso, los datos se relacionan sobre aquellos estudiantes hombres que se han matriculado en espacios de formación académica altamente estereotipados, asociados principalmente a la enseñanza y los cuidados de personas (Flores & Jiménez, 2017).

La masculinización en la matrícula, expresa el nivel de participación de hombres en carreras socialmente consideradas como femeninas, y para calcular cuáles son dichas carreras, se considera aquellas que cuentan con el 60% o más de la participación de mujeres (Buquet, Cooper & Rodríguez, 2010).

Los resultados en la Universidad del Bío-Bío, comparando los años 2010 y 2019, muestran la siguiente participación, en porcentaje, de los hombres en carreras femeninas:

Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas, en relación a la matrícula total de la carrera

Carrera	2010	2019
Sede Concepción		
Trabajo Social	16,0%	27,5%
Contador Público y Auditor	36,3%	43,2%
Sede Chillán		
Ingeniería en Alimentos	26,7%	41,8%
Enfermería	24,9%	25,1%
Nutrición y Dietética	13,2%	14,8%
Fonoaudiología	25,0%	13,3%
Trabajo Social (Ch.)	20,3%	22,9%
Psicología	39,9%	33,3%
Bachillerato en Ciencias (Ch.)	25,0%	33,8%

Pedagogía en Castellano y Comunicación	26,4%	25,9%
Pedagogía en Ciencias Naturales	26,5%	47,9%
Pedagogía en Inglés	33,5%	33,5%
Pedagogía en Educación Parvularia	0,0%	0,0%
Pedagogía en Educación General Básica	21,9%	20,1%
Pedagogía en Educación Básica con Especialidad	29,7%	

Fuente: VRA/DARCA

* Corte de información al 30 de abril.

Se puede observar, que las carreras femeninas, dado que hay sobre el 60% de mujeres, corresponden principalmente a carreras de la sede Chillán, y tal como se plantea desde los estereotipos de género, son principalmente en las carreras de pedagogía, trabajo social de ambas sedes, carreras asociadas al área de la salud, y Contador Público y Auditor en la sede Concepción, en este último caso, al comparar los años 2010 y 2019, se observa un cambio que ha ido apuntando hacia un mayor porcentaje de hombres matriculados, situación similar ocurre con la carrera Pedagogía en Ciencias Naturales, que también muestra una mayor cantidad de hombres, ubicándose en el año 2019 dentro de los rangos de paridad de género. Por el contrario, en el caso, por ejemplo, de Peda-

gogía en educación Parvularia, se observa que no hay hombres en dicha carrera, y es un comportamiento que se repite con el paso de los años.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN

El análisis de la información acerca de la participación de mujeres y hombres en cada nivel educativo, carrera, facultad y área del conocimiento, se relaciona con las diferencias históricas relacionadas al acceso a la educación superior, las cuales, en la historia reciente, muestra a las Universidades como un espacio inclusivo para todos

y todas, sin embargo, es importante reconocer que ello está marcado por procesos en los cuales el acceso de las mujeres ha estado más marcado por dificultades, por tanto, los debates y luchas de las mujeres, han sido claves para esta apertura, iniciando con discusiones sobre la igualdad (Palomar, 2017), y actualmente, equidad e inclusión. De

otra manera, cabe señalar que, se estudia este tipo de fenómenos en las Universidades, dada la “sólida y férrea estructura” que conlleva este espacio educativo, el cual, se constituye como un “mundo cultural” lleno de simbolismos, modelos y estereotipos de género (Flores & Jiménez, 2017).

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO

Porcentaje de mujeres y hombres por cada nivel de estudios, comparación años 2010 y 2019

		2010					2019				
		Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
		N°	%	N°	%		N°	%	N°	%	
Pregrado	Diurno	4654	44,4%	5820	55,6%	10474	4973	42,7%	6666	57,3%	11639
	Vespertino	339	39,2%	526	60,8%	865	238	39,7%	362	60,3%	600
Postgrado	Doctorado	11	39,3%	17	60,7%	28	41	45,6%	49	54,4%	90
	Magíster	382	56,3%	297	43,7%	679	210	52,0%	194	48,0%	404
Total UBB		5386	44,7%	6660	55,3%	12046	5462	42,9%	7271	57,1%	12733

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 30 de abril en el caso de pregrado y 31 de diciembre para postgrado

Esta información, muestra los datos de estudiantes en todos los niveles educativos que se desarrollan en la institución, y la comparación entre los años 2010 y 2019, permite visualizar la existencia de variaciones significativas en la población estudiantil. Se espera que las proporciones sean iguales para estar frente a una distribución equitativa.

Los resultados, dan cuenta de diferentes elementos institucionales. Primero, la predominancia de la matrícula total de estudiantes de pregrado diurno, donde se concentra la gran mayoría de la población estudiantil. Tanto en los años 2010 y 2019, la distribución se encuentra dentro de los rangos considerados como mixtos, siendo mayor el porcentaje de hombres en ambos periodos, sin presentar cambios que favorezcan la matrícula de mujeres, pese a que el número total de estudiantes aumenta en 1165 personas, lo cual, puede estar relacionado con la última admisión de una carrera de Pedagogía¹ en el año 2013 y la apertura de dos Ingenierías² en el año 2013, las cuales, tienen matrículas predominantemente masculinas.

El pregrado diurno vespertino, muestra una baja en su matrícula, pasando de 865 estudiantes en 2010 a 600 estudiantes en 2019, en ambos periodos, la población estudiantil muestra distribuciones que indican que la matrícula es masculinizada.

En cuanto al postgrado, se observa que, la matrícula de doctorado ha aumentado de manera significativa en la institución, dando cuenta de la complejización de ésta, pasando de 28 estudiantes en 2010 a 90 en 2019. Esta población, en el año 2010, muestra una distribución que la considera como masculinizada, sin embargo, al año 2019, la situación cambia, aumentando considerablemente la matrícula de mujeres, y presentando distribuciones que muestran esta población estudiantil, como mixta.

En relación a la matrícula de magister, se observa que ha disminuido considerablemente la cantidad total de estudiantes matriculados/as, pasando de 679 estudiantes en 2010 a 404 en 2019. Sin embargo, en ambos periodos se visualiza una distribución mixta en la población estudiantil,

¹Pedagogía Básica con Especialidad, era una carrera que contaba con el 70% de matrícula de mujeres al ingresar al Universidad, esta carrera tuvo su último proceso de admisión en el año 2013.

²Ingeniería Civil Química e Ingeniería Civil Eléctrica, se abren en el año 2013, y en la actualidad, el 53,6% de estudiantes de ICQ y el 94% de ICE son hombres.

mostrando en ambos años, un mayor porcentaje de mujeres.

Al considerar tanto la matrícula de magister como de doctorado, se observa que en el año 2010, esta corresponde a un total de 707 estudiantes y en 2019, a un total de 494 estudiantes. La distribución por sexo del total de estudiantes de postgrado, muestra que en el año 2010, el 55,59% corresponde a mujeres y el 44,41% a hombres, distribución que para el año 2019, muestra que, el 50,81% son mujeres y el 49,19% son hombres. A nivel nacional, de acuerdo a la información de SIES (2019), en el año 2010 la población total de postgrado alcanza 33.398 estudiantes, de los/

as cuales el 47,33% son mujeres y el 52,67% hombres; en el año 2019 la población total en postgrado alcanza 48.396 estudiantes, de los/as cuales, el 49,62% son mujeres y el 50,38%. En consecuencia, puede señalarse dos aspectos comparativos a nivel nacional y propio de la institución, por una parte, que a nivel nacional aumenta la población estudiantil de postgrado, a diferencia de la Universidad del Bío-Bío que disminuye su población total, y por otro lado, que, en ambos casos se está frente a una población mixta, donde a nivel nacional es mayor el porcentaje de hombres (en los dos periodos), y en la UBB, el porcentaje mayor de la matrícula de postgrado, es de mujeres en ambos periodos.

DISTRIBUCIÓN POR FACULTAD

Porcentaje de mujeres y hombres de pregrado diurno por Facultad, comparación años 2010 y 2019

Pregrado Diurno por Facultad	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Arquitectura, Construcción y Diseño	552	37,2%	932	62,8%	1484	701	44,6%	869	55,4%	1570
Ciencias	157	51,0%	151	49,0%	308	207	50,9%	200	49,1%	407

Ciencias de la Salud y de los Alimentos	844	77,4%	246	22,6%	1090	862	78,9%	230	21,1%	1092
Ciencias Empresariales	878	39,3%	1358	60,7%	2236	836	34,5%	1584	65,5%	2420
Educación y Humanidades	1838	66,4%	929	33,6%	2767	1635	65,6%	858	34,4%	2493
Ingeniería	385	14,9%	2204	85,1%	2589	732	20,0%	2925	80,0%	3657
Total	4654	44,4%	5820	55,6%	10474	4973	42,7%	6666	57,3%	11639

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 30 de abril

Al visualizar por Facultad, se destaca que, FAR-CODI presenta un importante cambio en la distribución porcentual de hombres y mujeres, ya que, de la mano con el aumento de la matrícula de un periodo a otro, se muestra también, el aumento en la población de mujeres, pasando de ser una Facultad masculinizada, a una Facultad con proporciones que permiten considerarla como mixta.

La F. Ciencias muestra también un importante aumento de la matrícula total, y en ambos periodos, se presenta como una Facultad con una distribución mixta, siendo la única que tiene una población estudiantil con proporciones igualitarias. En el caso de FACSA, se observa que se mantiene la

cantidad y proporción de estudiantes en ambos periodos. La distribución porcentual, la presenta como una Facultad altamente feminizada. Por otro lado, la FACE también muestra un aumento en su matrícula total, y en ambos periodos, se muestra con una distribución favorable a los hombres, acentuándose en el año 2019.

La FEH es la única que presenta una baja en la matrícula total de estudiantes al comparar ambos periodos, pese a ello, la distribución porcentual entre hombres y mujeres se mantiene, teniendo mayor matrícula de mujeres, donde, dadas las proporciones, sería una facultad con predominancia femenina.

Finalmente, la F. Ingeniería es la que muestra el mayor aumento en la población estudiantil entre ambos periodos (más de mil estudiantes), y se muestra como la Facultad con mayor presencia masculina de la institución, pese a que la pobla-

ción de mujeres ha aumentado de manera muy significativa, pasando de 385 mujeres en 2010 a 732 en 2019, pese a ello, solo constituyen el 20% de esta Facultad.

Porcentaje de mujeres y hombres, por carrera, comparación años 2010 y 2019

CARRERA	2010		2019	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
	%	%	%	%
Arquitectura	42,6%	57,4%	51,1%	48,9%
Construcción Civil	0,0%	100,0%		
Diseño Industrial	46,9%	53,1%	55,0%	45,0%
Ingeniería en Construcción	22,4%	77,6%	27,2%	72,8%
Trabajo Social	83,7%	16,3%	72,5%	27,5%
Bachillerato en Ciencias	38,5%	61,5%	43,5%	56,5%
Ingeniería Estadística	52,5%	47,5%	49,0%	51,0%
Ingeniería Civil Química			46,4%	53,6%
Ingeniería Civil Industrial	32,0%	68,0%	36,8%	63,2%
Ingeniería Civil	24,1%	75,9%	30,4%	69,6%
Ingeniería Civil en Industrias de la Madera	27,6%	72,4%	21,7%	78,3%
Ingeniería Civil en Industrias Forestales	0,0%	100,0%		
Ingeniería Civil Mecánica	2,6%	97,4%	7,1%	92,9%

Ingeniería Civil en Informática	15,7%	84,3%	9,8%	90,2%
Ingeniería Civil en Automatización	4,2%	95,8%	6,6%	93,4%
Ingeniería Civil Eléctrica			6,0%	94,0%
Ingeniería de Ejecución en Electricidad	3,1%	96,9%	2,7%	97,3%
Ingeniería de Ejecución en Maderas	14,3%	85,7%		
Ingeniería de Ejecución en Mecánica	2,1%	97,9%	4,1%	95,9%
Ingeniería de Ejecución en Electrónica	2,5%	97,5%	4,5%	95,5%
Ingeniería de Ejec. en Computación e Informática	11,2%	88,8%	7,7%	92,3%
Contador Público y Auditor	63,4%	36,6%	56,8%	43,2%
Contador Auditor	50,0%	50,0%		
Ingeniería Comercial	56,9%	43,1%	51,9%	48,1%
Total Pregrado Diurno Sede Concepción	29,5%	70,5%	29,6%	70,4%
Ingeniería en Alimentos	72,0%	28,0%	58,2%	41,8%
Enfermería	75,1%	24,9%	74,9%	25,1%
Nutrición y Dietética	86,5%	13,5%	85,2%	14,8%
Fonoaudiología	75,0%	25,0%	86,7%	13,3%
Ingeniería de Ejec. en Computación e Informática (Ch.)	10,3%	89,7%		
Ingeniería Civil en Informática (Ch.)	18,7%	81,3%	13,0%	87,0%
Ingeniería Comercial (Ch.)	49,6%	50,4%	49,7%	50,3%
Contador Auditor (Ch.)	100,0%	0,0%		
Contador Público y Auditor (Ch.)	52,4%	47,6%	57,0%	43,0%
Diseño Gráfico	44,7%	55,3%	57,8%	42,2%
Trabajo Social (Ch.)	79,6%	20,4%	77,1%	22,9%

Psicología	60,3%	39,7%	66,7%	33,3%
Bachillerato en Ciencias (Ch.)	75,0%	25,0%	66,2%	33,8%
Ingeniería en Recursos Naturales			49,0%	51,0%
Pedagogía en Educación Física	32,5%	67,5%	28,4%	71,6%
Pedagogía en Castellano y Comunicación	73,0%	27,0%	74,1%	25,9%
Pedagogía en Ciencias Naturales	73,1%	26,9%	52,1%	47,9%
Pedagogía en Inglés	66,7%	33,3%	66,5%	33,5%
Pedagogía en Historia y Geografía	40,5%	59,5%	44,1%	55,9%
Pedagogía en Educación Parvularia	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Pedagogía en Educación General Básica	77,9%	22,1%	79,9%	20,1%
Pedagogía en Educ. Básica con Especialidad	70,3%	29,7%		
Pedagogía en Educación Matemática	52,9%	47,1%	48,6%	51,4%
Total Pregrado Diurno Sede Chillán	62,9%	37,1%	62,4%	37,6%
Total Pregrado Diurno UBB	44,4%	55,6%	42,7%	57,3%

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 30 de abril

Porcentaje de mujeres y hombres de pregrado vespertino por Facultad, comparación años 2010 y 2019

FACULTAD	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Ciencias Empresariales	298	55,0%	244	45,0%	542	220	58,2%	158	41,8%	378
Ingeniería	41	12,7%	282	87,3%	323	18	8,1%	204	91,9%	222
Total	339	39,2%	526	60,8%	865	238	39,7%	362	60,3%	600

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 30 de abril

En cuanto al pregrado vespertino, se visualiza que éste se desarrolla en las Facultades de Ciencias Empresariales e Ingeniería, donde, en ambos años, la proporción muestra que se está en el límite de lo que se podría considerar como mixto. Esta situación se da, debido a que, en la FACE, hay

una proporción de esa manera, sin embargo, en la Facultad de Ingeniería, se visualiza que la población estudiantil es predominantemente masculina, lo cual, no ha cambiado, sino que proporcionalmente se ha acentuado al año 2019.

Distribución por Facultad de acuerdo a matrículas de Doctorado, años 2010 y 2019

FACULTAD	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Arquitectura, Construcción y Diseño	9	47,4%	10	52,6%	19	11	39,3%	17	60,7%	28
Ciencias	-	-	-	-	-	4	19,0%	17	81,0%	21
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	-	-	-	-	-	10	62,5%	6	37,5%	16
Educación y Humanidades	-	-	-	-	-	9	69,2%	4	30,8%	13
Ingeniería	2	22,2%	7	77,8%	9	7	58,3%	5	41,7%	12
Total	11	39,3%	17	60,7%	28	41	45,6%	49	54,4%	90

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 31 de diciembre

Se observa que la matrícula de doctorado ha aumentado considerablemente, debido a que en 2019 se visualizan los programas de la Facultad de Ciencias, FACSA y FEH, puesto que al año 2010, solo se contaba con los doctorados de FARCODI y F. Ingeniería. Es por esto, que para la matrícula del año 2019, la proporción entre hombres y mujeres es mixta.

En cuanto a la distribución por Facultad, se observa que, en FARCODI, aumenta la cantidad de estudiantes de doctorado, sin embargo, la matrícula de mujeres disminuye, pasando de ser un grupo de estudiantes mixto en 2010 a un grupo de estudiantes principalmente masculino.

La Facultad de Ciencias, se visualiza como que tiene el mayor porcentaje de hombres, por tanto es la que se presenta como predominantemente masculina, a diferencia, de la FACSA y FEH, que son principalmente femeninas, de acuerdo a su distribución.

Se debe destacar, que la Facultad de Ingeniería, es la única que tiene una población de estudiantes de doctorado mixta, mostrando un importante cambio que favorece a las mujeres, en relación al año 2010, periodo en el que tenía una proporción que la presentaba como masculina.

Distribución por Facultad de acuerdo a matrículas de Magister, años 2010 y 2019

FACULTAD	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Arquitectura, Construcción y Diseño	34	37,8%	56	62,2%	90	32	52,5%	29	47,5%	61
Ciencias	36	47,4%	40	52,6%	76	26	42,6%	35	57,4%	61
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	62	74,7%	21	25,3%	83	48	71,6%	19	28,4%	67
Ciencias Empresariales	29	30,2%	67	69,8%	96	42	38,9%	66	61,1%	108
Educación y Humanidades	208	70,0%	89	30,0%	297	49	65,3%	26	34,7%	75
Ingeniería	13	35,1%	24	64,9%	37	13	40,6%	19	59,4%	32
Total	382	56,3%	297	43,7%	679	210	52,0%	194	48,0%	404

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 31 de diciembre

En cuanto a la distribución por Facultad de la matrícula de magister, se observa que, en general, en ambos años la población es mixta. Al detenerse en cada una de las Facultades, se observan cambios en la población de FARCODI, la que en el año 2010 presentaba una población cuya distribución la calificaría como masculina, lo cual cambia al año 2019, teniendo una matrícula de magister mixta. Esta misma situación ocurre en la Facultad de Ingeniería, la que muestra un cambio en la proporción de estudiantes durante am-

bos periodos comparados, pasando de ser masculina en 2010 a mixta en 2019.

Por otro lado, se observa que la población de estudiantes de magister de la FACSA y FEH, tienen una población principalmente femenina durante los dos periodos comparados, mientras que la FACE, en ambos periodos se muestra como una Facultad con una matrícula de magister principalmente masculina. Solo la F. Ciencias se visualiza en los dos periodos con una matrícula mixta.

DISTRIBUCIÓN POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO

Distribución por áreas del conocimiento, en matrículas de pregrado diurno, años 2010 y 2019

ÁREA DEL CONOCIMIENTO SIES	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Administración y Comercio	741	56,4%	572	43,6%	1313	730	53,3%	639	46,7%	1369
Arte y Arquitectura	318	43,2%	418	56,8%	736	437	52,9%	389	47,1%	826
Ciencias Básicas	95	50,0%	95	50,0%	190	89	53,6%	77	46,4%	166
Ciencias Sociales	477	74,8%	161	25,2%	638	554	71,5%	221	28,5%	775
Educación	1361	63,9%	768	36,1%	2129	1081	62,9%	637	37,1%	1718
Salud	692	78,7%	187	21,3%	879	784	81,8%	174	18,2%	958

Tecnología	970	21,1%	3619	78,9%	4589	1298	22,3%	4529	77,7%	5827
Total	4654	44%	5820	56%	10474	4973	43%	6666	57%	11639

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 30 de abril

Al observar la matrícula de pregrado de acuerdo a las áreas del conocimiento SIES, se visualiza que el área de tecnología concentra la mayor cantidad de estudiantes en ambos periodos, constituyendo el 43,81% del total de la matrícula del año 2010 y el 50,06% del total de la matrícula en el año 2019. Esta área es predominantemente masculina, lo que permite explicar las razones las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en la Facultad de Ingeniería, como en la FACE (informática está dentro de esta área).

Por otro lado, se encuentra el área de educación, que constituye el 20,33% y 14,76% del total de la matrícula de los años 2010 y 2019 respectivamente. En este caso, se compone de población predominantemente femenina, al igual que el área de la salud, que constituye el 8,39% y 8,23% del total de la matrícula de los años 2010 y 2019 respectivamente. En este grupo, también se encuentra el área de las ciencias sociales, como un área feminizada en la Universidad, su matrícula total, corresponde al 6,09% y 6,66% para 2010 y 2019.

Finalmente, las áreas que muestran distribuciones mixtas, las constituyen administración y comercio, arte y arquitectura y ciencias básicas, siendo la más cercana al equilibrio igualitario, las ciencias básicas en 2010. Para el periodo 2019, todas estas áreas consideradas como mixtas o paritarias, muestran porcentajes mayores en la población de mujeres.

De acuerdo al enfoque de género, se confirma el sesgo en las áreas del conocimiento, puesto que, las áreas de ciencias sociales, salud y educación, tradicionalmente han sido femeninas, y en términos de la población total universitaria, estas áreas no superan el 30%. Por otro lado, el área de tecnología, ha sido un área tradicionalmente masculina, pues considera principalmente las ingenierías, las cuales constituyen una densidad importante de la población estudiantil, tanto en porcentaje (la mitad del cuerpo estudiantil) y cantidad.

Distribución por áreas del conocimiento, en matrículas de pregrado vespertino, años 2010 y 2019

ÁREA DEL CONOCIMIENTO SIES	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Administración y Comercio	295	56,5%	227	43,5%	522	220	58,2%	158	41,8%	378
Tecnología	44	12,8%	299	87,2%	343	18	8,1%	204	91,9%	222
Total	339	39,2%	526	60,8%	865	238	39,7%	362	60,3%	600

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 30 de abril

Se visualiza que, los/as estudiantes de pregrado en modalidad vespertino, han disminuido en cuanto a la cantidad total al comparar ambos periodos, observándose también, que se mantienen las mismas áreas del conocimiento como ofertadas desde la institución para este grupo de estudiantes.

En términos porcentuales, la matrícula del área de administración y comercio, mantiene sus proporciones que la dejan como un área mixta al interior de la Universidad, mientras que el área de tecnología, se observa como un área principalmente masculina, lo cual se acentúa durante el 2019, con un porcentaje de hombres que llega al 91,9%.

Distribución por áreas del conocimiento, en matrículas de doctorado, años 2010 y 2019

ÁREA DEL CONOCIMIENTO SIES	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Arte y Arquitectura	9	47,4%	10	52,6%	15	11	39,3%	17	60,7%	28
Ciencias Básicas						4	19,0%	17	81,0%	21
Educación						9	69,2%	4	30,8%	13
Tecnología	2	22,2%	7	77,8%	9	17	60,7%	11	39,3%	28
Total	11	39,3%	17	60,7%	28	41	45,6%	49	54,4%	90

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 31 de diciembre

Se observa que, inicialmente (2010) las áreas del conocimiento en las que se concentran los doctorados de la Universidad del Bío-Bío, estaban en arte y arquitectura y tecnología, donde la primera se presenta como un área mixta y la segunda como un área masculina. Sin embargo, al año 2019, es posible visualizar que la institución ha ampliado sus áreas, sumándose ciencias básicas y educación. Para este periodo, cabe destacar que se presenta un cambio importante en las áreas iniciales, partiendo por arte y arquitectura

que pasa a constituirse como masculina, y destacándose el área de tecnología, puesto que aumenta considerablemente la cantidad de estudiantes y al mismo tiempo, pasa a ser un área femenina, siendo esta población estudiantil, la única que muestra estas características en la institución. Por otro lado, las áreas que se visualizan en 2019 como ciencias básicas y educación, muestran que, la primera es altamente masculina, y la segunda femenina.

Distribución por áreas del conocimiento, en matrículas de magíster, años 2010 y 2019

ÁREA DEL CONOCIMIENTO SIES	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Administración y Comercio	23	28,8%	57	71,3%	80	38	50,0%	38	50,0%	76
Arte y Arquitectura	26	42,6%	35	57,4%	61	32	55,2%	26	44,8%	58
Ciencias Básicas	8	22,9%	27	77,1%	35	20	37,0%	34	63,0%	54
Ciencias Sociales	79	76,7%	24	23,3%	103	7	53,8%	6	46,2%	13
Educación	158	66,1%	81	33,9%	239	48	69,6%	21	30,4%	69
Salud	53	85,5%	9	14,5%	62	41	70,7%	17	29,3%	58
Tecnología	35	35,4%	64	64,6%	99	24	31,6%	52	68,4%	76
Total	382	56,3%	297	43,7%	679	210	52,0%	194	48,0%	404

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información al 31 de diciembre

En el caso de las áreas del conocimiento en las matrículas de magíster de la institución, se observa que, la matrícula total ha disminuido, mientras que las proporciones han ido variando. En el caso de administración y comercio, se observa que se mantiene similar el número total de matriculados/as, sin embargo, las proporciones del año 2019 muestran paridad en la matrícula, a diferen-

cia del 2010 que la presenta como masculina. En el caso de arte y arquitectura, se observa que, se mantiene como un área mixta en ambos años comparativos.

En el caso de ciencias básicas y tecnología, en ambos periodos comparados muestran que las proporciones las dejan dentro de las áreas mascu-

linas. En el caso de ciencias sociales, se observa que, inicialmente es un área femenina, sin embargo, al año 2019 se presenta con proporciones mixtas, esta área es una de las que presenta la baja de matrícula más importante en magister (pasando de 103 estudiantes en 2010 a 13 en 2019).

Finalmente, las áreas de salud y educación son las que muestran mayor proporción de estudiantes que son mujeres, dejándolas dentro de las áreas mayormente femeninas (en ambos periodos), al igual que en el resto de niveles educativos de la institución.

DESEMPEÑO ACADÉMICO

El desempeño académico, medido en esta oportunidad, a través de la proporción de hombres y mujeres en promedios altos, y los/as egresados/as o titulados/as oportunos, se muestran como indicadores que para el sistema universitario son claves, puesto que darían cuenta de las trayectorias académicas, y el éxito de éstas tanto para hombres como para mujeres.

En condiciones de igualdad, se espera que los resultados sean semejantes, sin embargo, se plantean hipótesis que apuntarían a que las mujeres son más disciplinadas que los hombres, por lo

que tendrían un mejor rendimiento académico, lo cual, debiera reflejarse en la conclusión de los estudios, ante lo cual, también se plantea como hipótesis, que, pese a que las mujeres tienen mejor rendimiento, esto no se ve reflejado en la posibilidad de terminar en el tiempo que corresponde su trayectoria académica (Buquet, Cooper & Rodríguez, 2010).

Participación de mujeres y hombres en los promedios altos (en los diferentes tramos de puntaje)

Año	Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%
2010	1770	38,8%	1139	20,0%
2019	1579	33,7%	1194	19,1%

Fuente: VRA/DARCA

*Para el año 2010 se consideran ambos semestres. En el caso del año académico 2019, sólo se considera el primer semestre por estar pendiente el período de corrección de calificaciones.

Para calcular este indicador, se considera en los periodos de comparación, los promedios más altos por sexo, de acuerdo al percentil 75, considerando la totalidad del cuerpo estudiantil. Tal como se señala en la hipótesis de Buquet, Cooper & Rodríguez, el desempeño de hombres y mujeres es diferente, y efectivamente, al considerar las notas de las mujeres, se observa que el 38,8% en 2010 y el 33,7% en 2019, logra situarse dentro de los promedios más altos, mientras que para el caso de los hombres, solo el 20% en 2010 y el 19,1% en 2019 se sitúa en dicho lugar. De todas maneras, se observa un aspecto relevante de destacar, el cual tiene que ver con la disminución del porcentaje de mujeres con el paso del tiempo (baja de un 38,8% a un 33,7%), situación que no ocurre con los hombres, quienes mantienen el mismo porcentaje de participación en los promedios más altos.

EFICIENCIA TERMINAL

A través de este indicador, se visualiza la proporción de hombres y mujeres que concluyen sus estudios, para lo cual se considera la titulación oportuna. Se espera que los porcentajes sean semejantes, lo que indicaría que tanto hombres como mujeres avanzan y finalizan su carrera de manera oportuna, la diferencia que pudiese existir,

reflejaría de manera muy general, aspectos de las trayectorias académicas.

Proporción de mujeres y hombres de acuerdo a su titulación oportuna, años 2010 y 2019

Año	Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%
2010	273	37,3%	164	15,6%
2019	426	46,4%	324	24,7%

Fuente: VRA/DARCA

*Corte de información a febrero del año siguiente

El indicador de estudiantes de pregrado de la Universidad del Bío-Bío, muestra que, las mujeres concluyen sus estudios de manera más oportuna que los hombres. Se observa que este dato ha mejorado entre los años 2010 al 2019, puesto que en el primer periodo, los porcentajes ambos sexos son menores al año 2019, no obstante, se mantiene la tendencia de que las mujeres son más eficientes que los hombres para concluir sus estudios, para el año 2019, el porcentaje de mujeres alcanza el 46,4% a diferencia de los hombres que alcanza el 24,7%.

EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

ASIGNACIÓN DE BECAS

Este indicador, busca dar cuenta acerca las posibilidades de las mujeres y hombres para continuar estudios, considerando que, al tener una beca, las circunstancias para ello serían favorables. De

acuerdo a la información institucional, se presenta la asignación de becas, de acuerdo a los niveles de pregrado y postgrado.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en pregrado diurno, año 2019

Pregrado Diurno	Mujer	Hombre	Total general
Con Beneficio ^(*)	4.753	6.242	10.995
Total Matrícula	4.973	6.666	11.639
% Con Beneficio	95,6%	93,6%	

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

Se visualiza que, en la Universidad del Bío-Bío, el 94,47% de la población estudiantil de pregrado cuenta con beneficios, información que al diferenciar por sexo, muestra que, del total de mujeres matriculadas, el 95,6% cuenta con

beneficios, y el 93,6% de los hombres, lo cual presenta un escenario favorable dentro de los diferentes elementos que se requieren para la continuidad de estudios.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en pregrado diurno, por Facultad, año 2019

Pregrado Diurno por Facultad	Con Beneficio				Matrícula 2019		
	Mujer		Hombre		Mujer	Hombre	Total
	Nº	%	Nº	%			
Arquitectura, Construcción y Diseño	647	92,3%	809	93,1%	701	869	1570
Ciencias	195	94,2%	182	91,0%	207	200	407
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	830	96,3%	220	95,7%	862	230	1092
Ciencias Empresariales	803	96,1%	1484	93,7%	836	1584	2420
Educación y Humanidades	1586	97,0%	828	96,5%	1635	858	2493
Ingeniería	692	94,5%	2719	93,0%	732	2925	3657
Total	4753	95,6%	6242	93,6%	4973	6666	11639

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

Al visualizar esta información por Facultad, se observa que, en todos los casos los porcentajes de mujeres y hombres con beneficios se encuentran por sobre el 90%, destacándose el mayor porcentaje en mujeres de la FEH, que alcanzan el 97%.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en pregrado vespertino, año 2019

Pregrado Vespertino	Mujer	Hombre	Total general
Con Beneficio	145	166	311
Total Matrícula	238	362	600
% Con Beneficio	60,9%	45,9%	

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

Se observa que, el 51,83% de la población estudiantil de pregrado vespertino cuenta con beneficios para estudiar, y al diferenciar por sexo, se visualiza que el 60,9% del total de mujeres cuenta con beneficios, mientras que el 45,9% se encuentra dentro de los grupos beneficiarios.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en pregrado vespertino, por Facultad, año 2019

PREGRADO VESPERTINO POR FACULTAD	Con Beneficio				Matrícula 2019		
	Mujer		Hombre		Mujer	Hombre	Total
	Nº	%	Nº	%			
Ciencias Empresariales	136	61,8%	67	42,4%	220	158	378
Ingeniería	9	50,0%	99	48,5%	18	204	222
Total	145	60,9%	166	45,9%	238	362	600

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

Al observar por Facultad, se muestra que, en el caso de la FACE, el 61,8% de las mujeres cursando estudios vespertinos, posee algún beneficio, mientras que en el caso de la F. Ingeniería, la mitad de las mujeres se encuentra dentro de los gru-

pos beneficiarios. En el caso de los hombres, en ambas Facultades, representan menos de la mitad del total de matriculados.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en magister, año 2019

Magíster	Mujer	Hombre	Total general
Con Beneficio	40	28	68
Total Matrícula	210	194	404
% Con Beneficio	19,0%	14,4%	

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

En este caso, se visualiza que los porcentajes de estudiantes que cuentan con beneficios para los estudios son menores, en términos generales, el 16,83% de toda la población que cursa magister,

cuenta con beneficios, mientras que al separar por sexo, se observa que el 19% de las mujeres y el 14,4% de los hombres que estudian magister cuentan con beneficios.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en magister, por Facultad, año 2019

MAGÍSTER POR FACULTAD	Con Beneficio				Matrícula 2019		
	Mujer		Hombre		Mujer	Hombre	Total
	Nº	%	Nº	%			
Arquitectura, Construcción y Diseño	2	6,3%	1	3,4%	32	29	61
Ciencias	6	23,1%	10	28,6%	26	35	61
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	8	16,7%	1	5,3%	48	19	67
Ciencias Empresariales	13	31,0%	6	9,1%	42	66	108
Educación y Humanidades	9	18,4%	6	23,1%	49	26	75
Ingeniería	2	15,4%	4	21,1%	13	19	32
Total	40	19,0%	28	14,4%	210	194	404

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

Al desagregar la información de los beneficios por Facultad, se observa que, la Facultad que cuenta con mayores porcentajes de mujeres beneficiadas, es la FACE, seguida de la F. Ciencias, mientras que, las mujeres de FARCODI son las

que cuentan con menos beneficios estudiantiles. En el caso de los hombres, la F. Ciencias es la que cuenta con mayor porcentaje de beneficiarios, mientras que, FARCODI es la que cuenta con el menor porcentaje.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en doctorado, año 2019

Doctorado	Mujer	Hombre	Total general
Con Beneficio	5	7	12
Total Matrícula	41	49	90
% Con Beneficio	12,2%	14,3%	

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

La población estudiantil de doctorado, es la que cuenta con el menor porcentaje de estudiantes con beneficios, alcanzando en total, solo el 13,3%, información que al diferenciar por sexo, muestra que el 12,2% de las mujeres y el 14,3% de los hombres se encuentra con algún tipo de beneficio para cursar estudios.

Porcentaje de mujeres y hombres que cuentan con beca en doctorado, por Facultad, año 2019

DOCTORADO POR FACULTAD	Con Beneficio				Matrícula 2019		
	Mujer		Hombre		Mujer	Hombre	Total
	Nº	%	Nº	%			
Arquitectura, Construcción y Diseño	1	9,1%	5	29,4%	11	17	28
Ciencias		0,0%		0,0%	4	17	21
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	3	30,0%		0,0%	10	6	16

Educación y Humanidades	1	11,1%	1	25,0%	9	4	13
Ingeniería		0,0%	1	20,0%	7	5	12
Total	5	12,2%	7	14,3%	41	49	90

Fuente: UFE/DDE/Sección de Cobranzas

*Corte de información de matrícula al 30 de abril

Al observar por Facultad, se identifica que la FACS es la que cuenta con mayor porcentaje de mujeres beneficiarias, seguida de la FEH y en tercer lugar FARCODI. En el caso de los hombres, en primer lugar se encuentra FARCODI, seguida de FEH y en tercer lugar, la F. Ingeniería.

consideradas como “desigualdad acumulada históricamente” lo que trae la consecuente discriminación-no necesariamente intencional- de que son objeto” (Buquet, 2011) las mujeres, donde se encuentran los aspectos socioeconómicos.

DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Dentro de los aspectos de equidad de género, se considera relevante poner atención en aquellas desigualdades históricas que se sostienen en el tiempo y que pueden incidir en la continuidad de estudios de hombres y mujeres, puesto que si bien, la matrícula en ciertas áreas del conocimiento se ha ido paulatinamente feminizando, se debe considerar desde una mirada amplia esta desigualdad, ya que existen otros obstáculos y desventajas

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES PERTENECIENTES A DISTINTOS NIVELES SOCIOECONÓMICOS EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Este indicador, muestra las oportunidades que tienen hombres y mujeres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos y su oportunidad de estudiar una carrera profesional (Buquet, Cooper, & Rodríguez, 2010). De acuerdo a la distribución por nivel socioeconómico registrado y visualizado en un marco temporal de los dos años que se han estado comparando (2010 y 2019), se

presentan los porcentajes de hombres y mujeres de pregrado de acuerdo a los quintiles de ingreso en Chile, tomando en cuenta que, los quintiles son una variable de ordenación de la distribución de

ingresos de las familias, en base al ingreso per cápita de los hogares, divididos en tramos de 20% cada uno, lo cual no necesariamente corresponde a una estratificación socioeconómica (INE, 2019).

Participación de mujeres y hombres de acuerdo a quintil socioeconómico, años 2010 y 2019

Quintil	2010					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%	
Q1+Q2	664	46,0%	779	54,0%	1443	641	45,8%	760	54,2%	1401
Q3	136	41,3%	193	58,7%	329	212	42,5%	287	57,5%	499
Q4	93	40,3%	138	59,7%	231	82	33,7%	161	66,3%	243
Q5	42	38,9%	66	61,1%	108	110	37,8%	181	62,2%	291

Fuente: VRAE/UFE

*Considera estudiantes de la admisión pregrado regular diurno

Se puede observar que, la participación por nivel de ingresos de hombres y mujeres de acuerdo a los diferentes niveles socioeconómicos, muestra una participación equilibrada en los tres primeros quintiles, es decir, en el 60% de la población con menores ingresos. Sin embargo, en los quintiles más altos, se observa que las proporciones de hombres son mayores, presentándose, principalmente durante el periodo 2019, mayor porcentaje de hombres en los quintiles más altos.

Al observar los datos, por sexo y quintil, se observaría que en total la matrícula de mujeres para el año 2010 corresponde a 935 personas, de quienes un total de 664 están en los quintiles 1 y 2, correspondiendo al 71,02% del total de mujeres del año 2010; en el año 2019 el total de mujeres es de 1045, de las cuales, 641 pertenecen a los quintiles 1 y 2, correspondiendo al 61,34%. En cuanto a los hombres, estos porcentajes corresponden al 66,24% en 2010 y 54,72% en 2019 de hombres

que pertenecen a los dos primeros quintiles. Todo ello, da cuenta que la población de ambos sexos es mayoritariamente de aquella distribución socioeconómica que los/as deja en el 40% de la población con menores ingresos, sin embargo, las proporciones de mujeres en esa distribución es mayor a la de hombres.

SEGUNDA PARTE: POBLACIÓN ACADÉMICA



PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

El estudio acerca del personal académico en la educación superior, va de la mano con aspectos relativos a los estudios de pre y postgrado de dichas personas, y una serie de elementos que, enmarcados en perspectiva de género, responden al denominado “techo de cristal” en la academia del siglo XXI (Lozano, Iglesias, & Martínez, 2016), el cual es complejo de romper, dada la rigidez de los procesos históricos y culturales que lo anteceden y que en Chile, Latinoamérica, Europa, etc., persisten, con variadas situaciones de desigualdad y discriminación hacia las mujeres en la educación superior

La desigualdad mencionada se manifiesta en diferentes ámbitos de la educación superior, tales como, la elección de las diferentes áreas del conocimiento, los nombramientos, los niveles educativos donde se ejerce la docencia, la participación en espacios de decisión, etc., lo que se relaciona con las oportunidades profesionales y laborales, que en el caso de las mujeres, está directamente relacionada con responsabilidades familiares y domésticas (Buquet, Cooper, & Rodríguez, Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, 2010).

Para el análisis de estadísticas e indicadores institucionales, se considera personal académico, aquel que se encuentra contratado en dicho estamento, en calidad de planta y/o contrata, vigente al 31.12 de cada año, de acuerdo a los plazos que indica el SIES (Servicio de Información de Educación Superior). Sin embargo, en este diagnóstico, se emplean fechas diferenciadas. Especialmente

por lo relativo a rentas, ya que es en febrero de cada año, donde las rentas (de académicos/as y administrativos/as) presentan menos distorsión.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL PERSONAL ACADÉMICO

PARTICIPACIÓN EN EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ACADÉMICA

La distribución de la participación de hombres y mujeres en el personal académico, permite observar “la distribución de mujeres y hombres en el personal académico como expresión de oportunidades laborales” (Buquet, Cooper & Rodríguez, 2010).

³Se considera masculinizado cuando la proporción de hombres es superior al 60% (Buquet, Cooper, & Rodríguez, Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, 2010).

Mujeres y hombres en el personal académico, 2008 a 2019

Año	Mujeres		Hombres		Total UBB
	Nº	%	Nº	%	
2008	179	31,73%	386	68,44%	565
2009	180	32,32%	377	67,69%	557
2010	172	32,58%	357	67,62%	529
2011	169	31,59%	366	68,41%	535
2012	172	31,62%	372	68,38%	544
2013	179	31,74%	385	68,26%	564
2014	188	32,36%	393	67,64%	581
2015	185	32,12%	391	67,89%	576
2016	178	31,12%	394	68,88%	572
2017	177	30,46%	404	69,53%	581
2018	176	30,50%	401	69,50%	577
2019	170	30,68%	384	69,32%	554

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

Se visualiza que el total del personal académico de la Universidad del Bío-Bío, se ha mantenido relativamente estable entre los años 2008 a 2019, al mismo tiempo que las proporciones entre hombres y mujeres presentan las mismas brechas en las contrataciones. Para la existencia de paridad en la contratación, se espera que las proporciones anuales no superen el 60% de

un sexo, y al visualizar que permanentemente esta proporción es ampliamente superada por hombres, daría cuenta que estamos frente a un estamento altamente masculinizado³.

Al desagregar esta información por sede, se visualiza lo siguiente:

Mujeres y hombres en el personal académico, por sede, años 2008 a 2019

Año	Chillán						Concepción					
	Mujeres		Hombres		Total Sede		Mujeres		Hombres		Total Sede	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2008	106	48,2%	114	51,8%	220	100,0%	73	21,2%	272	78,8%	345	100,0%
2009	109	49,1%	113	50,9%	222	100,0%	71	21,2%	264	78,8%	335	100,0%
2010	106	49,8%	107	50,2%	213	100,0%	66	20,9%	250	79,1%	316	100,0%
2011	102	48,3%	109	51,7%	211	100,0%	67	20,7%	257	79,3%	324	100,0%
2012	106	48,6%	112	51,4%	218	100,0%	66	20,2%	260	79,8%	326	100,0%
2013	111	48,5%	118	51,5%	229	100,0%	68	20,3%	267	79,7%	335	100,0%
2014	117	49,6%	119	50,4%	236	100,0%	71	20,6%	274	79,4%	345	100,0%
2015	114	48,5%	121	51,5%	235	100,0%	71	20,8%	270	79,2%	341	100,0%
2016	107	46,7%	122	53,3%	229	100,0%	71	20,7%	272	79,3%	343	100,0%
2017	106	46,1%	124	53,9%	230	100,0%	71	20,2%	280	79,8%	351	100,0%
2018	107	45,9%	126	54,1%	233	100,0%	69	20,1%	275	79,9%	344	100,0%
2019	104	44,6%	129	55,4%	233	100,0%	66	20,6%	255	79,4%	321	100,0%

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

Se aprecia que la distribución del personal académico por sexo, es relativamente proporcional en la sede Chillán, donde se muestran porcentajes que representan paridad en la contratación de académicos y académicas, especialmente en el año 2010. Las contrataciones de esta sede, durante todos los años que se visualizan, estarían dentro de los rangos de paridad⁴ desde la perspectiva

de género. A diferencia de la sede Concepción el cual es el que muestra las mayores brechas de género, y por tanto, se consideraría como una sede con el estamento académico predominantemente masculino.

Por otro lado, al visualizar la información por Facultad, se observa lo siguiente⁵:

Mujeres y hombres en el personal académico, por facultad, año 2019

Año 2019 Facultad/Otras	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
FACULTAD DE ARQUITECTURA	25	27,47%	66	72,53%	91
FACULTAD DE CIENCIAS	18	16,51%	91	83,49%	109
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	41	68,33%	19	31,67%	60
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	25	34,72%	47	65,28%	72
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	47	42,34%	64	57,66%	111
FACULTAD DE INGENIERÍA	13	12,38%	92	87,62%	105
OTRAS REPARTICIONES VRA	1	16,67%	5	83,33%	6
TOTALES	170	30,69%	384	69,31%	554

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

⁴Se considera una carrera, ocupación, facultad o puesto de trabajo "mixto", cuando la proporción de mujeres es inferior a 60% pero superior a 40% (Buquet, Cooper, & Rodríguez, Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, 2010).

⁵Dada la estabilidad de los datos del estamento académico, se muestra esta información considerando el año más actualizado.

Se observa que, la Facultad de Educación y Humanidades, es la única que tiene porcentajes que muestran proporciones que permiten considerarla como una Facultad mixta. Un caso excepcional, es la Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos, la cual es la única que se considera como feminizada. El resto de las facultades, son altamente masculinizadas, destacándose en primer lugar, la Facultad de Ingeniería.

Dicha distribución, se relaciona directamente con la situación por sede y por el total de la institución, donde, por ejemplo, la sede Chillán que presenta porcentajes que la presentarían como una sede mixta, contempla en sus campus, la totalidad de la Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos (feminizada), mientras que la sede Concepción, considerada como altamente masculinizada, contempla la totalidad de la Facultad de Ingeniería (masculinizada).

Al complementar la distribución de la participación de mujeres en cada Facultad, con el índice de contribución al sexismo de cada una de ellas, se observa lo siguiente:

El índice se calcula de acuerdo a la propuesta efectuada por Buquet, Cooper & Rodríguez (2010). Es importante poner atención en que, este índice pudiese variar de manera significativa en aquellas situaciones y/o instituciones cuya variación en el denominador sea menor o negativa, incidiendo en la interpretación del índice. Además, este índice no es posible calcularlo en aquellos contextos donde exista paridad de género absoluta (50% hombres y 50% mujeres).

Índice de Contribución al Sexismo (ICS)⁶ por Facultad, 2019

Año 2019	ICS*
Facultad/Otras	
FACULTAD DE ARQUITECTURA	1,17
FACULTAD DE CIENCIAS	1,73
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	-0,95
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	0,79
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	0,40
FACULTAD DE INGENIERÍA	1,95
OTRAS REPARTICIONES VRA	1,73

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

$$ICS = \frac{(Ph - Pm)_e}{(Ph - Pm)_{ies}}$$

Este índice expresa el grado en que cada Facultad (e) de la Universidad del Bío-Bío (ies), contribuye a reproducir el sexismo en la institución. Si el índice es superior a 1, significa que contribuye al sexismo (Buquet, Cooper, & Rodríguez, Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, 2010). Cabe destacar, que el sexismo es una práctica común y cotidiana, que apunta hacia el establecimiento de posiciones sociales alusivas a la “distinción natural” entre hombres y mujeres, manifestándose en las interacciones y ambientes sociales asimétricos entre sexos, habiendo supuesta supremacía varonil e inferiorización de las mujeres en ciertos espacios (Mingo & Moreno, 2017), en este caso, académico.

Se destaca en primer lugar la FACSA, puesto que el valor es negativo. Esto se relaciona con que, las diferencias de proporciones de hombres y mujeres, favorecen a las mujeres, situación totalmente contraria al valor total de la UBB. Es por ello, que esta es la única Facultad cuyo valor demuestra que no contribuye al sexismo.

Por otro lado, se observa que, se encuentran con valores menores a 1, la FACE y FEH, es decir, serían las Facultades que menos contribuyen al sexismo, dado que su índice es menor a 1. En cambio, las Facultades que más contribuyen al sexismo son aquellas que están sobre 1 en su índice, siendo

la F. Ingeniería la que obtiene el mayor valor, seguida de F. Ciencias, reparticiones de la VRA, y en último lugar, FARCODI.

PARTICIPACIÓN POR NOMBRAMIENTO

En la institución, el nombramiento académico se relaciona con la jerarquización académica regular, donde se encuentra: Profesor/a Titular (la más alta jerarquía), Profesor Asociado/a y Profesor/a Asistente, dentro de ésta última, están las categorías de Asistente A y B. El alcanzar las más altas jerarquías, depende de evaluaciones que dan cuenta del reconocimiento de aspectos como grado académico, experiencia académica, productividad en docencia, investigación, extensión, prestación de servicios, reconocimiento nacional e internacional, y capacidad de trabajar con otras disciplinas y liderar equipos (Universidad del Bío-Bío, 2005).

Al estudiar el nombramiento en educación superior, se busca analizar la existencia de brechas entre hombres y mujeres, puesto que las posibles diferencias en el paso de una jerarquía a otra, tiene relación con la naturaleza del “techo de cristal”, debido a la incidencia de las tareas familiares que generan que las mujeres dediquen menos tiempo a la investigación, lo cual también se relacionaría con la desmotivación de ellas para

invertir más tiempo en su carrera docente y de investigadora, lo cual repercute en la falta de constancia de las mujeres para su promoción académica, y un aspecto importante, tiene que ver con las barreras invisibles que se manifiestan en las discriminaciones que sufren las mujeres y que,

afectan su carrera académica (Lozano, Iglesias, & Martínez, 2016).

La situación de la Universidad del Bío-Bío, muestra lo siguiente:

Mujeres y hombres según jerarquías académicas, 2019

2019 Jerarquías	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Asistente B	27	30,34%	62	69,66%	89
Asistente A	93	41,70%	130	58,30%	223
Asociado	24	20,69%	92	79,31%	116
Titular	6	17,14%	29	82,86%	35
No Jerarquizado	5	13,89%	31	86,11%	36
No Jerarquizable	15	27,27%	40	72,73%	55
Total	170	30,69%	384	69,31%	554

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

Se observa que la distribución entre hombres y mujeres por cada una de las jerarquías, considera proporciones desfavorables hacia las mujeres, sobre todo a medida que la jerarquía es mayor. En la tabla además se puede visualizar distintos aspectos sobre el personal académico.

En primer lugar, se destaca que la mayor cantidad de académicos/as se encuentra en la jerarquía de Profesor/a Asistente (A y B), siendo la categoría A la que sobresale en cuanto a la cantidad de personas (total 223, que corresponden al 40,25% del total del personal académico), dicha categoría se-

ría la única que tiene una proporción mixta en el nombramiento.

En cuanto a la jerarquía de Profesor/a Asociado/a (total 116, correspondiendo al 20,94% del total del personal académico), se observa una importante masculinización en este nombramiento, ya que las proporciones son de un 79,31% en hombres y 20,69% en mujeres. Esta situación se acentúa mucho más en la jerarquía de Profesor/a Titular (total 36, 6,5% del total del personal académico), puesto que, solo el 17,14%, es decir, solo 6 mujeres de la institución han logrado alcanzar esta jerarquización, versus un total de 29 hombres.

Por otro lado, hay un total de 36 académicos/as no jerarquizados, esto quiere decir, que, de acuerdo al “Estatuto del Académico” no han presentado los documentos o no llevan el tiempo suficiente en la institución para someterse a dicho proceso de evaluación; de dicho grupo, solo el 13,89% corresponde a mujeres, lo que puede leerse de dos formas, una de ellas, es que han sido más eficientes en la realización del trámite, y otra forma, es que se debe a que las nuevas contrataciones han sido principalmente de hombres. También se observa que hay un grupo de académicos/as no jerarquizables, esto significa que no cumplen con

los requisitos de jerarquización de la institución o que están contratados/as por menos de 22 horas.

Relación de los nombramientos

Relación de los nombramientos	
Rm=Mx/My	4,5
Rh=Hx/Hy	2,1

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

*Valores x= nombramiento inferior (Asistente B), y=nombramiento superior (Titular)

Este indicador, representa la relación de los nombramientos superior (Titular) versus los inferiores (Asistente B). Los valores debieran comportarse similares, sin embargo, mientras menor sea el valor de esta relación, son mayores las oportunidades de ascenso; por el contrario, mientras mayor sea el valor, las oportunidades de ascenso son menores. Por consiguiente, este indicador evidencia que las oportunidades de ascenso de las mujeres son menores que la de los hombres.

Jerarquías académicas por sede, 2019

Año 2019	Chillán					Concepción				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
Asistente B	15	44,12%	19	55,88%	34	12	21,82%	43	78,18%	55
Asistente A	69	60,53%	45	39,47%	114	24	22,02%	85	77,98%	109
Asociado	9	18,37%	40	81,63%	49	15	22,39%	52	77,61%	67
Titular	3	21,43%	11	78,57%	14	3	14,29%	18	85,71%	21
No Jerarquizado	3	23,08%	10	76,92%	13	2	8,70%	21	91,30%	23
No Jerarquizable	5	60,14%	4	39,86%	9	10	49,71%	36	50,29%	46
Totales	104	44,64%	129	55,36%	233	66	20,56%	255	79,44%	321

Fuente: VRAE\Dirección de RRHH\Personal al 31/12 del año informado

Al analizar cada jerarquía por sede, se observa que en la sede Chillán el nombramiento de Profesor/a Asistente A, muestra una proporción mayor de mujeres que de hombres, mostrándose como la única jerarquía que mostraría un grupo feminizado. En cuanto a Profesor/a Asistente B, se visualiza que en Chillán, se estaría frente a un grupo de académicos/as mixto. Por otro lado, tanto Pro-

fesor/a Asociado/a y Titular, muestran una proporción desigual, desfavorable a las mujeres en esta sede. En el caso de la sede Concepción, se observa una gran desigualdad en la participación de las mujeres en cada uno de los nombramientos; la situación de esta sede, se relaciona directamente con que es altamente masculinizada.

Mujeres u hombres según jerarquías académicas por Facultad, 2019

Año 2019	Facultad/Otras	Jerarquía	Mujeres		Hombres		Total
			Nº	%	Nº	%	
FACULTAD DE ARQUITECTURA CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO	Asistente B	5	26,32%	14	73,68%	19	
	Asistente A	9	28,13%	23	71,88%	32	
	Asociado	5	29,41%	12	70,59%	17	
	Titular	2	28,57%	5	71,43%	7	
	No Jerarquizado	2	28,57%	5	71,43%	7	
	No Jerarquizable	2	22,22%	7	77,78%	9	
	Total	25	27,47%	66	72,53%	91	
	FACULTAD DE CIENCIAS	Asistente B	2	11,11%	16	88,89%	18
Asistente A		5	18,52%	22	81,48%	27	
Asociado		5	16,13%	26	83,87%	31	
Titular		1	8,33%	11	91,67%	12	
No Jerarquizado		0	0,00%	9	100,00%	9	
No Jerarquizable		5	41,67%	7	58,33%	12	
Total		18	16,51%	91	83,49%	109	

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	Asistente B	8	88,89%	1	11,11%	9
	Asistente A	26	81,25%	6	18,75%	32
	Asociado	3	25,00%	9	75,00%	12
	Titular	1	33,33%	2	66,67%	3
	No Jerarquizado	2	66,67%	1	33,33%	3
	No Jerarquizable	1	100,00%	0	0,00%	1
	Total	41	68,33%	19	31,67%	60
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	Asistente B	1	16,67%	5	83,33%	6
	Asistente A	16	35,56%	29	64,44%	45
	Asociado	7	36,84%	12	63,16%	19
	No Jerarquizable	1	50,00%	1	50,00%	2
	Total	25	34,72%	47	65,28%	72
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	Asistente B	8	33,33%	16	66,67%	24
	Asistente A	31	64,58%	17	35,42%	48
	Asociado	3	14,29%	18	85,71%	21
	Titular	1	20,00%	4	80,00%	5
	No Jerarquizado	0	0,00%	6	100,00%	6
	No Jerarquizable	4	57,14%	3	42,86%	7
	Total	47	42,34%	64	57,66%	111

FACULTAD DE INGENIERÍA	Asistente B	3	23,08%	10	76,92%	13
	Asistente A	6	15,38%	33	84,62%	39
	Asociado	1	6,25%	15	93,75%	16
	Titular	1	12,50%	7	87,50%	8
	No Jerarquizado	1	9,09%	10	90,91%	11
	No Jerarquizable	1	5,56%	17	94,44%	18
	Total	13	12,38%	92	87,62%	105
OTRAS REPARTICIONES VRA	No Jerarquizable	1	16,67%	5	83,33%	6
	Total	1	16,67%	5	83,33%	6
TOTAL INSTITUCIÓN	170	30,69%	384	69,31%	554	

Fuente: VRAE\Dirección de RRHH\Personal al 31/12 del año informado

Al analizar la participación por nombramiento en cada una de las Facultades, se observan diferentes elementos interesantes de considerar en términos generales y propios de cada una de ellas. Por ejemplo, la mayor cantidad de académicos/as en jerarquía Asistente B, se encuentran en la FEH (el 26,97% de los/as académicos de este grupo), seguido de Asistente A, donde la mayoría también se encuentra en esta Facultad (21,52% del total de este grupo de jerarquización). En cuanto a la jerarquía Asociado/a, la mayor cantidad de académicos se encuentra en la Facultad de Ciencias (el

26,72% del total de este grupo de jerarquización), y finalmente, la mayor cantidad de Titulares, se encuentra también en esta Facultad (el 34,29% del total de este grupo de jerarquización).

Al visualizar por Facultad, se observa que FAR-CODI en cada una de las jerarquías muestra proporciones desfavorables a las mujeres, lo cual también se relaciona con su ICS. Sin embargo, se debe destacar que dos de las seis mujeres con jerarquía Titular de la institución, se encuentran en esta Facultad.

En cuanto a la Facultad de Ciencias, se observa que también las proporciones en cada una de las jerarquías son desfavorables a las mujeres, pues además, cabe recordar que se encuentra en segundo lugar en el ICS, pese a ello, se observa que una de las seis mujeres con la máxima jerarquía se encuentra en esta Facultad. También se observa que, en la categoría “no jerarquizable”, la proporción de hombres y mujeres, estaría dentro de los rangos considerados como mixtos.

En relación a FACSA, que es la única Facultad altamente feminizada y cuyo ICS es negativo (está muy lejos de contribuir al sexismo), muestra que en las jerarquías Asistente A y B, las proporciones son favorables a las mujeres, sin embargo, al llegar a las jerarquías más altas, las proporciones son favorables a los hombres. Esto da cuenta que al ir escalando en el nombramiento, las mujeres se encuentran en una situación de desigualdad frente a los hombres, pese a que esta sea una Facultad feminizada. Cabe destacar también, que en esta Facultad se encuentra una de las seis mujeres de la institución que han conseguido la máxima jerarquización.

En cuanto a la FACE, se observa que, si bien de acuerdo al ICS, estaría ubicada como una de las que menos contribuye al sexismo, los datos acerca de la jerarquización muestran que las propor-

ciones favorecen en todas las categorías a los hombres, excepto en la categoría “no jerarquizable” (esta es la única Facultad que no tiene población de académicos/as en la jerarquía Titular).

La FEH, muestra que en la jerarquía Asistente B, se encuentra una proporción favorable a las mujeres, siendo la única de las jerarquizaciones feminizadas en esta facultad, pese a que ésta sea una de las dos Facultades con los menores valores de ICS. El resto de las jerarquías se encuentra masculinizada, y solo la jerarquía “no jerarquizable”, se encontraría en un rango considerado como mixto. Cabe destacar, que en esta Facultad, se encuentra una de las seis mujeres Titulares de la institución.

Finalmente, la Facultad de Ingeniería, es la que tiene el mayor valor en su ICS, y esto se observa también en que, en cada una de las jerarquías, las proporciones son desfavorables a las mujeres. Pese a ello, se destaca que en esta Facultad se encuentra una de las seis mujeres Titulares de la Universidad del Bío-Bío.

PARTICIPACIÓN POR HORAS CONTRATADAS

La participación de las mujeres en la institución y su relación con las horas comparadas, busca en primer lugar, visibilizar la existencia de diferencias o de condiciones de contrato equilibradas en cuanto a las horas promedio contratadas. Desde los estudios de género, se plantea que existen aspectos de “disponibilidad y flexibilidad” en el ámbito académico, pudiendo “manejar” con

autonomía los horarios y la presencia física en la institución, la cual, para las mujeres, este espacio autónomo, compite con la dedicación del cuidado, las prácticas cotidianas, y el mantenimiento de redes informales de investigación, por lo que, pese a que pueda existir igualdad formal, las oportunidades no serían igualitarias (Jabbaz, Samper-Gras, & Díaz, 2019).

Participación por horas contratadas, total UBB 2019

Jornada (CNED)*	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	147	31,28%	323	68,72%	470
Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	8	26,67%	22	73,33%	30
Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	15	27,78%	39	72,22%	54
TOTAL INSTITUCIÓN	170	30,69%	384	69,31%	554

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

*Jornada de académicos/as de acuerdo a la clasificación CNED (Consejo Nacional de Educación)

En términos generales, se visualiza que el 84,84% de los/as académicos/as de la Universidad del Bío-Bío, tiene un contrato equivalente a jornada completa, el 5,42% está contratado por media jornada, y el 9,75% tiene jornada parcial, es decir, menos de

19 horas semanales. Considerando que el estamento académico es predominantemente masculino, se visualiza que las proporciones en cada uno de los tipos de jornadas, se muestran favorables a los hombres y desfavorables a las mujeres.

Cuando solo se considera la población por sexo, es decir, las 170 mujeres y los 384 hombres, se observa que el 86,47% de las mujeres y el 84,11% de los hombres tienen contrato de jornada completa. En cuanto al contrato de media jornada, se observa que el 4,71% de las mujeres y el 5,73% de los hombres tiene este tipo de contrato, y final-

mente, el 8,82% y 10,16% de mujeres y hombres respectivamente, están contratadas/os por jornada parcial.

Al distinguir las horas contratadas de acuerdo a la sede, se observa lo siguiente:

Participación por horas contratadas, por sede 2019

Año 2019 Sede	Jornada (CNED)*	Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
CONCEPCIÓN	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	52	20,31%	204	79,69%	256
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	4	19,05%	17	80,95%	21
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	10	22,73%	34	77,27%	44
	TOTAL CONCEPCIÓN	66	20,56%	255	79,44%	321
CHILLÁN	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	95	44,39%	119	55,61%	214
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	4	44,44%	5	55,56%	9
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	5	50,00%	5	50,00%	10
	TOTAL CHILLÁN	104	44,64%	129	55,36%	233

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

Al visualizar la información sobre horas contratadas de acuerdo a la sede, se mantienen las diferencias en la sede Concepción, debido a la masculinización de esta. En el caso de Chillán, las

proporciones son similares al total de la sede, sin embargo, en la contratación por jornada parcial, se muestra una proporción absolutamente equitativa.

Al observar el total de mujeres contratadas por jornada completa, se observa que en la sede Concepción, estas corresponden al 78,79% y en la sede Chillán, al 91,35%. En cuanto a la contratación de mujeres por media jornada, en Concepción estas corresponden al 6,06% del total de las

mujeres de dicha sede, y en Chillán corresponde al 3,85%. Y, en la contratación por jornada parcial, el 15,15% de las mujeres de Concepción están bajo esa modalidad, y en Chillán el porcentaje es de un 4,81.

Participación por horas contratadas, por Facultad 2019

Año 2019 Facultad/Otras	Jornada (CNED)*	Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
FACULTAD DE ARQUITECTURA, CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	21	29,17%	51	70,83%	72
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	2	20,00%	8	80,00%	10
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	2	22,22%	7	77,78%	9
	Total	25	27,47%	66	72,53%	91
FACULTAD DE CIENCIAS	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	13	14,44%	77	85,56%	90
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	0	0,00%	7	100,00%	7
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	5	41,67%	7	58,33%	12
	Total	18	16,51%	91	83,49%	109
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	38	67,86%	18	32,14%	56
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	2	66,67%	1	33,33%	3
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	1	100,00%	0	0,00%	1
	Total	41	68,33%	19	31,67%	60
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRE- SARIALES	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	24	34,78%	45	65,22%	69
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	1	33,33%	2	66,67%	3
	Total	25	34,72%	47	65,28%	72

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	40	41,67%	56	58,33%	96
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	3	42,86%	4	57,14%	7
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	4	50,00%	4	50,00%	8
	Total	47	42,34%	64	57,66%	111
FACULTAD DE INGENIERÍA	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	11	12,94%	74	87,06%	85
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	1	50,00%	1	50,00%	2
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	1	5,56%	17	94,44%	18
	Total	13	12,38%	92	87,62%	105
OTRAS REPARTICIONES VRA	Jornada Completa (Σ Horas ≥ 33)	0	0,00%	2	100,00%	2
	Media Jornada ($20 \leq \Sigma$ Horas ≤ 32)	0	0,00%	1	100,00%	1
	Jornada Parcial (Σ Horas ≤ 19)	1	33,33%	2	66,67%	3
	Total	1	16,67%	5	83,33%	6
TOTAL INSTITUCIÓN		170	30,69%	384	69,31%	554

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

La información por Facultad, muestra que la mayoría de las mujeres está contratada por jornada completa en todas las Facultades, excepto la situación de la VRA, donde solo hay una mujer, la cual está contratada por jornada parcial. En las Facultades, la situación muestra que, el 84% de

las mujeres de FARCODI, el 72,22% de las mujeres en la F. Ciencias, el 92,68% de las mujeres de la FACSA, el 96% de las mujeres de la FACE, el 85,11% de las mujeres de la FEH, y el 84,62% de las mujeres de la F. Ingeniería, tiene contrato por jornada completa.

Hombres y mujeres por horas contratadas, según jerarquía y sede, total UBB 2019

Jerarquía	Jornada	Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
Asistente A		93	41,70%	130	58,30%	223
	JC	88	40,74%	128	59,26%	216
	JP	0	0,00%	1	100,00%	1
	MJ	5	83,33%	1	16,67%	6
Asistente B		27	30,34%	62	69,66%	89
	JC	24	33,80%	47	66,20%	71
	MJ	3	16,67%	15	83,33%	18
Asociado		24	20,69%	92	79,31%	116
	JC	24	21,05%	90	78,95%	114
	MJ	0	0,00%	1	100,00%	1
	JP	0	0,00%	1	100,00%	1
Titular		6	17,14%	29	82,86%	35
	JC	6	17,65%	28	82,35%	34
	MJ	0	0,00%	1	100,00%	1
No Jerarquizado		5	13,89%	31	86,11%	36
	JC	5	15,15%	28	84,85%	33
	MJ	0	0,00%	3	100,00%	3
No Jerarquizable		15	27,27%	40	72,73%	55
	JC	0	0,00%	2	100,00%	2
	MJ	0	0,00%	1	100,00%	1

	JP	15	28,85%	37	71,15%	52
Total Universidad		170	30,69%	384	69,31%	554

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

Al observar las horas contratadas de acuerdo a la jerarquía, se repiten las mismas diferencias en las proporciones (favorables a los hombres), excepto en la categoría de jerarquización Asistente

A, donde los porcentajes de hombres y mujeres contratadas, están dentro de los rangos considerados como mixtos.

Diferencia entre hombres y mujeres de acuerdo a las horas contratadas 2019

Horas Contrato	Mujeres			Hombres			Total Σ Horas Contratadas
	Nº	Σ Horas Contratadas	% Hrs. Contratadas	Nº	%	Nº	
3	1	3	50,00%	1	3	50,00%	6
4	0	0	0,00%	5	20	100,00%	20
5	1	5	33,33%	2	10	66,67%	15
6	0	0	0,00%	4	24	100,00%	24
7	1	7	25,00%	3	21	75,00%	28
8	1	8	11,11%	8	64	88,89%	72
9	1	9	50,00%	1	9	50,00%	18
10	2	20	33,33%	4	40	66,67%	60
11	1	11	100,00%	0	0	0,00%	11
12	3	36	30,00%	7	84	70,00%	120
13	2	26	100,00%	0	0	0,00%	26

14	0	0	0,00%	2	28	100,00%	28
16	2	32	50,00%	2	32	50,00%	64
22	8	176	26,67%	22	484	73,33%	660
44	147	6468	31,28%	323	14212	68,72%	20680
Total	170	6801	31,15%	384	15031	68,85%	21832

Fuente: VRAE/Dirección de RRHH/Personal al 31/12 del año informado

Mujeres	Hombres	HrMx - HrHx
40,01	39,14	0,86

En este cuadro, se observan las categorías correspondientes a las horas de contrato, de los/as académicos/as, el número de mujeres y hombres en cada una de las horas contratadas, el total de horas por categoría, y el porcentaje en torno a las horas totales de contrato. Entonces, se visualiza que, se concentra la mayoría del cuerpo académico, en 44 horas de contrato a la semana. Un total de 147 mujeres está contratada por esa cantidad de horas, sumando 6468 horas laborales a la institución, y un total de 323 hombres, quienes suman un total de 14212 horas a la institución. En términos totales, las mujeres están contratadas por un total de 6801 horas, lo que correspondería a 155 jornadas completas equivalentes. En el caso de los hombres, el total de horas de contrato a la semana, es de 15031, correspondiendo a 348 jornadas completas equivalentes.

El cuadro anterior, permite calcular el promedio de horas contratadas de las mujeres y de los hombres, y, la resta de ambos, muestra la existencia de diferencias entre ambos sexos, observándose lo siguiente:

Para que este indicador exprese una participación equilibrada entre hombres y mujeres, en cuanto a sus horas contratadas, se espera que sea 0. En este caso, se visualiza que la variación es positiva, lo que, muestra condiciones favorables hacia las mujeres, las que, de acuerdo a la interpretación de Buquet, Cooper & Rodríguez (2010), las mujeres del estamento académico, estarían ante condiciones de estabilidad y seguridad en el trabajo, con números de horas contratadas, que garantizan un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades.

CORRESPONDENCIA ENTRE ESTUDIANTADO Y PROFESORADO

En este apartado, se presentan aspectos relacionados a la población académica y estudiantil, a fin de identificar la existencia de desigualdades entre la formación profesional y la oportunidad laboral académica en la propia institución, visualizando posibles rezagos en nombramientos académicos en postgrado, y, en la participación de mujeres por áreas específicas del conocimiento.

DESIGUALDAD ENTRE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OPORTUNIDAD LABORAL ACADÉMICA

Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de doctorado y su participación en el nombramiento de profesora o investigadora titular

Facultad	Mujeres Académicas	Mujeres estudiantes de doctorado	Indicador
Arquitectura, Construcción y Diseño	30%	39%	9%
Ciencias	16%	19%	3%
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	69%	63%	-6%
Ciencias Empresariales	35%		-35%
Educación y Humanidades	42%	69%	27%
Ingeniería	12%	58%	48%
Total	30%	46%	16%

Fuente: VRAE/DGAI

*Corte de información de matrícula al 31/12/2019, se consideran las académicas que se encuentran ejerciendo docencia a la fecha, se excluyen académicas con cargos directivos del gobierno universitario

Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica

	Área del conocimiento	Estudiantes		Académicas		Indicador
		Mujeres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	
Postgrado	Administración y Comercio	38	50%	6	17%	33%
	Arte y Arquitectura	43	50%	8	47%	3%
	Ciencias Básicas	24	32%	2	3%	29%
	Ciencias Sociales	7	54%		0%	54%
	Educación	57	70%	7	33%	36%
	Salud	41	71%	7	50%	21%
	Tecnología	41	39%	9	15%	24%
	Total	251	51%	39	19%	32%
Pregrado	Administración y Comercio	950	54%	62	28%	26%
	Arte y Arquitectura	437	53%	19	22%	31%
	Ciencias Básicas	89	54%	26	29%	25%
	Ciencias Sociales	554	71%	33	32%	39%
	Educación	1081	63%	142	43%	19%
	Salud	784	82%	97	84%	-3%
	Tecnología	1316	22%	152	19%	3%
	Total	5211	43%	531	30%	12%

Fuente: VRAE/DGAI

*Se consideran las académicas que se encuentran ejerciendo docencia a la fecha, se excluyen académicas con cargos directivos del gobierno universitario.

**Para efectos de cálculo, se consideran las clases efectivas realizadas en pre y postgrado, con fecha de corte 31 de mayo (cubo de rendimiento), por lo que una académica puede realizar docencia en más de un área del conocimiento.

En el cuadro, se visualizan las diferentes Facultades, y la proporción de mujeres académicas que se encuentra ejerciendo docencia, a su vez, también se visualiza la proporción de mujeres en la población de estudiantes de doctorado.

Un primer análisis, da cuenta del rezago existentes en las Facultades de Arquitectura, Construcción y Diseño, Ciencias, Ciencias Empresariales e Ingeniería, en cuanto a las académicas que ejercen docencia, situación que se aminora en la Facultad de Educación y Humanidades, y solo en la Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos, se observa una proporción favorable a las mujeres.

En segundo lugar, la proporción de mujeres en la población estudiantil de doctorado, muestra que en FARCODI y Ciencias, la proporción muestra un panorama masculino, mientras que, en Ingeniería, la proporción estaría dentro de rangos de equilibrio de género, y finalmente, en la FACSA y FEH, se observa una distribución principalmente femenina.

En consecuencia, se esperaría que el valor del indicador fuese 0 para que exista equilibrio entre las académicas y las estudiantes de doctorado, y por tanto, mientras más alejado se encuentre el indicador de dicho, más rezago se visualiza en las

Facultades. En este caso, la Facultad de Ingeniería es la que muestra el mayor rezago en la carrera académica de las mujeres (48% valor del indicador), puesto que, pese a que tiene una población de mujeres estudiantes mayor que la de hombres, solo el 10% del profesorado es mujer, por lo tanto, las posibilidades de continuar desarrollando una carrera académica son menores y más lentas. Similar situación ocurre con la Facultad de Educación y Humanidades, ya que el indicador es de un 27%. En el caso de la Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño, el indicador baja a un 9%, por lo que, también existe rezago pero en menor medida. Es el caso de la Facultad de Ciencias la que presenta relativo equilibrio entre la diferencia entre académicas y mujeres estudiantes de doctorado. Solo en el caso de la FACSA, el valor del indicador muestra que no existe rezago en la incorporación de mujeres como académicas de esta Facultad.

En el cuadro, se presentan los porcentajes de mujeres estudiantes por cada una de las áreas del conocimiento, y además, de acuerdo al tipo de estudios que efectúan, es decir, postgrado y pregrado. Junto a ello, también se visualizan las académicas que ejercen docencia en dichas áreas del conocimiento y en cada uno de los niveles.

En este caso, al observar el valor del indicador en cada área del conocimiento y nivel de estudios, se muestra un escenario desfavorable, ya que las diferencias dan cuenta de las pocas posibilidades que las mujeres tienen de ejercer labores de docencia, pese a que la población estudiantil sea relativamente equilibrada.

En el caso de postgrado, todas las áreas muestran este rezago, exceptuando el área de arte y arquitectura, la que muestra la menor diferencia, con un valor de 2,9%, el resto de las áreas del conocimiento muestran importantes diferencias entre las estudiantes y las académicas ejerciendo labores de docencia, siendo la mayor diferencia, la de ciencias sociales, donde se observa que, pese a que el 53,8% de las estudiantes de postgrado son mujeres, no hay académicas realizando clases en ese nivel de estudios. En segundo lugar, se encuentra el área de educación (36,2%), en tercer lugar, administración y comercio, luego, ciencias básicas, tecnología y salud.

En el caso de pregrado, también se observan diferencias en las proporciones, sin embargo, en el área de salud, el valor del indicador es -2,5, lo que quiere decir que la proporción de mujeres académicas es levemente mayor que la de estudiantes de pregrado, situación similar ocurre con el

área de tecnología, donde el indicador es de 2,9, en este caso, es mayor la proporción de estudiantes que de académicas, sin embargo, en ambos casos, estas brechas son las de menor valor en este grupo. El área de ciencias sociales, continúa como la de mayor diferencia entre académicas y estudiantes mujeres, con un 39,1%, seguida del área de arte y arquitectura, administración y comercio, ciencias básicas y educación.

En términos globales, se puede observar que el distanciamiento entre mujeres académicas y mujeres estudiantes, es mayor en postgrado que en pregrado, lo que plantea la presencia de rezagos en la carrera académica de las mujeres que ejercen docencia, y al mismo tiempo, de las posibilidades de comenzar una carrera académica al interior de la institución para aquellas mujeres estudiantes que realizan postgrados.

Por otro lado, también se observa que, las diferencias de género en las elecciones de las áreas, se plasman en los porcentajes de mujeres estudiantes tanto de pregrado como de postgrado, sin embargo, esto no necesariamente da cuenta de que luego, sean mujeres quienes ejercen labores de docencia, ya que en todas las áreas, se visualizan importantes rezagos, exceptuando el caso del área de la salud (en pregrado).

PERMANENCIA

Se analiza la permanencia del personal académico, considerando los tipos de contrataciones de la Universidad del Bío-Bío, para identificar si existe estabilidad en ello, y si es que es semejante tanto para hombres y mujeres. Por otro lado,

también se consideran elementos que permiten visibilizar el tiempo que se demoran hombres y mujeres en pasar de una jerarquía a otra, observando también si es que existen diferencias entre ambos sexos.

ESTABILIDAD EN EL NOMBRAMIENTO

Proporción de mujeres y de hombres con nombramiento definitivo, por jearquía, años 2016 a 2020

	Mujeres				Total M	Hombres			Total H
	Jerarquía	Contrata	Planta	Indicador		Contrata	Planta	Indicador	
2016	0.- No Aplica	5,3		0%	5,3	11,7	4,0	26%	15,7
	1.- No Jerarquizado	2,5		0%	2,5	12,0		0%	12,0
	2.- Asistente B	31,5	3,5	10%	35,0	47,3	13,0	22%	60,3
	3.- Asistente A	40,0	41,0	51%	81,0	55,5	77,0	558%	132,5
	4.- Asociado	2,5	17,0	87%	19,5	19,3	54,0	74%	73,3
	5.- Titular		3,0	100%	3,0	5,0	17,0	77%	22,0
	Total	81,8	64,5	44%	146,3	150,8	165,0	52%	315,8

2017	0.- No Aplica	5,0		0%	5,0	10,9	3,5	24%	14,4
	1.- No Jerarquizado	3,5		0%	3,5	13,5		0%	13,5
	2.- Asistente B	24,5	4,5	16%	29,0	38,8	14,0	27%	52,8
	3.- Asistente A	40,5	40,5	50%	81,0	63,0	78,0	56%	141,0
	4.- Asociado	2,5	17,5	88%	20,0	24,3	52,0	68%	76,3
	5.- Titular	1,0	3,0	75%	4,0	4,0	18,0	82%	22,0
Total	77,0	66,5	46%	142,5	154,5	165,5	52%	320,0	
2018	0.- No Aplica	4,6		0%	4,6	10,9	2,5	19%	13,4
	1.- No Jerarquizado	2,0		0%	2,0	10,5		0%	10,5
	2.- Asistente B	19,5	5,5	22%	25,0	42,3	14,0	25%	56,3
	3.- Asistente A	44,5	39,5	47%	84,0	65,5	76,0	54%	141,5
	4.- Asociado	4,5	19,5	81%	24,0	27,3	57,0	68%	84,3
	5.- Titular	1,0	3,0	75%	4,0	8,0	17,0	68%	35,0
Total	76,1	67,5	47%	143,6	164,5	166,5	50%	331,0	
2019	0.- No Aplica	4,3		0%	4,3	9,1	1,5	14%	10,6
	1.- No Jerarquizado	1,0		0%	1,0	9,5	1,0	10%	10,5
	2.- Asistente B	22,0	3,0	12%	25,0	45,0	11,5	20%	56,5
	3.- Asistente A	47,5	41,5	47%	89,0	65,8	70,5	52%	136,3
	4.- Asociado	6,5	16,5	72%	23,0	34,8	54,0	61%	88,8
	5.- Titular	1,0	4,0	80%	5,0	8,5	19,0	69%	27,5
Total	82,3	65,0	44%	147,3	172,7	157,5	48%	330,2	

2020	0.- No Aplica	3,6		0%	3,6	8,1	1,5	16%	9,6
	1.- No Jerarquizado	4,0		0%	4,0	26,5	2,0	7%	28,5
	2.- Asistente B	21,5	3,0	12%	24,5	44,0	6,5	13%	50,5
	3.- Asistente A	46,0	39,5	46%	85,5	65,5	60,0	48%	125,5
	4.- Asociado	6,5	14,5	69%	21,0	32,8	48,0	59%	80,8
	5.- Titular	1,0	4,0	80%	5,0	9,5	18,0	65%	27,5
	Total	82,6	61	42%	143,6	186,4	136,0	42%	322,4

Fuente: VRAE/DGAI

*Cálculo de la población académica, de acuerdo a las JCE, se excluye al personal académico que se encuentra en puestos de confianza.

De acuerdo a las modalidades de contratación de las Universidades estatales, se visualiza la proporción de mujeres y de hombres a contrata y a planta, esperando que, el indicador sea 100 para dar cuenta de la estabilidad en el trabajo académico.

En esta tabla, se observan las jerarquías de mujeres y hombres, y los últimos cinco años de contratación. Al observar el dato anual, se observa que en ningún año se llega al 100% para ambos sexos, y se observa además, que los dos últimos años, en ambos casos, el indicador es menor al 50%, en el caso del año 2019, tanto para hombres como para mujeres, es de un 42%.

Sin embargo, se puede destacar que a medida que es más alta la jerarquía, la estabilidad en el cargo es mayor, y desde esa perspectiva, se observa que las mujeres tienen mayor estabilidad que los hombres. En cambio, en las jerarquías iniciales, el indicador de las mujeres es 0%, lo que quiere decir, que en dicho periodo no están contratadas a planta, en cambio, en el caso de los hombres, se visualiza que en todas las categorías de jerarquía hay un porcentaje de contratados a planta (excepto en los años 2016, 2017 y 2018, no jerarquizado).

Proporción de mujeres y de hombres con nombramiento definitivo, por Facultad, años 2016 a 2020

	Mujeres				Total M	Hombres			Total H
	Facultad	Contrata	Planta	Indicador		Contrata	Planta	Indicador	
2016	Arquitectura	8,6	6,0	41%	14,6	26,3	24,5	48%	50,8
	Ciencias	9,8	6,0	38%	15,8	48,8	30,5	38%	79,3
	Educación	33,8	13,5	29%	47,3	18,4	27,0	59%	45,4
	FACE	8,3	14,0	63%	22,3	11,3	31,0	73%	42,3
	FACSA	15,6	20,0	56%	35,6	6,0	9,5	61%	15,5
	Ingeniería	5,7	4,0	41%	9,7	38,0	37,5	50%	75,5
	No Aplica	0,0	1,0	96%	1,0	2,0	5,0	71%	7,0
	Total	81,8	64,5	44%	146,3	150,8	165,0	52%	315,8
2017	Arquitectura	8,6	7,0	45%	15,6	24,9	22,5	47%	47,4
	Ciencias	9,8	6,0	38%	15,8	51,8	30,5	37%	82,3
	Educación	30,2	14,5	32%	44,7	17,4	28,0	62%	45,4
	FACE	8,3	13,0	61%	21,3	12,5	31,0	71%	43,5
	FACSA	14,1	20,0	59%	34,1	6,0	9,5	61%	15,5
	Ingeniería	5,7	4,0	41%	9,7	40,5	38,5	49%	79,0
	No Aplica	0,4	1,0	73%	1,4	1,5	5,5	79%	7,0
	Total	77,0	65,5	46%	142,5	154,5	165,5	52%	320,0

2018	Arquitectura	9,4	8,0	46%	17,4	27,4	22,5	45%	49,9
	Ciencias	10,3	6,0	37%	16,3	53,3	30,5	36%	83,8
	Educación	29,0	14,5	33%	43,5	20,4	28,0	58%	48,4
	FACE	8,3	13,0	61%	21,3	13,5	31,0	70%	45,5
	FACSA	13,1	21,0	62%	34,1	7,0	9,5	58%	16,5
	Ingeniería	5,7	4,0	41%	9,7	41,5	39,5	49%	81,0
	No Aplica	0,4	1,0	73%	1,4	1,5	4,5	75%	6,0
	Total	76,1	67,5	47%	143,6	164,5	166,5	50%	331,0
2019	Arquitectura	11,9	9,0	43%	20,9	28,3	23,5	45%	51,8
	Ciencias	9,5	5,0	36%	14,5	55,1	27,0	33%	82,1
	Educación	27,5	13,0	32%	40,5	23,3	25,0	52%	48,3
	FACE	8,3	15,0	64%	23,3	14,0	31,0	69%	45,0
	FACSA	18,1	18,0	50%	36,1	7,0	10,5	60%	17,5
	Ingeniería	6,7	4,0	38%	10,7	42,5	36,0	46%	78,5
	No Aplica	0,4	1,0	73%	1,4	2,5	4,5	64%	7,0
	Total	82,3	65,0	44%	147,3	172,7	157,5	48%	330,2

2020	Arquitectura	13,4	8,0	37%	21,4	29,7	21,5	42%	51,2
	Ciencias	9,5	3,0	24%	12,5	57,0	20,0	26%	77,0
	Educación	25,2	14,0	36%	39,2	30,8	23,0	43%	53,8
	FACE	8,3	15,0	64%	23,3	15,3	29,0	66%	44,3
	FACSA	18,3	17,0	48%	353,3	7,0	10,5	60%	17,5
	Ingeniería	7,7	4,0	34%	11,7	44,1	28,5	39%	72,6
	No Aplica	0,4		0%	0,4	2,5	3,5	58%	6,0
	Total	82,6	61,0	42%	143,6	186,4	136,0	42%	322,4

Fuente: VRAE/DGAI

*Cálculo de la población académica, de acuerdo a las JCE, se excluye al personal académico que se encuentra en puestos de confianza.

En la tabla, se observa la proporción de mujeres y de hombres con contrato planta, en cada una de las Facultades, durante los últimos cinco años. Al efectuar este análisis por Facultad, se puede señalar que, en ninguno de los casos el indicador llega a 100%, solo se acercan quienes trabajan en otras unidades académicas (no aplica), es decir, son académicas/os que teniendo dicho tipo de contrato, no están adscritas/os a una Facultad.

En el caso de FARCODI, se visualiza que, tanto para hombres como para mujeres los porcentajes de académicos/as a planta son similares, visualizándose una baja para el año 2020 en am-

bos casos, lo cual, en el caso de las mujeres, se explica porque aumentan las JCE, sin embargo, éstas se encuentran a contrata, y en el caso de los hombres, disminuyen las JCE a planta y aumenta a contrata.

Para la Facultad de Ciencias, se visualiza un fenómeno similar, es decir, los porcentajes de estabilidad no logran el 100%, sino que están bajo el 40% todos los años comparados, visualizándose que para el año 2020 el indicador baja tanto para mujeres como para hombres (24% y 26% respectivamente). En este caso, se observa que disminuyen las JCE de mujeres a planta y en cuanto

a los hombres, también hay una disminución en la cantidad de JCE a planta y un aumento de éstos a contrata. Al comparar esta Facultad con el total general UBB y el resto de las facultades, se observa que ésta es la que presenta los menores valores del indicador de estabilidad en el nombramiento.

La FEH, muestra que la estabilidad en el cargo es mayor para hombres que para mujeres, ya que durante todos los años, los hombres superan este indicador por sobre un 10% a las mujeres. A diferencia de los casos anteriores, la FEH muestra que, para el año 2020 aumenta la estabilidad de las mujeres (sube a 36% comparado con 2016 que era 29%), y disminuye en los hombres (baja a 43% comparado con 59% en 2016).

En cuanto a la FACE, se destaca que es la Facultad que mayor estabilidad presenta tanto para hombres como para mujeres, puesto que en ambos casos, y en todos los años, los porcentajes son los más altos al compararlos con el resto de las Facultades, el valor menor del indicador, se observa en los años 2017 y 2018, el cual, para las mujeres alcanza el 61%.

La FACSA, también muestra que los valores del indicador, en todos los años, y tanto para hombres como para mujeres, supera el 50%, presentándose como la segunda Facultad con mayor estabilidad en el nombramiento a planta. En este caso, los valores del indicador son mayores para las mujeres, más que para los hombres. Sin embargo, para el año 2020, se observa que la situación cambia, bajando a 48% el valor del indicador en mujeres, el que se explica porque aumenta en un 0,2 la JCE a contrata y disminuye 1 JCE a planta (en comparación con el año 2019).

Finalmente, la Facultad de Ingeniería es la segunda Facultad con los menores valores en el indicador, tanto para hombres como para mujeres, lo que quiere decir, que la estabilidad es menor, siendo los menores valores los del año 2020, donde para el caso de las mujeres solo alcanza el 34% y en el caso de los hombres el 39%. En el caso de las mujeres, se visualiza que la disminución se debe al aumento en 1 JCE a contrata, y en el caso de los hombres, se observa que disminuye en 7,5 JCE a planta y aumenta en 1,6 JCE a contrata (en comparación con el año 2019).

Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el personal académico, y el porcentaje de mujeres con nombramiento definitivo, por jerarquías, años 2016 a 2020

	Jerarquía	PMd	Pmap	Indicador
2016	0.- No Aplica	0%	25%	25%
	1.- No Jerarquizado	0%	17%	17%
	2.- Asistente B	10%	37%	27%
	3.- Asistente A	51%	38%	-13%
	4.- Asociado	87%	21%	-66%
	5.- Titular	100%	12%	-88%
	Total	44%	32%	-12%
2017	0.- No Aplica	0%	26%	26%
	1.- No Jerarquizado	0%	21%	21%
	2.- Asistente B	16%	35%	20%
	3.- Asistente A	50%	36%	-14%
	4.- Asociado	88%	21%	-67%
	5.- Titular	75%	15%	-60%
	Total	46%	31%	-15%
2018	0.- No Aplica	0%	26%	26%
	1.- No Jerarquizado	0%	16%	16%
	2.- Asistente B	22%	31%	9%
	3.- Asistente A	47%	37%	-10%
	4.- Asociado	81%	22%	-59%
	5.- Titular	75%	14%	-61%
	Total	47%	30%	-17%

2019	0.- No Aplica	0%	29%	29%
	1.- No Jerarquizado	0%	9%	9%
	2.- Asistente B	12%	31%	19%
	3.- Asistente A	47%	40%	-7%
	4.- Asociado	72%	21%	-51%
	5.- Titular	80%	15%	-65%
	Total	44%	31%	-13%
2020	0.- No Aplica	0%	27%	27%
	1.- No Jerarquizado	0%	12%	12%
	2.- Asistente B	12%	33%	20%
	3.- Asistente A	46%	41%	-6%
	4.- Asociado	69%	21%	-48%
	5.- Titular	80%	15%	-65%
	Total	42%	31%	-12%

Fuente: VRAE/DGAI

*PMpa: mujeres en el personal académico

**PMd: mujeres del personal académico con nombramiento definitivo

Este indicador, muestra la diferencia en la participación de las mujeres con estabilidad en el trabajo, en comparación con el total de las mujeres académicas, se espera que el indicador

sea 0, sin embargo, se observa que en todos los años comparados y en todas las jerarquías no se logra dicha diferencia.

El análisis de este indicador, muestra que, en términos generales, existe estabilidad en el nombramiento de las mujeres en relación al total de mujeres contratadas, ya que, los totales anuales muestran un valor negativo, tomando en cuenta

que la población de mujeres académicas es proporcionalmente menor a la población de mujeres académicas contratadas a planta. Se observa que, a medida que avanza la jerarquización de las mujeres, su estabilidad es mayor.

Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el personal académico, y el porcentaje de mujeres con nombramiento definitivo, por Facultad, años 2016 a 2020

	Facultad	PMd	Pmap	Indicador
2016	Arquitectura	41%	22%	-19%
	Ciencias	38%	17%	-21%
	Educación	29%	51%	22%
	FACE	63%	35%	-28%
	FACSA	56%	70%	14%
	Ingeniería	41%	11%	-30%
	No Aplica	96%	13%	-83%
	Total	44%	32%	-12%
2017	Arquitectura	45%	25%	-20%
	Ciencias	38%	16%	-22%
	Educación	32%	50%	17%
	FACE	61%	33%	-28%
	FACSA	59%	69%	10%
	Ingeniería	41%	11%	-31%
	No Aplica	73%	16%	-57%
	Total	46%	31%	-15%

2018	Arquitectura	46%	26%	-20%
	Ciencias	37%	16%	-20%
	Educación	33%	47%	14%
	FACE	61%	32%	-29%
	FACSA	62%	67%	6%
	Ingeniería	41%	11%	-31%
	No Aplica	73%	19%	73%
	Total	47%	30%	-17%
2019	Arquitectura	43%	29%	-14%
	Ciencias	35%	15%	-20%
	Educación	32%	46%	14%
	FACE	64%	34%	-30%
	FACSA	50%	67%	18%
	Ingeniería	38%	12%	-26%
	No Aplica	73%	16%	-57%
	Total	44%	31%	-13%

2020	Arquitectura	37%	29%	-8%
	Ciencias	24%	14%	-10%
	Educación	36%	42%	6%
	FACE	64%	34%	-30%
	FACSA	48%	67%	19%
	Ingeniería	34%	14%	-20%
	No Aplica	0%	6%	6%
	Total	42%	31%	-12%

Fuente: VRAE/DGAI

*PMpa: mujeres en el personal académico

**PMd: mujeres del personal académico con nombramiento definitivo

En cuanto a las Facultades, se visualiza que ninguna de estas llega a 0, sin embargo, se puede destacar que la estabilidad ha ido mejorando al comparar los últimos años, en el caso de FARCO-DI, que pasa de un -19% en 2016 a -8% en 2020 (ya que aumenta la proporción de mujeres contratadas, sin embargo, disminuye el porcentaje de mujeres a planta), también mejora este indicador la Facultad de Ciencias, pasando de un -21% en 2016 a -10% en 2020 (sin embargo, disminuye ambos porcentajes globales de manera simultánea, tanto la proporción de mujeres académicas como las mujeres a planta). También mejora el indicador la Facultad de Educación, puesto que pasa de

un 22% en 2016 a un 6% en 2020, en este caso, la proporción de mujeres en el personal, es mayor a la proporción de mujeres a planta.

En relación a la FACE, se visualiza que se mantiene estable en su indicador, es decir, no mejora con el paso del tiempo, manteniéndose entre un -28% a 30% entre los cinco años que fueron comparados, en este caso, se muestra que la proporción de mujeres en el personal académico de dicha Facultad, es menor al porcentaje de mujeres contratadas a planta. En cuanto a la FACSA, ésta es una Facultad que muestra variaciones durante el tiempo, no muestra estabilidad y tampoco mejoría,

puesto que, entre los años 2016 al 2018 va mejorando este indicador, llegando a alcanzar un 6%, sin embargo, en 2019 y 2020 vuelve a aumentar, a 18% y 19% respectivamente, dando cuenta que en términos proporcionales, es mayor el porcentaje de mujeres contratadas en la Facultad, que aquellas que tienen contrato a planta.

En cuanto a la Facultad de Ingeniería, muestra que, su indicador presenta una diferencia importante, sin embargo, va disminuyendo, pasando de -30% en 2016 a -20% en 2020, de todas maneras, este dato da cuenta de que es mayor la proporción de mujeres con estabilidad en el cargo de académica, que el del total de la población de académicas de la Facultad. Finalmente, el grupo de académicas que no están adscritas a una Facultad, muestra que si bien son pocas mujeres contratadas, el porcentaje de éstas a planta es mayor; esta situación cambia al año 2020, donde ya no se encuentran mujeres a planta y el porcentaje total de éstas disminuye considerablemente.

VELOCIDAD DE PROMOCIÓN VERTICAL

Este indicador, muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que están en una jerarquía determinada, es decir, el tiempo que demoran en ascender en su carrera académica. Se espera que el resultado, sea igual o tendiente a 0, para dar cuenta que el tiempo que ambos se demoran es relativamente semejante y prudente para ambos.

En este caso, se efectúa un análisis con las bases de datos institucionales disponibles desde el año 2008 en adelante. Para presentar este indicador, se efectúa una diferenciación entre cada uno de los niveles jerárquicos.

Diferencia entre los promedios de años: Sin jerarquizar

Facultad	Mujeres	Hombres	Indicador
Arquitectura	1,5	2,7	-1,2
Ciencias	1,2	2,2	-1,0
Educación	2,4	1,7	0,7
FACE	1,3	2,7	-1,3
FACSA	1,3	2,0	-0,7
Ingeniería	2,3	2,2	0,0
Promedio Ponderado	1,8	2,2	-0,5

Fuente: VRAE/DGAI

*Cálculo de personal académico de acuerdo a las JCE

Se observa que, mujeres y hombres tienden a mantenerse sin jerarquía, una cantidad de años similar, visualizándose en la Facultad de Ingeniería que el indicador muestra que ambos se demoran lo mismo. La mayor diferencia en esta categoría,

está en la FACE, donde los hombres se demoran más que las mujeres. En general, las mujeres se mantienen sin jerarquizarse 1,8 años, y los hombres 2,2 años.

Diferencia entre los promedios de años: Asistente B

Facultad	Mujeres	Hombres	Indicador
Arquitectura	6,0	5,1	0,9
Ciencias	5,0	4,5	0,5
Educación	5,0	5,3	-0,3
FACE	4,8	5,9	-1,1
FACSA	4,1	7,4	-3,3
Ingeniería	3,8	5,2	-1,4
Promedio Ponderado	4,8	5,3	-0,5

Fuente: VRAE/DGAI

*Cálculo de personal académico de acuerdo a las JCE

Se visualiza que la cantidad de años que se encuentra un/a académico/a en la jerarquía Asistente B, aumenta en relación a la anterior (sin jerarquizar) tanto para hombres como para mujeres. Las mujeres se demoran en promedio 4,8 años en moverse de esta categoría de jerarquización, y los hombres 5,3 años, mostrándose 0,5 año (medio año) de diferencia entre ambos. Las mujeres

que menos se demoran, son las de la Facultad de Ingeniería, mientras que las que más demoran en esta promoción son las de FARCODI. En cuanto a los hombres, los de la Facultad de Ciencias son los que ocupan menos tiempo en pasar de jerarquía, y los de FACSA son los que más se demoran.

Diferencia entre los promedios de años: Asistente A

Facultad	Mujeres	Hombres	Indicador
Arquitectura	5,9	8,1	-2,2
Ciencias	6,5	6,5	0,0
Educación	6,9	6,7	0,2
FACE	7,7	7,2	0,4
FACSA	7,8	7,1	0,7
Ingeniería	8,0	7,5	0,5
Promedio Ponderado	7,2	7,2	0,0

Fuente: VRAE/DGAI

*Cálculo de personal académico de acuerdo a las JCE

Se visualiza que, el promedio ponderado de la Universidad, muestra que mujeres y hombres, están la misma cantidad de tiempo jerarquizados en Asistente A, es decir, existe semejanza en este proceso de promoción vertical. No obstante, al diferenciar por Facultad, se debe destacar que, las mujeres de FARCODI, son las que menos tiempo toman en pasar estos procesos jerárquicos, a diferencia de las mujeres de la Facultad de Ingeniería que son quienes

toman más tiempo. En el caso de los hombres, son quienes están en la Facultad de Ciencias quienes menos tiempo toman en pasar estas jerarquías, mientras que quienes trabajan en FARCODI, son los que se demoran más tiempo. Se destaca la Facultad de Ciencias como la única Facultad cuyo valor del indicador es 0, mostrando que tanto hombres como mujeres se demoran lo mismo en este proceso.

Diferencia entre los promedios de años: Asociado

Facultad	Mujeres	Hombres	Indicador
Arquitectura	5,8	7,4	-1,6
Ciencias	6,5	6,2	0,3
Educación	7,8	7,2	0,7
FACE	8,7	8,0	0,7
FACSA	7,3	7,8	-0,5
Ingeniería	10,3	7,1	3,3
Promedio Ponderado	7,5	7,1	0,5

Fuente: VRAE/DGAI

*Cálculo de personal académico de acuerdo a las JCE

En cuanto a este nivel de jerarquía, se visualiza que, hay una diferencia de 0,5 años entre hombres y mujeres, lo que en términos generales, sería un tiempo de diferencia razonable, pese a que implique que sea mayor en las mujeres. Sin embargo, al diferenciar por Facultad, se observan los tiempos que dan cuenta de las diferencias que significan para las mujeres ser parte de una Facultad u otra en su carrera académica. Nuevamente se observa que las mujeres que ascienden de manera más rápida, son aquellas que son parte de FARCODI, mientras que las que toman más tiempo en ascender, son las de la Facultad de Ingeniería, estando en promedio 10,3 años en esta jerarquía,

mientras que, las mujeres de la Facultad de Ciencias, son las que se encuentran en condiciones de mayor igualdad en la promoción vertical, pese a que esta última sea la segunda Facultad con mayor proporción de hombres.

En cuanto a los hombres, se observa como una característica constante, que quienes trabajan en la Facultad de Ciencias son los que menos tiempo toman en mantenerse en una jerarquía, ascendiendo de manera más rápida que el resto de los académicos. Y, en este nivel de jerarquía, quienes más tiempo toman en ascender, son los académicos de la FACE.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN

Para examinar este punto del diagnóstico, se plantean dos variables de análisis, por una parte la segregación en el ejercicio de la docencia por nivel educativo, para visibilizar dónde se efectúa la docencia por parte de hombres y mujeres, y si

es que existen asimetrías o no en ello. Y por otro lado, se analiza la segregación disciplinaria, considerando las áreas del conocimiento y por tanto, las posibles divisiones sexuales que pudieran existir.

SEGREGACIÓN EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA POR NIVEL EDUCATIVO

Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos niveles educativos en los que se ejerce la docencia, años 2015 a 2019

Año	Nivel Educativo	Mujeres		Hombres		Total general
		Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	
2015	Diplomado /Postítulo	9	69%	4	31%	13
	PostGrados	54	23%	183	77%	237
	Pregrado	494	29%	1223	71%	1717
	Total	557	28%	1410	72%	1967
2016	Diplomado/Postítulo	10	56%	8	44%	18
	PostGrados	53	23%	177	77%	230
	Pregrado	470	27%	1299	73%	1769
	Total	533	26%	1484	74%	2017

2017	Diplomado/Postítulo	4	44%	5	56%	9
	PostGrados	49	24%	159	76%	208
	Pregrado	477	26%	1331	74%	1808
	Total	530	26%	1495	74%	2025
2018	Diplomado/Postítulo	4	57%	3	43%	7
	PostGrados	38	18%	171	82%	209
	Pregrado	509	30%	1181	70%	1690
	Total	551	29%	1355	71%	1906
2019	Diplomado/Postítulo	6	29%	15	71%	21
	PostGrados	39	19%	169	81%	208
	Pregrado	531	30%	1214	70%	1745
	Total	576	29%	1398	71%	1974

Fuente: VRAE/DGAI

*El total difiere del número de académicos/as, debido al mecanismo de cómputo, ya que considera el desarrollo de la docencia en las carreras adscritas a las diferentes áreas del conocimiento.

Se observan las diferencias de la participación de mujeres y hombres en el ejercicio de la docencia, por cada nivel educativo, para el caso institucional, corresponde a diplomados/postítulos, postgrados y pregrado. Si bien se espera que los porcentajes en cada uno de los niveles sean iguales, en este caso, se presentan asimetrías en las labores docentes, puesto que, la proporción de mujeres solo es mayor en la docencia en diplomados y postítulos (en años 2015, 2016 y 2018),

en cambio, en la docencia de pregrado y postgrado se observa predominancia de hombres, principalmente en postgrado.

Por otro lado, también se debe señalar que la cantidad de mujeres que ejercen docencia en pregrado ha ido en aumento, mientras que la cantidad de mujeres ejerciendo docencia en postgrado va disminuyendo.

SEGREGACIÓN DISCIPLINARIA

Porcentaje de mujeres y hombres que laboran en las distintas áreas del conocimiento, por nivel educativo, año 2019

Nivel Educativo	Área del conocimiento	Mujeres		Hombres		Total general
		N°	%	N°	%	
Diplomado/ Postítulo	Arte y Arquitectura	1	20%	4	80%	5
	Ciencias Sociales	-	0%	4	100%	4
	Derecho	3	60%	2	40%	5
	Educación	2	29%	5	71%	7
	Total	6	29%	15	71%	21
Postgrados	Administración y Comercio	6	17%	29	83%	35
	Arte y Arquitectura	8	47%	9	53%	17
	Ciencias Básicas	2	3%	57	97%	59
	Ciencias Sociales	-	0%	3	100%	3
	Educación	7	33%	14	67%	21
	Salud	7	50%	7	50%	14
	Tecnología	9	15%	50	85%	59
	Total	39	19%	169	81%	208

Pregrado	Administración y Comercio	62	28%	159	72%	221
	Arte y Arquitectura	19	22%	66	78%	85
	Ciencias Básicas	26	29%	64	71%	90
	Ciencias Sociales	33	32%	69	68%	102
	Educación	142	43%	185	57%	327
	Salud	97	84%	18	16%	115
	Tecnología	152	19%	653	81%	805
	Total	531	30%	1214	70%	1745

Fuente: VRAE/DGAI

*El total difiere del número de académicos/as, debido al mecanismo de cómputo, ya que considera el desarrollo de la docencia en las carreras adscritas a las diferentes áreas del conocimiento.

En el cuadro, es posible observar las segregaciones disciplinarias en el ejercicio de la docencia, y a su vez, las segregaciones en los niveles educativos en cuales se concentran las mujeres y los hombres.

Se visualiza que, dada la masculinización del estamento académico, en todos los niveles educativos existe una proporción desfavorable a las mujeres en el desarrollo docente, sin embargo, esta desigualdad, se visualiza en mayor medida en la docencia de postgrado.

En cuanto a la segregación disciplinar por nivel educativo, se observa que, en la docencia de diplomados y postítulos, las áreas son principalmente masculinas, especialmente el área de ciencias sociales, la que tiene un 100% de hombres ejerciendo docencia, solo en el caso de derecho, se observa un porcentaje relativamente equilibrado, con un 60% de docentes mujeres y 40% de docentes hombres. Sin embargo, en todo este nivel educativo, la labor docente es trabajada principalmente por hombres.

La docencia de postgrado, muestra que, hay áreas que son principalmente masculinas, tales como administración y comercio, ciencias básicas, ciencias sociales, educación y tecnología. Solo arte y arquitectura, y salud, presentan distribuciones equilibradas, en el caso de salud, esta corresponde a 50% de mujeres y 50% de hombres, siendo la única distribución equitativa en el ejercicio docente.

En lo que respecta a pregrado, se visualiza que, todas las áreas tienen proporciones que desfavorecen a las mujeres, es decir, vendrían siendo áreas principalmente masculinas. Solo en el caso del área de salud, se muestra una proporción con predominancia femenina, y el área de educación, es un poco más equilibrada la distribución, pudiendo considerarse como mixta.

EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

Como parte del análisis diagnóstico relacionado al empoderamiento y autonomía de las mujeres del estamento académico, se consideran algunas va-

riables tales como la participación de las mujeres en diferentes espacios de decisión universitaria, y la diferencia en los ingresos de hombres y mujeres.

Los estudios de género realizados en universidades, plantean aspectos relativos a la toma de decisiones de las instituciones, y de las proporciones de las mujeres en relación a los hombres en estos espacios, lo que deja de manifiesto la segregación de las mujeres (Buquet, 2011) en este tipo de espacios. Esto, va de la mano con otras segregaciones, entre ellas, las relacionadas a los aspectos disciplinares y de jerarquización, lo que plantea a priori, una desigualdad de base difícil de equiparar. Estas dificultades, se visualizan de manera concreta en diferencias salariales, acceso y promoción a puestos de trabajo o poder, lo que permite visibilizar el denominado “techo de cristal” (Lozano, Iglesias, & Martínez, 2016).

Para indagar en lo anterior, se analiza los espacios de toma de decisiones propias de la Universidad del Bío-Bío, la Honorable Junta Directiva, el Consejo Académico y los Consejos de Facultad. En el caso de los ingresos, se efectúan desagregaciones por Facultad y por tipo de Jerarquía del estamento académico.

SEGREGACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS

En este apartado se visualiza las diferencias en la participación de mujeres y hombres de la Honorable Junta Directiva, el Consejo Académico y los Consejos de Facultad de la Universidad del Bío-Bío, mediante la visibilización de los porcentajes de participación de cada uno/a de ellos/as. Se espera que el porcentaje de mujeres sea igual a la participación de hombres.

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

De acuerdo al estatuto vigente de la Universidad del Bío-Bío, la HJD tiene diferentes atribuciones que dicen relación con aspectos de la política universitaria, tales como, aprobar el presupuesto anual de la institución, fijar las políticas de desarrollo, nombrar funcionarios superiores, apro-

Mujeres	Indicador	Hombres	Indicador	Total general
5	50%	5	50%	10

bar la estructura orgánica, préstamos, creación, modificación o suspensión de grados, diplomas, títulos universitarios, etc., autorizar compras, contratos, donaciones, cuenta anual del rector, requerir al rector y autoridades antecedentes e información para tomar decisiones, dirimir conflictos, proponer al Presidente de la República la remoción del rector, las modificaciones y reformas del Estatuto orgánico, y regular las diferentes materias que se encuentran en el Estatuto vigente (D.F.L. N°1/1989).

De acuerdo a la normativa vigente, la HJD está compuesta por 3 profesionales distinguidos/as de la región, 3 representantes académicos/as, 3 representantes de la Presidencia, y la Secretaria General de la Universidad del Bío-Bío, completando un total de 10 personas. Esta instancia, tiene una composición paritaria, puesto que el 50% de las personas mencionadas son mujeres y el 50% son hombres⁷.

⁷Mayor información sobre sus integrantes en la web: <http://sg.ubiobio.cl/index.php/integrantes-junta-directiva/>

CONSEJO ACADÉMICO

Dentro de los cuerpos colegiados, se encuentra el Consejo Académico, el cual actúa como cuerpo consultivo del Rector, en todas las materias relacionadas con aspectos académicos de la institución, designa directores, propone iniciativas, requiere información de los Consejos de Facultad, efectúa recomendaciones a la Junta Directiva a través del Rector, aspectos relativos a grados, títulos, diplomas, certificados, etc., propone el calendario académico, etc.; los/as integrantes son: el rector, vicerrector académico, decanos de las

Facultades y miembros designados por los Consejos de Facultad (académicos titulares, asociados y asistentes). De acuerdo a esta composición, la cual se encuentra normada por el actual Estatuto Orgánico (D.F.L. N°1/1989), se visualiza que, es un órgano colegiado altamente masculinizado⁸. En este contexto, las únicas dos mujeres que son integrantes del actual Consejo de Facultad, corresponden a representantes de dos Facultades de la UBB.

Mujeres	Indicador	Hombres	Indicador	Total general
2	15%	11	85%	13

Como una forma de abrir este Consejo y constituirlo como un espacio con mayor participación triestamental, éste mantiene integrantes invitados/as de manera permanente, donde se incorpora: el Prorrector, Vicerrector de investigación y postgrado, Directora de docencia, Presidentes/as de gremios de académicos/as y funcionarios/as, y Presidentes/as de las Federaciones de Es-

tudiantes. Además, se considera como parte de este Consejo, la Secretaria General de la UBB. De todas maneras, la cantidad y proporción de hombres y mujeres dentro de este espacio, continúa siendo masculino, debido a que el 30% del total del Consejo Académico corresponde a mujeres, y el 70% a hombres.

⁸Mayor información sobre sus integrantes en la web: <http://sg.ubiobio.cl/index.php/integrantes-ca/>

Mujeres	Indicador	Hombres	Indicador	Total general
7	30%	16	70%	23

CONSEJOS DE FACULTAD

Los Consejos de Facultad, son órganos consultivos de los/as decanos/as en aquellas materias relativas a las Facultades, efectúan propuestas sobre programas de docencia, investigación, extensión, etc., efectúan propuestas al Rector a través de los Decanos sobre aspectos de la estructura de las Facultades, planes de estudios, reglamentación, etc. Estos Consejos, de acuerdo al Estatuto vigente de la institución, están compuestos por: el Rector, Vicerrector Académico, Decano, Direc-

tores/as de Escuela y Departamentos, y miembros designados (mediante ordenanza que determina la designación), y, el/la Secretario/a de Facultad que, actúa como Secretario/a y no como miembro.

De acuerdo a dicha composición, y de acuerdo a la información actualizada y entregada por las distintas Facultades, se visualizan las siguientes proporciones de hombres y mujeres:

Participación de mujeres y hombres en los Consejos de Facultad

Facultad	Mujeres	Indicador	Hombres	Indicador	Total general
Arquitectura, Construcción y Diseño	5	28%	13	72%	18
Ciencias	3	17%	15	83%	18
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	9	60%	6	40%	15
Ciencias Empresariales	1	7%	14	93%	15
Educación y Humanidades	5	23%	17	77%	22
Ingeniería	1	4%	23	96%	24
Total general	24	21%	88	79%	112

Fuente: Facultades/DGAI

En el cuadro, pueden observarse las diferencias en la participación de mujeres y hombres en los Consejos de Facultad, donde se espera que las proporciones sean equilibradas, sin embargo, se visualizan importantes brechas, y en todas las Facultades, excepto en FACSA, se evidencia la sobrerrepresentación de hombres y subrepresentación de mujeres. El caso de la FACE y F. Ingeniería son los que muestran el menor empoderamiento de mujeres en este tipo de cargos. Del total de 112 personas participantes de los Consejos de Facultades de la Universidad del Bío-Bío, un 21% son mujeres y el 79% es hombre,

correspondiendo a 24 y 88 personas respectivamente.

Dentro de estos Consejos, se visualiza que en la mayoría de las Facultades, se han realizado acciones para dar un carácter triestamental, de tal manera, que se ha ampliado el Consejo que se considera oficial de acuerdo al Estatuto orgánico vigente, y entonces, al cuantificar la cantidad de representantes que participa en estos Consejos ampliados, triestamentales, se visualiza que aumenta a un total de 136 personas, distribuidas de la siguiente manera:

Participación de mujeres y hombres en los Consejos de Facultad triestamental

Triestamental Facultad	Hombres			Total Hombre	Indicador	Mujeres			Total Mujer	Indicador	Total general
	Académico	Administrativo	Estudiantil			Académico	Administrativo	Estudiantil			
Arquitectura, Construcción y Diseño	12	1	3	16	70%	5	1	1	7	30%	23
Ciencias	19	-	2	21	84%	3	1	-	4	16%	25
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	6	-	-	6	33%	10	1	1	12	67%	18
Ciencias Empresariales	15	-	1	16	80%	2	2	-	4	20%	20

Educación y Humanidades	16	2	1	19	70%	5	1	2	8	30%	27
Ingeniería	22	-	-	22	96%	1	-	-	1	4%	23
Total general	90	3	7	100	74%	26	6	4	36	26%	136

Fuente: Facultades/DGAI

Se visualiza que las proporciones continúan siendo desfavorables a las mujeres, lo que indica, que incluso al incorporar la representación de otros estamentos (estudiantil y administrativo), el empoderamiento de las mujeres, es menor que el de los hombres. En el estamento administrativo, participan 6 mujeres en los Consejos de Facultad y 3 hombres, mientras que en el estudiantil, participan 4 mujeres y 7 hombres. Se observa que solo la Facultad de Ingeniería no incorpora representantes de dichos estamentos en su Consejo de Facultad.

DIFERENCIA DE INGRESOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON EL MISMO NOMBRAMIENTO

Para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y dada la diversidad de horas contratadas, se establece como criterio pertinente a la Universidad del Bío-Bío, la realización

del cálculo en términos de Jornadas Completas Equivalentes (JCE), que son el cociente entre el total de las horas laborales de los/as académicos/as por semana, dividido por una jornada de 44 horas semanales.

El indicador sobre diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres, busca identificar la existencia de brechas en los ingresos promedio de acuerdo a su nombramiento académico. Aquellos valores que son negativos, muestran una brecha desfavorable hacia las mujeres, y el valor positivo, mostraría que sería desfavorable a los hombres, se espera entonces, que el valor sea 0.

Cabe mencionar, que las rentas dependen de diferentes factores como, por ejemplo; antigüedad, puntos por labores específicas (de carácter transitorio), entre otros, es por ello, que a fin de disminuir las posibles distorsiones (pago de bonos o pago por publicaciones), se consideran las rentas al mes de febrero de cada año.

Diferencia de ingresos por Jerarquía y Jornada Completa Equivalente

AÑO 2020 Jerarquías	Mujeres		Hombres		Indicador
	Promedio	JCE	Promedio	JCE	
Asistente B	2061474,9	24,5	2239315,1	60,5	-7,9
Asistente A	2558394,4	85,5	2720562,1	135,3	-6,0
Asociado	3206399,7	21,0	3276819,3	83,8	-2,1
Titular	3599125,0	5,0	3782337,3	23,5	-4,8
No Jerarquizado	1911385,5	4,0	2249495,3	16,5	-15,0
No Jerarquizable	2016957,8	3,6	2152682,2	10,6	-6,3
Promedio Ponderado Total UBB	2573141,8		2816068,4		-8,6

Fuente: VRAE/DGAI

En este cuadro, se observa cada una de las jerarquías académicas, y el promedio de rentas de acuerdo al número de JCE. En cada jerarquía, se visualizan brechas salariales desfavorables a las mujeres, destacándose la brecha mayor, en la categoría “no jerarquizado/a”, con un valor de -15 que significa una diferencia de \$338.109,8 en promedio a favor de los hombres. La jerarquía

Asociado, es la que muestra la menor brecha, de un -2,1, que en términos salariales significa una diferencia de \$70.419,6 en promedio favorable a los hombres. Finalmente, se observa que el indicador institucional, muestra una brecha de -8,6 que desfavorece a las mujeres, lo que en términos de remuneración mensual, significa una diferencia promedio de \$242.926,6.

Diferencia de ingresos por Jerarquía, Jornada Completa Equivalente y Sede

AÑO 2020	Chillán					Concepción				
	Mujeres		Hombres		Indica- dor	Mujeres		Hombres		Indica- dor
	Promedio	JCE	Promedio	JCE		Promedio	JCE	Promedio	JCE	
Asistente B	1973552,7	13,0	2208380,0	17,5	-10,6	2178704,6	13,5	2253014,9	43,0	-3,3
Asistente A	2498006,0	64,0	2637092,4	47,0	-5,3	2727482,0	22,0	2767222,2	88,3	-1,4
Asociado	3260464,9	9,0	3261284,8	35,3	0,0	3173128,8	14,0	3288618,2	48,5	-3,5
Titular	3730069,5	2,0	3498981,9	8,0	6,6	3511828,7	2,0	3944254,7	15,5	-11,0
No Jerarquizado	1738433,7	2,5	2377250,0	6,0	-26,9	2430241,0	1,0	2180438,8	10,5	11,5
No Jerarquizable	2120536,0	1,6	2717836,0	0,6	-22,0	1980348,2	2,6	2116471,0	10,0	-6,4
Totales	2482510,9		2821474,7		-12,0	2729711,0		2813040,5		-3,0

Fuente: VRAE/DGAI

Por otro lado, al visualizar estas brechas por jerarquía y sede, se observa que el indicador es principalmente desfavorable a las mujeres de la sede Chillán, pese a que en esta sede hay una distribución de hombres y mujeres relativamente equilibrada (55,36% y 44,64% respectivamente). El indicador del total de las rentas, es de -12, correspondiendo a una diferencia en promedio de \$338.963,8 a favor de los hombres. Se observa que la mayor desigualdad en el ingreso mensual

de esta sede, se encuentra en las jerarquías No Jerarquizado (-26,9) y No jerarquizable (-22), lo que en términos de sueldo significan diferencias en promedio de \$638.816,3 y \$597.300 respectivamente.

En Chillán también se observa, que en la jerarquía Titular, el indicador es favorable a las mujeres, con un valor de 6,6, que en términos de remuneraciones significa en promedio una diferencia

de \$231.087,6 desfavorable a los hombres. En el caso de la jerarquía Asociado de la sede Chillán, se observa que el indicador es 0, lo que significa que es el único caso de este análisis de rentas, en el cual hay igualdad salarial en promedio.

En cuanto a la sede Concepción, se observa que, la brecha salarial también es favorable a los hombres, dado que el indicador es -3, sin embargo, la diferencia en promedio, es menos abismal que en la sede Chillán, siendo de \$83.329,5.

En esta sede, la mayor diferencia salarial, se observa en la jerarquía Titular, con un indicador cuyo

valor es -11, que en términos salariales, significa en promedio \$432.426 a favor de los hombres, y, en segundo lugar, la mayor desigualdad salarial se visualiza en la categoría No jerarquizable, con un indicador de valor -6,4, que significan en promedio \$136.122,8 a favor de los hombres.

Finalmente, se destaca que en el grupo No jerarquizados de la sede Concepción, es la única jerarquía que tiene un indicador favorable a las mujeres, con un valor de 11,5, que en términos de remuneraciones, significan en promedio \$249.802,2 a favor de las mujeres.

Diferencia de ingresos por Jerarquía, Jornada Completa Equivalente y Facultad

Año 2020	Facultad	Jerarquía	Mujeres		Hombres		INDICADOR
			PROMEDIO	JCE	PROMEDIO	JCE	
FACULTAD DE ARQUITECTURA CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO	Asistente B		2123265,8	4,5	2191782,1	10,5	-3,1
	Asistente A		2623554,5	8,5	2668437,8	21,5	-1,7
	Asociado		3099236,6	5,0	3362625,4	11,0	-7,8
	Titular		3582321,0	2,0	4141137,8	4,5	-13,5
	No Jerarquizado		1940294,0	1,0	1985417,4	3,5	-2,3
	No Jerarquizable		1681183,1	0,4	2092958,6	1,2	-19,7
	Total		2670186,3	21,4	2786412,3	52,2	-4,2

FACULTAD DE CIENCIAS	Asistente B	2245379,0	1,0	2234275,1	12,5	0,5
	Asistente A	2788276,2	5,0	2704117,8	22,0	3,1
	Asociado	3073168,0	4,0	3146544,7	24,0	-2,3
	Titular	3222855,0	1,0	3643333,6	10,0	-11,5
	No Jerarquizado	-	0,0	2446644,4	8,0	-
	No Jerarquizable	2167829,1	1,5	1904060,5	3,5	13,9
	Total	2798616,2	12,5	2819824,9	80,0	-0,8
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	Asistente B	2024514,3	7,5	2670968,0	0,5	-24,2
	Asistente A	2438243,2	22,5	2318526,7	6,0	5,2
	Asociado	3171877,3	3,0	3180100,0	8,0	-0,3
	Titular	-	-	3910219,0	2,0	-
	No Jerarquizado	1637503,5	2,0	1857618,0	1,0	-11,8
	No Jerarquizable	3174028,0	0,3	-	0,0	-
	Total	2372955,5	35,3	2878028,6	17,5	-17,5
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	Asistente B	1904459,0	1,0	2271756,6	5,0	-16,2
	Asistente A	2602544,1	16,0	2824931,4	28,0	-7,9
	Asociado	3389726,0	6,0	3577348,9	11,0	-5,2
	No Jerarquizable	2641719,7	0,3	4533070,7	0,3	-41,7
	Total	2775952,7	23,3	2959925,9	44,3	-6,2

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	Asistente B	1996630,0	7,5	2211675,3	13,0	-9,7
	Asistente A	2513907,6	28,0	2614574,2	17,0	-3,9
	Asociado	3400706,0	2,0	3174213,1	15,3	7,1
	Titular	4237284,0	1,0	3372630,0	4,0	25,6
	No Jerarquizado	-	0,0	2307773,8	6,0	-
	No Jerarquizable	1684608,3	0,7	3141921,2	0,5	-46,4
	Total	2490179,0	39,2	2700029,8	55,8	-7,8
FACULTAD DE INGENIERÍA	Asistente B	2214340,0	3,0	2299690,7	9,0	-3,7
	Asistente A	2838280,0	5,5	2810049,6	31,0	1,0
	Asociado	2890139,0	1,0	3374610,6	12,5	-14,4
	Titular	3370844,0	1,0	3947837,4	7,0	-14,6
	No Jerarquizado	2430241,0	1,0	2188424,0	10,0	11,0
	No Jerarquizable	1334720,9	0,5	1975044,1	4,1	-32,4
	Total	2631888,6	12,0	2820867,6	73,6	-6,7

Fuente: VRAE/DGAI

Al efectuar el análisis de las brechas salariales por Facultad, se observa que el indicador total de cada una de ellas, desfavorece a las mujeres, siendo una situación de todas las Facultades. Sin embargo, la mayor brecha salarial, se encuentra en la FACSA con un valor de -17,5, que significa en promedio \$505.073,1 a favor de los hombres, lo cual coincide con ser la única Facultad feminizada, lo cual se constituye como un fenómeno complejo y contradictorio, que al observar en detalle, permite identificar que hay una brecha muy impor-

tante al interior de ésta, y que se encuentra en la jerarquía Asistente B, con un valor de -24,5 y en No jerarquizado con un valor de -11,8. Cabe destacar además, que esta Facultad, es la que tiene los menores salarios promedio para las mujeres de todo el cuerpo académico de la institución.

Por el contrario a la situación anterior, se destaca que, la Facultad de Ciencias (la segunda más masculinizada de la Universidad), es la que muestra el menor valor de desigualdad salarial, con un

-0,8, que significan en promedio \$21.208,7 a favor de los hombres. Por lo tanto, se visualiza que en esta Facultad, pese a la presencia de pocas mujeres, estas no tienen grandes brechas salariales con los hombres, exceptuando las jerarquías Titular y Asociado, con valores de -11,5 y -2,3 respectivamente. Se observa también, que en el resto de las jerarquías, todos los valores son favorables a las mujeres, sobretodo en No jerarquizable, cuyo indicador es de 13,9.

En el caso de FARCODI, se observa que el indicador de brecha salarial, es de -4,2, que se en una diferencia promedio \$116.226 a favor de los hombres. En esta Facultad, todos los valores de este indicador desfavorecen a las mujeres, sin excepción, siendo las mayores brechas, en las jerarquías Titular y No jerarquizable, con un -13,5 y -19,7 respectivamente.

En cuanto a la FACE, se visualiza que el valor del indicador de desigualdad salarial, alcanza un -6,2, lo que significa que los hombres ganan en promedio \$183.973,2 más que las mujeres. Se observa una diferencia muy importante en el grupo de académicos No jerarquizables, puesto que el indicador es de -41,7, siendo el segundo indicador de brecha salarial más alto de todo el análisis de desigualdad en las rentas por Facultad, significando una diferencia promedio de \$1.891.351 a favor de los hombres.

La FEH, muestra un indicador desfavorable a las mujeres de un -7,8, que significa una diferencia promedio \$209.850,8 favorable a los hombres. En esta Facultad se muestra un doble fenómeno, por una parte se encuentra un valor de un -46,4 en el grupo No jerarquizable, constituyéndose como el grupo con la mayor desigualdad salarial en contra de las mujeres, y al mismo tiempo, en esta Facultad se observa el valor más alto del indicador, favorable a las mujeres, con un 25,6 en la jerarquía Titular. En el primer caso, la renta es favorable en promedio de \$1.457.312,9 a los hombres, y en el segundo caso, de un promedio de \$864.654 favorable a la única mujer en la jerarquía Titular de esta Facultad.

Finalmente, el caso de la F. Ingeniería, que es la principal Facultad masculina de la institución, muestra un valor de su indicador de un -6,7, lo que significa en promedio \$188.979 favorable a los hombres. En este caso, también se muestran diferencias muy significativas en la mayoría de las jerarquías, llegando a un -32,4 en el grupo No jerarquizable. Por otro lado, en el grupo No jerarquizado, se visualiza un indicador cuyo valor es 11, siendo favorable a las mujeres, situación que en el caso de Asistente A, alcanza 1, significando estar cerca de la igualdad salarial en este grupo académico.

Diferencia de ingresos por Jerarquía, Jornada Completa Equivalente y Modalidad contractual

Año 2020		Mujeres		Hombres		INDICADOR
Jerarquía	Modalidad Contractual	PROMEDIO	JCE	PROMEDIO	JCE	
ASISTENTE B	CONTRATA	2026524,6	21,5	2205668,9	44,0	-8,1
	PLANTA	2311952,3	3,0	2467073,8	6,5	-6,3
ASISTENTE A	CONTRATA	2455413,6	46,0	2590495,8	65,5	-5,2
	PLANTA	2678321,5	39,5	2862551,1	60,0	-6,4
ASOCIADO	CONTRATA	2926708,5	6,5	3126184,3	32,8	-6,4
	PLANTA	3331778,6	14,5	3377708,4	49,0	-1,4
TITULAR	CONTRATA	3370844,0	1,0	3420084,6	9,5	-1,4
	PLANTA	3656195,3	4,0	3973526,2	18,0	-8,0
NO JERARQUIZADO	CONTRATA	1911385,5	4,0	2231524,5	26,5	-14,3
	PLANTA	-	0,0	2487609,0	2,0	-
NO JERARQUIZABLE	CONTRATA	2016957,8	3,6	2205880,6	9,1	-8,6
	PLANTA	-	0,0	1831074,0	1,5	-
Total general		2573141,8	143,6	2816068,4	324,4	-8,6

Fuente: VRAE/DGAI

Al observar las diferencias salariales entre hombres y mujeres del estamento académico, de acuerdo a su jerarquía y modalidad contractual, se observa que, en cada una de las variables, el indicador es negativo, indicando brechas desfavorables a las mujeres.

La brecha más alta, se encuentra en la categoría “No Jerarquizado” en modalidad “contrata”, con un indicador de -14,3, que significa una diferencia promedio de \$320.139 favorable a los hombres. Por otro lado, se observa que la menor brecha se encuentra en la jerarquía “Asociado” modo con-

tractual “planta” y “Titular” a “contrata, con un indicador de -1,4, que significan una diferencia promedio de \$45.929,8 y \$49.240,6 respectivamente, favorables a los hombres. Finalmente, se

destaca que, no hay mujeres con modo contractual “planta” en las categorías “No Jerarquizado” y “No jerarquizable”.

Diferencia de ingresos por Jerarquía, Jornada Completa Equivalente y Grado académico

Año 2020		Mujeres		Hombres		INDICADOR
Jerarquía	Grado Académico	PROMEDIO	JCE	PROMEDIO	JCE	
ASISTENTE B	DOCTORADO	2198170,5	2,0	2349079,7	21,5	-6,4
	LICENCIADO	-	-	1868086,0	1,0	-
	MAGÍSTER	2081152,4	19,5	2221378,8	21,5	-6,3
	TÍTULO PROFESIONAL	1842441,3	3,0	1992687,7	6,5	-7,5
ASISTENTE A	DOCTORADO	2659860,4	32,0	2817878,7	66,5	-5,6
	MAGÍSTER	2495110,5	52,5	2641380,2	50,0	-5,5
	TÍTULO PROFESIONAL	2633891,0	1,0	2441399,7	9,0	7,9
ASOCIADO	DOCTORADO	3201161,3	16,0	3301045,7	68,3	-3,0
	MAGÍSTER	3223162,8	5,0	3147052,0	11,5	2,4
	TÍTULO PROFESIONAL	-	-	3195430,5	2,0	-
TITULAR	DOCTORADO	3439585,3	4,0	3857792,5	23,5	-10,8
	MAGÍSTER	4237284,0	1,0	3289125,0	1,0	28,8
	TÍTULO PROFESIONAL	-	-	3355675,7	3,0	-
NO JERARQUIZADO	DOCTORADO	2430241,0	1,0	2502604,9	13,5	-2,9
	MAGÍSTER	1738433,7	3,0	2056231,6	10,5	-15,5
	TÍTULO PROFESIONAL	-	0,0	1941115,3	4,5	-

NO JERARQUIZADO	DOCTORADO	-	0,0	2628194,2	1,2	-
	LICENCIADO	2178607,8	0,4	-	0,0	-
	MAGÍSTER	2289578,5	0,9	2380835,3	3,6	-3,8
	TÍTULO PROFESIONAL	1883381,2	2,3	1917138,1	5,8	-1,8
Total general		257314,18		2816068,4	324,4	-8,6

Fuente: VRAE/DGAI

Otra forma de analizar las rentas del estamento académico, se relaciona con la jerarquía y el grado académico de hombres y mujeres. En este punto, se pueden generar diferentes consideraciones. Una de ellas, es al visualizar los grados, observándose que, por ejemplo, quienes tienen grado de licenciado/a son una minoría en este estamento, alcanzando solo 1 JCE en Asistente B (hombres) y 0,4 JCE en No jerarquizable (mujeres); por otro lado, en todos los demás grados, se visualiza una diferencia importante en la cantidad de JCE de hombres y mujeres, donde, en todas las contrataciones la cantidad de hombres por cada grado académico, es mayor que las contrataciones de mujeres, excepto en el grado de Magister de la jerarquía Asistente A, donde es mayor la cantidad de JCE de mujeres, y en Titular, donde son iguales en cantidad.

Por otra parte, al considerar las brechas salariales por cada grupo de jerarquía, se observa que,

en Asistente B, todos los indicadores son negativos, y que, en el grado de Licenciatura, no hay mujeres. En este caso, la brecha salarial con el indicador más alto, se encuentra en quienes tienen Título Profesional, con un -7,5, que en términos económicos significan una diferencia promedio de \$150.246,4 favorables a los hombres.

En la jerarquía Asistente A, se observan tres grados académicos, de los cuales, los académicos con doctorado y magister, tienen rentas mayores a las académicas, y solo en el caso, de quienes tienen título profesional, se observa una renta promedio mayor de mujeres que de hombres. En el caso de los hombres con doctorado, éstos ganan en promedio \$158.018,3 más que las mujeres, y los hombres con magister en esta jerarquía, ganan en promedio \$146.269,7, pese a que las JCE de mujeres son mayor que la de hombres. En el caso de las mujeres con título profesional, estas ganan en promedio \$192.491,3 más que los hombres, cabe

destacar, que en este caso, es solo 1 JCE mujer versus 9 JCE hombres.

En el caso de la jerarquía Asociado, se observa que, el indicador del grado doctorado, alcanza -3, lo que significa que los hombres ganan en promedio \$99.884,4 más que las mujeres, sin embargo, en este grupo de jerarquía, el indicador es positivo en el caso del grado de magister (2,4), lo que significa que las mujeres ganan en promedio \$76.110,8 más que los hombres. Se observa en esta categoría de jerarquización, la presencia de dos académicos con título profesional, quienes tienen una renta promedio mayor a quienes tienen grado de magister en esta misma jerarquía (hombres), asimismo, se visualiza que no hay mujeres con título profesional que sean Asociadas.

En cuanto a la jerarquía Titular, se observa que el indicador en el caso del grado doctorado, es de -10,8, por tanto, significa que los hombres ganan en promedio \$418.207,2 más que las mujeres. En el caso del grado de magister, el indicador es de 28,8, lo que quiere decir que la única mujer magister con jerarquía titular, gana \$948.159 más que el único hombre con el mismo grado en esta jerarquía; es este el mayor indicador favorable a las mujeres de este análisis. Se observa también, que hay tres hombres con título profesional que son Titulares, y ninguna mujer con título profesional en esta jerarquía.

En cuanto al grupo No Jerarquizado, se observa que, tanto el indicador de doctorados como de magister es desfavorable a las mujeres, siendo el grupo de magister el que muestra el indicador menos favorable de todo este análisis, con un valor de -15,5, que significa que en promedio, los hombres ganan \$317.797,9 más que las mujeres. Por otro lado, se observa que hay 4,5 JCE de hombres con título profesional no jerarquizado y ninguna mujer con título profesional en este grupo.

Finalmente, en el grupo No jerarquizable, se observa que, solo hay hombre con doctorado en este grupo, y solo hay mujeres con licenciatura. En el caso de magister y título profesional se visualiza que el indicador es desfavorable a las mujeres con valores de -3,8 y -1,8 respectivamente, lo que significa que en promedio los hombres con grado de magister ganan \$91.256 más que las mujeres, y quienes tienen título profesional ganan \$33.756,9 más que las mujeres.

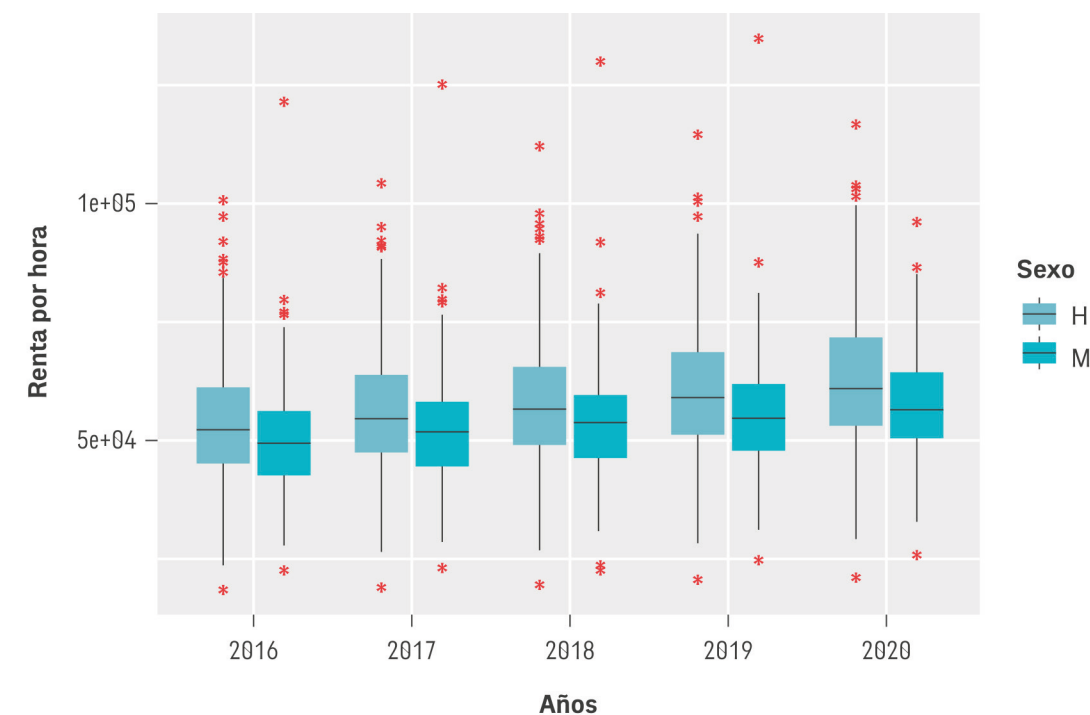
DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE INGRESO

De acuerdo a la definición de Buquet, Cooper & Rodríguez (2010), este indicador “muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumen-

ta, la proporción de mujeres es menor, se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres”. En el caso de la Universidad del Bío-Bío, se calculan los rangos de ingreso de acuerdo al “valor hora” de hombres y mujeres, por cada una de las Facultades.

Antes de visibilizar el detalle de las Facultades, se presenta la distribución de ingresos de mujeres y hombres del estamento académico, con un periodo comparado de los últimos cinco años.

Distribución de los ingresos por sexo, años 2016 a 2020



Fuente: VRAE/DGAI

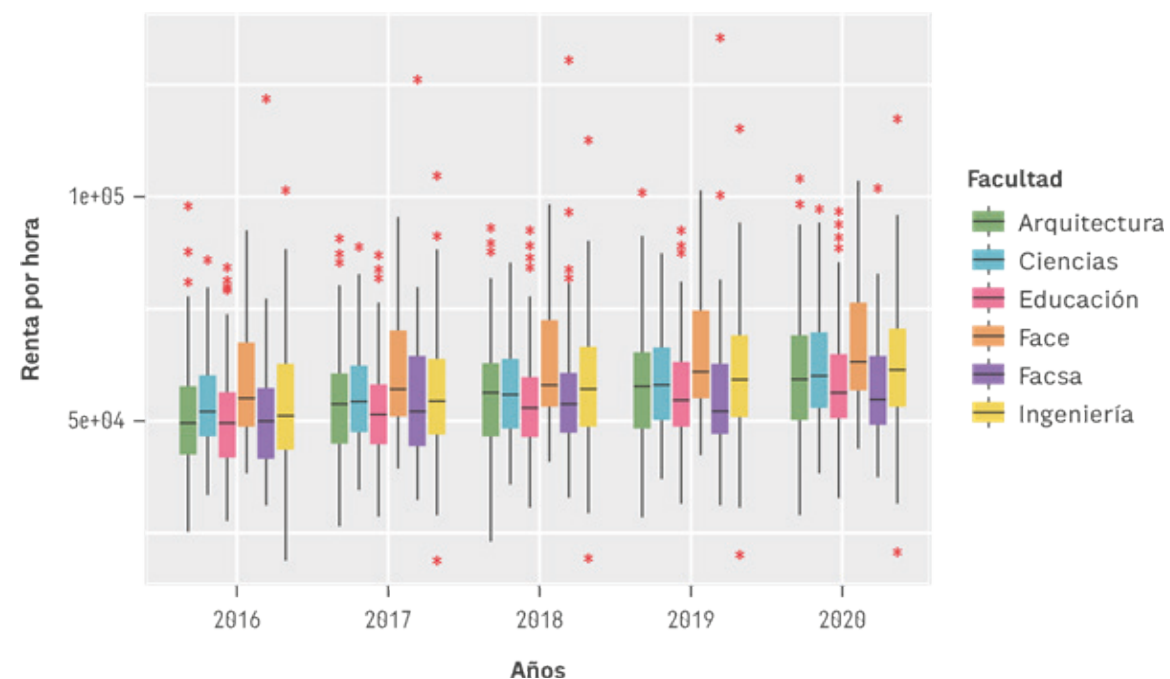
Este gráfico, muestra la distribución de ingresos desagregados por sexo, y permite visualizar que la mediana de ingreso de las mujeres es menor que la mediana de ingreso de los hombres. La ligera tendencia que se aprecia, puede estar justificada por los reajustes económicos de cada año,

no presentando grandes cambios en términos generales. Se aprecia que la variabilidad de la distribución de remuneraciones de los hombres, es mayor que la de las mujeres, y con mayor presencia de valores atípicos.

Al desagregar por Facultad, se observa una distribución simétrica positiva, con presencia de atípicos, principalmente en FARCODI, FEH e Ingeniería. Adicionalmente, se aprecia que las mayores rentas se encuentran en la FACE, donde la mediana supera a todas las Facultades de la institución.

La tendencia, puede ser justificada por los reajustes salariales de cada año, y, los procesos de jerarquización de los/as académicos/as.

Distribución de los ingresos por facultad, años 2016 a 2020

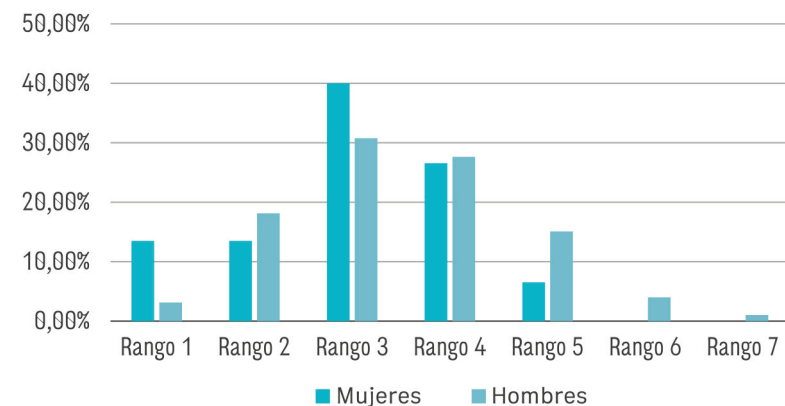


Fuente: VRAE/DGAI

Facultad de ingeniería

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 21.066	\$ 34.722	2	13,33%	3	3,19%	4,59%
\$ 34.722	\$ 48.378	2	13,33%	17	18,09%	17,43%
\$ 48.378	\$ 62.034	6	40,00%	29	30,85%	32,11%
\$ 62.034	\$ 75.690	4	26,67%	26	27,66%	27,52%
\$ 75.690	\$ 89.347	1	6,67%	14	14,89%	13,76%
\$ 89.347	\$ 103.003	0	0,00%	4	4,26%	3,67%
\$ 103.003	\$ 116.659	0	0,00%	1	1,06%	0,92%
Total		15		94		

RESUMEN	
MAXIMO	\$116.659
MINIMO	\$21.066
RANGO	\$95.593
PROMEDIO	\$61.067
MEDIANA	\$60.705



Fuente: VRAE/DGAI

Para este análisis es importante recordar que esta Facultad es la que presenta el mayor índice de contribución al sexismo, por ende, la más masculinizada. Se observa tanto en la tabla como en el gráfico, que en términos porcentuales, los rangos de ingreso de las mujeres están concentrados en los menores, a diferencia de los hombres que se ubican de manera más equilibrada entre los rangos 2 a 5. Se observa que, el 93,33% de las mujeres se encuentra bajo el límite superior del

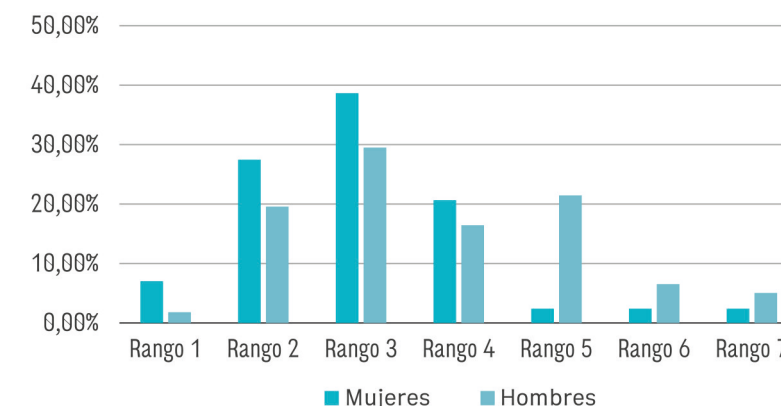
cuarto rango de ingresos (hasta \$75.690), mientras que el 98,94% de los hombres se encuentra bajo el límite superior del sexto rango (hasta \$103.003).

El 13,33% de las mujeres se encuentra en el rango mínimo de ingresos, a diferencia de los hombres donde solo un 3,19% se encuentra en dicho rango. En cambio, en el máximo ingreso, no se observan mujeres, este valor solo lo ocupa un hombre.

Facultad de Educación

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 32.312	\$ 41.453	3	6,82%	1	1,64%	3,81%
\$ 41.453	\$ 50.595	12	27,27%	12	19,67%	22,86%
\$ 50.595	\$ 59.736	17	38,64%	18	29,51%	33,33%
\$ 59.736	\$ 68.878	9	20,45%	10	16,39%	18,10%
\$ 68.878	\$ 78.019	1	2,27%	13	21,31%	13,33%
\$ 78.019	\$ 87.160	1	2,27%	4	6,56%	4,76%
\$ 87.160	\$ 96.302	1	2,27%	3	4,92%	3,81%
Total		44		61		

RESUMEN	
MAXIMO	\$96.302
MINIMO	\$32.312
RANGO	\$63.990
PROMEDIO	\$58.880
MEDIANA	\$56.209



Fuente: VRAE/DGAI

En este caso, se visualiza que las mujeres se concentran en los rangos de ingreso menores, a diferencia de los hombres que presentan una distribución más equitativa, y en los rangos mayores, se visualiza que las proporciones superan a las mujeres.

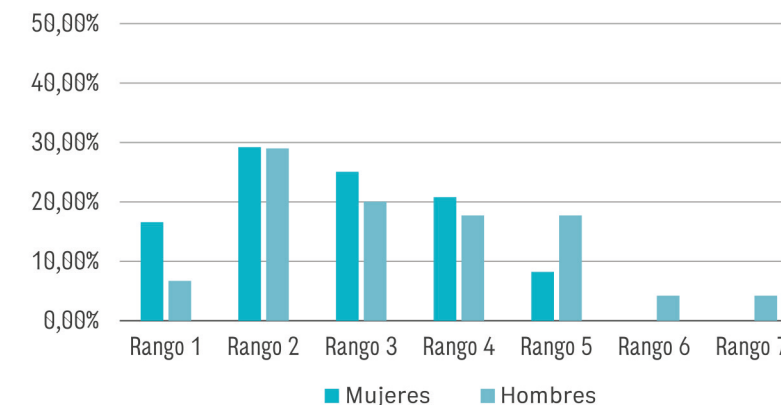
del promedio, a diferencia de los hombres, quienes representan el 50,82% que se encuentra bajo el promedio. En cuanto al mínimo, se constata que el 6,82% de las mujeres versus el 1,64% de los hombres se ubica en dicho rango, a diferencia del rango máximo, constituido por el 2,27% de las mujeres versus el 4,92% de los hombres.

De acuerdo a los rangos de esta Facultad, se observa que, el 72,73% de las mujeres gana menos

Facultad de Ciencias Empresariales

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 43.283	\$ 51.818	4	16,67%	3	6,67%	10,14%
\$ 51.818	\$ 60.352	7	29,17%	13	28,89%	28,99%
\$ 60.352	\$ 68.887	6	25,00%	9	20,00%	21,74%
\$ 68.887	\$ 77.421	5	20,83%	8	17,78%	18,84%
\$ 77.421	\$ 85.955	2	8,33%	8	17,78%	14,49%
\$ 85.955	\$ 94.490	0	0,00%	2	4,44%	2,90%
\$ 94.490	\$ 103.024	0	0,00%	2	4,44%	2,90%
Total		24		45		

RESUMEN	
MAXIMO	\$103.024
MINIMO	\$43.283
RANGO	\$59.741
PROMEDIO	\$66.161
MEDIANA	\$62.806



Fuente: VRAE/DGAI

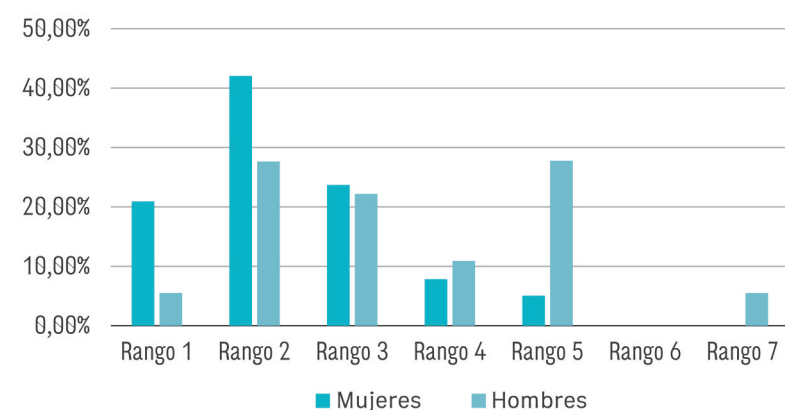
Al igual que en las anteriores Facultades, se visualiza que las mujeres se ubican principalmente en el lado izquierdo del gráfico, correspondiente a los menores rangos de ingresos. En este caso, el 70,83% de las mujeres tiene un ingreso bajo el promedio de la Facultad, a diferencia de los hombres, quienes el 55,56% se encuentran bajo el promedio.

Por otro lado, el 16,67 de las mujeres se encuentra en el rango mínimo de ingresos, mientras que el 6,67% de los hombres se encuentra en dicho rango. En cuanto al máximo, se observa que solo hombres se encuentran en dicho rango, ya que las mujeres solo alcanzan como máximo el quinto rango de ingreso.

Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 37.015	\$ 46.197	8	21,05%	1	5,56%	16,07%
\$ 46.197	\$ 55.379	16	42,11%	5	27,78%	37,50%
\$ 55.379	\$ 64.561	9	23,68%	4	22,22%	23,21%
\$ 64.561	\$ 73.743	3	7,89%	2	11,11%	8,93%
\$ 73.743	\$ 82.925	2	5,26%	5	27,78%	12,50%
\$ 82.925	\$ 92.106	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
\$ 92.106	\$101.288	0	0,00%	1	5,56%	1,79%
Total		38		18		

RESUMEN	
MAXIMO	\$101.288
MINIMO	\$37.015
RANGO	\$64.273
PROMEDIO	\$57.901
MEDIANA	\$54.400



Fuente: VRAE/DGAI

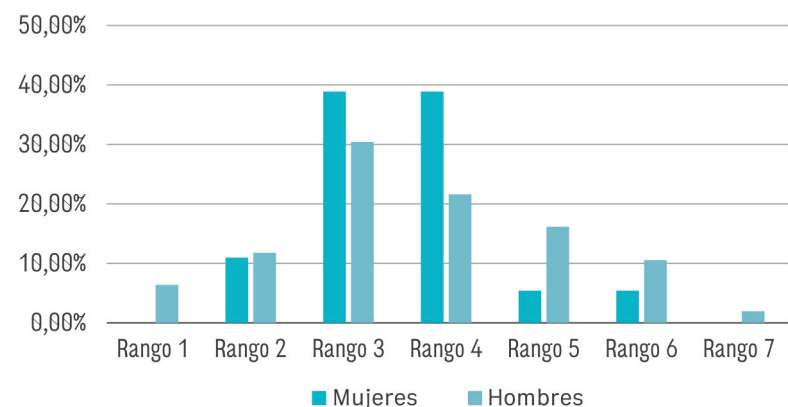
Esta Facultad, es la única feminizada de la Universidad, sin embargo, se visualiza que la distribución por rango de ingreso, posiciona a las mujeres dentro de los rangos inferiores de ingreso. En este caso, el promedio de ingresos se ubica dentro del tercer rango, en el cual se observa que el 63,17% de las mujeres se encuentra bajo el promedio, a diferencia de los hombres, quienes el 33,34% se encuentran bajo dicho valor.

En cuanto al mínimo de ingresos, se observa que el 21,05% de las mujeres está en ese rango, en cambio, el 5,56% de los hombres se ubica allí. Por otro lado, en el rango máximo de ingresos, solo se encuentra un hombre. El mayor porcentaje de hombres se encuentra en el rango 2 y 5, mientras que el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el rango 2 de ingresos.

Facultad de Ciencias

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 31.205	\$ 40.621	0	0,00%	6	6,52%	5,45%
\$ 40.621	\$ 50.037	2	11,11%	11	11,96%	11,82%
\$ 50.037	\$ 59.452	7	38,89%	28	30,43%	31,82%
\$ 59.452	\$ 68.868	7	38,89%	20	21,74%	24,55%
\$ 68.868	\$ 78.283	1	5,56%	15	16,30%	14,55%
\$ 78.283	\$ 87.699	1	5,56%	10	10,87%	10,00%
\$ 87.699	\$ 97.114	0	0,00%	2	2,17%	1,82%
Total		18		92		

RESUMEN	
MAXIMO	\$97.114
MINIMO	\$31.205
RANGO	\$65.909
PROMEDIO	\$61.327
MEDIANA	\$59.587



Fuente: VRAE/DGAI

En la Facultad de Ciencias, se visualiza que, si bien es la segunda con mayor índice de contribución al sexismo, muestra que en términos de proporciones, las mujeres se ubican en el rango 3 y 4, y ninguna en los extremos mínimo y máxi-

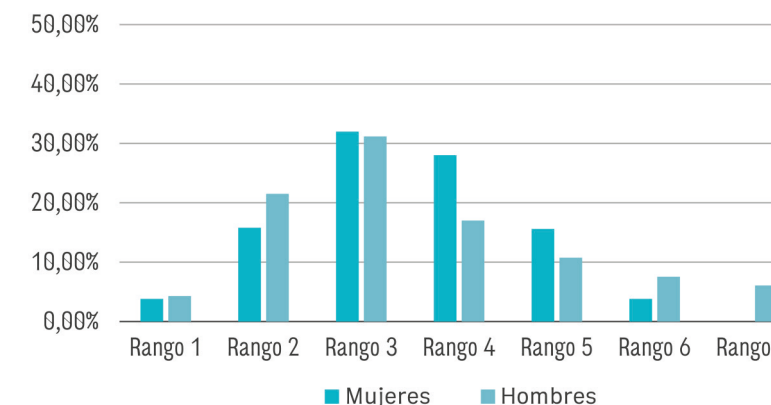
mo, a medida que el rango de ingreso es mayor, la proporción de mujeres disminuye. La distribución de los ingresos de los hombres es relativamente equilibrado.

Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 28.512	\$ 39.244	1	4%	3	4,69%	4,49%
\$ 39.244	\$ 49.975	4	16%	14	21,88%	20,22%

\$ 49.975	\$ 60.707	8	32%	20	31,25%	31,46%
\$ 60.707	\$ 71.438	7	28%	11	17,19%	20,22%
\$ 71.438	\$ 82.169	4	16%	7	10,94%	12,36%
\$ 82.169	\$ 92.901	1	4%	5	7,81%	6,74%
\$ 92.901	\$103.632	0	0%	4	6,25%	4,49%
Total		25		64		

RESUMEN	
MAXIMO	\$103.632
MINIMO	\$28.512
RANGO	\$75.120
PROMEDIO	\$60.656
MEDIANA	\$59.019



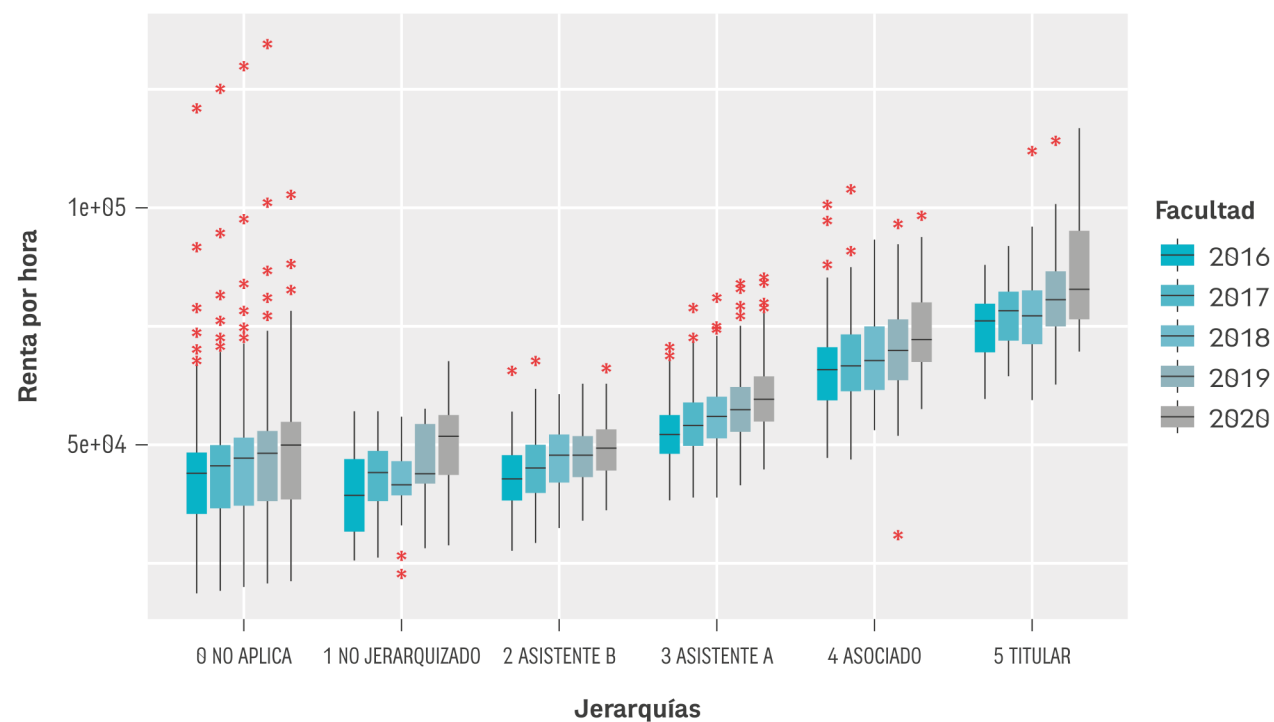
Fuente: VRAE/DGAI

En esta Facultad, se visualiza que en los rangos 3, 4 y 5, las proporciones de mujeres son superiores a la de hombres, sin embargo, también se observa que no hay mujeres en el rango superior de ingresos. También se visualiza, que es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres, quie-

nes se ubican bajo el promedio de ingresos de esta Facultad, siendo en el caso de los hombres, un 57,81% y el 52% en el caso de las mujeres. Al mismo tiempo, en el rango mínimo de ingresos, se encuentra una similar proporción.

DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE INGRESO, DE ACUERDO A LAS JERARQUÍAS

Distribución por jerarquía, años 2016 a 2020



Fuente: VRAE/DGAI

En términos generales, la dispersión de las distintas jerarquías es similar, a excepción de la categoría “no jerarquizado” y “no jerarquizable” (no aplica), quienes presentan mayor dispersión, y en

el caso de no jerarquizable, con fuerte presencia de atípicos. Las leves tendencias intra-jerarquía, pueden deberse a los reajustes salariales de cada año.

Jerarquía Asistente B, año 2020

Rango	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%		
\$ 35.833	\$ 40.196	1	3,70%	3	5,17%	4,71%
\$ 40.196	\$ 44.559	10	37,04%	6	10,34%	18,82%
\$ 44.559	\$ 48.922	6	22,22%	14	24,14%	23,53%
\$ 48.922	\$ 53.285	6	22,22%	18	31,03%	28,24%
\$ 53.285	\$ 57.648	4	14,81%	9	15,52%	15,29%
\$ 57.648	\$ 62.011	0	0,00%	6	10,34%	7,06%
\$ 62.011	\$ 66.373	0	0,00%	2	3,45%	2,35%
Total		27		58		

RESUMEN	
MAXIMO	\$66.373
MINIMO	\$35.833
RANGO	\$30.540
PROMEDIO	\$49.523
MEDIANA	\$49.084

Fuente: VRAE/DGAI

En este grupo de jerarquía, se muestra que las mujeres se concentran principalmente en los primeros rangos de ingreso, es decir, en los menores. No se visualizan mujeres en los rangos superiores de

ingreso, a diferencia del 13,79% de los hombres. El 62,96% de las mujeres tiene un ingreso menor al promedio, mientras que, en el caso de los hombres, este porcentaje alcanza el 39,66%.

Jerarquía Asistente A, año 2020

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 44.605	\$ 49.127	9	10%	5	3,97%	6,54%
\$ 49.127	\$ 53.649	12	14%	12	9,52%	11,21%
\$ 53.649	\$ 58.171	23	26%	29	23,02%	24,30%
\$ 58.171	\$ 62.694	23	26%	31	24,60%	25,23%
\$ 62.694	\$ 67.216	11	13%	15	11,90%	12,15%
\$ 67.216	\$ 71.738	8	9%	16	12,70%	11,21%
\$ 71.738	\$ 76.260	2	2%	10	7,94%	5,61%
\$ 76.260	\$ 80.783	0	0%	6	4,76%	2,80%
\$ 80.783	\$ 85.305	0	0%	2	1,59%	0,93%
Total		88		126		

Fuente: VRAE/DGAI

En esta jerarquía, se observa una mayor cantidad de rangos, debido a la cantidad de personas que se encuentra en este grupo. En este caso, se visualiza que el 50% de las mujeres, se ubican bajo el límite superior del tercer rango de ingresos, lo que quiere decir, que gana menos del promedio de esta jerarquía, a diferencia de los hombres, quienes el 36,51% se encuentran bajo el promedio de ingresos.

Por otro lado, en el rango mínimo, se ubica el 10% de las mujeres, a diferencia del 3,97% de los hombres, mientras que en los rangos 8 y 9, es decir, los más altos, no hay mujeres, a diferencia del 6,35% de hombres.

RESUMEN	
MAXIMO	\$85.305
MINIMO	\$44.605
RANGO	\$40.700
PROMEDIO	\$60.342
MEDIANA	\$59.410

Asociada, año 2020

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 57.228	\$ 63.160	1	5%	8	9,41%	8,41%
\$ 63.160	\$ 69.092	7	32%	18	21,18%	23,36%
\$ 69.092	\$ 75.024	4	18%	23	27,06%	25,23%
\$ 75.024	\$ 80.956	8	36%	13	15,29%	19,63%
\$ 80.956	\$ 86.888	2	9%	13	15,29%	14,02%
\$ 86.888	\$ 92.819	0	0%	5	5,88%	4,67%
\$ 92.819	\$ 98.751	0	0%	5	5,88%	4,67%
Total		22		85		

Fuente: VRAE/DGAI

En el caso de la jerarquía Asociado, se observa que, el tope de renta para las mujeres, está en el límite superior del rango 5, con solo 2 mujeres en dicho rango. El 54,55% de las mujeres y el 57,65% de los hombres ganan menos del promedio de

este grupo de jerarquía, sin embargo, en las rentas superiores se encuentran principalmente hombres. Ninguna mujer se encuentra en los rangos 6 y 7, a diferencia del 11,76% de los hombres con las rentas más altas de este grupo.

RESUMEN	
MAXIMO	\$98.751
MINIMO	\$57.228
RANGO	\$41.524
PROMEDIO	\$74.279
MEDIANA	\$72.224

Titular, año 2020

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 69.604	\$ 79.015	3	60%	11	39,29%	42,42%
\$ 79.015	\$ 88.426	1	20%	7	25,00%	24,24%
\$ 88.426	\$ 97.837	1	20%	5	17,86%	18,18%
\$ 97.837	\$ 107.248	0	0%	4	14,29%	12,12%
\$ 107.248	\$ 116.659	0	0%	1	3,57%	3,03%
Total		5		28		

Fuente: VRAE/DGAI

En cuanto a la jerarquía Titular, se aprecia que la cantidad de rangos es menor, debido a que es menor la cantidad de personas en este grupo. En el caso de las 5 mujeres que se presentan en este análisis, el 60% se encuentra en el rango mínimo

de ingresos de este grupo, a diferencia del 39,29% de los hombres. Se observa que el máximo rango alcanzado por una mujer titular, es el 3, a diferencia de los hombres que se ubican en los diferentes rangos de ingresos.

RESUMEN	
MAXIMO	\$116.659
MINIMO	\$69.604
RANGO	\$47.055
PROMEDIO	\$85.363
MEDIANA	\$82.749

Sin Jerarquía y No Jerarquizable, año 2020

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 21.066	\$ 32.774	3	13,64%	6	7,69%	9,00%
\$ 32.774	\$ 44.483	7	31,82%	22	28,21%	29,00%
\$ 44.483	\$ 56.191	10	45,45%	29	37,18%	39,00%
\$ 56.191	\$ 67.899	1	4,55%	13	16,67%	14,00%
\$ 67.899	\$ 79.608	1	4,55%	5	6,41%	6,00%
\$ 79.608	\$ 91.316	0	0,00%	2	2,56%	2,00%
\$ 91.316	\$103.024	0	0,00%	1	1,28%	1,00%
Total		22		78		

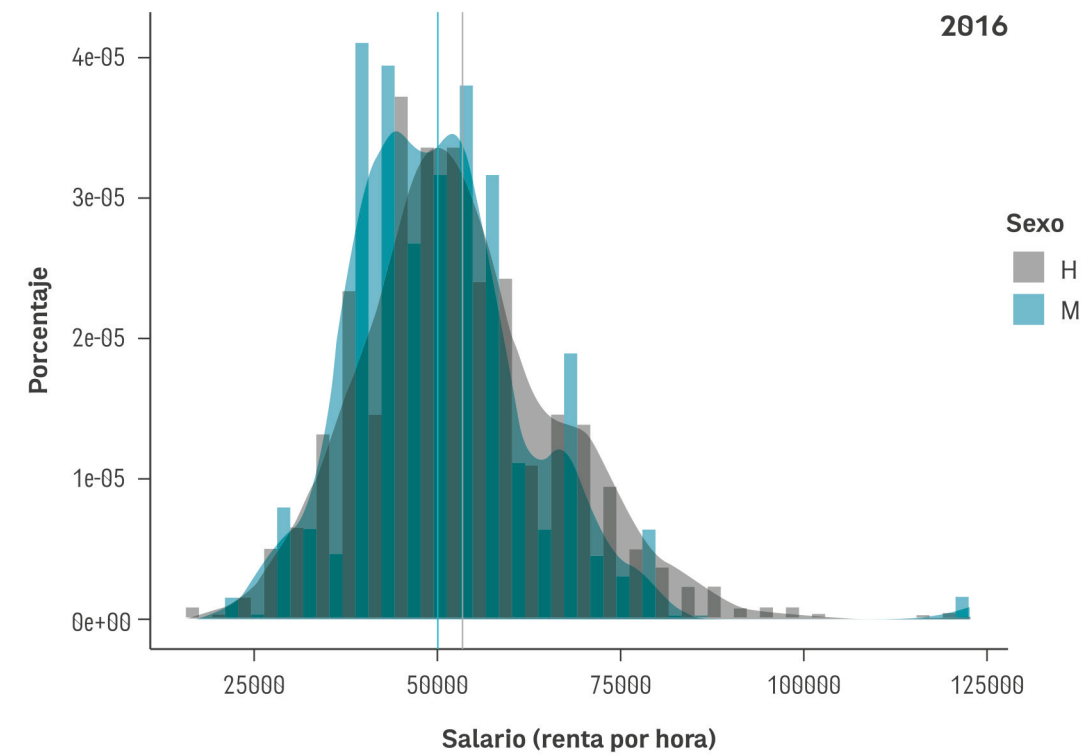
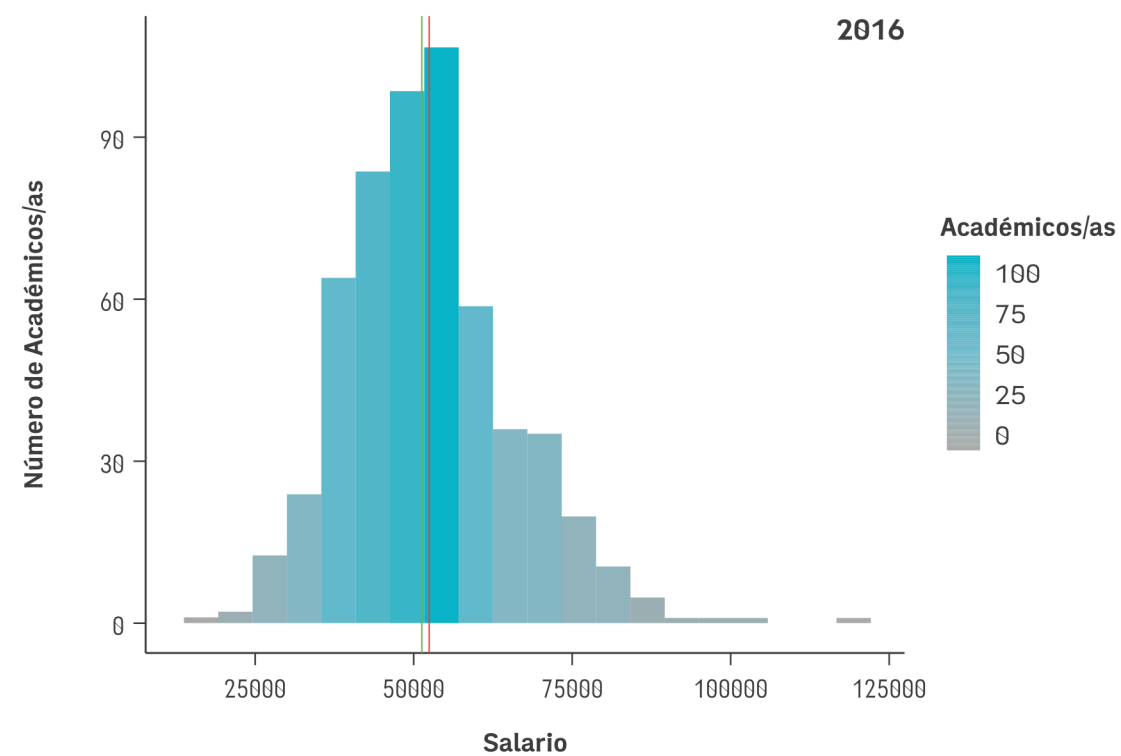
Fuente: VRAE/DGAI

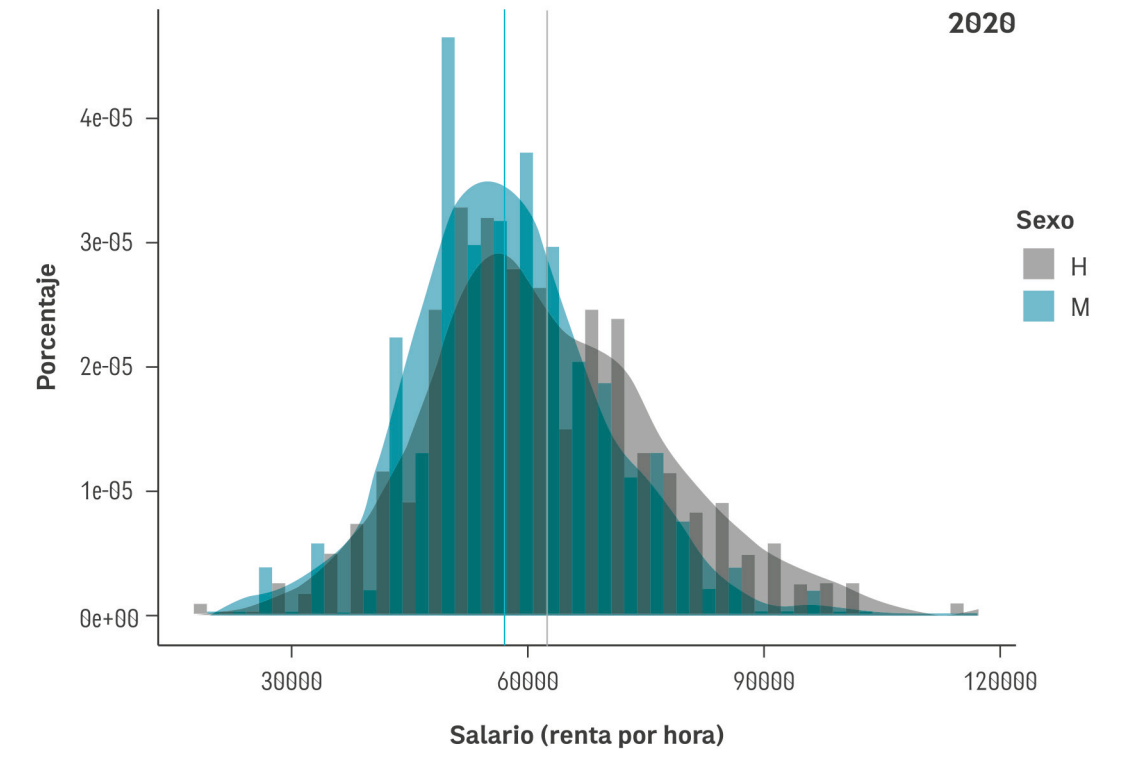
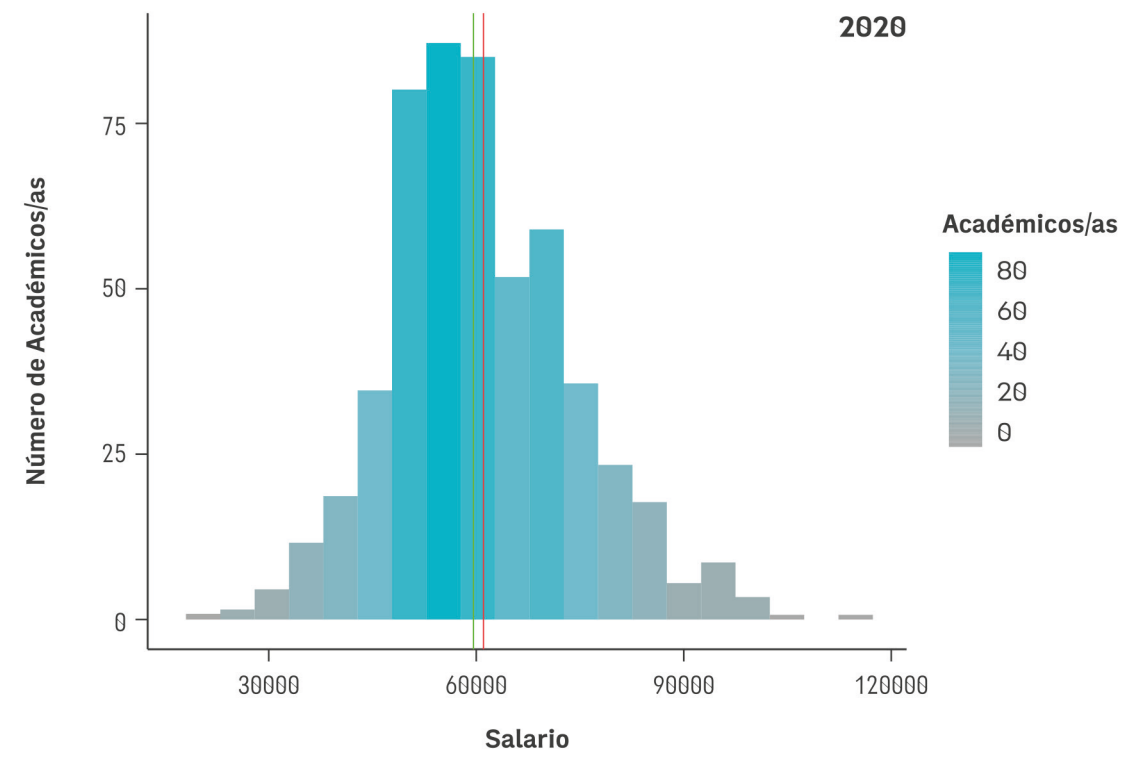
Finalmente, se observa que, en el grupo de académicos y académicas sin jerarquía o no jerarquizables, el 90,91% de las mujeres se encuentra en los tres rangos inferiores de ingreso, a diferencia de los hombres quienes alcanzan el 73,08% en di-

chos rangos. En los siguientes rangos, se encuentra el 9,09% de las mujeres y el 26,92% de los hombres. En los dos rangos de ingreso superior, no se encuentran mujeres, a diferencia del 3,85% de los hombres.

RESUMEN	
MAXIMO	\$103.024
MINIMO	\$21.066
RANGO	\$81.958
PROMEDIO	\$49.654
MEDIANA	\$50.194

Distribución de ingresos del estamento académico, años 2016 y 2020, por sexo





TERCERA PARTE: POBLACIÓN ADMINISTRATIVA



POBLACIÓN ADMINISTRATIVA

El estamento administrativo, está compuesto por personas que llevan a cabo labores de apoyo en los diferentes ámbitos de la Universidad, por ejemplo: aspectos económicos, apoyo a la academia, investigación, vinculación con el medio, etc. Las personas que componen este estamento, se distribuyen tanto en las Facultades, como en las Unidades centralizadas de la institución.

Se considera la labor administrativa, como un aspecto clave para el funcionamiento de las Universidades, y para tal caso, “subyace el supuesto de igualdad de condiciones en igualdad de méritos, asunto que aún desde lo normativo está substancialmente cuestionado, pero es en la vida cotidiana institucional donde las inequidades de género, de clase social, de roles y niveles de poder, etc., se expresan en las condiciones laborales, en la satisfacción laboral, en las relaciones asimétricas de participación en las decisiones y en las posibilidades reales de ascenso (Aponte-Hernández, 2005)” (Rojas, Méndez, & Montero, 2013). Se considera en los estudios de género, que este estamento tiene una distribución o representación equilibrada entre hombres y mujeres, sin embargo, cuando se efectúa un análisis minucioso de las cifras, se dilucidan importantes sesgos de género (Buquet, Cooper & Rodríguez, 2010) en cargos y áreas que tradicionalmente ha sido ocupados por mujeres como secretarías, y en el caso de los hombres, éstos también ocupan cargos tradicionalmente ocupados por hombres, como choferes.

Por todo lo anterior, en este apartado, se analizan diferentes variables e indicadores que dan cuenta de aspectos relacionados a la igualdad de oportunidades, empoderamiento y autonomía de las mujeres, y, de la permanencia de estas en la Universidad del Bío-Bío.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PARTICIPACIÓN EN EL TOTAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

A través de las proporciones de mujeres y hombres en el personal administrativo, se espera visualizar la participación y distribución, tomando en cuenta que, se espera que sean iguales. La desagregación que se efectúa de los/as funcionarios/as administrativos/as, permite comparar y observar las brechas de participación entre ellos.

Porcentaje de mujeres y hombres en el total del personal administrativo, años 2008 a 2019

Año	Mujeres		Hombres		Total
	Total	%	Total	%	
2008	321	53,41%	280	46,59%	601
2009	327	53,78%	281	46,22%	608
2010	305	53,14%	269	46,86%	574
2011	309	53,46%	269	46,54%	578
2012	319	54,07%	271	45,93%	590
2013	333	53,62%	288	46,38%	621
2014	340	54,14%	288	45,86%	628
2015	334	54,05%	284	45,95%	618
2016	341	55,09%	278	44,91%	619
2017	372	54,47%	311	45,53%	683
2018	417	54,23%	352	45,77%	769
2019	419	55,35%	338	44,65%	757

Fuente: VRAE/DGAI

*Información al 31 de diciembre del año informado

De acuerdo a la información sobre el personal administrativo, se puede observar que es un estamento con proporciones generales que lo señalan como mixto, dado que la distribución de mujeres y

hombres es casi equilibrada, y donde, a diferencia del personal académico, la proporción de mujeres es mayor a la de hombres.

Se considera relevante además, indicar que este estamento ha aumentado la cantidad de personas en los periodos presentados, pasando de un total de 601 personas contratadas en 2008 a un total de 757 personas en 2019. Este aumento, no ha significado variaciones significativas en la distribución de hombres y mujeres, ya que han ido de la mano.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

A través de este indicador, se busca examinar la distribución posiblemente asimétrica en los cargos que mujeres y hombres ocupan en la institución, para ello se toma en cuenta, los distintos tipos de plantas del personal administrativo, de

acuerdo a la legalidad que rige a las instituciones de educación superior estatales, en tanto son, funcionarios/as públicos, regidos por el Estatuto Administrativo (ley 18.834).

Para medir esta expresión, se utiliza el Índice de segregación de Karmel y MacLachlan, sin embargo, se debe indicar que este índice, se estudia de la mano de otros efectos tales como composición, distribución y diferencia. Entonces, el efecto género en este caso, va acompañado de los anteriores elementos, en un periodo temporal que considere a lo menos diez años, lo que permitiría conocer la evolución de las variaciones de este índice. De todas maneras, se efectúa el cálculo del Índice KM para el año 2019, puesto que, permite visibilizar la segregación por planta vinculante del estamento administrativo.

Índice de segregación de Karmel y MacLachlan, año 2019

Planta Vinculante	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Administrativa	49	70,00%	21	30,00%	70
Auxiliar	4	4,30%	89	95,70%	93
Directiva	9	37,50%	15	62,50%	24
Profesional	173	54,92%	142	45,08%	315

*Se sugiere consultar Dueñas, Iglesias & Llorente, 2013

Profesional Ley 15076	5	62,50%	3	37,50%	8
Técnica	179	72,47%	68	27,53%	247
Totales	419	55,35%	338	44,65%	757
Índice KM	0,00143				

Fuente: VRAE/DGAI

Para calcular este índice, primero se consideran las proporciones entre mujeres y hombres en cada planta vinculante del personal administrativo, donde es posible visibilizar que efectivamente existe una distribución desigual en cada una de ellas, y donde además, se observa la presencia de segregaciones de acuerdo a tipos de trabajo considerados tradicionalmente como femeninos o masculinos.

Estas situaciones se muestran principalmente en la planta auxiliar, la cual es casi en su totalidad una planta masculina, considerando que dicho tipo de trabajo se asocia tradicionalmente a los hombres (por ejemplo: choferes, auxiliares). Otra de las proporciones favorables a los hombres, se encuentra en la planta directiva, dando cuenta de la mayor presencia de hombres que de mujeres en espacios de decisión.

En el caso de planta técnica y administrativa, la distribución muestra que son principalmente femeninas (por ejemplo: secretarías, atención de

público). Situación similar ocurre en profesionales de la ley 15076, quienes corresponden a personal del área de la salud (médicos-cirujanos/as, farmacéuticos/as, bioquímicos/as y cirujanos/as dentistas), si bien, son pocas personas con este tipo de contrato en la institución, proporcionalmente se muestra como una labor ejercida principalmente por mujeres.

Solo en el caso de la planta profesional se visualizan distribuciones equilibradas, que se pueden definir como paritarias en cuanto a las proporciones, ya que el 54,92% del personal administrativo está compuesto por mujeres, y el 45,08% por hombres.

En consecuencia, el cálculo de este índice, permite visibilizar la segregación ocupacional presentada, y por tanto, las asimetrías entre hombres y mujeres, que dejan de manifiesto la existencia de puestos femeninos y masculinos, exceptuando el caso de los/as profesionales del estamento administrativo.

EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

DIFERENCIA DE INGRESOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON EL MISMO PUESTO

Este indicador, muestra las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres en términos porcentuales, se espera, que éste indicador sea 0. Cuando el indicador es negativo, existe una brecha desfavorable las mujeres, cuando el indicador es positivo, la brecha es desfavorable a los hombres.

Para efectos de cálculo de éste indicador, se han considerado los promedios de las rentas de hombres y mujeres, de acuerdo al cálculo de Jornadas Completas Equivalentes, al igual que en el estamento académico.

Diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, por sede

Año 2020	Mujeres		Hombres		INDICADOR
	PROM R	JCE	PROM R	JCE	
Chillán	\$865.601	166,3	\$921.014	111,0	-6,0
Concepción	\$1.098.368	239,0	\$1.112.376	208,3	-1,3
Los Ángeles	\$558.672	1,0	\$500.000	1,0	11,7
TOTAL	\$1.001.771	406,3	\$1.044.156	320,3	-4,1

Fuente: VRAE/DGAI

*La dependencia de Los Ángeles, no constituye una sede.

Se observa que, el indicador del total de la Universidad es de -4,1, lo que significa que hay una brecha que desfavorece a las mujeres en cuanto

al ingreso promedio, lo que significa, que los hombres, en promedio, ganan \$42.385 más que las mujeres. Al observar por sede, se visualiza que

esta brecha es mayor en Chillán, cuyo indicador es de -6, significando que los hombres de dicha sede, en promedio, ganan \$55.413 más que las mujeres. En Concepción, la brecha es menor, alcanzando un -1,3, representando un promedio de \$14.008 favorable a los hombres. En cuanto a Los Ángeles, la comparación entre el único hombre y

la única mujer, muestra que el indicador es favorable a la mujer, con un 11,7, significando un total de \$58.672. Por otro lado, se visualiza que, las rentas de la sede Concepción son mayores que las rentas de la sede Chillán, y que en dicha sede, las diferencias salariales son menores.

Diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, por grado

Año 2020	Mujeres		Hombres		INDICADOR
	PROM R	JCE	PROM R	JCE	
DOCTORADO	\$ 1.902.486	0,5	\$ 1.691.078	2,5	12,5
LICENCIADO	\$ 477.240	1,0	\$ 1.059.084	1,0	-54,9
MAGÍSTER	\$ 1.589.024	48,3	\$ 1.670.541	35,5	-4,3
SIN TÍTULO NI GRADO	\$ 736.897	66,0	\$ 678.671	119,0	8,6
TÉCNICO NIVEL MEDIO	\$ 708.306	61,0	\$ 719.188	13,0	-1,5
TÉCNICO NIVEL SUPERIOR	\$ 785.700	88,0	\$ 895.792	36,0	-12,3
TÍTULO PROFESIONAL	\$ 1.183.412	141,5	\$ 1.301.546	113,3	-9,1
TOTAL	\$1.001.771	406,3	\$1.044.156	320,3	-4,1

Fuente: VRAE/DGAI

En este análisis de diferencia de ingresos por grado, se observa que, se han desagregado siete tipos de grados o niveles de educación alcanzados, visualizándose que, en cinco de ellos, el indicador

es negativo, significando una brecha salarial desfavorable a las mujeres. Por otro lado, se observa que, la cantidad de JCE de doctorados y sin título ni grado académico, es mayor en hombres que

en mujeres, en el resto de niveles educativos alcanzados, las mujeres superan en cantidad de JCE a los hombres.

Se constata que, pese a que hay mayor cantidad de JCE de mujeres en la mayoría de los niveles educativos alcanzados, el indicador muestra que los salarios promedios son menores en mujeres que en hombres, destacándose el grado de licenciatura, donde, si bien en ambos casos lo constituye 1 JCE, la diferencia es de \$581.844 favorable a la JCE en hombres.

La segunda brecha, se observa en quienes son técnicos de nivel superior, con un -12,3, que significa una diferencia promedio de \$110.092 favorable a los hombres. Otro indicador negativo, se encuentra en quienes tienen título profesional, con un valor de -9,1, que alude a una diferencia promedio de \$118.134 favorable a los hombres. En el caso

de quienes tienen grado de magister, se observa que el valor del indicador es de -4,3, significando una diferencia promedio de \$72.517 a favor de las rentas de los hombres. En cuanto a quienes son técnicos de nivel medio, la brecha salarial también desfavorece a las mujeres, sin embargo, en menor medida que en el resto de los niveles de estudio, con un indicador de -1,5 que corresponden a \$10.882 a favor de los hombres.

Finalmente, en el caso de doctorados y quienes no tienen título ni grado, pese a que hay una mayor cantidad de hombres contratados, la brecha es favorable a las mujeres. En el caso de doctorado, el indicador es de 12,5, que significa una renta promedio de \$211.390 favorable a la 0,5 JCE de una mujer, versus 2,5 JCE de hombres. En cuanto a quienes no tienen ni título ni grado académico, se observa que el indicador es de 8,6, que significan en promedio \$58.226 favorable a las mujeres.

Diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, por Unidad

Año 2020	Mujeres		Hombres		INDICADOR
	PROM R	JCE	PROM R	JCE	
Pro-rectoría	\$669.348	3,0	\$1.059.380	3,5	-36,8
Rectoría	\$1.255.567	36,0	\$1.293.234	24,0	-2,9
VRA	\$918.433	225,8	\$932.891	178,3	-1,5

VRAE	\$1.076.484	117,5	\$1.110.333	89,0	-3,0
VRIP	\$1.080.746	24,0	\$1.354.833	25,5	-20,2
Total	\$1.001.771	406,3	\$1.044.156	320,3	-4,1

Fuente: VRAE/DGAI

Al efectuar este análisis de diferencia de ingresos entre hombres y mujeres desagregado por Unidad, se observa que, en todas las Unidades en las cuales se desempeñan los funcionarios y las funcionarias del estamento administrativo, existen diferencias salariales que desfavorecen a las mujeres, ya que en todas se observa que el indicador es negativo.

En el caso de quienes trabajan en Pro-Rectoría, es donde se visualiza la mayor desigualdad, el indicador tiene un valor de -36,8, que significa una diferencia promedio de \$390.032 favorable a los hombres, considerando que, en términos de JCE solo hay una diferencia de 0,5 jornadas, es decir, la cantidad de JCE es casi equivalente. El segundo caso con mayor desigualdad, corresponde a quienes trabajan en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, donde el valor del indicador es de -20,2, lo que indica que, en promedio los hombres ganan \$274.087 más que las mujeres.

En el caso de la VRAE, VRA y Rectoría, también se mantiene un indicador negativo, sin embargo, el valor es menor a los dos anteriores casos. En el caso de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos, el indicador es -3, significando que en promedio, los hombres ganan \$33.849 más que las mujeres. En el caso de Rectoría, el indicador es -2,9, mostrando que en promedio, los hombres reciben \$37.667 más que las mujeres en sus rentas. Finalmente, la Vicerrectoría Académica es la que muestra el menor valor de este indicador, el cual es -1,5, que significan en promedio \$14.458 a favor de los hombres.

Se debe señalar que, las mujeres que trabajan en Pro-Rectoría, son las que tienen, en promedio, las menores rentas de todas las Unidades en las que desempeñan labores el estamento administrativo, seguidas de quienes trabajan en la VRA. Por otro lado, las mujeres que trabajan en Rectoría, son las que, en promedio, reciben las remuneraciones

más altas. Las mujeres que trabajan en la VRIP y VRAE, reciben en promedio, una renta similar.

Finalmente, en el caso de los hombres, quienes

trabajan en la VRA son quienes reciben los menores sueldos, mientras que, quienes trabajan en la VRIP, son los que en promedio, reciben las rentas más altas de todo el estamento administrativo.

Diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato

Año 2020	Mujeres		Hombres		Indicador
	PROM R	JCE	PROM R	JCE	
CONTRATA	\$965.513	300,3	\$1.045.091	213,3	-7,6
PLANTA	\$1.104.473	106,0	\$1.042.293	107,0	6,0
Total	\$1.001.771	406,3	\$1.044.156	320,3	-4,1

Fuente: VRAE/DGAI

En cuanto a la diferencia de ingreso entre hombres y mujeres, de acuerdo al tipo de contrato que tienen, se observa que, el indicador es negativo en el caso de las contrataciones a contrata, y en el caso de las contrataciones a planta el indicador es positivo, esto quiere decir, que en el primer caso, es desfavorable a las mujeres, y en el segundo, a los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres a contrata, es en promedio de \$79.578 favorable a los hombres, y en el caso de planta, la brecha es de \$62.180 favorable a las mujeres.

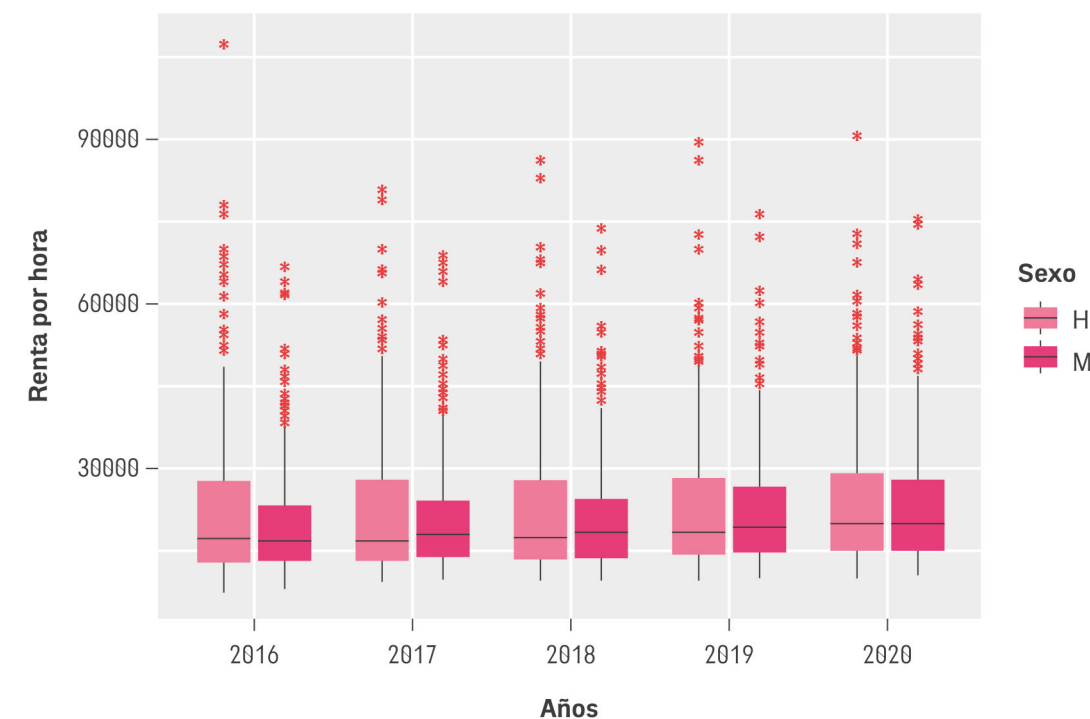
DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE INGRESO

De acuerdo a la definición de Buquet, Cooper & Rodríguez (2010), este indicador “muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres”. En el caso de la Universidad del Bío-Bío, se calculan los rangos de ingreso

de acuerdo al “valor hora” de hombres y mujeres, por cada una de las plantas en las cuales se encuentran trabajando, es decir, planta auxiliar, administrativa, técnica, profesional y directiva.

Antes de conocer el detalle de las plantas, se presentan en términos generales, los rangos de ingresos por hora, a través de la comparación de cinco años, para que la información del año 2020 sea comprendida en un contexto temporal previo.

Distribución por rango de ingreso de hombres y mujeres del estamento administrativo, años 2016 a 2020



Fuente: VRAE/DGAI

De acuerdo al gráfico de cajas, se visualiza que, entre los años 2016 a 2020, el “valor hora” del 75% de hombres y mujeres del estamento administrativo, tiene como tope de renta \$30.000, mostrándose que durante los años 2016, 2017 y 2018, las rentas de las mujeres presentan menor dispersión, esto significa que hay mayor concentración de las remuneraciones de las mujeres en torno a un valor central (mediana); esta situación se va equiparando entre los años 2019 y 2020, siendo este último año, donde se observa que ambas cajas son relativamente similares, en este caso, el valor de la mediana es similar.

Además, se puede apreciar que la distribución de ingresos de cada año, es una distribución asimétrica positiva, con una fuerte concentración a la izquierda (bajo) la distribución, es decir, existe una mayor cantidad de funcionarios/as cuyo

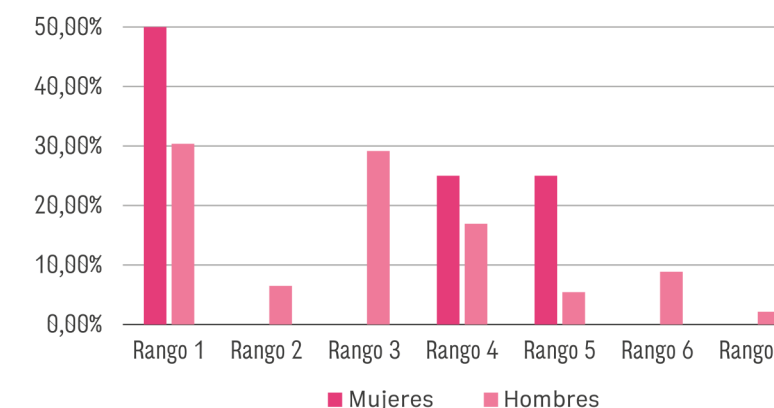
ingreso por hora está bajo el promedio. Los asteriscos rojos dan cuenta de datos atípicos. En esta misma secuencia de años, se observa que es constante que se ubiquen en los extremos superiores, mayores puntos de hombres que de mujeres. El año 2016 es el que muestra mayores datos de rentas muy superiores de hombres, y es el año 2020, el que muestra que estos atípicos son relativamente similares entre hombres y mujeres, exceptuando un caso que se ubica con un valor hora superior a todo el resto (de un hombre).

Finalmente, cabe destacar que mediante esta representación gráfica, se visualiza que las rentas del personal del estamento administrativo, no presentan variaciones importantes a través de los años, esto quiere decir, que sus rentas se mantienen relativamente estables.

Distribución por rango de ingreso de hombres y mujeres, planta auxiliar

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 10.275	\$ 11.800	2	50,00%	27	30,34%	31,18%
\$ 11.800	\$ 13.325	0	0,00%	6	6,74%	6,45%
\$ 13.325	\$ 14.850	0	0,00%	26	29,21%	27,96%
\$ 14.850	\$ 16.375	1	25,00%	15	16,85%	17,20%
\$ 16.375	\$ 17.900	1	25,00%	5	5,62%	6,45%
\$ 17.900	\$ 19.425	0	0,00%	8	8,99%	8,60%
\$ 19.425	\$ 20.950	0	0,00%	2	2,25%	2,15%
Total		4		89		

RESUMEN	
MAXIMO	\$20.950
MINIMO	\$10.275
RANGO	\$10.675
PROMEDIO	\$14.109
MEDIANA	\$14.176



Fuente: VRAE/DGAI

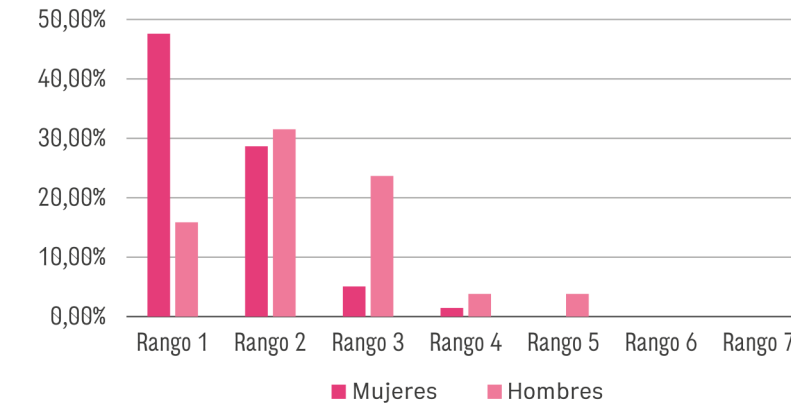
Se observa que, solo 4 mujeres se encuentran en esta planta, y un total de 89 hombres, constándose lo señalado en cuanto a la distribución del trabajo en el estamento administrativo, en relación a las labores efectuadas, en este caso, principalmente por hombres. De todas maneras,

es posible visualizar que las rentas de las mujeres, están principalmente en el rango menor. De todas maneras, el 66,29% de los hombres de esta planta, tienen un ingreso bajo el promedio de este grupo de funcionarios/as, y solo un 2,25% está en el rango superior de ingresos.

Distribución por rango de ingreso de hombres y mujeres, planta administrativa

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 11.364	\$ 15.610	28	57,14%	4	19,05%	45,71%
\$ 15.610	\$ 19.857	17	34,69%	8	38,10%	35,71%
\$ 19.857	\$ 24.104	3	6,12%	6	28,57%	12,86%
\$ 24.104	\$ 28.351	1	2,04%	1	4,76%	2,86%
\$ 28.351	\$ 32.598	0	0,00%	1	4,76%	1,43%
\$ 32.598	\$ 36.844	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
\$ 36.844	\$ 41.091	0	0,00%	1	4,76%	1,43%
Total		49		21		

RESUMEN	
MAXIMO	\$41.091
MINIMO	\$11.364
RANGO	\$29.728
PROMEDIO	\$17.041
MEDIANA	\$16.244



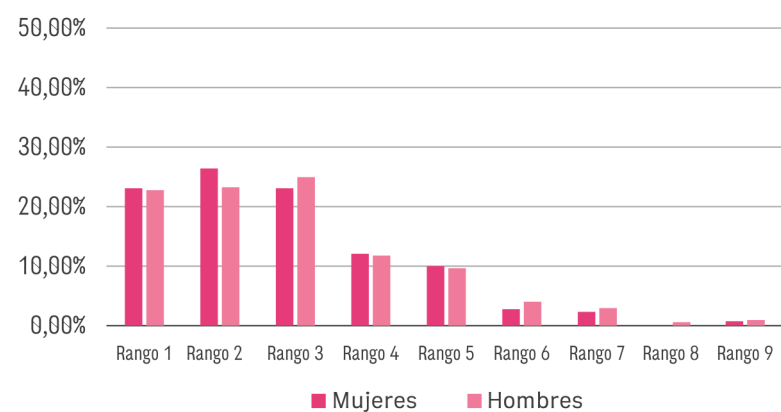
Fuente: VRAE/DGAI

En la planta administrativa, se observa una importante diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres, mostrándose de manera muy clara que los ingresos de las mujeres se concentran a la izquierda, es decir, en los menores ingresos. El 57,14% de las mujeres se encuentra en el rango 1,

y el 97,96% no supera el límite superior del tercer rango de ingresos. En cambio, se visualiza que el 19,05% hombres, se encuentra en el menor rango de ingresos, y en el resto, los porcentajes de hombres superan a las mujeres.

Distribución por rango de ingreso de hombres y mujeres, planta técnica

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 9.799	\$ 13.148	42	23,08%	15	22,06%	22,80%
\$ 13.148	\$ 16.498	48	26,37%	10	14,71%	23,20%
\$ 16.498	\$ 19.848	42	23,08%	20	29,41%	24,80%
\$ 19.848	\$ 23.197	22	12,09%	7	10,29%	11,60%
\$ 23.197	\$ 26.547	18	9,89%	6	8,82%	9,60%
\$ 26.547	\$ 29.897	5	2,75%	5	7,35%	4,00%
\$ 29.897	\$ 33.246	4	2,20%	3	4,41%	2,80%
\$ 33.246	\$ 36.596	0	0,00%	1	1,47%	0,40%
\$ 36.596	\$ 39.946	1	0,55%	1	1,47%	0,80%
Total		182		68		



Fuente: VRAE/DGAI

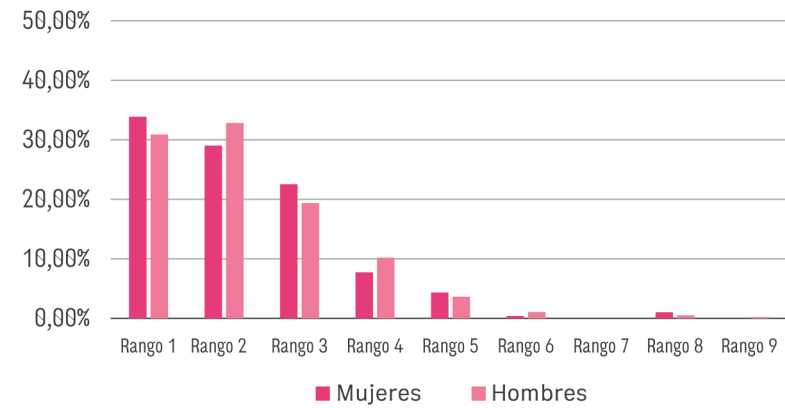
RESUMEN	
MAXIMO	\$39.946
MINIMO	\$9.799
RANGO	\$30.147
PROMEDIO	\$17.910
MEDIANA	\$16.725

En la planta técnica del estamento administrativo, se observa que tanto en hombres como en mujeres, la gráfica se inclina hacia la izquierda, es decir, en aquellos rangos menores, visualizándose una minoría de hombres y mujeres en los rangos de mayor ingreso. En este caso, el 49,45% de las mujeres recibe ingresos bajo el promedio de la planta técnica, a diferencia de los hombres, que en este caso lo constituyen el 36,76%.

Distribución por rango de ingreso de hombres y mujeres, planta profesional

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 15.459	\$ 23.832	60	34,09%	37	27,01%	30,99%
\$ 23.832	\$ 32.205	51	28,98%	52	37,96%	32,91%
\$ 32.205	\$ 40.579	40	22,73%	21	15,33%	19,49%
\$ 40.579	\$ 48.952	14	7,95%	18	13,14%	10,22%
\$ 48.952	\$ 57.325	8	4,55%	4	2,92%	3,83%
\$ 57.325	\$ 65.698	1	0,57%	3	2,19%	1,28%
\$ 65.698	\$ 74.072	0	0,00%	1	0,73%	0,32%
\$ 74.072	\$ 82.445	2	1,14%	0	0,00%	0,64%
\$ 82.445	\$ 90.818	0	0,00%	1	0,73%	0,32%
Total		176		137		

RESUMEN	
MAXIMO	\$90.818
MINIMO	\$15.459
RANGO	\$75.359
PROMEDIO	\$30.406
MEDIANA	\$28.324



Fuente: VRAE/DGAI

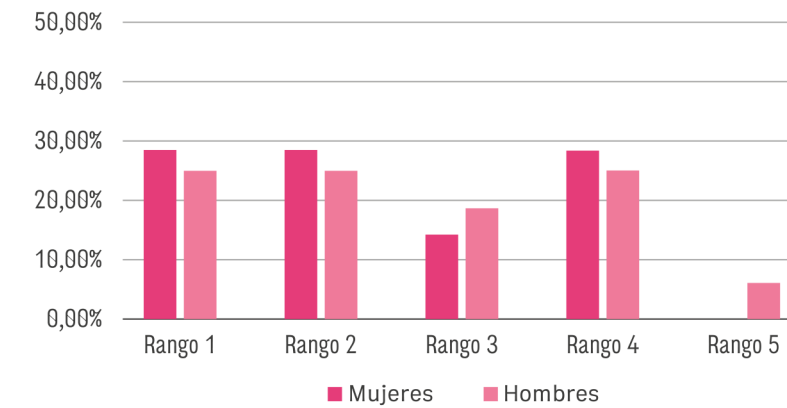
En el caso de la planta profesional, se observa que, tanto para hombres como para mujeres, los principales porcentajes se encuentran en los tres primeros rangos, el 63,07% de las mujeres y el 64,96% de los hombres, reciben ingresos bajo

el promedio de esta planta, y solo el 1,7% de las mujeres se encuentra percibiendo un ingreso por sobre el rango 6, mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje alcanza el 3,65%.

Distribución por rango de ingreso de hombres y mujeres, planta directiva

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 37.859	\$ 44.539	2	28,57%	2	22,22%	25,00%
\$ 44.539	\$ 51.218	2	28,57%	2	22,22%	25,00%
\$ 51.218	\$ 57.898	1	14,29%	2	22,22%	18,75%
\$ 57.898	\$ 64.578	2	28,57%	2	22,22%	25,00%
\$ 64.578	\$ 71.257	0	0,00%	1	11,11%	6,25%
Total		7		9		

RESUMEN	
MAXIMO	\$71.257
MINIMO	\$37.859
RANGO	\$33.398
PROMEDIO	\$52.332
MEDIANA	\$51.465

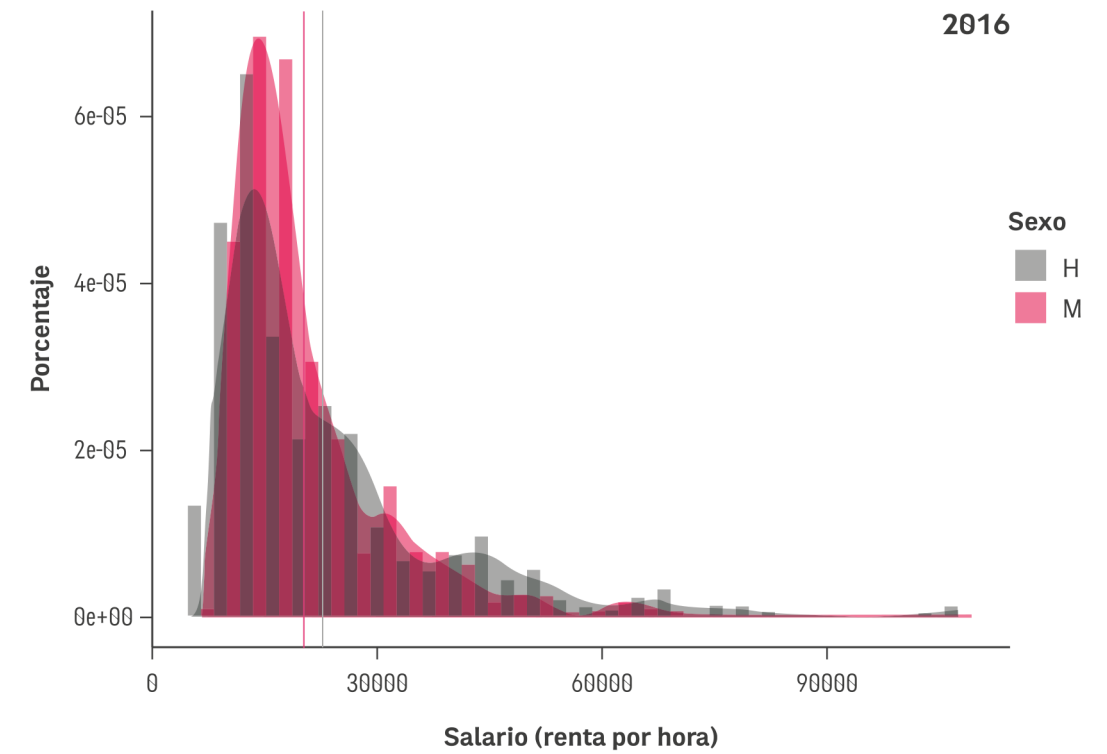
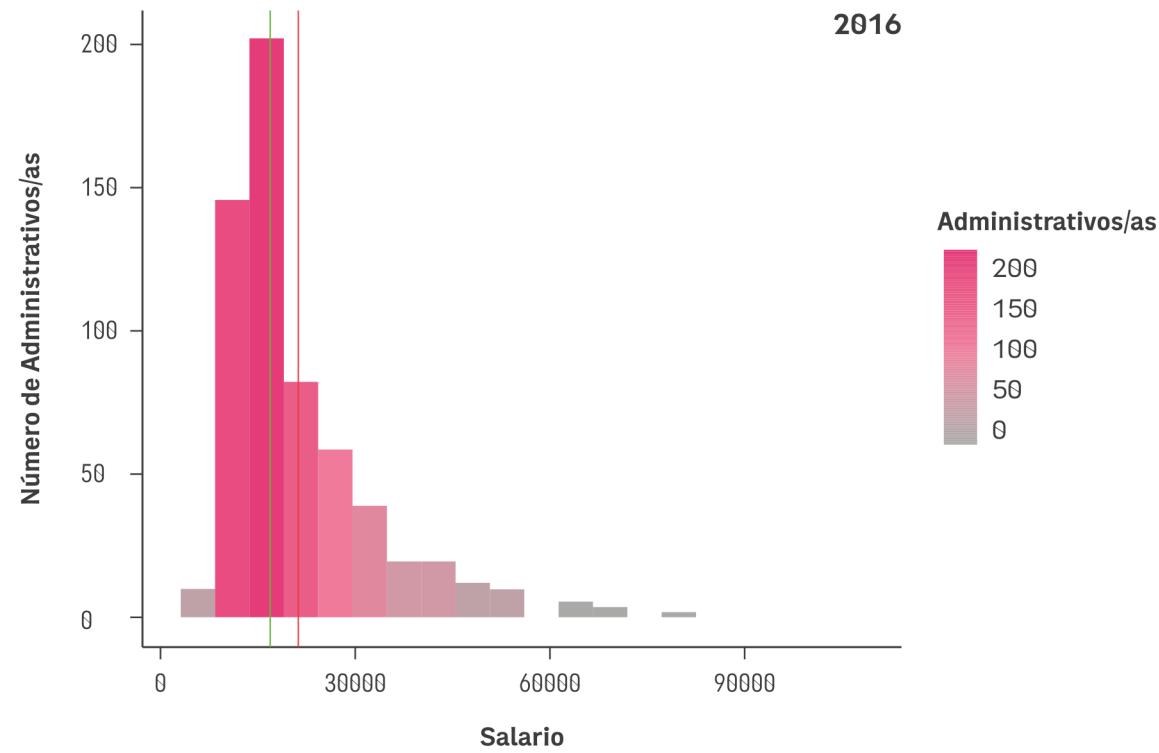


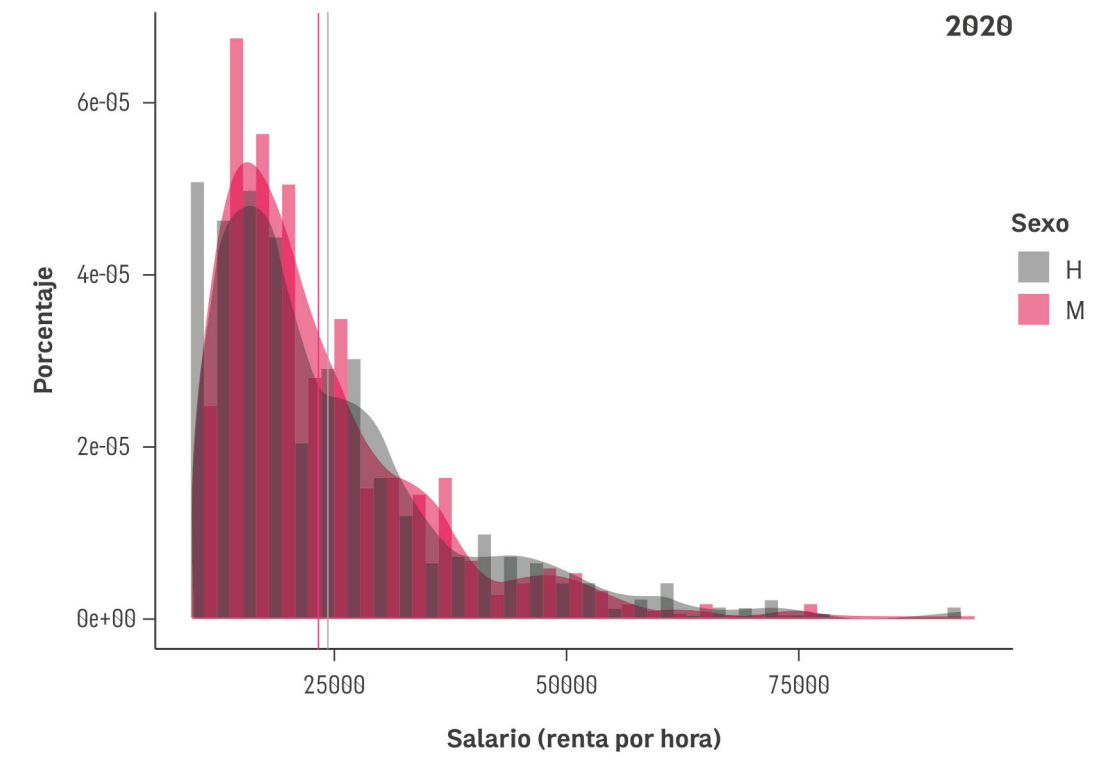
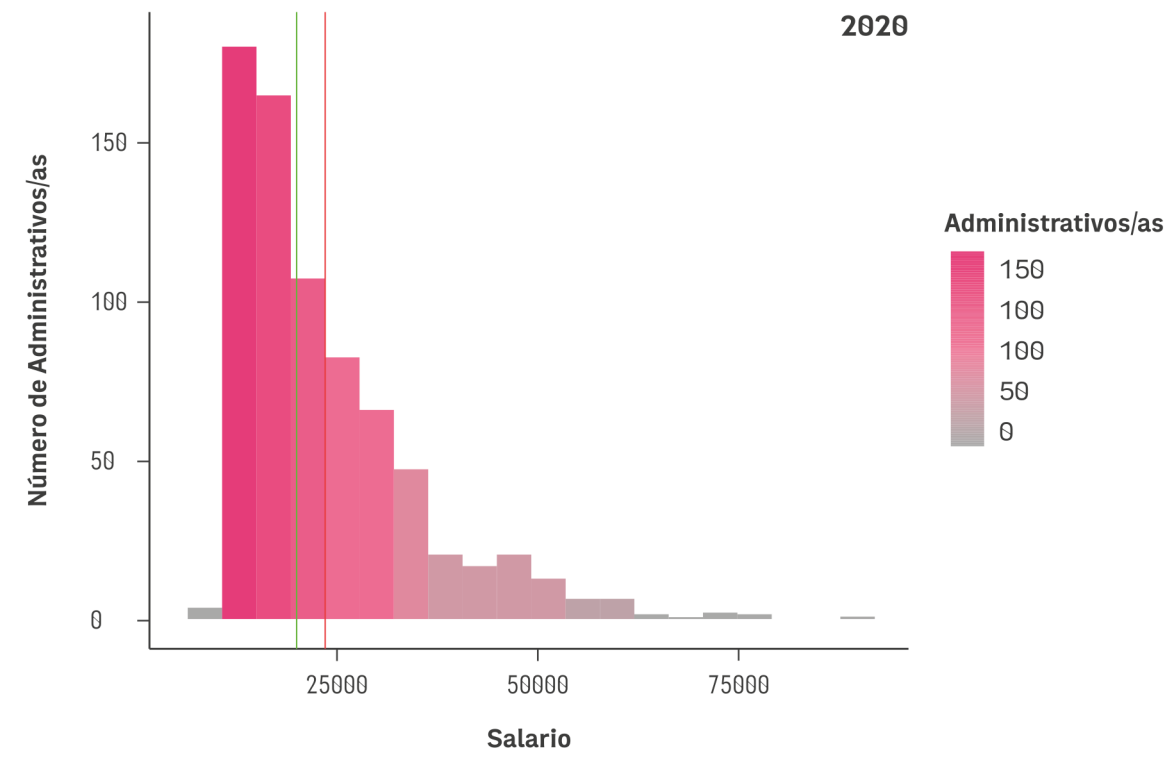
Fuente: VRAE/DGAI

Finalmente se observa que, los rangos en esta planta son menos, dada la cantidad de personas, se visualiza que, bajo el promedio de ingresos, se encuentra el 57,14% de las mujeres, a diferencia del 44,44% de los hombres. En el caso de las mu-

jer, estas solo logran hasta el rango 4 de ingresos, correspondiendo al 28,57% mientras que en el caso de los hombres, los mayores ingresos (rango 4 y 5), lo tienen el 33,3% de este grupo.

Resumen de la distribución de ingresos del estamento administrativo, por sexo, años 2016 y 2020





PERMANENCIA

ESTABILIDAD EN EL PUESTO

A través de este indicador, se espera visibilizar las proporciones de mujeres y hombres con contrato a planta, para lo cual, éste se ha calculado en consideración de las Unidades en las cuales se efectúan las labores administrativas, comparando un periodo de cinco años. Se espera que estas proporciones sean iguales.

Proporción de mujeres y hombres con contrato de base, años 2016 a 2020, por Unidad

	Mujeres				Total M	Hombres			Total H
	Unidad	Contrata	Planta	Indicador		Contrata	Planta	Indicador	
2016	Pro-Rectoría	2,0		0%	2,0	3,5		0%	3,5
	Rectoría	23,5		36%	36,5	25,5	13,0	34%	38,5
	VRA	118,6	13,0	38%	191,6	65,6	78,0	54%	143,6
	VRAE	61,0	73,0	38%	99,0	39,5	42,0	52%	81,5
	Total	205,1	124,0	38%	329,1	134,1	133,0	50%	267,1
2017	Pro-Rectoría	2,0		0%	2,0	3,5		0%	3,5
	Rectoría	30,5	13,0	30%	43,5	28,0	9,0	24%	37,0
	VRA	132,3	70,0	35%	202,3	79,1	77,0	49%	156,1
	VRAE	65,5	36,0	35%	101,5	50,5	43,0	46%	93,5
	Total	230,3	119,0	34%	349,3	161,1	129,0	44%	290,1

2018	Pro-Rectoría	2,0		0%	2,0	3,5		0%	3,5
	Rectoría	35,5	14,0	28%	49,5	37,0	9,0	20%	46,0
	VRA	157,1	72,0	31%	229,1	98,3	77,0	44%	175,3
	VRAE	86,0	33,0	28%	119,0	53,0	43,0	45%	96,0
	VRIP	1,0		0%	1,0	2,0		0	2,0
	Total	281,6	119,0	30%	400,6	193,8	129,0	40%	322,8
2019	Pro-Rectoría	2,0		0%	2,0	3,5		0%	3,5
	Rectoría	26,0	11,0	30%	37,0	20,0	7,0	26%	27,0
	VRA	162,3	65,0	29%	227,3	110,5	74,0	40%	184,5
	VRAE	85,5	30,0	26%	115,5	58,5	39,0	40%	97,0
	VRIP	19,0	5,0	21%	24,0	26,5	3,0	10%	29,5
	Total	294,8	111,0	27%	405,8	218,5	123,0	36%	341,5
2020	Pro-Rectoría	3,0		0%	3,0	3,5		0%	3,5
	Rectoría	26,0	10,0	28%	36,0	21,0	5,0	19%	26,0
	VRA	165,8	60,0	27%	225,8	114,4	65,0	36%	179,4
	VRAE	88,5	29,0	25%	117,5	55,0	34,0	38%	89,0
	VRIP	17,0	7,0	29%	24,0	22,5	3,0	12%	25,5
	Total	300,3	106,0	26%	406,3	216,4	107,0	33%	323,4

Fuente: VRAE/DGAI

*Cálculo en función de las JCE del estamento administrativo

**Información a febrero de cada año

El primer análisis que puede efectuarse a partir de esta tabla, es que, durante todos los años en que se visualizan las proporciones de mujeres y hombres a contrata y planta, se observa que, los porcentajes son bajo el 50%. Se observa además, que en todos los años, la proporción de mujeres con estabilidad en su puesto de trabajo, es menor a la de los hombres, y, finalmente, se destaca que para ambos casos, estos porcentajes van disminuyendo, pasando de un 34% en el año 2016 a un 26% en el año 2020 en el caso de las mujeres, y, de un 50% en 2016 a un 33% en 2020 el caso de los hombres.

En cuanto a cada una de las Unidades, se observa que en el caso de la Pro-Rectoría, el indicador durante todos los años es de un 0%, sin embargo, se mantiene la misma cantidad de JCE, aumentando en 1JCE en el caso de las mujeres para el año 2020 (todo el personal a contrata).

En el caso de Rectoría, se observa que el indicador va disminuyendo, puesto que en el caso de las mujeres, en 2016 es de un 36% y de hombres de un 34%, y al año 2020, este indicador cambia a 28% y 19% respectivamente. Se observa que el número de JCE para ambos casos, varía de acuerdo a cada año, lo que muestra, por ejemplo, que actualmente existen 36 JCE de mujeres (en 2020), las que

alcanzaron su máximo en 2018 con un total de 48,5 JCE. En el caso de los hombres, actualmente hay un total de 26 JCE, sin embargo, también en el año 2018 se alcanza un total de 46 JCE.

En el caso de la VRA, se destaca que es el espacio laboral con mayor cantidad de personal administrativo. En este caso, se visualiza que la estabilidad es mayor para hombres que para mujeres, pese a que la cantidad de JCE es favorable a las mujeres que a los hombres.

En cuanto al personal administrativo que trabaja en la VRAE, se visualiza que va disminuyendo la proporción de mujeres y hombres con estabilidad en el puesto, pasando del 38% a un 29% entre los años 2016 a 2020 en las mujeres, y de un 52% a un 38% en ambos años para el caso de los hombres. Esto se explica principalmente porque las contrataciones que se van sumando a lo largo de los años, se van realizando a través de la modalidad contrata. Las mujeres aumentan de 99 JCE a 117,5 entre el 2016 a 2020, y los hombres, aumentan de 81,5 a 89 JCE entre 2016 a 2020.

Finalmente, se visualiza que el personal administrativo de la VRIP aparece en la institucionalidad de la Universidad del Bío-Bío, en el año 2018, que es cuando se crea esta vicerrectoría. Se observa

que, la cantidad de JCE aumenta significativamente entre 2018 a 2020, pasando de 1 JCE a 24 JCE en mujeres, cuyo indicador de estabilidad pasa de estar en 0% a un 29% en 2020. En cuanto a los hombres, estos en 2018 constituyen 2 JCE y pasan a un total de 25,5 JCE en 2020, y en cuanto a su indicador, también estos inician con un 0% y al año 2020 pasa a un 12% de estabilidad en su puesto de trabajo. En este caso, es mayor la estabilidad de mujeres que de hombres.

CUARTA PARTE: GOBIERNO UNIVERSITARIO



GOBIERNO UNIVERSITARIO

El gobierno universitario, está compuesto por directivos/as superiores, directores/as generales, directores/as de las Vicerrectorías Académica, de Asuntos Económicos y de Investigación y Postgrado. Este grupo de personas, por una parte, tiene directa relación con la estructura organizacional de la Universidad del Bío-Bío, y por otra, responde a cargos de confianza del Rector de la UBB¹⁰, los cuales son ratificados/as por la Honorable Junta Directiva, de acuerdo a los Estatutos vigentes.

Para efectos de este análisis, se consideran aspectos específicos sobre el empoderamiento de las mujeres, tanto en cargos directivos, como en las rentas. Debido a la escasa variabilidad que las remuneraciones de este grupo de personas ha experimentado en los últimos años, se consideran algunos elementos comparativos (de los últimos cinco años), y desagregaciones más exhaustivas solo del año 2020.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

SEGREGACIÓN EN CARGOS DE DIRECCIÓN

Este indicador, expresa la proporción de hombres y mujeres en puestos directivos del gobierno universitario, por lo tanto, se debe considerar

que en estos cargos se encuentran personas del estamento académico y administrativo. Para este análisis, se visualizan los últimos cinco años, para observar la manera como se han distribuido estos cargos de dirección por sexo. Se espera que ambos porcentajes sean iguales.

De acuerdo a Buquet, Cooper, & Rodríguez (2011), “la escasa participación de las mujeres en puestos directivos suele impactar de manera directa sobre las posibilidades de obtener mayores ingresos e incidir en la introducción de cambios en las prácticas institucionales así como en participar en la toma decisiones”.

Porcentaje de hombres y mujeres en cargos del gobierno universitario, años 2016 a 2020

Año	Mujeres	Indicador	Hombres	Indicador	Total general
2016	12	35%	22	65%	34
2017	13	34%	25	66%	38
2018	13	33%	26	67%	39
2019	15	37%	26	63%	41
2020	16	39%	25	61%	41

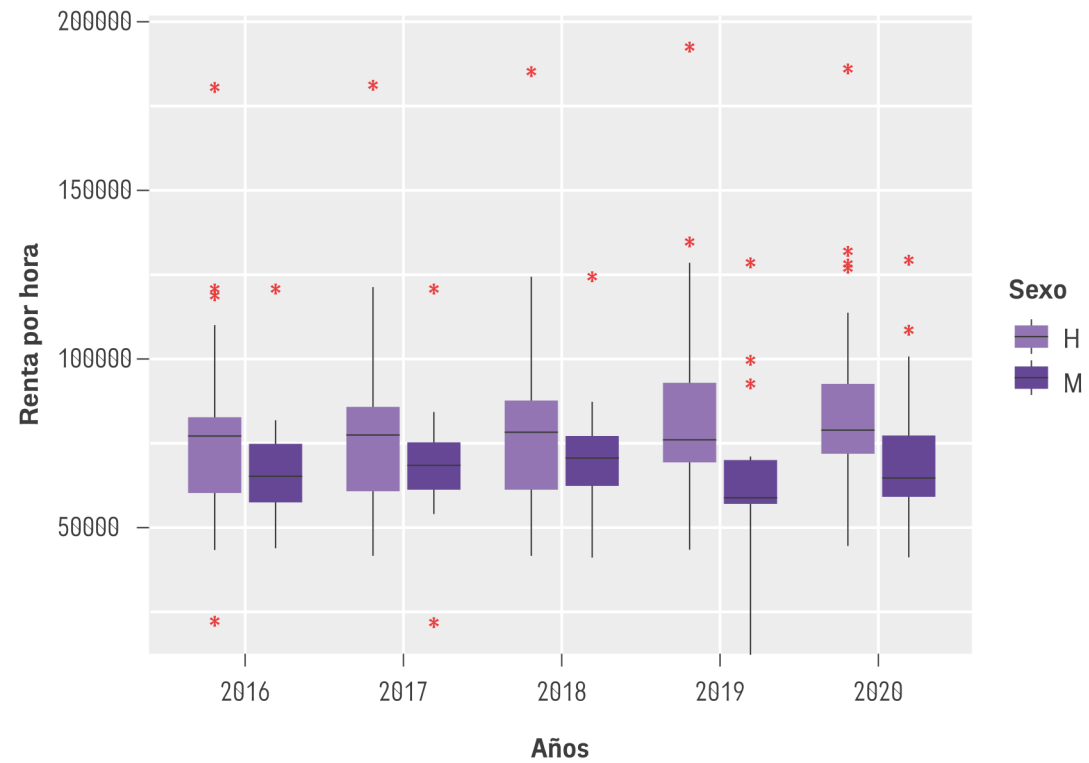
Fuente: VRAE/DGAI

Las proporciones de hombres y mujeres, dan cuenta de que los cargos directivos del gobierno universitario, se han mantenido con porcentajes que los presentan como un espacio de decisión principalmente masculino, pese a que año a año,

se han ido incorporando mujeres, tanto en cantidad como en porcentaje siguen siendo minorías, y la distribución, deja a los equipos de los gobiernos universitarios, fuera de la franja de paridad de género.

¹⁰Mayor información ver: <http://ubiobio.cl/w/#Autoridades>

Distribución de ingresos de los gobiernos universitarios, años 2016 a 2020



Fuente: VRAE/DGAI

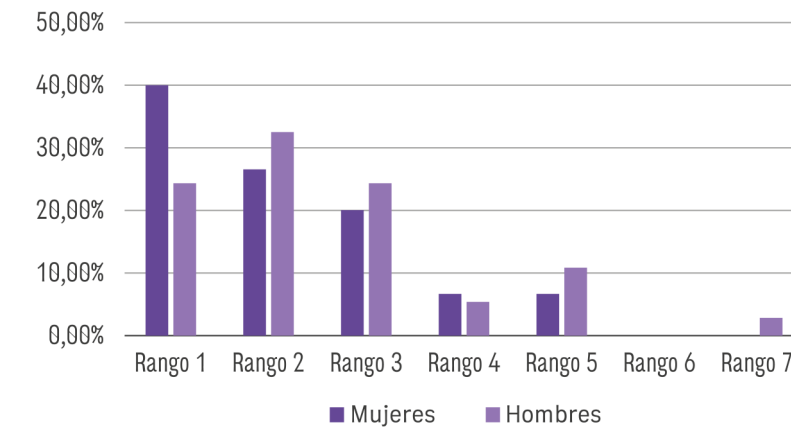
En términos generales, la distribución de las rentas se aprecia relativamente estable, donde en los años 2016, 2017 y 2018, se presenta un sesgo negativo, en cambio, para los años 2019 y 2020 se visualiza un sesgo positivo.

En cuanto a la distribución por género, la mediana de las remuneraciones de las mujeres, siempre está por bajo la mediana de los hombres, acen tuándose en el año 2019. Para el año 2020, la dispersión tiende a disminuir tanto para hombres como para mujeres.

Distribución de ingresos por sexo, gobierno universitario año 2020

Rango		Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	
\$ 44.278	\$ 64.574	6	40,00%	3	13,64%	24,32%
\$ 64.574	\$ 84.869	4	26,67%	8	36,36%	32,43%
\$ 84.869	\$ 105.165	3	20,00%	6	27,27%	24,32%
\$ 105.165	\$ 125.461	1	6,67%	1	4,55%	5,41%
\$ 125.461	\$ 145.756	1	6,67%	3	13,64%	10,81%
\$ 145.756	\$ 166.052	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
\$ 166.052	\$ 186.348	0	0,00%	1	4,55%	2,70%
Total		15		22		

RESUMEN	
MAXIMO	\$ 186.348
MINIMO	\$ 44.278
RANGO	\$ 142.070
PROMEDIO	\$ 84.869
MEDIANA	\$ 76.521

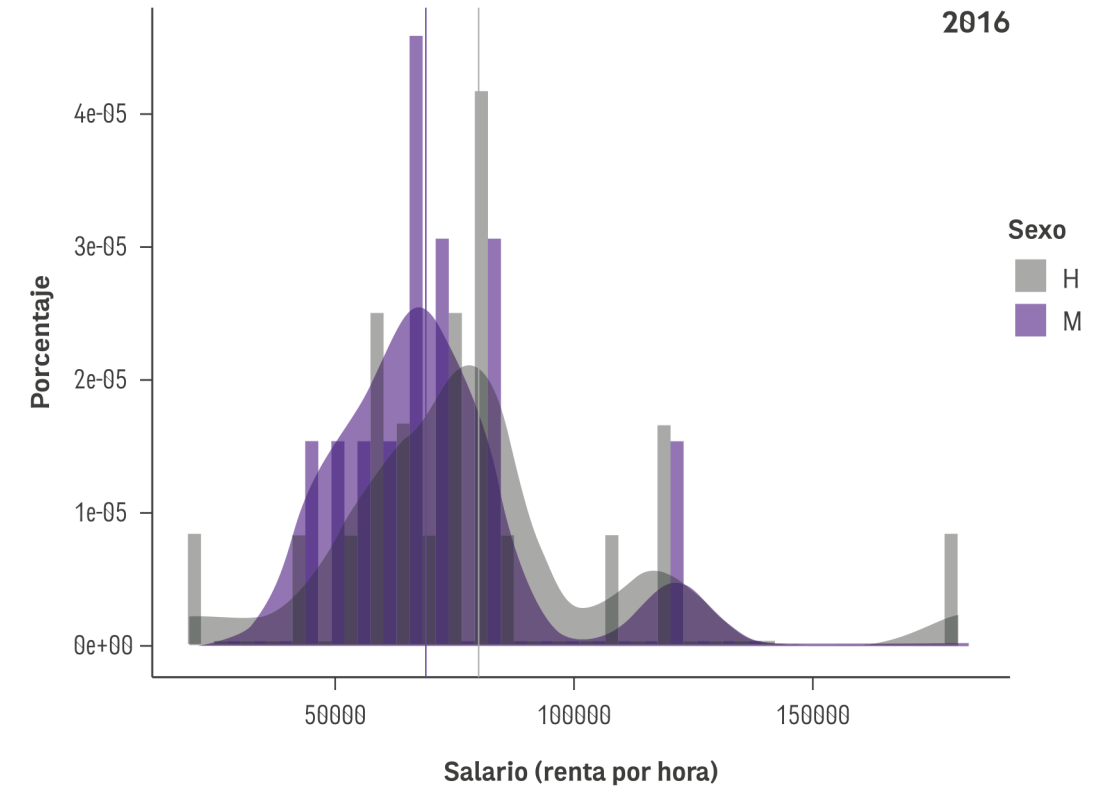
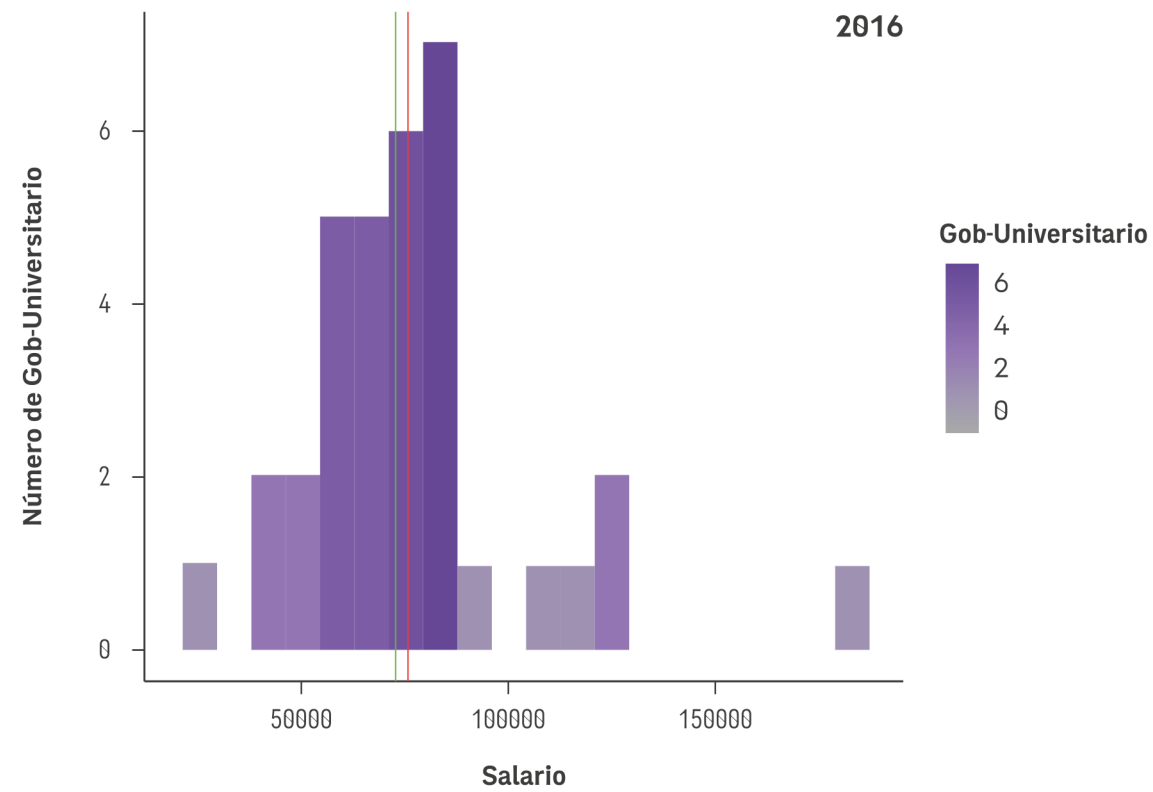


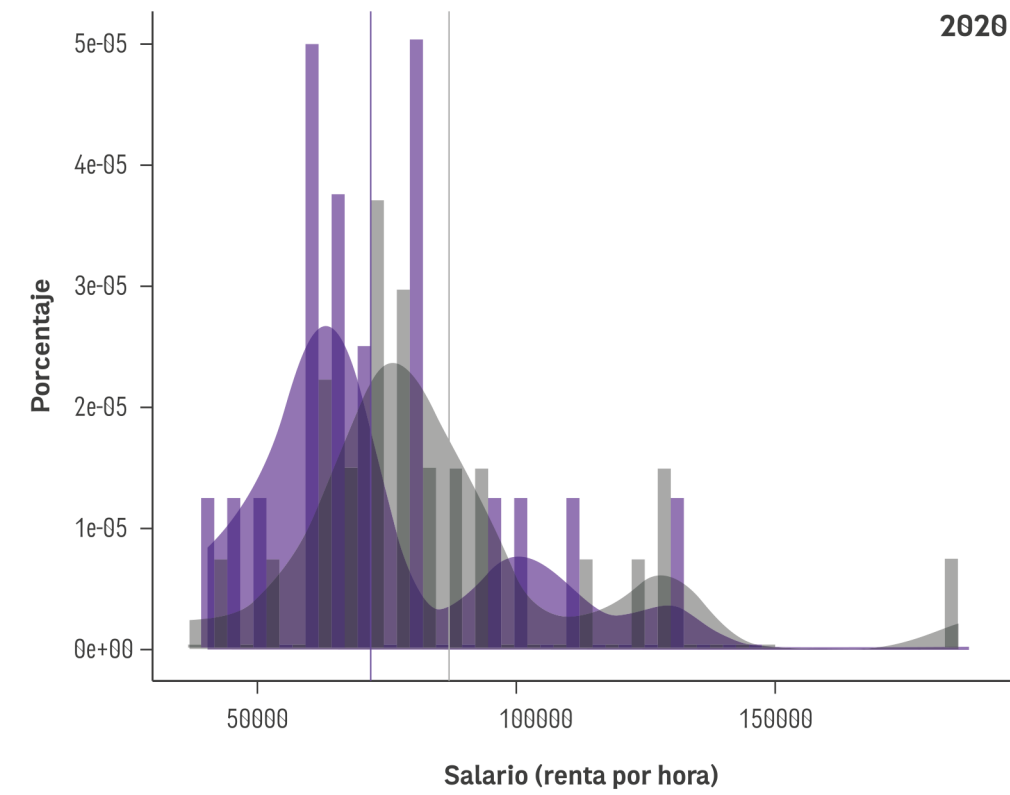
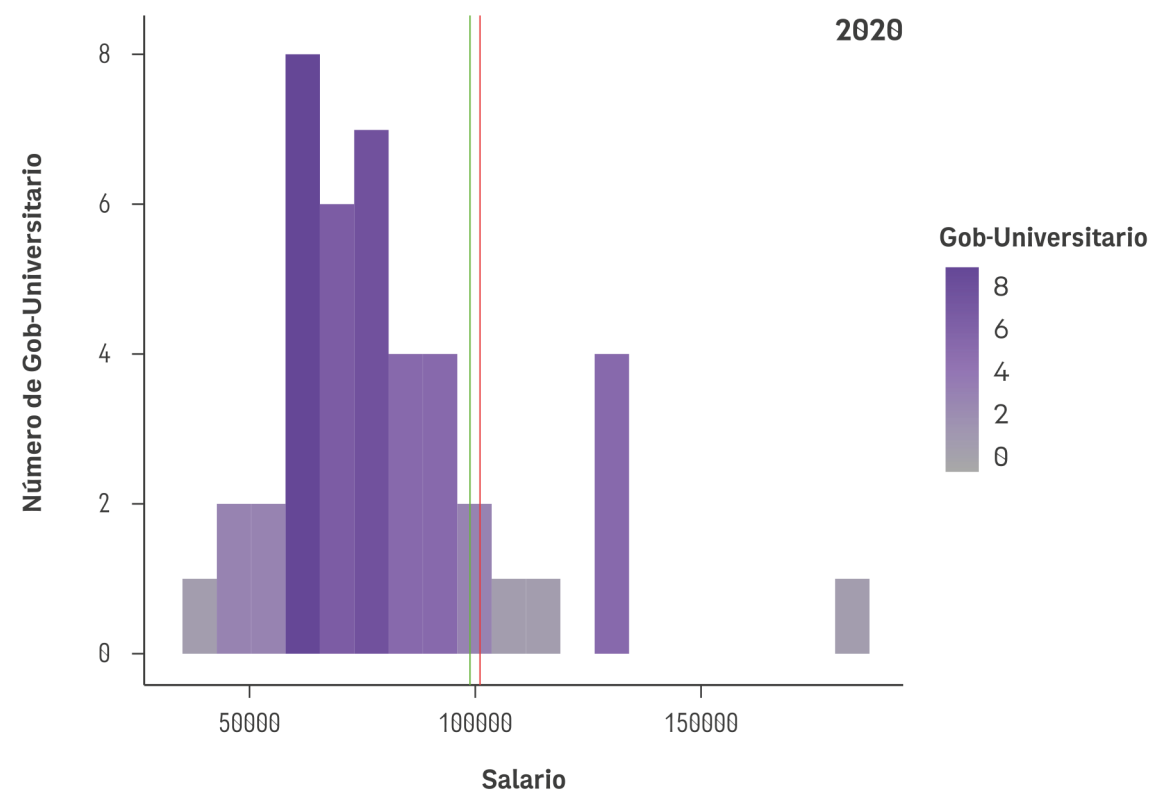
Fuente: VRAE/DGAI

Se observa que, en el gobierno universitario, las rentas de las mujeres, están concentradas principalmente a la derecha, mostrando que, los ingresos de las mujeres son menores que las de hombres. En el caso de las mujeres, el 66,67% percibe

ingresos menores al promedio, mientras que en el caso de los hombres, estos corresponden al 50%. Se destaca que, a medida que aumenta el rango ingreso, disminuye la proporción de mujeres y aumenta la de hombres.

Resumen de la distribución de ingresos del gobierno universitario, por sexo, años 2016 y 2020





BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 211-225.

Buquet, A., Cooper, J., & Rodríguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. México: UNAM.

Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2013). La segregación laboral en las regiones españolas durante el periodo 1996-2010. *Investigaciones regionales*, 91 a 113.

Flores, A., & Jiménez, L. (2017). Socialización y sociabilidad de género en un escenario universitario altamente masculinizado. *Feminismo/s*, 71-98.

INE. (2019). Instituto Nacional de Estadísticas. Obtenido de Datos Abiertos: <https://datosabiertos.ine.cl/visualizations/32824/ingreso-disponible-y-gasto-per-capita-segun-quintil-en-base-a-ingreso-per-capita/>

Jabbaz, M., Samper-Gras, T., & Díaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia*, 1-27.

Lozano, I., Iglesias, M., & Martínez, M. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. *La manzana de la discordia*, 41-54.

Mingo, A., & Moreno, H. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios sociológicos*, 571-595.

Palomar, C. (2017). *Feminizar no basta. Orden de género, equidad e inclusión en educación superior*. México: ANUIES.

Rojas, M., Méndez, R., & Montero, L. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 204-215.

SIES. (2019). *Informe matrícula 2019 en educación superior en Chile*. Santiago: Servicio de Información de educación superior, Gobierno de Chile.

Tejuca, M. (2020). *Universidad y feminización. La experiencia cubana*. *Educação e Pesquisa*, 1-29.

Universidad del Bío-Bío. (16 de Mayo de 2005). *Estatuto del Académico de la Universidad del Bío-Bío*. Decreto N°0140. Concepción, Chile: Universidad del Bío-Bío.

Verea, C. (2017). Verea, C. P. (2017). *Feminizar no basta. Orden de género, equidad e inclusión en la educación superior*. México: Anuies.

ANEXO 1. INDICADORES DE ENTRADA, CUANTITATIVOS

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO ACADÉMICO				
Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación en el total de la población académica	Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal académico Básico.	Porcentaje de mujeres= $\frac{M}{P} * 100$ Porcentaje de hombres= $\frac{H}{P} * 100$ Donde M es el número de mujeres en el personal académico; H es el número de hombres en el personal académico, P es el total del personal académico.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal académico como expresión de oportunidades laborales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos nombramientos y comparar las brechas de participación entre ellos.	Registros administrativos del personal académico
Participación por nombramiento	Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes nombramientos académicos. Básico.	Porcentaje de mujeres= $\frac{Mx}{Px} * 100$ Porcentaje de hombres= $\frac{Hx}{Px} * 100$ Donde M es el número de mujeres en cada nombramiento x; H es el número de hombres en cada nombramiento x; P es el total del personal académico en cada nombramiento x.	Muestra la participación de mujeres y hombres en los diversos nombramientos académicos; se espera que los porcentajes sean iguales; expresa jerarquías, oportunidades, estabilidad e ingresos económicos.	Registros administrativos del personal académico

	Relación de los nombramientos inferiores respecto a los superiores	$Rm = \frac{Mx}{My} ; Rm = \frac{Mx}{My}$ <p>Donde Rm es la relación de los nombramientos inferiores frente a los superiores de las mujeres y Rh de los hombres; x es el nombramiento inferior y y es el superior.</p>	Representa la relación de los nombramientos inferiores respecto a los superiores. La participación en los nombramientos más altos debe sustentarse en la participación en los nombramientos anteriores inmediatos. El comportamiento debe ser semejante entre mujeres y hombres. Quien presenta una relación más alta expresa menores oportunidades de ascenso.	Registros administrativos del personal académico
Participación por horas contratadas	Diferencia entre mujeres y hombres en las horas contratadas promedio, semanales. Básico.	$HrMx - HrHx$ <p>Donde HrM es el número de horas contratadas promedio a la semana de las mujeres en el nombramiento por horas x; HrH es el número de horas contratadas promedio a la semana de los hombres en el nombramiento por horas x</p>	Presenta las diferencias entre hombres y mujeres sobre las horas contratadas como expresión de la precarización ¹² o no en las condiciones de trabajo. La tendencia a 0 de este resultado muestra condiciones equilibradas entre mujeres y hombres de las horas promedio contratadas.	Registros administrativos del personal académico

2. CORRESPONDENCIA ENTRE ESTUDIANTADO Y PROFESORADO				
Desigualdad entre formación profesional y oportunidad laboral académica	Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de doctorado y su participación en el nombramiento de profesor o investigador titular de carrera.	$PMPEp - PMPAcp$ <p>Donde PMPEp es el porcentaje de mujeres en la población estudiantil de doctorado y PMPAcp es el porcentaje de mujeres en el nombramiento de profesor o investigador titular. Se compara con la diferencia que presentan los hombres.</p>	Representa el rezago de la incorporación de las mujeres en el nombramiento de profesor o investigador titular, aun cuando cuenten con formación profesional de posgrado. Se compara con el rezago que presentan los hombres.	Registros administrativos del personal académico
	Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica.	$PMPEq - PMPAcq$ <p>Donde PMPE es el porcentaje de mujeres en la población estudiantil por área de conocimiento q y PMPAc es el porcentaje de mujeres en el personal académico por área de conocimiento q. Se compara con la diferencia de los hombres.</p>	Muestra las diferencias entre la participación de mujeres en la población estudiantil respecto a la participación de mujeres en la población académica de un área específica del conocimiento. Se compara con las diferencias de los hombres.	Registros administrativos del personal académico.

Estabilidad en el nombramiento	Proporción de mujeres y de hombres con nombramiento definitivo. Básico.	$Rm = \frac{Md}{M} * 100$ $Rh = \frac{Hd}{H} * 100$ <p>Donde Rm es la proporción de mujeres con nombramiento definitivo, Md es el número de mujeres que cuenta con nombramiento definitivo; Rh es la proporción de hombres con nombramiento definitivo Hd es el número de hombres que cuentan con nombramiento definitivo; M es el total de mujeres y H el total de hombres con nombramiento académico.</p>	Expresa la proporción de mujeres y hombres que logran obtener estabilidad en el trabajo académico. La meta es que sea igual a 100.	Registros administrativos del personal académico
Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el personal académico y el porcentaje de mujeres con nombramiento definitivo. Básico.		$PMpa - PMd$ <p>Donde PMpa es el porcentaje de mujeres en el personal académico y PMd es el porcentaje de mujeres del personal académico con nombramiento definitivo.</p>	Refiere a la diferencia en la participación de las mujeres académicas con estabilidad en el trabajo respecto al total de mujeres académicas. Se espera que sea cero.	Registros administrativos del personal académico

Velocidad de Promoción vertical	Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres. Básico.	$[N_y^m - N_x^m] - [N_y^h - N_x^h]$ <p>Donde N_y^m es el momento en el que las mujeres académicas cuentan con el nombramiento de mayor jerarquía y N_x^m es en el que cuentan con el nombramiento de menor jerarquía. N_y^h es el momento en el que los hombres académicos cuentan con el nombramiento de mayor jerarquía y N_x^h es en el que cuentan con el nombramiento de menor jerarquía.</p>	Muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que les lleva ascender en su carrera. La meta es que el resultado de esta resta sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.	Registros administrativos del personal académico
4. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN				
Segregación en el ejercicio de la docencia por nivel educativo	Porcentaje de mujeres y de hombres en los distintos niveles educativos en los que se ejerce la docencia.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{Mf}{Pf} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{Hf}{Pf} * 100$ <p>Donde Mf es el número de mujeres en cada nivel de ejercicio docente f; Hf es el número de hombres en cada nivel de ejercicio docente f; P es el total del personal en cada nivel de ejercicio docente f.</p>	Mide las diferencias de la participación de mujeres y hombres por cada nivel en el que ejercen la docencia: medio superior, superior y posgrado. Los porcentajes deben ser iguales. Con este indicador se puede observar la posible asimetría entre los niveles de educación donde hombres y mujeres ejercen la docencia.	Registros administrativos del personal académico

Segregación disciplinaria	Porcentaje de mujeres y de hombres que laboran en las distintas áreas de conocimiento.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Ph = \frac{Hc}{Pc} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Pm = \frac{Mc}{Pc} * 100$ <p>Donde M es el número de mujeres en cada área de conocimiento c; H es el número de hombres en cada área de conocimiento c; P es el total del personal académico en cada área de conocimiento c.</p>	Expresa la distribución de hombres y mujeres en las áreas de conocimiento. Los porcentajes deben ser iguales. Un resultado desigual muestra la “división sexual del conocimiento” y la permanencia de áreas “femeninas” y “masculinas”	Registros administrativos del personal académico
5. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
Segregación en cuerpos colegiados	Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones dictaminadoras	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{Mo}{Po} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{Ho}{Po} * 100$ <p>Donde Mo es el número de mujeres en las comisiones dictaminadoras o. Ho: número de hombres en las comisiones dictaminadoras o. Po: Total del personal que participa en comisiones dictaminadoras o.</p>	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en las comisiones dictaminadoras. Se espera que el porcentaje de mujeres en comisiones dictaminadoras sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución	Registros de los cuerpos colegiados de dictaminación por dependencia

	Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones evaluadoras.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{Mv}{Pv} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{Hv}{Pv} * 100$ <p>Donde Mv es el número de mujeres en las comisiones evaluadoras v; Hv es el número de hombres en las comisiones evaluadoras v; Pv es el total del personal académico en las comisiones evaluadoras v.</p>	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras. Se espera que el porcentaje de mujeres en las comisiones evaluadoras sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución con el fin de conocer su subrepresentación o sobre representación en estos órganos	Registros de los cuerpos colegiados de evaluación por dependencia
	Porcentaje de mujeres y de hombres en los cuerpos colegiados directivos de las dependencias.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{Mu}{Pu} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{Hu}{Pu} * 100$ <p>Donde Mu es el número de mujeres en el cuerpo colegiado directivo u; Hu es el número de hombres en el cuerpo colegiado directivo u; Pu es el total del personal académico en el cuerpo colegiado directivo u.</p>	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en el cuerpo colegiado directivo de la dependencia. Se espera que el porcentaje de mujeres en el cuerpo colegiado directivo sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución con el fin de conocer su subrepresentación o sobrerrepresentación en estos órganos.	Registros de los cuerpos colegiados directivos por dependencia

	<p>Porcentaje de mujeres y de hombres en cuerpos colegiados de la administración central de la institución de educación superior</p>	<p>Porcentaje de mujeres $Pm = \frac{Mu}{Pu} * 100$ Porcentaje de hombres $Ph = \frac{Hu}{Pu} * 100$ Donde M es el número de mujeres en los cuerpos colegiados u de la UBB; Hu es el número de hombres en los cuerpos colegiados u de la UBB; Pu es el total del personal académico en los cuerpos colegiados u de la UBB.</p>	<p>Expresa las diferencias en la participación de las mujeres y los hombres en los cuerpos colegiados de la administración central de la institución de educación superior. Se espera que el porcentaje de mujeres en cuerpos colegiados de la administración central sea igual a su participación en el personal académico.</p>	<p>Registros de integrantes de los cuerpos colegiados de la administración central de la institución</p>
<p>Segregación en puestos de dirección.</p>	<p>Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos directivos</p>	<p>Porcentaje de mujeres $Pm = \frac{Mt}{Pt} * 100$ Porcentaje de hombres $Ph = \frac{Ht}{Pt} * 100$ Donde Mt es el número de mujeres en puestos directivos t; Ht es el número de hombres en puestos directivos t; Pt es el total del personal académico en puestos directivos t.</p>	<p>Expresa la distribución por sexo de las mujeres y los hombres en puestos directivos y permite observar cuáles de ellos concentran una mayor proporción de hombres o mujeres. Se espera que el porcentaje de mujeres en puestos directivos sea igual a su participación en el personal académico. La escasa participación de las mujeres en puestos directivos suele impactar de manera directa sobre las posibilidades de obtener mayores ingresos e incidir en la introducción de cambios en las practicas institucionales así como en participar en la toma de decisiones.</p>	<p>Registros administrativos del personal académico</p>

<p>Diferencia de ingresos anuales entre mujeres y hombres con el mismo nombramiento</p>	<p>Brecha de ingreso promedio por nombramiento. Básico.</p>	<p>$\frac{(PSMx - PSHx)}{PSHx} * 100$ Donde PSM es el ingreso promedio de las mujeres con el nombramiento x y PSH es el ingreso promedio de hombres con el nombramiento x.</p>	<p>Expresa en términos porcentuales, las diferencias de ingresos anuales (incluyendo bonos, compensaciones y, en general, de incentivos económicos extra salariales entre hombres y mujeres). Un valor negativo indica brecha desfavorable para las mujeres y el positivo es desfavorable para los hombres.</p>	<p>Registros administrativos del personal académico</p>
<p>Distribución por rangos de ingreso</p>	<p>Participación de mujeres y de hombres en los distintos rangos de ingreso.</p>	<p>Proporción de mujeres $Pm = \frac{Mr}{M} * 100$ Proporción de hombres $Ph = \frac{Hr}{H} * 100$ Donde Mr es el número de mujeres que se encuentran dentro del rango de ingresos r; es el número de hombres que se encuentran en el rango de ingresos r; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico.</p>	<p>Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor, se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.</p>	<p>Registros administrativos del personal académico</p>

Personal administrativo				
Participación en el total del personal administrativo	Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal administrativo. Básico.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{M}{P}$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{H}{P}$ <p>Donde M es el número de mujeres en el personal administrativo; H es el número de hombres en el personal administrativo, P es el total del personal administrativo.</p>	<p>Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal administrativo. Se espera que sean iguales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos puestos y comparar las brechas de participación entre ellos.</p>	Registros administrativos de la población administrativa
Segregación ocupacional	Índice de segregación de Karmel y MacLachlan. Básico.	$KM = \frac{1}{T} \sum_i m_i - a(h_i + m_i) $ <p>Donde T representa el empleo total del personal administrativo de la IES y a es la proporción de mujeres en ese empleo total; m y h son las proporciones de mujeres y hombres en el puesto i.</p>	<p>Expresa la distribución posiblemente asimétrica y, por tanto, la concentración en puestos definidos como femeninos y masculinos.</p> <p>Puestos UBB: Profesionales, asistentes administrativas/os, auxiliar.</p>	Registros administrativos de la población administrativa
Diferencia de ingresos entre mujeres y hombres con el mismo puesto	Brecha de ingresos por puesto. Básico.	$\frac{PSM_x - PSH_x}{PSH_x} * 100$ <p>Donde PSM_x es el ingreso promedio de las mujeres con el puesto x y PSH_x es el ingreso promedio de hombres con el puesto x.</p>	Expresa las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en términos porcentuales. Se espera que sea cero.	Registros administrativos de la población administrativa

Distribución por rangos de ingreso	Proporción de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso. Básico.	<p>Proporción de mujeres</p> $Pm = \frac{MA}{M}$ <p>Proporción de hombres</p> $Ph = \frac{HA}{H}$ <p>Donde MA es el número de mujeres que se encuentra dentro del rango de ingresos A; HA es el número de hombres que se encuentra en el rango de ingresos A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal administrativo.</p>	<p>Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante.</p> <p>Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.</p>	Registros administrativos de la población administrativa
Estabilidad en el puesto	Proporción de mujeres y de hombres con contrato de base.	$Rm = \frac{MD}{M} * 100$ $Rh = \frac{HD}{H} * 100$ <p>Donde Rm es la proporción de mujeres con contrato de base, MD es la cantidad de mujeres con contrato de base y M es la suma de mujeres con contrato de base y confianza; Rh es la proporción de hombres con contrato de base, HD es la cantidad de hombres con contrato de base y H es la suma de hombres con contrato de base y confianza.</p>	Expresa la proporción de mujeres y hombres que logran obtener estabilidad en el trabajo administrativo. Se espera que las proporciones sean iguales.	Registros administrativos del personal administrativo

Población estudiantil				
Participación en el total de la población estudiantil	Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de la matrícula estudiantil. Básico.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{M}{P} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{H}{P} * 100$ <p>Donde M es el número de mujeres en la matrícula estudiantil; H es el número de hombres en la matrícula estudiantil, P es el total de la matrícula estudiantil.</p>	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en la matrícula global. Se espera que sean iguales.	Registros administrativos de población estudiantil
Feminización	Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras. Básico.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $P = \left(\frac{Mx}{Px}\right) * 100$ <p>Donde Mx es el número de mujeres en la carrera masculina x; P es el total de la población estudiantil en la carrera masculina x.</p>	Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras socialmente consideradas masculinas	Registros administrativos de población estudiantil

Masculinización	Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras. Básico.	<p>Porcentaje de hombres</p> $P = \left(\frac{Hy}{Py}\right) * 100$ <p>Donde Hy es el número de hombres en la carrera femenina y; P es el total de la población estudiantil en la carrera femenina y.</p>	Expresa el nivel de participación de los hombres en carreras socialmente consideradas femeninas.	Registros administrativos de población estudiantil
Distribución por nivel educativo	Porcentaje de mujeres y de hombres en cada nivel de estudios.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \left(\frac{Mf}{Pf}\right) * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \left(\frac{Hf}{Pf}\right) * 100$ <p>Donde Mf es el número de mujeres en el nivel de estudios f; H es el número de hombres en el nivel de estudios f; Pf es el total de la población estudiantil en el nivel de estudios f.</p>	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de estudios. Se espera que sean iguales. La distribución por nivel de estudios puede expresar desigualdad de oportunidades al acercarse a los niveles más altos de la formación profesional	Registros administrativos de población estudiantil

Distribución por carrera o facultad	Porcentaje de mujeres y de hombres en cada carrera o facultad. Básico.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{Mr}{Pr} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{Hr}{Pr} * 100$ <p>Donde Mr es el número de mujeres en la carrera o facultad r; Hr es el número de hombres en la carrera o facultad r; Pr es el total de la población estudiantil en la carrera o facultad r.</p>	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes carreras y facultades. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las carreras muestra los sesgos de género en la elección de carreras y es base de la segregación disciplinaria	Registros administrativos de población estudiantil
Distribución por área del conocimiento	Porcentaje de mujeres y de hombres en cada área de conocimiento.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{Mc}{Pc} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{Hc}{Pc} * 100$ <p>Donde Mc es el número de mujeres en el área de conocimiento c; Hc es el número de hombres en el área de conocimiento c; Pc es el total de la población estudiantil en el área de conocimiento c.</p>	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes áreas de conocimiento. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las áreas de conocimiento confirma los sesgos de género en la elección de carreras.	Registros administrativos de población estudiantil

Participación de mujeres y hombres en los promedios altos (en los diferentes tramos de puntaje)	Proporción de mujeres y de hombres con promedios altos. Básico.	<p>Proporción de mujeres</p> $Pm = \frac{Mpa}{M} * 100$ <p>Proporción de hombres</p> $Ph = \frac{Hpa}{H} * 100$ <p>Donde Mpa es el número de mujeres que alcanzó el promedio alto pa; Hpa es el número de hombres que alcanzó el promedio alto pa; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil. H Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los promedios más altos de calificación. Se espera que las proporciones sean iguales. El desempeño académico de mujeres y hombres es diferente y está relacionado con las atribuciones de género.</p>	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los promedios más altos de calificación. Se espera que las proporciones sean iguales. El desempeño académico de mujeres y hombres es diferente y está relacionado con las atribuciones de género. Hay una hipótesis que señala que las mujeres son más disciplinadas en sus hábitos de estudio.	Registros administrativos de población estudiantil
-------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

Eficiencia terminal	Proporción de mujeres y de hombres egresados por conclusión de los estudios. Básico.	<p>Proporción de mujeres</p> $Pm = \frac{Me}{M} * 100$ <p>Proporción de hombres</p> $Ph = \frac{He}{H} * 100$ <p>Donde Me es el número de mujeres que concluyó sus estudios; He es el número de hombres que concluyó estudios; M es el total de mujeres y H el total de hombres que se inscribieron en una generación.</p>	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que concluyeron sus estudios. Se espera que sean semejantes. El avance y conclusión de los estudios refleja las diferencias por sexo en el desempeño académico	Registros administrativos de población estudiantil
Asignación de becas	Porcentaje de mujeres y de hombres que cuentan con beca.	<p>Porcentaje de mujeres</p> $Pm = \frac{Mb}{Pb} * 100$ <p>Porcentaje de hombres</p> $Ph = \frac{Hb}{Pb} * 100$ <p>Donde Mb es el número de mujeres que cuenta con beca b; Hb es el número de hombres que cuenta con beca b; Pb es el total de mujeres y hombres que cuentan con beca b.</p>	Exhibe los porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes tipos de becas. Representa circunstancias favorables para la continuidad de los estudios. Permite observar diferencias en la disponibilidad de este recurso.	Registros administrativos de población estudiantil

Participación de mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en la población estudiantil	Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total de la población estudiantil por sexo.	<p>Proporción de mujeres</p> $Pm = \frac{M_{\lambda}}{M} * 100$ <p>Proporción de hombres</p> $Ph = \frac{H_{\lambda}}{H} * 100$ <p>Donde M_{λ} es el número de mujeres que pertenece al nivel socioeconómico λ; H_{λ} es el número de hombres que pertenece al nivel socioeconómico λ; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil.</p>	Muestra las oportunidades que tienen mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos de contar con formación profesional.	Registros administrativos
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

DOCUMENTO DISEÑADO POR:



