



uah

# INFORME 2022 / SISTEMA DE INDICADORES DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

**#CulturaDeLaNoViolenciaDeGénero**

**#DireccióndeGéneroDiversidadyEquidad**

**#AvanzamosenGéneroyDiversidad**

## UNIVERSIDAD DE ALBERTO HURTADO

Eduardo Silva Arévalo S.J.  
Rector

Enrique Rajevic Mosler  
Secretario General

## DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

Andrea Hurtado Quiñones  
Directora

## AUTORÍA

Karla González Palominos  
Andrea Hurtado Quiñones

Este informe fue asesorado por María Cecilia  
Langdon Piza, Sebastián Kaufmann Salinas  
y Paula Barros Mc Intosh

Diseño y diagramación: Macarena Rivera Cruz

Fotografía: Susana Adriasola Salazar

PRIMERA EDICIÓN: MAYO DE 2023



## **INFORME 2022**

SISTEMA DE INDICADORES  
DE LA POLÍTICA INTEGRAL  
DE GÉNERO, DIVERSIDAD  
Y EQUIDAD



# CONTENIDOS/

<b>Presentación</b> .....	<b>3</b>
<b>Trayectoria de la incorporación de la perspectiva de género UAH</b> .....	<b>4</b>
Contexto y Diagnóstico UAH .....	4
La creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) y la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) .....	4
PIGDE: Objetivo, Principios y Ejes estratégicos .....	5
<b>I. Sistema de Indicadores para la propagación de un ecosistema de igualdad de género en la UAH</b> .....	<b>6</b>
Niveles de propagación de un ecosistema de transversalidad de género .....	6
Descripción de niveles de propagación de la transversalidad de género .....	6
Rangos cuantitativos para definir el equilibrio de género .....	7
<b>II. Estado actual del ecosistema transversal de género UAH</b> .....	<b>8</b>
Alcances metodológicos y fuentes de información .....	8
EJE 1: Representación y participación equitativa en el gobierno universitario .....	8
EJE 2: Trayectoria laboral equitativa .....	10
EJE 3: Formación y docencia con perspectiva de género .....	18
EJE 4: Cultura de la no violencia de género .....	20
EJE 5: Investigación con perspectiva de género .....	24
EJE 6: Vinculación con el medio, Comunicaciones y Extensión con perspectiva de género .....	28
<b>Conclusiones</b> .....	<b>32</b>
<b>Glosario</b> .....	<b>34</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>35</b>





LA PAZ  
25TH ANNIVERSARY  
1991 2016



CRESTLINE BOSSAGE  
www.EATATLAPEZ.COM

Always

## PRESENTACIÓN /

Me complace poner a disposición de la comunidad universitaria nuestro Informe del Sistema de indicadores de la *Política Integral de Género, Diversidad y Equidad* (PIGDE). Se trata de un hito importante en el desarrollo de nuestra universidad, en el que damos cuenta de nuestros avances en materia de género en los últimos años. Esta información nos permite reconocer las fortalezas con las que contamos y también los ámbitos de desarrollo en los que debemos continuar trabajando.

Como universidad hemos incorporado la perspectiva de género en el Plan Estratégico 2030, específicamente en uno de sus objetivos, el que está orientado a *Consolidar políticas y mecanismos que promuevan la justicia, equidad de género y convivencia universitaria*. También, a través del Proyecto Estratégico *///06: Transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de la UAH*, cuyo propósito es incorporar esta mirada en las diferentes dimensiones institucionales, a partir de los seis Ejes definidos en la PIGDE.

La elaboración de este informe nos permite examinar el trayecto avanzado y las estrategias de transversalidad de género a implementar en la gestión universitaria, la docencia, investigación y acciones de vinculación con el medio. Esta propuesta es un abanico de indicadores para determinar las tendencias generales y las medidas aplicables que promuevan el bienestar colectivo de la comunidad universitaria.

Estos 26 años de vida universitaria han estado marcados por diversos desafíos. Nuestra misión es ser una universidad jesuita, con vocación pública, integrada por comunidades académicas de excelencia, que forma a las personas de manera integral, que genera conocimiento de calidad y se vincula colaborativamente con el entorno para contribuir a la comprensión y resolución de los desafíos de la sociedad; para ello es ineludible incorporar la perspectiva de la igualdad de género bajo el prisma de los DD.HH, para así, entregar a la comunidad universitaria las condiciones que permitan una vida social en donde prime el bien común, el respeto a todas las personas, la dignidad y la justicia social.

Les invito cordialmente a leer este documento.

Reciban un afectuoso saludo,

**Eduardo Silva S.J.**

Rector Universidad Alberto Hurtado

# Trayectoria de la incorporación de la perspectiva de género UAH/

## CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO UAH ∨

La Universidad Alberto Hurtado está comprometida con el cumplimiento de las responsabilidades asumidas con su comunidad educativa y los compromisos que el Sistema Universitario ha generado en materias de igualdad de género. La trayectoria de la incorporación de acciones en el marco de la gestión, investigación, docencia y vinculación con el medio con perspectiva de género ha sido un proceso de institucionalización y transversalidad, en la primera parte de este informe resaltaremos los hitos que marcan el avance en los diversos niveles de la estructura institucional y a propósito de la madurez, consecuente a los tiempos y las contingencias, que ha vivido el país y las Instituciones de Educación Superior (IES).

En la historia reciente han estado presentes las demandas por igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres y la diversidad sexo genérica. Gracias a ello nuestra universidad ha realizado importantes reflexiones y cambios en la cultura institucional.

Uno de los hitos principales es Mayo de 2018, cuando se alzan manifestaciones estudiantiles en más de 40 instituciones de educación superior en todo el país, cuya demanda fue por una educación no sexista y educación libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género. La universidad se vio interpelada por el movimiento y reconoció el aporte del estudiantado en sus diversas expresiones, en instalar, buscar avances y crear conciencia sobre la necesidad de un cambio en los modos de relacionarse internamente, y producto de esto presentó la Propuesta de Trabajo que tenía como ruta “avanzar en un compromiso serio, responsable y duradero en el tiempo respecto del aseguramiento de una relación igualitaria y sin discriminación de género en la UAH”.

Posterior a este hito, se realizó un encuentro multiestamental, con la participación de la comunidad y con más de 20 mesas de trabajo en paralelo, donde se reflexionó sobre las diversas temáticas del que hacer institucional desde una perspectiva de género, y se identificaron diversos focos de trabajo para que la universidad pudiera avanzar en la materia.

Como cierre del proceso de movilizaciones, reflexiones y propuestas por parte de los estamentos, se publica la Agenda de Género con las 50 medidas, una propuesta de trabajo que compromete acciones que se dividen en 6 ámbitos: Institucional, Reconocimiento, Investigación, Académico, Vinculación y Formación.

Para dar inicio al proceso de instalación de la Agenda de Género, en el 2019, se realiza el Diagnóstico de Relaciones de Género encargado al Observatorio de Género y Equidad, que busca profundizar en aquellos puntos que son relevantes para avanzar en la superación de las “relaciones desiguales de poder que se producen y reproducen en las normativas, prácticas e imaginarios de estudiantes, académicos/as, personal administrativo y tomadores/as de decisiones” (Observatorio de Género y Equidad, 2019).

El Diagnóstico entrega un panorama de la situación en la universidad finalizando con las capacidades internas necesarias para agenciar el camino y las transformaciones hacia la igualdad de género, señalando la necesidad de contar con capacidad de agenciamiento, conocimientos de gestión organizacional con perspectiva de género, conocimientos teóricos y metodológicos de cómo transversalizar el género en los currículos de las distintas carreras, programas de estudios y cursos, de sensibilizar en equidad de género y prevención de discriminación y violencia de género.



En resumen, la primera etapa se destaca en el compromiso de la universidad, académicas/os, estudiantes y trabajadoras/res en pos de lograr unificar voces y plantear un proyecto universitario por la igualdad de género.

### LA CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD (DGDE) Y LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD (PIGDE) ∨

En 2020, La UAH consolida y mantiene un trabajo de propuestas y toma de decisiones a través de la comisión multiestamental donde se decide comenzar el trayecto con la creación de la DGDE, mediante la Resolución N°5/en marzo de 2021, e inmediatamente se encomienda la tarea de crear de forma participativa y multiestamental la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) que fuera sancionada por el Consejo Académico a finales de 2021.

### PIGDE: OBJETIVO, PRINCIPIOS Y EJES ESTRATÉGICOS ∨

La política fue elaborada en 10 meses de trabajo consultivo con las mujeres y disidencias, toda la comunidad en instancias estamentales y de facultades. Además, de un constante trabajo de la comisión de género, integrada por representantes de las facultades, estudiantiles, del sindicato, representantes académicos, la secretaria general y direcciones de las vicerrectorías. Previo a la sanción del Consejo Académico se conformó otra instancia, multiestamental, que armonizó la propuesta final. Siendo aprobada el 29 de diciembre y sancionada mediante la Resolución N°41/2021.

### Síntesis de la estructura de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad:

Tabla 1:  
Estructura Política Integral de Género, Diversidad y Equidad.

ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD					
<b>OBJETIVO ∨</b>					
Transversalizar la perspectiva de género en el quehacer y la estructura organizacional de la Universidad Alberto Hurtado, para que sea un espacio seguro y libre de violencia, sin -discriminación por sexo, género u orientación sexual, con una formación no sexista, que abogue por la justicia, la igualdad sustantiva y la equidad, con una perspectiva de derechos humanos.					
<b>PRINCIPIOS ∨</b>					
1. Transversalidad del enfoque de género				6. Participación e Inclusión	
2. Igualdad de Género				7. Transversalidad del enfoque de derechos humanos	
3. No discriminación				8. Interseccionalidad	
4. No violencia de género				9. Educación no sexista	
5. Debida Diligencia				10. Modelo educativo Ignaciano	
<b>EJES ESTRATÉGICOS ∨</b>					
I. Representación y participación equitativa en el gobierno universitario	II. Trayectoria Laboral Equitativa	III. Formación y Docencia con perspectiva de género	IV. Cultura de la no violencia de género	V. Investigación con perspectiva de género	VI. Vinculación con el medio, Comunicaciones y Extensión con perspectiva de género
<b>ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN Y MONITOREO ∨</b>					
<b>Nivel 1:</b> Monitoreo y Seguimiento					
<b>Nivel 2:</b> Evaluación de avances e impacto					

# I. Sistema de Indicadores para la propagación de un ecosistema de igualdad de género en la UAH/

Tal y como se indicó anteriormente la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad cuenta con una Estrategia de Evaluación y Monitoreo. Actualmente, la UAH se encuentra en el nivel 1 de esta estrategia: Monitoreo y Seguimiento, cuyos compromisos son: proponer un sistema de indicadores y hacer un levantamiento y análisis de estos datos.

A partir de un trabajo de sistematización y organización, la DGDE ha levantado un Sistema de Indicadores de propagación de la transversalidad de género, el cual ha sido pensado en distintos niveles para facilitar la implementación en cada uno de los Ejes Estratégicos de la PIGDE, donde las dimensiones procuran un marco de acción específico, las subdimensiones refieren a aspectos de acción concretos, y finalmente los Indicadores, son la forma específica, observable y medible para mostrar los cambios y progresos en la implementación de acciones y planes de trabajo.

## NIVELES DE PROPAGACIÓN DE UN ECOSISTEMA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO ↘

Se ha tomado la metáfora de la propagación de sistemas ecológicos, ya que, se entiende que la transversalidad es un proceso que las instituciones viven de forma gradual, colectiva y es necesario el trabajo cotidiano en ella para que tenga un impacto sostenible en la comunidad. Así mismo, es un proceso de interacción con el entorno, donde la incorporación de las agendas de género a las universidades ha complejizado estas interacciones y han develado nuevas intersecciones y fracturas en las relaciones sociales universitarias.

Tomando como referencia los criterios de madurez del *Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidad. Huella de Género* de Comunidad Mujer encargado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología; el *Sistema de indicadores para Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior de la Universidad Nacional Autónoma de México*; y la propuesta de indicadores que hace el Observatorio de Género y Equidad en el informe *Relaciones de género UAH (2019)*, hemos homologado indicadores y niveles de propagación de un ecosistema de género con la cultura institucional de la Universidad Alberto Hurtado.

### Descripción de niveles de propagación de la transversalidad de género

Esquema 1:  
Niveles de propagación de un ecosistema transversal de género.



#### Semilla

- Compromiso informal
- Iniciativas aisladas



#### Especies Pioneras

- Compromiso formal de la máxima autoridad
- Sensibilización y formación en la temática.
- Diseño de plan de trabajo: objetivos metas.
- Equipo designado



## Rangos cuantitativos para definir el equilibrio de género

A partir de los siguientes rangos porcentuales se definirá el equilibrio de género y la diferencia absoluta, dentro de cada uno de los indicadores cuantitativos relevados para el presente informe.

NIVELES DE PROPAGACIÓN POR RANGOS PORCENTUALES DEL EQUILIBRIO ENTRE SEXOS				
CLASIFICACIÓN GÉNÉRICA DEL ÁREA	SITIO ERIAZO	SEMILLA	ESPECIES PIONERAS	ÁRBOLES BOSQUE NATIVO
Masculinizada	0 – 25 %	25 – 35 %	35 – 45 %	45 – 55 %
Feminizada	75 – 100 %	65 – 75 %	55 – 65 %	45 – 55 %

Tabla 2: Niveles de propagación por rangos porcentuales de equilibrio de género.

NIVELES DE PROPAGACIÓN EN PUNTOS DE DIFERENCIA ABSOLUTOS			
SITIO ERIAZO	SEMILLA	ESPECIES PIONERAS	ÁRBOLES BOSQUE NATIVO
Superior a 25 puntos	25 – 15	15 – 5	Menos de 5

Tabla 3: Niveles de propagación en puntos de diferencia absolutos.

NIVELES DE PROPAGACIÓN EN PROPORCIONES			
SITIO ERIAZO	SEMILLA	ESPECIES PIONERAS	ÁRBOLES BOSQUE NATIVO
0-50	50 – 69	70 – 89	90 – 100

Tabla 4: Niveles de propagación en proporciones

NIVELES DE PROPAGACIÓN PARA FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO				
NIVEL DE PROPAGACIÓN	SEMILLA	ESPECIES PIONERAS	ÁRBOLES	BOSQUE NATIVO
Rangos	0 – 25%	26% – 50%	51% - 75%	76% - 100%
Periodos según Estrategia de evaluación y monitoreo - PIGDE	1º Nivel: 2021 - 2023		2º Nivel: 2024 – 2025	

Tabla 5: Niveles de propagación para formación en perspectiva de género.



### Árboles

- Compromiso plasmado en programa, política, manual.
- Objetivos, metas y seguimiento. Equipo responsable y asignación formal de recursos.
- Sensibilización y formación por sobre el 50%.
- Evidencia de logro en indicadores cuantitativos.
- Representación paritaria.



### Bosque Nativo

- Referente para otras universidades
- Transversalización de la equidad de género
- Evaluación y ajustes en base a resultados esperados y necesidades
- Reducción de brechas salariales de género
- Promoción de corresponsabilidad, trabajo y vida personal

## II. Estado actual del ecosistema transversal de género UAH/

### ALCANCES METODOLÓGICOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN ∨

El levantamiento de datos se realizó a través de la solicitud de información a las unidades de gestión encargadas de cada área temática. De manera global el presente informe abarca el periodo 2019 – 2022. En el ejercicio de solicitud y construcción de los indicadores se identificaron distintas temporalidades para el acceso a la información para cada eje estratégico de la PIGDE, y se utilizaron distintas fuentes y periodos de acuerdo con la agenda de cada unidad, a saber:

- Eje Representación y participación equitativa en el gobierno universitario: 2022. Fuente Principal: Informe “Órganos e instancias colegiadas de participación” (abril, 2022).
- Eje trayectoria Laboral equitativa: 2022. Fuente principal: Dirección de Personas (DIPER).
- Eje Formación y docencia con perspectiva de género: mayo 2022. Fuentes principales: Dirección de Aprendizaje Institucional (DAI), Dirección de Docencia y Pedagogía Universitaria (DDPU) y la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE).
- Eje Cultura de la No violencia de Género: 2022. Fuentes principales: Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE), Dirección de Personas (DIPER) y la Unidad de Participación Estudiantil (UPE).
- Eje Investigación con perspectiva de género: 2021. Fuente principal: Dirección de Investigación y Publicaciones (DIP).
- Eje Vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica con perspectiva de género: 2022. Fuentes de información: Dirección de Vinculación con el Medio (DVcM) y la Dirección de Comunicaciones (DC).

### EJE 1 REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EQUITATIVA EN EL GOBIERNO UNIVERSITARIO ∨

#### INDICADOR

Incorporación de la perspectiva de género a la PEI como objetivo transversal a toda la planificación 2030.

→ Existe un compromiso formal de parte de la máxima autoridad en la incorporación de la perspectiva de género dentro de los objetivos de la Planificación Estratégica Institucional (PEI), evidenciado en el objetivo 12 de “Consolidar políticas y mecanismos que promuevan la justicia, equidad de género y convivencia universitaria” desglosado en 3 sub-objetivos:

1. Fortalecer la convivencia inter-estamental y consecuente cuidado de las personas que integran la comunidad universitaria.
2. Promover la participación efectiva en los distintos estamentos y niveles organizacionales, generando los ajustes institucionales pertinentes.
3. Transversalizar la perspectiva de género en el quehacer y la estructura organizacional de la Universidad, mediante la implementación de la PIGDE.

Se ha propuesto el proyecto estratégico “Transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de la UAH” que cuenta con metas medibles para el año 2023, 2024 y 2025; cuyo objetivo es “transversalizar la perspectiva de género en las

diferentes dimensiones del quehacer institucional a partir de los seis Ejes Estratégicos definidos en la PIGDE. Para su cumplimiento, se identifican y compromete la participación de actores y unidades claves, se garantizan las partidas presupuestarias y el trabajo institucional en el desarrollo y cumplimiento de las metas y objetivos.

Los órganos colegiados analizados se clasifican en asesores, reglamentarios y de gobierno. De acuerdo con los datos recabados en Abril 2022 (Tabla 6), los **órganos asesores** de forma global muestran un acercamiento al equilibrio por sexo en su composición al contar con un **43,1% de participación** de mujeres, sobre los datos particulares de cada una de las comisiones, se observa un desbalance en la composición, con una feminización en la comisión de docencia (**85,7%**), investigación (**71,4%**) y doctorado (**77,8%**), y masculinización de la comisión de magister (**27,3% de mujeres**) y educación continua (**36,7% de mujeres**).

En cuanto a los **órganos reglamentarios**, a nivel general se puede establecer un equilibrio de participación por sexos, con un **45,8% de mujeres**, y al profundizar en las comisiones se evidencia una tendencia a la masculinización o feminización de las instancias, salvo el comité editorial que cuenta con una participación equilibrada entre los sexos.

Finalmente, los **órganos colegiados de gobierno** muestran en general una tendencia cercana al equilibrio entre los sexos (45%-55%), y se puede observar de forma particular que en la coordinación de rectoría ordinaria hay un **33,3%** de mujeres, en el consejo académico un **46,7%** de mujeres, el cual cuenta con participación del estudiantado y representantes académicas, por último, el directorio está integrado por un **42,9%** de mujeres.

**INDICADOR**

← Porcentaje de participación por sexo en órganos colegiados. 2022.

PARTICIPACIÓN POR SEXO EN ÓRGANOS COLEGIADOS. 2022				
ÓRGANOS COLEGIADOS ASESORES ▾				
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Comisión de Docencia	6	1	7	85,7%
Comisión de Magíster	12	32	44	27,3%
Comisión de educación continua	15	26	41	36,6%
Comisión de Investigación	5	2	7	71,4%
Comisión de doctorado	7	2	9	77,8%
Total	45	63	108	41,7%
ÓRGANOS COLEGIADOS REGLAMENTARIOS ▾				
Comité curricular	3	5	8	37,5%
Comisión de categorización y promoción	4	2	6	66,7%
Comisión de titularidad	2	3	5	40,0%
Comisión de gracia	2	1	3	66,7%
Comisión de sabáticos	3	1	5	60,0%
Comité de Ética	3	5	8	37,5%
Comité editorial Ediciones UAH	5	6	11	45,5%
Comité Científico Ediciones UAH	7	13	20	35,0%
Comité paritario de higiene y seguridad	4	2	6	66,7%
Total	33	38	72	45,8%
ÓRGANOS COLEGIADOS DE GOBIERNO ▾				
Consejo académico	7	8	15	46,7%
Coordinación de rectoría	3	6	9	33,3%
Directorio <sup>1</sup>	3	4	7	42,9%
Total	13	18	31	41,9%
Total de órganos colegiados	91	119	211	43,1%

Tabla 6:  
Participación por sexo en órganos colegiados. 2022

<sup>1</sup> Un Directorio, órgano a cargo de la administración de la Corporación, compuesto por 7 Directores: El Provincial de la Compañía de Jesús, quien lo preside y permanece en el mismo mientras sea Provincial; Otros 6 miembros elegidos/as por un periodo de 2 años, los que pueden ser renovados por la Asamblea; y El Rector de la Universidad, quien forma parte del mismo mientras mantenga su cargo y no tiene derecho a voto.

## EJE 2 TRAYECTORIA LABORAL EQUITATIVA ↘

### INDICADOR

Diferencia entre hombres y mujeres administrativos/as y académicos/as en las Jornadas Completas Equivalentes (JCE).

### Académicas y académicos

La diferencia entre mujeres y hombres en JCE es de **-16,5** con una diferencia negativa para las mujeres. En los casos específicos de las facultades se observa que se encuentran en un rango entre el 15 – 5 valor absoluto, Derecho (**-10**), Economía y Negocios (**-12,25**), Ciencias sociales (**-7,5**), Educación (**15**) y Psicología (**5,75**). Sólo Filosofía y Humanidades (**-2,5**) se encontraría en un rango de menos 5 puntos de diferencia (absolutos). Cabe señalar, además, que los valores negativos evidencian que son las mujeres quienes tienen menos Jornadas Completas Equivalentes.

#### DIFERENCIA ENTRE MUJERES Y HOMBRES ACADÉMICOS/AS DE PLANTA EN LAS JORNADAS COMPLETAS EQUIVALENTES. MAYO 2022

FACULTAD / UNIDAD ↘	CANTIDAD DE ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS DE PLANTA ↘			JORNADAS COMPLETAS EQUIVALENTES (JCE) ↘			
	Mujeres	Hombres	Total	JCE Mujeres	JCE Hombres	Total JCE	Diferencia (M - H)
Ciencias Sociales	30	37	67	27,75	35,25	63	-7,5
Derecho	5	17	22	5	15	20	-10
Economía Y Negocios	4	17	21	4	16,25	20,25	-12,25
Educación	31	14	45	27,75	12,75	40,5	15
Filosofía Y Humanidades	26	29	55	24	26,5	50,5	-2,5
Psicología	16	7	23	12,75	7	19,75	5,75
Vicerrectorías	3	8	11	2,5	7,5	10	-5
Total general	115	129	244	103,75	120,25	224	-16,5

Tabla 7:  
Diferencia entre mujeres y hombres académicos/as de planta en las Jornadas Completas Equivalentes (JCE).



## Administrativas y administrativos

En la composición de mujeres y hombres del estamento administrativo, se incluyen al personal profesional, de servicios y administración. A partir de los datos de la Tabla 8, se aprecia una importante feminización de estas labores, con una composición general de **63,5% de mujeres**. Asimismo, se aprecia esta feminización, incluso en facultades donde la matrícula y la composición de la planta académica es masculinizada.

En cuanto a los datos de JCE en el cuerpo administrativo<sup>2</sup>, si bien este indicador corresponde a una unidad de medida del mundo académico; traerlo como unidad de análisis permite hacer visibles las horas trabajadas, medir y conocer el número de trabajadores/as a jornada completa que llevan a cabo las actividades administrativas y encargadas/os de realizar las tareas asociadas a la gestión universitaria. A nivel global en JCE, la diferencia entre mujeres y hombres es de **95,7** lo que reafirma la feminización en este estamento.

DIFERENCIA ENTRE MUJERES Y HOMBRES ADMINISTRATIVAS/OS EN LAS JORNADAS EQUIVALENTES. DICIEMBRE 2022.									
Facultades / Rectoría/ Vicerrectorías	Mujeres	%M	Hombres	%H	Total General	JE Mujeres	JE Hombres	Total general	DIF (M-H)
Facultad de Ciencias Sociales	21	75,0%	7	25,0%	28	19,8	6,5	26,3	13,3
Facultad de Derecho	4	57,1%	3	42,9%	7	4,0	3	7,0	1,0
Facultad de Economía y Negocios	20	87,0%	3	13,0%	23	19,5	3	22,5	16,5
Facultad de Educación	10	76,9%	3	23,1%	13	9,3	2,5	11,8	6,8
Facultad de Filosofía y Humanidades	28	68,3%	13	31,7%	41	24,3	9	33,3	15,3
Facultad de Psicología	13	86,7%	2	13,3%	15	10,6	2	12,6	8,6
Rectoría	24	72,7%	9	27,3%	33	23,0	9	32,0	14,0
Vicerrectoría Académica	45	60,8%	29	39,2%	74	43,0	27,75	70,8	15,3
Vicerrectoría de Administración y Finanzas	34	38,2%	55	61,8%	89	33,5	55	88,5	-21,5
Vicerrectoría de Integración	24	64,9%	13	35,1%	37	21,1	10	31,1	11,1
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado	19	90,5%	2	9,5%	21	17,4	2	19,4	15,4
Total general administrativos	242	63,5%	139	36,5%	381	225,4	129,75	355,2	95,7

Tabla 8: Diferencia entre mujeres y hombres administrativas/os en las jornadas equivalentes. Diciembre 2022.

En términos generales la planta académica es equilibrada entre los sexos, en el segmento de la planta adjunta se evidencia una mayor composición de mujeres (**51,4%**), sin embargo, existe una brecha en el tránsito de la jerarquía de asistente (**62,1%**) a asociado/a (**35,3%**). También resulta interesante que los hombres cuentan con una participación equilibrada en todo el tránsito de categorización, mientras que las mujeres mantienen la tendencia de la brecha en el tránsito, ya observada anteriormente en el Informe de relaciones de género UAH (2019), habiendo en la categoría asistente un 63% mujeres y en asociado/a un 40%.

En la planta ordinaria, se evidencia que la brecha aumenta del tránsito jerárquico entre asistente (52,2% de mujeres) a asociado/a (35,1% de mujeres). Asimismo, se identifica el desequilibrio entre los sexos en la categoría Titular (40% de mujeres).

### INDICADOR

← Porcentaje de mujeres y hombres académicos/as de planta, según tipo de planta y categorización. Mayo 2022.

<sup>2</sup> Dentro del mundo empresarial se conoce como Full Time Equivalent (FTE), pero mantendremos la sigla de JCE para facilitar la comparación con el estamento académico.

La universidad en el 2021 aprobó en el marco de la pandemia Covid-19, la incorporación de la medida afirmativa que favoreció a las mujeres para optar por su promoción académica en 2021, como resultado de la medida se privilegió la categorización de tres académicas a jerarquía titular.

Tabla 9:  
Porcentaje de mujeres y hombres académicos/as de planta, según tipo de planta y categorización. Mayo 2022.

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES ACADÉMICOS/AS DE PLANTA, SEGÚN TIPO DE PLANTA Y CATEGORIZACIÓN. MAYO 2022						
Tipo de Planta	Categorización	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Adjunta	En proceso de categorización	20	21	41	48,8%	51,2%
	Asociado/a	6	11	17	35,3%	64,7%
	Asistente	18	11	29	62,1%	37,9%
	Instructor/a	13	13	26	50,0%	50,0%
	Total	37	35	72	51,4%	48,6%
Ordinaria	Titular	6	9	15	40,0%	60,0%
	Asociado/a	13	24	37	35,1%	64,9%
	Asistente	24	22	46	52,2%	47,8%
	Instructor/a	15	18	33	45,5%	54,5%
	Total	58	73	131	44,3%	55,7%
Total general		115	129	244	47,1%	52,9%

#### INDICADOR

Dotación de mujeres y hombres académicos/as y administrativos/as por edad

→ La dotación de mujeres y hombres de los estamentos administrativo y académico, son valores ilustrativos por una parte de la feminización del trabajo administrativo, con una tendencia por encima del **60% en todos los rangos etarios**; y, por otro lado, de la incorporación de mujeres en espacios académicos, posiblemente asociado a las crecientes oportunidades formativas para las mujeres más jóvenes. Siendo el rango etario más representativo para las mujeres del cuerpo administrativo el de menos de 40 años, con 107 administrativas y en el cuerpo académico el rango entre los 40 a 49 años con 52 académicas.

Tabla 10:  
Dotación de mujeres y hombres del cuerpo administrativo y planta académica por rango de edad.

Rango de edad	CUERPO ADMINISTRATIVO (DICIEMBRE 2022) ↓				PLANTA ACADÉMICA (MAYO 2022) ↓			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Menos de 40 años	107	67	174	61,5%	23	21	44	52,3%
Entre 40 a 49 años	70	38	108	64,8%	52	50	102	51,0%
Entre 50 a 59 años	48	26	74	64,9%	33	34	67	49,3%
Entre 60 a 65 años	12	6	18	66,7%	4	17	21	19,0%
Más de 65 años	5	2	7	71,4%	3	7	10	30,0%
Total general	242	139	381	63,5%	115	129	244	47,1%



## Dotación del cuerpo administrativo por rango de edad

Diciembre 2022

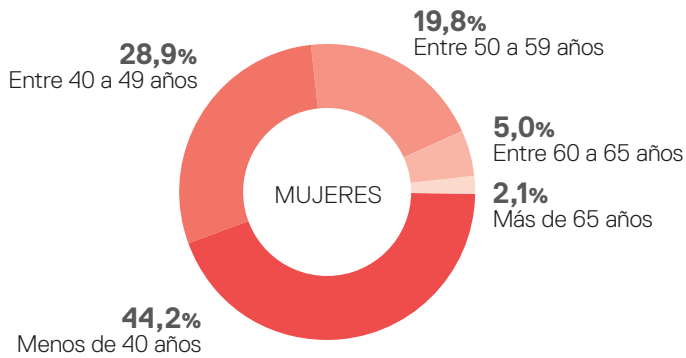


Gráfico 1:  
Dotación de mujeres del cuerpo administrativo por rango de edad. Diciembre 2022.

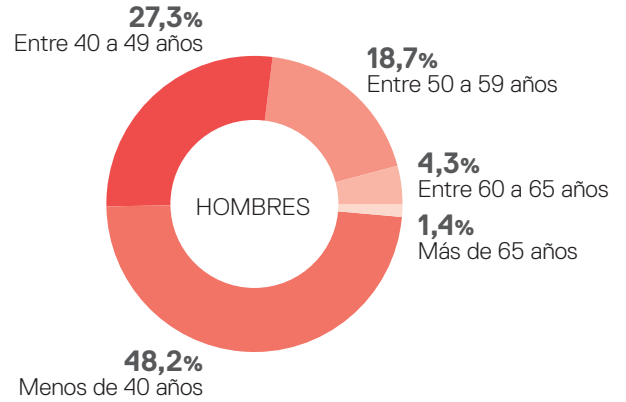


Gráfico 2:  
Dotación de hombres del cuerpo administrativo por rango de edad. Diciembre 2022.

## Dotación de la planta académica por rango de edad

Mayo 2022

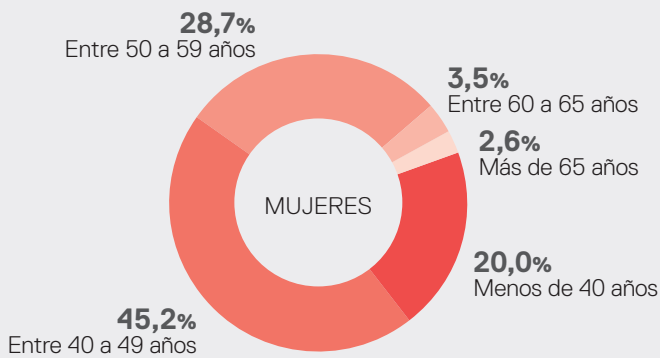


Gráfico 3:  
Dotación de mujeres de la planta académica por rango de edad. Mayo 2022.

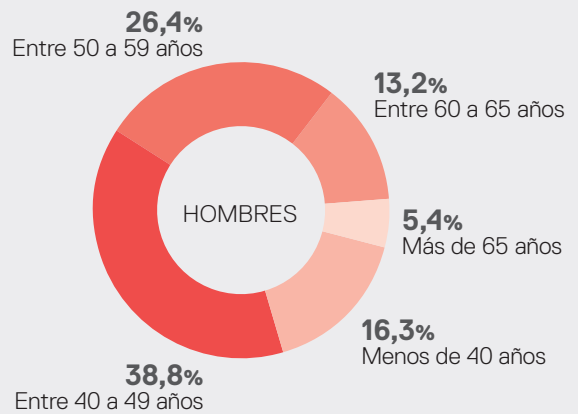


Gráfico 4:  
Dotación de hombres de la planta académica por rango de edad. Mayo 2022.

**INDICADOR**

Dotación de mujeres y hombres académicos/as y administrativos/as por antigüedad

→ En la comparación de la antigüedad de personal del cuerpo administrativo y del académico, a partir de los datos de la Tabla 11, se observa que en el cuerpo administrativo la presencia de las mujeres en el estamento se concentra en el rango entre 0 a 3 años (99 administrativas), y en el estamento académico la distribución por sexo es estable, salvo en la antigüedad de más de 15 años, por lo que se puede inferir que se relaciona con el origen confesional masculino de la institución.

### DOTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL CUERPO ADMINISTRATIVO Y LA PLANTA ACADÉMICA SEGÚN ANTIGÜEDAD

Tramos de antigüedad	CUERPO ADMINISTRATIVO (DICIEMBRE 2022) ↓				PLANTA ACADÉMICA (MAYO 2022) ↓			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
0 a 3 años	99	75	174	56,9%	23	27	50	46,0%
4 a 6 años	33	24	57	57,9%	24	20	44	54,5%
7 a 9 años	37	14	51	72,5%	18	27	45	40,0%
10 a 15 años	47	16	63	74,6%	30	21	51	58,8%
más de 15 años	26	10	36	72,2%	13	28	41	31,7%
S/I	0	0	0	0,0%	7	6	13	53,8%
<b>Total general</b>	<b>242</b>	<b>139</b>	<b>381</b>	<b>63,5%</b>	<b>115</b>	<b>129</b>	<b>244</b>	<b>47,1%</b>

Tabla 11:  
Dotación de mujeres y hombres del cuerpo administrativo y la planta académica según antigüedad.



## Dotación de cuerpo administrativo según antigüedad

Diciembre 2022

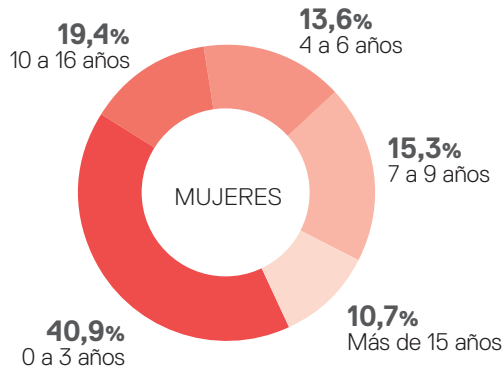


Gráfico 5: Dotación de mujeres administrativas según antigüedad. Diciembre 2022.

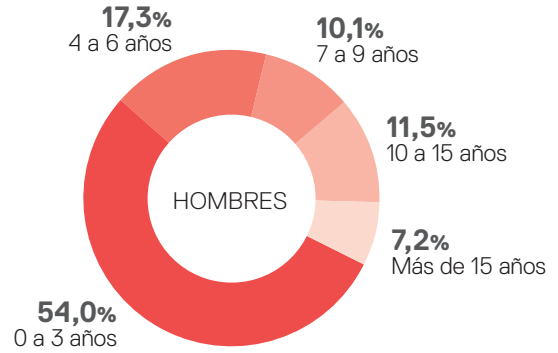


Gráfico 6: Dotación de hombres administrativos según antigüedad. Diciembre 2022.

## Dotación de la planta académica según antigüedad

Mayo 2022

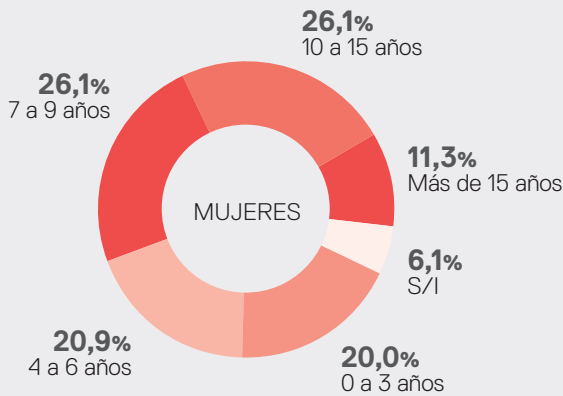


Gráfico 7: Dotación de mujeres académicas según antigüedad. Mayo 2022.

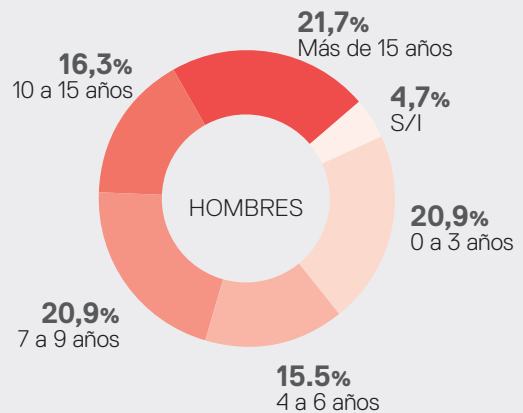


Gráfico 8: Dotación de hombres de la planta académica según antigüedad. Mayo 2022.

## INDICADOR

Acciones de apoyo a trabajadores y trabajadoras cuidadoras de hijos/as y padres y madres

En cuanto a los hombres, en el estamento administrativo (Gráfico 7), se observa que, si bien estos son menos que las mujeres en el estamento, al igual que las mujeres la mayoría se concentra en el rango de antigüedad de 0 a 3 años (54%). Por otro lado, los hombres del cuerpo académico, al igual que las mujeres, mantienen porcentajes similares en todos los rangos etarios (Gráfico 12).

→ La universidad cuenta con acciones de apoyo para trabajadores y trabajadoras cuidadoras en los estamentos administrativo y académico, y lo contempla el contrato colectivo por los que se entiende como una política la generación de dichas acciones y su sostenibilidad. Una acción muy valorada por trabajadores/as es la jornada de 40 horas, implementada en la institución desde 2008 a una parte de la comunidad y ampliado en 2016 a todo el personal a través del convenio colectivo que establece:

“La Universidad reducirá la jornada ordinaria de trabajo a [las trabajadoras y] los trabajadores sujetos a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del código del trabajo, a 40 horas semanales, sin que ello implique una disminución de sus sueldos base”. (Contrato colectivo de trabajo, 15/01/15).

## Acciones y avances

- La institución cuenta con 20 o más personas contratadas por lo que **paga sala cuna a cada hija/o**, dando la posibilidad a que pueda elegir la sala cuna.
- Existe registro de las trabajadoras y trabajadores que hacen uso del pago para sala cuna.
- Existe registro de las trabajadoras que hacen uso del **derecho de alimentación de hijo/a menor de 2 años**.
- **Flexibilidad de horario para alimentación**, y existencia de pago por parte de la universidad para transporte, cuando la trabajadora hace uso intermedio, es decir, corta su día laboral para alimentar.
- Disponibilidad de **permisos especiales para ausentarse, con y sin goce de sueldo**, para que las trabajadoras puedan ofrecer cuidados a dependientes y terceras personas, reconociendo la diversidad de familias y hogares. Contrato Colectivo: Artículo 9º letra f: “**Adecuación horaria para cuidado de padre y madre o hijo en situación de discapacidad**. En la eventualidad de encontrarse el trabajador a cargo del cuidado de su padre o madre o ambos, debidamente acreditado, así como de un hijo en situación de discapacidad debidamente acreditada con la credencial emitida por la autoridad competente, podrán, en conjunto con su jefatura, acordar la modificación en el inicio o término de su jornada de trabajo, a fin de poder contribuir con el cuidado del familiar señalado. La adecuación de horario descrita no alterará el total de horas de duración de la jornada laboral respectiva. En caso de no darse la autorización podrá el Sindicato, a petición del trabajador incluirlo dentro de los temas a tratar en el Comité Bipartito.” (p.7)
- Realización de actividades, durante el horario laboral, con hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras, mientras están de vacaciones escolares: **Talleres de verano/invierno**, beneficio DIPER, durante meses diciembre, enero y julio, para hijas e hijos de trabajadoras y trabajadores con contrato de trabajo (4 a 12 años), con cobro mínimo a gratuidad.

### EJE 3 FORMACIÓN Y DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ∨

La universidad en los programas de pregrado tiene una creciente matrícula feminizada, tendencia ya observada en la institución en el período 2016 a 2018<sup>3</sup>. Ahora bien, desde el 2019 al 2022, baja el porcentaje promedio de crecimiento del total de matrículas, de 4,2% para 2016 a 2018 a un 0,7% para 2019 a 2022, siendo el 2020 el año con menor número de matrículas. Esto último posiblemente asociado a los efectos de la pandemia. Sin embargo, la tendencia a la feminización de la matrícula se mantuvo -a pesar del decrecimiento- y alcanzó un **57,1% de mujeres** matriculadas en programas de pregrado el 2022.

**INDICADOR**  
Mujeres en la población estudiantil y en la planta académica según facultad y brecha

Para profundizar en la feminización de los programas de pregrado, se ha incorporado un indicador que permite observar por facultad la brecha entre el porcentaje de mujeres matriculadas y el porcentaje de académicas de planta por facultad, este dato permite cuantificar a las referentes docentes y académicas que existen en carreras masculinizadas. La importancia de este indicador radica en que la educación superior se ha configurado históricamente como un espacio adverso para las mujeres (Kiss et al., 2007), consecuencia de la predominancia fundacional de varones en la universidad, y si bien, existen áreas disciplinares feminizadas, estas están subvaloradas y son justamente aquellas áreas asociadas a los discursos de cuidado y trabajo reproductivo, tales como educación, enfermería, psicología o trabajo social (Fardella et al., 2021), por lo que identificar la presencia de referentes docentes o académicas amplía las expectativas de trayectoria y desempeño laboral para el estudiantado.

Es entonces, que se observa en la Tabla 12 que a nivel global las **estudiantes mujeres representan el 57,1% de la matrícula frente a un 47,1% de mujeres de la planta académica**, con una diferencia porcentual de 10 puntos. Las facultades de Derecho y Economía y Negocios tienen la mayor diferencia entre el porcentaje de estudiantes mujeres y el porcentaje de académicas de planta, casi 30 puntos. Por otro lado, las facultades de Educación; y Psicología que están por debajo de los 10 puntos, dan cuenta de una alta feminización tanto la matrícula de pregrado como en la planta académica. Además, se observa una tendencia al equilibrio entre porcentaje de mujeres estudiantes y porcentaje de académicas y docentes mujeres en las facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Humanidades. Por último, cabe mencionar que los datos que la institución registra en cuanto a su matrícula y el área disciplinar se condice con las tendencias nacionales, las cuales no están exentas de estereotipos de género.

Tabla 12:  
Mujeres en la población estudiantil y en la planta académica según Facultad y Brecha 2022.

MUJERES EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DE PREGRADO Y EN LA PLANTA ACADÉMICA SEGÚN FACULTAD Y BRECHA. 2022 (NÚMEROS Y PORCENTAJES)									
Facultad/Unidad	MATRICULA 2022 ∨				PLANTA ACADÉMICA 2022 ∨				
	Mujeres	Hombres	Total matrícula	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total Planta	% Mujeres	Brecha % Matrícula Mujeres / % Académicas
Ciencias Sociales	1042	809	1851	56,3%	30	37	67	45,0%	11%
Derecho	565	518	1083	52,2%	5	17	22	22,7%	29%
Economía y Negocios	501	498	999	50,2%	4	17	21	19,0%	31%
Educación	701	320	1021	68,7%	31	14	45	68,9%	0%
Filosofía y Humanidades	755	653	1408	53,6%	26	29	55	47,0%	7%
Psicología	484	249	733	66,0%	16	7	23	69,6%	-4%
Total general	4048	3047	7095	57,1%	112	121	233	47,1%	10%

3 En el informe Diagnóstico de Relaciones de Género UAH (2019), se observó que la matrícula de pregrado se incrementó en el periodo 2016 a 2018, desde 6.351 a 6.897 estudiantes y es mayoritariamente femenina.

**INDICADOR**

Cantidad de mujeres y hombres en Matrícula por tipo de programa de postgrado.

→ En el caso de la matrícula en programas de postgrado hay diferencias considerables según el tipo de programa, siendo mayoría las mujeres en los diplomados (**58,3%**) y magister (**50,5%**), no así en los doctorados (**45,7% de mujeres**). Se aprecia un equilibrio en la incorporación de mujeres a los grados académicos más altos, siendo también coherentes con las cifras nacionales publicadas por el informe Radiografía de Género (2022), sin embargo, a nivel interno estos datos han ido cambiando en el último tiempo, ya que, en el 2018, los programas de doctorado de la UAH contaban con una matrícula de mujeres del 37%. La diferencia en la matrícula a programas de postgrado anticipa lo que será posteriormente el desarrollo de una carrera académica. Sería importante cruzar esta información con las edades de las estudiantes, puesto que su incorporación a estos niveles superiores de estudios suele estar condicionada por la necesidad de reconocimiento del trabajo de cuidado y las acciones de conciliación de la vida académica y familiar que realizan las mujeres principalmente.

**MUJERES Y HOMBRES EN POSTGRADO, SEGÚN TIPO DE PROGRAMA. 2022**

Programa	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Brecha de género UAH	Brecha de Género Nacional (SIES, 2022) <sup>4</sup>
Diplomado	961	687	1648	58,3%	16,6	25
Magíster	428	418	847	50,5%	1	2,1
Doctorado	32	38	70	45,7%	-8,6	-14,6
Total	1421	1143	2565	55,4%	No aplica	No aplica

Tabla 13: Mujeres y hombres en postgrado, según tipo de programa. 2022

**INDICADOR**

Titulación oportuna en carreras de pregrado por sexo.

→ En los datos observados de titulación oportuna en carreras de pregrado, de la cohorte 2014 a 2017, se identifica primero, que en cada cohorte son las mujeres quienes más se titulan de manera oportuna (Tabla 14), y aquella titulación ha ido en ascenso por encima de **54,5%** de mujeres, con una brecha en el año de cohorte 2015 de 21 puntos a favor de las estudiantes. Si bien las brechas son, mayoritariamente, a favor de las estudiantes mujeres, existe un descenso de 3 puntos entre los años de cohorte de 2016 y 2017, posiblemente asociado a los efectos de la pandemia.

**TITULACIÓN OPORTUNA EN CARRERAS DE PREGRADO POR SEXO. COHORTES 2014-2017**

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Brecha
2014	339	283	622	54,5%	9
2015	451	294	745	60,5%	21
2016	448	294	742	60,4%	20,8
2017	319	223	542	58,9%	17,8

Tabla 14: Titulación oportuna en carreras de pregrado por sexo. Cohortes 2014-2017.

Segundo, al observar a ambos sexos de manera particular, se identifica que los hombres de la cohorte 2015 fueron quienes tuvieron la mejor titulación oportuna del periodo, y que al observar la trayectoria hubo una baja de 7,5 puntos porcentuales en titulados de manera oportuna entre los años de cohorte 2014 – 2017.

<sup>4</sup> Calculado sobre la Base de datos de Matrícula 2022 (11/07/2022) disponible en: <https://www.mifuturo.cl/bases-de-datos-de-matriculados/>



### Mujeres con titulación oportuna en base a la cantidad total de mujeres estudiantes. Cohorte 2014-2017

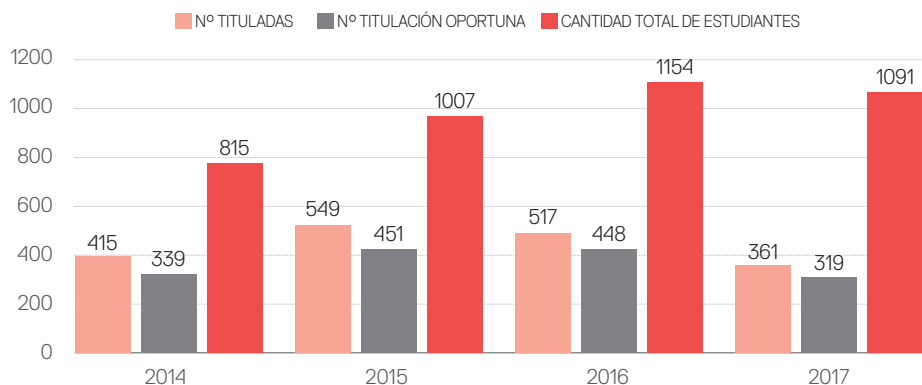


Gráfico 9: Mujeres con titulación oportuna en base a la cantidad total de mujeres estudiantes. Cohorte 2014-2017

En cuanto al grupo de las mujeres, la cohorte del año 2015, al igual que los hombres, fueron quienes tuvieron mejor porcentaje de titulación (54,5%) y titulación oportuna (44,8%), y al observar la trayectoria, hubo una baja de 12,4 puntos porcentuales en tituladas de manera oportuna entre los años de cohorte 2014-2017.

### Hombres con titulación oportuna en base a la cantidad total de hombres estudiantes. Cohorte 2014-2017

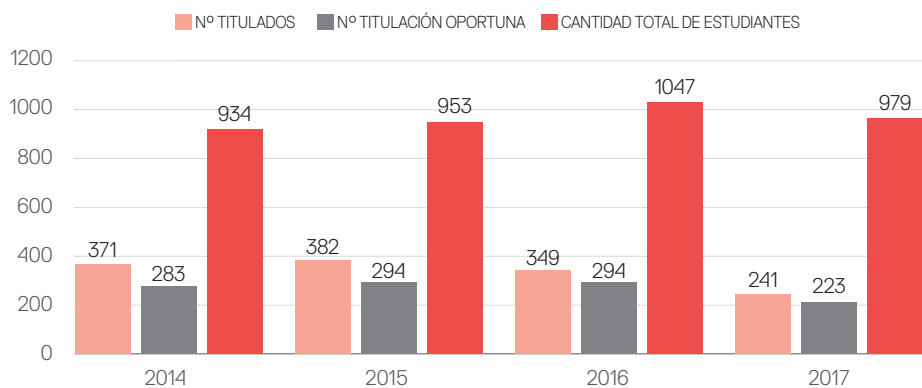


Gráfico 10: Hombres con titulación oportuna en base a la cantidad total de hombres estudiantes. Cohorte 2014-2017.

#### **EJE 4 CULTURA DE LA NO VIOLENCIA DE GÉNERO** ↘

La Ley 21.369 que Regula el Acoso sexual, la violencia y Discriminación de Género es publicada el 15 de septiembre del 2021, constituyendo un importante avance en torno a las demandas sociales y estudiantiles que se enmarcaron en el movimiento feminista de mujeres y disidencias sexo-genéricas conocido como “Mayo Feminista” el año 2018. Las obligaciones de las IES que se mencionan en la ley se enmarcan en la transversalización de la perspectiva de género, es decir, la creación de políticas integrales de género, formulación de un modelo de prevención ante el acoso sexual, violencia y discriminación de género, un Modelo de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, levantamiento de un diagnóstico de riesgo de violencia de género, capacitaciones en la temática para docentes y funcionarios y la incorporación contenidos de violencia de género y DD.HH. en las mallas curriculares, entre otras obligaciones.

En cuanto a los avances que ha tenido la Universidad Alberto Hurtado en el cumplimiento de la ley y en el avance por la transversalización del género, se destacan los siguientes:

- Creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (marzo, 2021).
- Aprobación de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (diciembre, 2021) con instancias participativas y multiestamentales.
- Inicio de instancias participativas y jornadas de trabajo enfocadas en analizar, dialogar y reflexionar en torno al reglamento propuesto en que a su vez marca el Modelo de Investigación y Sanción requerido por la ley (Primer semestre 2022)
- Elaboración del Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia y discriminación de género con instancias de participación multiestamental en mesas de trabajo representadas por: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la UAH, El Comité Paritario, la Federación de Estudiantes, el Programa de Género, Derecho y Justicia Social; y académicos y académicas de la universidad. (Desde mayo 2022)
- Plan de capacitaciones bianual que contempla la realización de cursos, de charlas informativas y de sensibilización a los estamentos (Primer semestre 2022)
- Realización de charlas con la Red de investigadoras, con las coordinaciones académicas de las carreras, desayunos informativos, por ejemplo, en el que se ejecutó el Pre-test del instrumento de medición del diagnóstico de riesgo de violencia de género en la UAH (junio, 2022).
- Aplicación del instrumento “Diagnóstico para la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género” elaborado de forma colaborativa con la Universidad Tecnológica Metropolitana y la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (agosto 2022).
- Aprobación del Reglamento de Abordaje ante situaciones de Acoso sexual, Discriminación y violencia de género de la UAH (septiembre 2022).
- Entrega a la Superintendencia de Educación del Formulario de Fiscalización de las obligaciones contenidas en la Ley 21.369, adjuntando el Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, violencia y discriminación de Género y la Estrategia de Difusión para la prevención de la violencia y discriminación de género.
- Incorporación de cláusula en un anexo de contrato, firmado por todas las personas trabajadoras, que reconoce y acoge el Reglamento de Abordaje de acoso sexual, violencia y discriminación de género.



Los documentos de Modelos de Prevención y de Investigación y sanción ante el acoso sexual, violencia y discriminación de género han sido creados y difundidos por los canales de comunicación establecidos por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (página web, mailing, boletín La Fanzine), además de entregados a las autoridades y administrativos de la universidad. En dichos modelos son contemplados en los procesos de inducción para trabajadores/as y estudiantes que ingresan a la universidad.

**INDICADOR**

Implementación de los modelos de prevención y de investigación y sanción ante el acoso sexual, violencia y discriminación de género

Existe un equipo especializado en la temática, acorde a las necesidades de la universidad respecto a la implementación de los modelos y un presupuesto asignado para ello. Además, los Modelos de prevención y de investigación y sanción ante el acoso sexual, violencia y discriminación de género, contemplan que cada facultad podrá asignar a una persona que este capacitada en el modelo de abordaje y que pueda hacer las derivaciones para una primera acogida, a las unidades competentes.

**INDICADOR**

Evaluación y seguimiento de mecanismo de uso de nombre social en la Universidad.

La universidad incorporó un mecanismo institucional que reconoce el nombre social del estudiantado, donde intervienen la Dirección de Admisión y Registro Académico, Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación (DTIC's), la Unidad de Participación Estudiantil y la Dirección de Género, Diversidad y Equidad. Este proceso asegura que la persona pueda tener su nombre social en los registros académicos, solicitar una nueva Credencial Universitaria y se cambian los registros informáticos y el correo electrónico.

Actualmente existe una mesa de trabajo para ampliar este proceso al estudiantado de postgrado, educación continua y trabajadores/as de la universidad.

**INDICADOR**

Atenciones de primera acogida según tipo de situación (Acoso sexual, Violencia de Género y/o Discriminación de Género)

En el cumplimiento de la Ley 21.369 que regula el Acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se han implementado modelos de investigación y sanción y un Reglamento de Abordaje ante situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia de género. Para el tratamiento de estas situaciones, en estos documentos se establece una instancia inicial: Primera acogida, la cual se entiende como un proceso previo a la interposición de denuncia, que permite acoger, contener, orientar y derivar a las personas que puedan haber sufrido hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Cabe aclarar, que no todas las acogidas conducen a una denuncia, pero al ser situaciones en el marco de violencia de género son atendidas por las Unidades.

Para las primeras acogidas existe un equipo experto en derechos humanos y perspectiva de género, el cual podrá, si la situación lo ameritare, establecer una o más medidas de protección en favor de la persona afectada. Dicho personal, se encuentra diferenciado según sea la calidad de la persona que recurre a ello/as, las atenciones estudiantiles están a cargo de la Unidad de Participación Estudiantil (UPE) y de trabajadores/as a cargo de la Dirección de Personas (DIPER).

**Primeras acogidas a trabajadoras y trabajadores (Dirección de Personas)**

La Dirección de Personas recibió entre el periodo de marzo 2022 a diciembre 2022 un total de siete primeras acogidas, de estas el **85,7% corresponde a mujeres y el 14,3% a varones**. En estas atenciones, se acogieron situaciones de violencia de género y discriminación de género.

Dentro de los casos de violencia de género se presentan dos categorías de clasificación: violencia de género en contexto laboral y violencia de género en contexto de pareja. Respecto a la primera clasificación, se define por hechos que tienen como base al género de la persona atendida. En cuanto a quien ejerce la violencia de género, las personas declaran que son en su mayoría hombres: estudiantes, compañeros de trabajo y que ejercen cargos de jerarquía (aunque no se desempeñen como jefatura de la persona afectada).

Sobre la segunda clasificación, son situaciones de violencia de género en contexto de pareja fuera de la universidad, y aunque no es atribución de la institución (ya que las parejas no se encuentran dentro de la universidad) se realiza la primera acogida, se entregan orientaciones y derivaciones para atención psicológica externa.

En cuanto a las situaciones de discriminación de género, son mujeres quienes relatan haber sido afectadas por hechos como: discriminación por orientación sexual, discriminación y prácticas de techo de cristal<sup>5</sup> y tratamiento desigual en base a estereotipos de género.

En cuanto a la formalización de las denuncias, hasta la fecha de este informe ninguna primera acogida ha sido formalizada como denuncia, tanto porque no aplica –por la causa por la que acude a la primera acogida–, así como también por decisión de las personas que acuden a la instancia.

Por último, dentro de las acciones que ha implementado la universidad para el abordaje de estas situaciones, en el plano externo se llevaron a cabo derivaciones para atención psicológica con instituciones externas privadas o a la mutual de trabajadoras y trabajadores, entrega de información sobre redes de abordaje de violencia en contexto de pareja o violencia intrafamiliar en el sistema público (Sernameg) y derivación a orientación legal con redes particulares.

En el plano interno se han implementado acciones que disminuyan los factores de riesgo, como revisión de perfiles de cargo con la unidad de Desarrollo Organizacional, generación de instancias de sensibilización en temáticas de violencia de género para los equipos de trabajo y difusión de infografías de buenas prácticas en el espacio laboral.



<sup>5</sup> Techo de cristal: Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar. Fuente: <https://www.conicyt.cl/blog/2009/06/02/el-techo-de-cristal/>

## Primeras acogidas a Estudiantes (Unidad de Participación Estudiantil)

La Unidad de Participación Estudiantil (UPE) recibió entre el periodo de marzo 2022 a marzo 2023 un total de 33 primeras acogidas, de estas un **88% corresponde a género femenino, un 9% a género no binario y un 3% a género masculino**. A continuación, se clasifican las atenciones en primera acogida según tipo de causa principal y género de la persona afectada:

ATENCIÓNES DE PRIMERA ACOGIDA – UNIDAD DE PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL			
CLASIFICACIÓN LEY 21.369	Nº DE SITUACIONES ATENDIDAS SEGÚN GÉNERO		
	Femenino	No binario	Masculino
Acoso sexual	5	-	-
Violencia de género	20	-	-
Discriminación de Género	4	3	1

Tabla 15:  
Atenciones de Primera acogida – Unidad de Participación Estudiantil.

A partir de los datos de las atenciones de primera acogida, se observa que quienes acuden a esta instancia son en su mayoría personas de género femenino, quienes declaran situaciones tales como: acoso sexual a través de medios digitales, comentarios de connotación sexual por parte de docentes y compañeros a estudiantes mujeres.

En cuanto a las situaciones de violencia de género, se acogieron situaciones con connotación sexual y sin connotación sexual, donde el **25,7%** corresponde a hechos de connotación sexual, tratándose de situaciones referidas a violación y abusos sexuales, donde los agresores según los relatos son compañeros hombres de la universidad.

Las situaciones de violencia de género sin connotación sexual corresponden al **74,3%** de los casos, tratándose de casos de discursos anti-derechos por parte de docentes y compañeros (violencia simbólica), y hechos de hostigamiento por parte de ex parejas de estudiantes mujeres.

Dentro de la clasificación Discriminación de género, los casos principalmente corresponden a situaciones en donde no se han respetado los nombres sociales de personas trans, por parte de docentes y compañeros/as.

En cuanto a la formalización de denuncias, un **36,4%** de las primeras acogidas han conducido a denuncias formales, las cuales aún se encuentran en proceso de investigación.

Por último, en cuanto a las acciones que ha realizado la unidad, se pueden clasificar en las de carácter personal y las grupales; dentro de las acciones personales son: derivación interna a psicoterapia con profesionales especialistas en violencia de género, activación de medidas de prevención de tipo académico, activación de redes profesionales externas para atención psiquiátrica y psicológica, orientación legal, seguimiento de casos, entre otras.

Y de carácter grupal, se han implementado: talleres en las unidades académicas, acompañamiento a carreras por casos de autotutela o discursos anti-derechos, formación de tutores y tutoras en violencia de género, entre otras.

## EJE 5 INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ▾

La trayectoria académica en investigación se basa en el desarrollo de investigaciones, la publicación de artículos en revistas científicas-indexadas, el intercambio con la comunidad científica y este avance es ponderado a través del proceso de jerarquización. Para ello, la universidad cuenta con una política de jerarquización, política de investigación e investigación asociativa.

La adjudicación de proyectos y las publicaciones otorgan bonificaciones y estatus a las y los investigadores/as, y a su vez estos resultados son evaluados en los procesos de acreditación, lo cual hace que el medio y las universidades estén en constante competencia. A pesar de lo anterior existen instancias que propician la alianza de colectividades de investigación, reguladas mediante la Política de investigación Asociativa.

Algunas consideraciones respecto a los datos usados en este apartado, la información de productos de investigación, postulación y adjudicación de proyectos, financiamiento y perfil de investigadores e investigadoras, fueron proporcionados por la Dirección de Investigación y Publicaciones de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, que realiza informes anuales y cuenta con un sistema de registro de información de publicaciones en la plataforma institucional SIRI, con fecha hasta el 1 de diciembre de 2022. Los proyectos que fueron considerados para realizar el siguiente informe, son: FONDECYT (Iniciación, Regular y Postdoctorado); otros Fondos de Relevancia Académica (no incluye FONDECYT); Fondos Internos de la Universidad Alberto Hurtado (Fondo DIP y Fondo de investigación en docencia universitaria) y Proyectos de Pertinencia Pública y Relevancia Social (fondos estatales y privados, nacionales e internacionales, entre otros). Y la información de contrataciones respecto a investigadores e investigadoras fue proporcionada por la Dirección de Personas con fecha diciembre 2022.

### INDICADOR

Porcentaje de la distribución por sexo de las y los académicos/as activos en investigación, según tipo de planta de la universidad para el año 2021.

Los porcentajes de mujeres y hombres de la planta académica activos en investigación, es decir quienes han realizado al menos una publicación y/o se hayan adjudicado al menos un proyecto de investigación en el periodo analizado, se comportan así, del total de la planta adjunta (73 personas), un **35,6%** de académicos y académicas estuvieron activos en investigación el 2021 (Tabla 17). De este total (26 personas), un **53,8% son mujeres** y un **46,2% hombres**.

En cuanto a la planta ordinaria, del total (143 personas), el **72%** de académicos y académicas estuvo activo en investigación el 2021, de los cuales (103 personas), un **45,6%** corresponde a mujeres y un **54,4%** a hombres.

Tabla 16:  
Número de académicos/as por tipo de planta y sexo, 2021.

NÚMERO DE ACADÉMICOS/AS POR TIPO DE PLANTA Y SEXO. 2021			
Tipo de planta	Mujeres	Hombres	Total
Adjunta	36	37	73
Ordinaria	67	76	143
Total	103	113	216

Tabla 17:  
Número de académicos y académicas activos en investigación según sexo y porcentaje de académicos/as según sexo y tipo de planta. 2021

NÚMERO DE ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS ACTIVOS/AS EN INVESTIGACIÓN <sup>6</sup> SEGÚN SEXO Y TIPO DE PLANTA <sup>7</sup> . 2021			
Tipo de planta	Mujeres	Hombres	Total
Adjunta	14	12	26
Ordinaria	47	56	103
Total	61	68	129

6 Se considera académico/a activo en investigación a quienes en el periodo hayan publicado o adjudicado al menos un producto de investigación.

7 Para el cálculo de porcentajes de este indicador se utilizaron los datos totales de la Tabla 16: Número de académicos/as por tipo de planta y sexo. 2021

PORCENTAJES DE ACADÉMICOS/AS ACTIVOS EN INVESTIGACIÓN POR TIPO DE PLANTA Y SEXO. 2021			
Tipo de planta	Mujeres	Hombres	Total
Adjunta	38,9%	32,4%	35,6%
Ordinaria	70,1%	73,7%	72,0%
Total	59,2%	60,2%	59,7%

Tabla 18:  
Porcentajes de académicos/as activos en investigación por tipo de planta y sexo. 2021

Para el año 2021, se registraron un total de **201 JCE** en las plantas académicas. En la planta adjunta, las mujeres registraron **30,5 JCE**, de las cuales un **42,6%** corresponde a académicas activas en investigación. Los hombres de la planta adjunta registran un total de **30 JCE**, de las cuales un **38,3%** corresponden a académicos activos en investigación.

En la planta ordinaria, las mujeres registraron un total de **64,5 JCE**, de las cuales un **71,7%** corresponden a académicas activas en investigación. Los hombres registran un total de **76 JCE**, de los cuales un **73,7%** corresponden a académicos activos en investigación.

**INDICADOR**

Diferencia total en JCE entre académicos y académicas activas/os en investigación, jerarquizados en la planta adjunta u ordinaria en la institución. 2021

NÚMERO Y PORCENTAJES DE JCE SEGÚN SEXO Y PLANTA ACADÉMICA. 2021				
Tipo de planta	Mujeres	Hombres	Total	Diferencia de JCE (M-H)
Adjunta	30,5	30,0	60,5	0,5
Ordinaria	64,5	76,0	76,0	-11,5
Total general	95,0	106,0	201,0	-11,0

Tabla 19:  
Cantidad de JCE según sexo y planta académica. 2021.

NÚMERO Y PORCENTAJE DE JCE SEGÚN SEXO Y PLANTA ACADÉMICA DE ACADÉMICOS/AS ACTIVOS EN INVESTIGACIÓN. 2021							
Planta	Mujeres		Hombres		Total		Diferencia de JCE (M-H)
	N	%	N	%	N	%	
Adjunta	13,00	53,1%	11,50	46,9%	24,50	100%	1,50
Ordinaria	46,25	45,2%	56,00	54,8%	102,25	100%	-9,75
Total	59,25	46,7%	67,50	53,3%	122,75	100%	-8,25

Tabla 20:  
Número y porcentaje de JCE, según sexo y planta académica, de académicos/as activos en investigación. 2021.

En cuanto a la diferencia total en Jornadas Completas Equivalentes (JCE) de académicos y académicas activas en investigación el 2021, para la planta adjunta es de **1,5**, siendo las mujeres quienes tienen más JCE. Para la planta ordinaria, la diferencia es de **-9,75** siendo los hombres quienes tienen más JCE.

## INDICADOR

Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación (artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, etc.) que la universidad considere relevantes para medir la productividad en investigación publicados EL 2021.

A partir de los datos observados en la Tabla 21 Número y porcentaje de publicaciones según sexo 2021, a nivel global los hombres se encuentran a **18,6 puntos porcentuales** sobre las mujeres en publicaciones, siendo los tipos de publicación donde las mujeres están bajo los hombres: artículos en revistas, otra publicación en revista, libros (autor) y libro (traducción) y por sobre los varones en capítulos de libros y otras publicaciones.

NÚMERO Y PORCENTAJE DE PUBLICACIONES SEGÚN SEXO, 2021.						
Tipo de publicación	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Artículo en Revista	102	39,5%	156	60,5%	258	100%
Otra Publicación en Revista	2	12,5%	14	87,5%	16	100%
Libro (Autor)	2	40,0%	3	60,0%	5	100%
Libro (Edición)	1	14,3%	6	85,7%	7	100%
Libro (Traducción)	0	0%	1	100%	1	100%
Capítulo de Libro	28	54,9%	23	45,1%	51	100%
Otras Publicaciones	10	55,6%	8	44,4%	18	100%
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>40,7%</b>	<b>211</b>	<b>59,3%</b>	<b>356</b>	<b>100%</b>

Tabla 21:  
Número y porcentaje de publicaciones según sexo. 2021.

En cuanto a las publicaciones en revistas con indexación WoS, Scopus y Scielo, para el año 2021, a nivel agregado las mujeres representan el **39,9%** y los hombres el **60,1%** de estas publicaciones, además al revisar los datos de la Tabla 22, se observa que el año 2021 del periodo 2019-2021 es donde existió una brecha más amplia entre hombres y mujeres, los hombres alcanzan 128 publicaciones y las mujeres 85 publicaciones.

PUBLICACIONES INDEXADAS POR AÑOS 2019, 2020 Y 2021, SEGÚN SEXO.									
Publicaciones	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
WoS	53	49	102	46	47	93	39	70	109
	52,0%	48,0%	100%	49,5%	50,5%	100%	35,8%	64,2%	100%
Scopus	35	47	82	47	48	95	39	46	85
	42,7%	57,3%	100%	49,5,9%	50,5%	100%	45,9%	54,1%	100%
SciELO	16	11	27	17	7	24	7	12	19
	59,3%	40,7%	100%	70,8%	29,2%	100%	36,8%	63,2%	100%
<b>Total</b>	104	107	211	110	102	212	85	128	213
	49,3%	50,7%	100%	51,9%	48,1%	100%	39,9%	60,1%	100%

Tabla 22:  
Publicaciones indexadas por años 2019, 2020 y 2021, según sexo.



**INDICADOR**

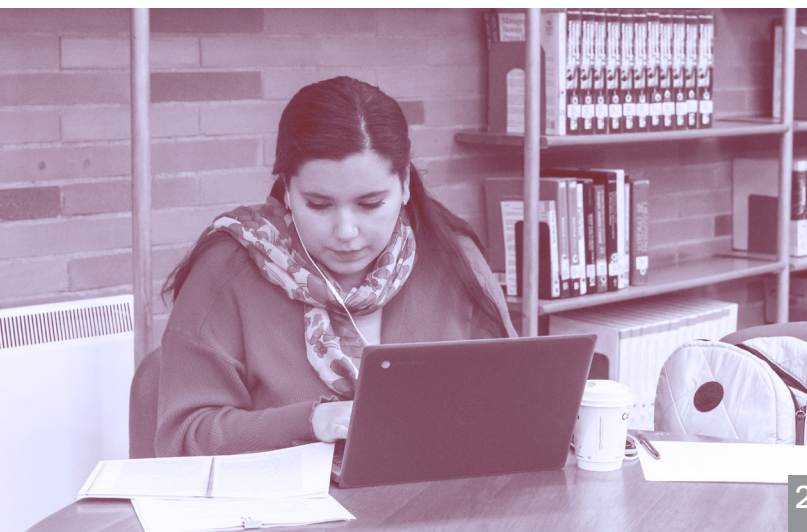
A partir de los datos de la Tabla 23, se observa que la distribución del financiamiento interno de la universidad para el periodo 2019-2021 de la Dirección de Investigación y Publicaciones, en términos globales es equitativo y se observa un activo apoyo a las académicas (71 adjudicaciones de mujeres y 54 adjudicaciones de hombres).

Distribución del financiamiento otorgado por la universidad (fondos concursables de vicerrectoría de investigación u otros similares) a proyectos en curso a diciembre 2021, según sexo del investigador principal.

FONDOS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN DIP. AÑOS 2019, 2020 Y 2021.									
Fondos		2019		2020		2021		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Fomento a la Investigación DIP - Proyectos	Adjudicación	11	6	4	8	4	3	19	17
	Monto	\$25.920.690	\$9.744.936	\$12.555.000	\$22.756.500	\$13.124.752	\$7.540.000	\$51.600.442	\$40.041.436
Asistencia a Congresos y Seminarios en el extranjero	Adjudicación	13	13	2	4	3	1	18	18
	Monto	\$9.437.934	\$9.537.007	\$3.145.447	\$5.131.086	\$317.319	\$45.000	\$12.900.700	\$14.713.093
Periodos Sabáticos	Adjudicación	3	2	0	1	3	1	6	4
Asesorías para Publicaciones co-autoradas	Adjudicación			1	1	6	4	7	5
	Monto			\$300.000	\$300.000	\$1.800.000	\$1.200.000	\$2.100.000	\$1.500.000
Ayudantías de Investigación	Adjudicación			5	3	7	2	12	5
	Monto			\$2.000.000	\$1.200.000	\$2.800.000	\$800.000	\$4.800.000	\$2.000.000
Traducción	Adjudicación			4	0	1	1	5	1
	Monto			\$1.200.000	0	\$320.000	\$320.000	\$1.520.000	\$320.000
Fondo de Innovación y Creatividad en Investigación	Adjudicación					2	3	2	3
	Monto					\$3.000.000	\$4.450.000	\$3.000.000	\$4.450.000
Apoyo bienes de capital en contexto de Pandemia	Adjudicación			2	1			2	1
	Monto			\$1.482.178	\$741.089			\$1.482.178	\$741.089
Total	Adjudicación	27	21	18	18	26	15	71	54
	Monto	\$35.358.624	\$19.281.943	\$18.400.447	\$29.387.586	\$21.362.071	\$14.355.000	\$77.403.320	\$63.765.618

Tabla 23: Fondos de apoyo a la investigación DIP. Años 2019, 2020 y 2021.

Al observar las adjudicaciones por tipo de fondo, se reafirma nuevamente este activo apoyo a las investigadoras, que se ve evidenciado en el Fomento a la Investigación DIP- Proyectos donde las mujeres perciben mayor financiamiento que los hombres; en las adjudicaciones de Periodos Sabáticos (6 mujeres y 4 hombres); en el financiamiento de Ayudantías de Investigación (12 mujeres y 5 hombres), fondo que además, se activa en contexto de pandemia para otorgar apoyo a las mujeres; y adjudicación de fondos para Traducciones (5 mujeres y un hombre).



En cuanto a los Otros apoyos a la investigación (Fondos internos que no pertenecen a DIP), se observa en la Tabla 24 que en términos globales para el periodo 2019-2021, los hombres fueron quienes se adjudicaron más estos fondos, sin embargo, no así la mayoría del financiamiento. Destaca dentro de los financiamientos que, en Fondos Internos Facultades, dos mujeres percibieron el 43,7% de los ingresos en el periodo 2021, lo que nuevamente evidencia el activo apoyo de la universidad a proyectos e iniciativas de las académicas.

Tabla 24:  
Otros apoyos a la investigación - Otros Fondos Internos (no DIP).  
Años 2019, 2020, 2021.

OTROS APOYOS A LA INVESTIGACIÓN – OTROS FONDOS INTERNOS (NO DIP)									
Financiamiento		2019		2020		2021		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Concurso de Investigación en Docencia Universitaria PMI - DDPU	Adjudicación	1	5	2	3	2	1	5	9
	Monto	\$2.491.000	\$8.390.880	\$4.173.020	\$6.430.845	\$4.570.000	\$2.485.000	\$11.234.020	\$17.306.725
Fondos internos Facultades	Adjudicación	1	9	0	1	2	0	3	10
	Monto	0	\$19.684.432	0	\$2.425.000	\$50.640.000	0	\$50.640.000	\$22.109.432
Fondo investigación ITER	Adjudicación					1	2	1	2
	Monto					\$3.760.000	\$6.669.000	\$3.760.000	\$6.669.000
Total	Adjudicación	2	14	2	4	5	3	9	21
	Monto	\$2.491.000	\$28.075.312	\$4.173.020	\$8.855.845	\$58.970.000	\$9.154.000	\$65.634.020	\$46.085.157

## EJE 6 VINCULACIÓN CON EL MEDIO, COMUNICACIONES Y EXTENSIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Eje Estratégico Vinculación con el Medio, Comunicaciones y Extensión con perspectiva de género, responde a la necesidad de interlocución con diversos actores, internos y externos, en el desafío de una buena comunicación que supere estereotipos de género, que revalorice los aspectos que favorecen las relaciones de género, como el aporte de las mujeres y la diversidad a la cultura institucional. Es por ello, que este eje se enfoca en las acciones de vinculación con el medio, las comunicaciones y la extensión universitaria. Si bien la universidad cuenta con acciones vinculadas a este ámbito, como el Manual de lenguaje No sexista, adicionalmente, ha establecido un compromiso formal, a través del proyecto asociado a la Planificación Estratégica 2030, de plasmar en un Manual criterios en favor de la igualdad de género en las acciones de vinculación con el medio, extensión y difusión del conocimiento.

### Vinculación con el medio

#### INDICADOR

Existe una Política de Vinculación con el Medio que incorpora la perspectiva de género.

→ La Política de Vinculación con el Medio UAH, en su versión actualizada (diciembre 2022), realiza una integración del enfoque o perspectiva de género para el desarrollo de la función, a través de tres elementos:

- **Principios rectores de la política:** La promoción de la “igualdad de género” aparece como uno de los rasgos hacia los cuales debiesen propender la VcM UAH, en el ejercicio de relacionamiento entre actorías internas y externas. Ello en el marco de la Pluralidad y promoción de la diversidad como principio orientador.
- **Ámbitos temáticos de incidencia prioritaria para la VcM UAH:** La equidad de género también es sindicada como área temática, al alero de la línea de trabajo institucional en DD.HH., diversidad e inclusión.



Así mismo, en la línea temática de trabajo referente al Buen vivir y convivencia, la perspectiva de género adquiere el estatus de fundamento para la intervención de cara al trabajo territorial localizado en el entorno próximo.

➤ **Impactos o contribuciones externas:** Finalmente, en cuanto a las contribuciones esperadas, se aspira a impulsar la producción de conocimiento “orientado a la equidad de género”; así como a la transversalización de la perspectiva de género en el planteamiento de los problemas y necesidades que abordan los proyectos y programas de vinculación con el medio.

Respecto a las acciones que se han ido desarrollando para materializar la incorporación de criterios o fundamentos de género a la política de VcM, a partir del año 2019 y en el marco de la agenda institucional de género, la Dirección de Vinculación con el Medio adopta progresivamente una serie de compromisos tendientes a integrar criterios de género en sus acciones y políticas. Dentro de los que destacan y se mantienen vigentes a la fecha los siguientes:

COMPROMISOS Y ESTADO DE AVANCE DE LA POLÍTICA DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO EN LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
COMPROMISO ↘	ESTADO DE AVANCE ↘
Incorporación de principio de género en la Política de VcM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el Consejo de VcM de mayo de 2019, se presenta un principio de género para incorporarlo en la Política de VcM, el cual fue ampliamente aprobado por el consejo y que hoy se mejora en la actualización de la Política institucional de VcM.</li> </ul>
Elaboración de un Reporte en temas de género de las iniciativas de VcM, que se incluye en el Informe de Sistematización anual de VcM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Informe de Sistematización 2019 (elaborado en 2018) incluye un capítulo que hace referencia a proyectos con enfoque de género, iniciativas lideradas por mujeres y otras variables que puedan aportar a la incorporación de esta perspectiva. De esa fecha en adelante, los informes de sistematización incorporan la variable.</li> </ul>
Incorporación y participación efectiva de una representante estudiantil en el Consejo de VcM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A partir de abril de 2018 se incorpora a una representante de la Federación de Estudiantes de la UAH al Consejo de VcM. Sin embargo, a la fecha no se ha concretado la participación efectiva.</li> </ul>
Mantener catastro actualizado de redes externas, públicas y privadas que se vinculan con las unidades que realizan iniciativas de VcM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el año 2018 la Dirección de VcM mantiene un catastro de las instituciones y organizaciones que trabajan en temas de género. Hoy se encuentran en nuestros registros de sistematización aquellas instituciones u organizaciones que trabajan específicamente temáticas asociadas.</li> </ul>

Tabla 25: Compromisos y estado de avance de la política de Vinculación con el Medio en la incorporación de la perspectiva de género.

En cuanto a las iniciativas de vinculación con el medio que se realizan en favor de la igualdad de género, en el periodo 2021, **de un total de 56 iniciativas reportadas, 23 de ellas son declaradas** por sus gestoras(es) como iniciativas que contribuyen a “aminorar brechas entre mujeres y hombres” **(41,07%)**.

Así mismo, con respecto a las “áreas temáticas trabajadas”<sup>8</sup>, se declara el abordaje de temáticas de género en un total de 17 iniciativas **(30,36%)**. La mayoría trabajadas junto a otros núcleos temáticos tales como migración, pueblos originarios, ecología y juventud, entre otros. En este sentido, es posible afirmar que existe un carácter inter-seccional en la integración de las temáticas de género para el trabajo en vinculación con el medio.

8 En el ítem “¿La iniciativa orienta sus recursos a aminorar las brechas existentes entre mujeres y hombres?” y el ítem “Área temática trabajada” fueron introducidos en la ola de sistematización de iniciativas VcM 2021. Debido a estos cambios metodológicos recientes, no existe información anterior a dicho año académico. Así mismo, la unidad se encuentra recabando la información del periodo 2022.

En la Tabla 26, se puede apreciar la operacionalización del criterio “Perspectiva o Enfoque de género” a través de la cual se evalúan los proyectos de los fondos de VcM:

CRITERIO DE PERSPECTIVA DE GÉNERO DE POLÍTICA DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO		
CRITERIO ↘	DEFINICIÓN ↘	OPERACIONALIZACIÓN (INDICADORES) ↘
Perspectiva de género	La Perspectiva de género, es una forma de observación y acercamiento hacia un fenómeno social y político, que se emplea para explicar las relaciones de poder y desigualdad que se sustentan a través de los mandatos de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la descripción del problema central o necesidad se utilizan elementos teóricos y/o empíricos que evidencian las relaciones de poder y desigualdad en función del género.</li> </ul>
	Una intervención con enfoque de género comprende medidas que aminoran las brechas de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proyecto se encuentra orientado a aminorar las brechas de género.</li> </ul>
	Adicionalmente, roles/tareas fundamentales son asignados a mujeres en las distintas etapas del proyecto (diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación) y/o constituyen el público objetivo de la iniciativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la formulación del proyecto las mujeres son sindicadas explícitamente como el público objetivo de la intervención.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>En la formulación del proyecto queda relevado el rol de las mujeres en las distintas etapas del ciclo del proyecto.</li> </ul>

Tabla 26:  
Criterio de perspectiva de género de Política de Vinculación con el Medio.



## Comunicaciones

Actualmente, la Dirección de Comunicaciones (DC), se encuentra en el proceso de elaboración de una Política de Comunicaciones que incorpore criterios de igualdad de género. Este proceso, se enmarca en el recorrido de incorporación de esta perspectiva que se ha materializado en acciones como:

Elaboración del Manual de lenguaje No sexista (2021), el cual se ha difundido, en 2022 y 2023, mediante mailing institucional a toda la comunidad educativa; se ha publicado en la página web de la DGDE; se han entregado 600 copias impresas a la comunidad universitaria, (en jornadas de inducción laboral y estudiantil, en talleres y ferias de carácter académico); y se ha utilizado como herramienta en el desarrollo de contenidos especiales en redes sociales institucionales y de facultad; y su difusión en eventos vía streaming en uahtv.

Realización de instancias de capacitación, coordinadas por la Dirección de Personas, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad y la Dirección de Comunicaciones; estas capacitaciones fueron realizadas en 2021 y 2022, dirigidas al Consejo de Comunicaciones, integrado por las y los periodistas y comunicadoras/es de las distintas unidades de gestión y académicas, además de los y las coordinadores/as de carrera. Se espera mantener estas instancias de uso de Lenguaje No sexista y que sea ampliado a diversas formas de comunicación y organización de instancias de extensión universitaria.

Evaluación de los productos de la Dirección de Comunicaciones, los textos que se difunden pasan por la revisión, edición y post edición por parte de una periodista con formación en género. Si bien este proceso de evaluación no está protocolizado, el equipo de comunicaciones revisa el uso del Manual de Lenguaje no Sexista en todas sus publicaciones internas y externas, y se espera que parte del proceso de elaboración de la política de comunicaciones sea la formalización en ésta del uso del Manual de lenguaje No sexista como un paso obligatorio en las acciones comunicacionales de la UAH.

Además, dentro de la política de comunicaciones, se dará continuidad a los criterios no sexistas de elección de imágenes y videos, tanto para las producciones internas, como aquellas que son encargas a empresas externas prestadoras de servicios de marketing y canales digitales.

De parte de la Dirección de Comunicaciones existe la directriz, informal y tácita, de que cada vez que Rectoría, la Dirección de Género, DIPER u otra vicerrectoría, dirección o departamento de UAH solicita difundir información en relación con las temáticas de género haya una respuesta inmediata. De la misma forma, se ha designado que haya una periodista encargada de género co-trabajando en Comunicaciones. Además, se elaboró por parte de la DGDE una estrategia de difusión para informar las noticias, avances y actividades de la dirección, un ejemplo de ello es la Fanzine de Género UAH, con una periodicidad trimestral.

En la Web institucional existe una pestaña de fácil acceso dedicada a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad y las acciones y las Políticas que contribuyen a la igualdad de género se encuentran publicadas en el siguiente enlace: <https://www.uahurtado.cl/agenda-de-genero-diversidad-y-equidad/politica-integral-de-genero/>.

### INDICADOR

← Existe una Política de Comunicaciones con perspectiva de género en la UAH

### INDICADOR

← Criterios de comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre trabajadores/as dentro de la Universidad

---

## CONCLUSIONES/

La Universidad Alberto Hurtado ha logrado avances importantes en los compromisos establecidos y las necesidades planteadas en su Propuesta de Trabajo (2018) y en el Diagnóstico de Relaciones de género UAH (2019), respecto al aseguramiento de una relación igualitaria y sin discriminación de género dentro de su comunidad educativa. Avances, materializados en la instalación e implementación de medidas en materia de arquitectura institucional, como la creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad y la elaboración de una Política Integral de Género.

Es por lo anterior, que este informe, es parte de la implementación de la Estrategia de evaluación y monitoreo de la PIGDE; para así dar cuenta de la instalación de ésta y medir los avances en cada uno de sus ejes. Como DGDE, planteamos la propuesta del Sistema de Indicadores para la propagación de un ecosistema de igualdad de género en la UAH, dicha propuesta contempla cinco niveles de avance respecto la transversalidad de la perspectiva de género, estos son: Sitio eriazo, Semilla, Especies Pioneras, Árboles y Bosque Nativo. Esta metáfora del ciclo natural no pretende un proceso de escalada lineal, rígido o impuesto mediante acciones normativas, exclusivamente, más bien busca permear la cultura institucional, con acciones que instalen prácticas que nos aclaren las rutas para alcanzar igualdad de derechos para todas las personas, especialmente las que están subrepresentadas en algún espacio de decisión, representación, ámbito disciplinar y para quienes han tenido menos oportunidades en comparación con sus pares.

Como parte de estas conclusiones consideramos fundamental que cada eje estratégico de la PIGDE esté en un nivel de propagación, de acuerdo con una visión global de los indicadores propuestos.

**El Eje 1 de Representación y participación equitativa en el gobierno universitario** da cuenta del compromiso de la universidad respecto a incorporar la perspectiva de la Igualdad de Género al PEI 2030, a la actualización de políticas universitarias y acciones afirmativas para las mujeres.

Los resultados ubican a este Eje en un nivel de propagación de **Especies Pioneras**, ya que, si bien se observa una tendencia a conformar espacios de participación equilibrados entre sexos (órganos colegiados), aún se deben orientar esfuerzos hacia a una perspectiva sostenible que regule este equilibrio en los cuerpos colegiados y acciones de promoción para que si un sexo es subrepresentado en un ámbito o área disciplinar se implementen estrategias que promuevan la diversidad.

**El Eje 2 Trayectoria Laboral Equitativa** muestra los esfuerzos institucionales para avanzar en espacios laborales equitativos. En el espacio académico, la implementación de la Política de categorización, ha tenido frutos claves en el estamento, para buscar estrategias concretas en materia de igualdad, tales como la acción afirmativa implementada en pandemia para mitigar el impacto de la sobrecarga de trabajo de cuidado de las mujeres, sin embargo, los datos nos muestran que estas medidas mitigaron el efecto de la problemática coyuntural pero se requieren más medidas para superar las diferencias por sexo en trayectoria académica.

Respecto al estamento administrativo, se evidencia una importante feminización en toda la estructura organizacional universitaria, que es coherente con la

cultura de roles de género que feminiza las labores de gestión y administración. Es en conciencia de esta realidad, que la universidad desarrolla acciones de apoyo dirigidas a trabajadores y trabajadoras cuidadoras en los estamentos administrativo y académico. Y desde 2008 y 2016, se ha implementado la jornada laboral de 40 horas. Estas acciones se han planificado e implementado con la participación de trabajadoras y trabajadores lo cual garantiza su sostenibilidad.

Los puntos anteriores, sitúan a la universidad en un nivel de propagación de **Especies Pioneras camino a Árboles** en tanto la institución ha formalizado su compromiso y ha generado acciones positivas para llegar al equilibrio de mujeres y hombres en igualdad de condiciones que favorecen su trayectoria laboral, sin embargo, se requieren un plan que favorezca la superación de estereotipos de género y acciones que promuevan una trayectoria académica y administrativa heterogénea.

**En el Eje 3 Formación y Docencia con perspectiva de género**, los valores muestran la feminización de los programas de pregrado a nivel interno y en comparación con el sistema universitario. Sin embargo, cuando se comparan los valores de matrícula de pregrado con la planta docente se pueden identificar datos importantes, facultades, con matrícula, feminizadas con una altísima representatividad de docentes mujeres, y facultades que tienen un equilibrio entre sexos en su matrícula de pregrado, pero que su planta académica está masculinizada. Ahora bien, estos datos son coherentes con la tendencia nacional de masculinización y feminización de determinadas áreas del conocimiento, que históricamente han seguido estereotipos de género, lo cual también se ha visto reflejado en la experiencia UAH.

Respecto a los programas de postgrado, se registran menores diferencias en tanto brechas de género que a nivel nacional al comparar los programas por áreas del conocimiento.

En cuanto a los compromisos institucionales con la formación y docencia, el PEI contempla la actualización del Proyecto Formativo + Modelo Pedagógico incorporando la perspectiva de género. Lo anterior, ubica a este Eje en un nivel de propagación de **Especies Pioneras**, requiriendo un plan de trabajo en la materia.

**En el Eje 4 Cultura de la no violencia de género**, la universidad cuenta con modelos y un reglamento de abordaje de violencia de género en el marco del cumplimiento de la ley 21.369, así mismo, cuenta con un entramado de acciones lideradas por equipos profesionales especializados y unidades estamentales. Se posiciona al indicador en un nivel de propagación de **Especies Pioneras a Árboles**, dado que aún no se puede medir el proceso e impacto para determinar si se han logrado los objetivos señalados del modelo de prevención y de investigación y sanción. El proceso de medición de los indicadores propuestos, para determinar el avance de la implementación del modelo, iniciará en el segundo semestre 2023.

**En el Eje 5 Investigación con perspectiva de género**, los indicadores dan cuenta que, en el 2021, en la planta adjunta las mujeres estuvieron más activas en investigación y en la planta ordinaria se observó un equilibrio entre los sexos respecto a esta actividad (rango entre el 45% - 55%). Además, se observó que, en productos de investigación como publicaciones de artículos, capítulos

de libros, libros, entre otros, las mujeres estuvieron 18 puntos porcentuales por debajo de los hombres, esto último posiblemente asociado a los afectos de la pandemia en la conciliación del trabajo de cuidado y la productividad laboral.

Ahora bien, cabe destacar, el activo apoyo que ha tenido la universidad con las investigadoras, observado en los recursos entregados para fondos de investigación, asistencia a congresos, periodos sabáticos, ayudantes de investigación, entre otros, para contrarrestar el desequilibrio que produjo la emergencia sanitaria, y también para comenzar a instalar acciones afirmativas concretas que disminuyan la brecha de género en investigación.

Es entonces, que se observa a nivel global en este eje, un nivel de propagación de **especies pioneras a árboles**, esto debido a que existen, acciones y recursos destinados a disminuir la brecha de género en investigación, sin embargo, aún se requiere un proceso de institucionalización de una política de investigación y de investigación asociativa con perspectiva de género.

**En el Eje 6 Vinculación con el medio, Comunicaciones y Extensión con perspectiva de género**, se evidencian importantes avances a nivel institucional, por un lado, está la actualización de la Política de Vinculación con el Medio (diciembre 2022) que incorpora un criterio de perspectiva de género y establece una serie de compromisos respecto a éste. En la misma ruta de trabajo, han levantado una operacionalización de la perspectiva de género para la evaluación de sus proyectos.

Por otro lado, la Dirección de Comunicaciones ha iniciado un proceso de elaboración de una Política de Comunicaciones que incluirá criterios de perspectiva o enfoque de género. La incorporación de esta perspectiva es parte de un proceso que se ha ido llevando a cabo a través de la elaboración del Manual de Lenguaje No sexista, las capacitaciones a comunicadores/as y periodistas de la UAH en la temática; y en la incorporación de una periodista con formación en género para la revisión y edición de los productos comunicacionales.

Estas acciones, ubican al eje en un nivel de propagación de **Especies Pioneras a árboles**, dado que, si bien hay algunas direcciones que han avanzado en la formalización de la iniciativa, la entrega directa de recursos y acciones concretas, otras aún se mantienen en acciones aisladas y no articuladas a un plan de incorporación de la perspectiva de género.

Es así como a nivel global la universidad se encuentra en un estado aceptable de avance y aunque, es necesario seguir localizando acciones de igualdad en las unidades académicas y de gestión para superar las brechas y rasgos de discriminación de género presentes en la cultura institucional, la UAH ha emprendido un camino hacia el bien común y la garantía de los derechos de todas las personas donde este documento marca un hito de avance.



---

## GLOSARIO/

**Acción Afirmativa:** Mecanismo de intervención directa que busca cambiar las desigualdades preexistentes corrigiendo la desventaja inicial de las mujeres en el mundo público. Esto implica, en igualdad de condiciones, darle prioridad a una mujer, que es sujeto de desigualdad, sobre un hombre (Astelarra, 2005). Las acciones afirmativas son temporales (Buquet et. Al., 2010)

**Abuso Sexual:** cualquier intento de imponer actos sexuales a una persona en contra de su voluntad.

**Discriminación de Género:** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

**Equidad de Género:** Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (Buquet et. Al., 2010).

**Equilibrio entre los sexos:** Se refiere a la participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones, contempla que el equilibrio no depende sólo de la distribución numérica, el equilibrio depende de la superación de estereotipos de género en las áreas sub-representadas.

**Feminización:** Se refiere a la alta representación (sobre el 59%) de mujeres en los espacios, donde aquella alta representación está asociada a los estereotipos de género tradicionales que tienen ciertas áreas educativas y laborales. En la formación del estudiantado la feminización de la universidad se ha convertido en una característica de la universidad contemporánea mundial. Los estudios asocian este comportamiento colectivo de las estudiantes con cambios ocurridos en las percepciones de sus derechos y en sus expectativas de ascenso social (Martínez, 2020)

**Género:** se refiere al rol, comportamiento, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo biológico (macho/hembra) y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. El género se identifica como hombre, mujer o andrógino (combinación de rasgos masculinos y femeninos, o una expresión de género no tradicional).

**Igualdad de Género:** situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tiene en cuenta, y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres, de los hombres y de personas no binarias de manera igualitaria.



**Indicador de género:** Dato que sintetiza la situación de las relaciones entre las mujeres y los hombres y que captura los cambios de estas relaciones a lo largo del tiempo en comparación con un punto de referencia (hombres y otras mujeres). Puede ser cualitativo o cuantitativo (Buquet et. Al., 2010).

**Masculinización:** Se refiere a la alta representación (sobre el 59%) de hombres en los espacios, donde aquella representación está asociada a los estereotipos de género tradicionales que tienen ciertas áreas educativas y laborales.

**Sexismo:** Este término se refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Buquet et. Al., 2010).

**Sexo:** Corresponde a las características biológicas (genéticas, endocrinas y anatómicas) empleadas para agrupar a las personas como miembros de una población como macho o hembra.

**Sistema de Indicadores:** Conjunto de indicadores que versan sobre un mismo tema (Buquet et. Al., 2010).

**Transversalidad de Género:** Es la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

**Violencia de Género:** cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

---

## REFERENCIAS/

- ↘ **Astelarra, J. (2005).** *Veinte años de políticas de igualdad*. Valencia. Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.
  
- ↘ **Buquet, A., Cooper, J. y Loredo H. (2010).** Sistema de Indicadores para la EQUIDAD DE GÉNERO en instituciones de educación superior. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Nacional Autónoma de México.
  
- ↘ **Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (02 de junio del 2009).** “*El Techo de Cristal*”. <https://www.conicyt.cl/blog/2009/06/02/el-techo-de-cristal/>
  
- ↘ **Fardella, C., Corvalán-Navia, A., García-Meneses, J. y Chiappini, F. (2021).** Ni extranjeras, ni secretarias: discursos de las científicas chilenas sobre el trabajo académico. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 58 (1), 1-13.
  
- ↘ **Kiss, D., Barrios, O., y Álvarez, J. (2007).** Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Revista Estudios Feministas*, 15(1), 85-105. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2007000100006>
  
- ↘ **Martínez, M. T.. (2020).** Universidad y feminización: la experiencia cubana. *Educação E Pesquisa*, 46, e216073. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046216073>
  
- ↘ **Ministerio CTCI de Chile. (2021).** *Huella de Género. Manual para la gestión de la Investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en Universidad*. Comunidad Mujer.
  
- ↘ **Ministerio de CTCI de Chile. (2022).** *Radiografía de Género en CTCI*.
  
- ↘ **Observatorio de Género. (2017).** Los Indicadores De Género. La Ruta Hacia La Igualdad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XXVII (2), 133–147. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65456039007>
  
- ↘ **Observatorio Género y Equidad. (2019).** *Diagnóstico de Relaciones de Género Universidad Alberto Hurtado*.
  
- ↘ **Ramírez Saavedra, F. (2019).** Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, 3, 45. <https://doi.org/10.4995/citecma.2019.11143>
  
- ↘ **Subsecretaría de Educación Superior. 2022.** Informe 2022. Matrícula en Educación Superior en Chile.
  
- ↘ **Universidad Alberto Hurtado. (2022).** *PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2030*.



