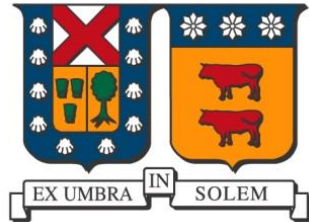


**UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA
VALPARAÍSO - CHILE**



**“PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN
PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD
DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA”**

GERMÁN OSVALDO ORTIZ LEIVA

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERO CIVIL EN INFORMÁTICA**

**Profesor Guía: Cecilia Reyes Covarrubias
Profesor Correferente: Claudia López Moncada
Profesor Correferente: Lorena Zuchel**

Febrero - 2018

DEDICATORIA

Dedico esta memoria a mi madre, Uberlinda del Carmen Leiva Guajardo; a mi padre, Rodolfo Alberto Ortiz Contreras, que luego de fallar la primera vez, siguieron confiando en mí y me volvieron a otorgar la posibilidad de ser un profesional en esta vida; y también, a cada mujer que alguna vez se ha sentido discriminada por el solo hecho de ser mujer. Sinceramente, con mi trabajo, espero contribuir para que en un futuro podamos convivir en igualdad de condiciones, hombres y mujeres.

AGRADECIMIENTOS

Mencionar que la presente memoria no hubiera sido posible si no hubiera tenido la formación que la Universidad y la vida me otorgó. Por esa razón quiero atribuirme el derecho de agradecer a cada persona que estuvo presente durante todo el camino que me llevó hasta acá.

Quiero agradecer a aquellos profesores que enseñan más que las materias, aquellos profesores que enseñan de la vida y se preocupan por la salud emocional/mental de sus estudiantes. A mis profesores de educación física: J. Veas, J. Rojas, E. Medina y L. Collao. A mi profesor de matemáticas: Alejandro Fernández. A mi profesor de teorías de sistemas: Ricardo Acevedo. A mi profesor de sistemas de gestión: Luis Hevia.

A mis profesoras: Cecilia Reyes y Claudia López. Sin ellas, este documento quizás no hubiera existido.

A mis amigos de universidad, con los que compartí días inolvidables: Camilo Valenzuela, Fabián Viani, Diego Reyes, Gabriela González, Gonzalo Moya, Ariel Sanhueza, Christopher Barraza, Axel Símonsén, Vanessa Milesi, Diego Pérez, Rodrigo Naranjo, Camilo Rivas, Martín Villanueva, Marcelo Treimun, Franz Wompner, Tomás González, Cristian Valles, Juanjo Ibarra y Vitoco (Victor Soriano).

A mis amigos y compañeros de departamento: Luis Urbina, Matías Zamorano y Melissa Cabezas.

A mis amigos del liceo, que me apoyaron en todo momento: Lander (Christopher Muñoz), Bastián García, Annahy Puebla, Camila Díaz, Belén Ríos y Hernán Castañeda.

A María Fernanda Araneda. Gracias por estar conmigo y soportarme en los años que quizás fueron los más difíciles de Universidad.

A Nikol Carvallo. Gracias por acompañarme todo este último año y soportar mis momentos de estrés.

A Dexter (Rodrigo Toro), por apañarme este último año hasta las tantas de la madrugada en TS3.

Por supuesto, a mis padres, quienes fueron un soporte fundamental en toda mi vida.

Finalmente, decir que cada una de las personas que nombré y referencié como amigos, son personas que valen oro, cada uno en su medida, pero son grandes, los estimo mucho, a todos. Me hubiera encantado explayarme mucho más por cada uno de ustedes, pero en honor al espacio, decidí poner solo los nombres.

RESUMEN

El presente documento entrega un estudio e investigación sobre la brecha de género en la educación superior chilena, a partir de lo cual se propone una solución informática que contribuya a reducir el sesgo de género existente en las instituciones universitarias y, en lo posible, sea escalable a cualquier tipo de organización.

Para cumplir lo anteriormente planteado, se diseñó un *framework* que permita a estas organizaciones establecer un diagnóstico de equidad de género, basado en indicadores de gestión, para una futura implementación de la Norma Chilena en el tema NCh3262:2012.

El *framework* se creó con indicadores de gestión pensados para una institución universitaria, no obstante, es modificable a cualquier tipo de organización. Para verificar el *framework*, se consideró como caso de estudio al Departamento de Informática de la Universidad Técnica Federico Santa María, tomando como referencia datos de los años 2016 y 2017.

Palabras Clave: *Framework*; Indicadores de gestión; Educación superior chilena; Brecha de género.

ABSTRACT

The current document delivers a study and investigation on Chilean's higher education gender gap from which it is proposed an IT solution that could contribute to reduce the existent gender bias on universities and if possible to be scalable to any kind of organization.

In order to achieve this it was decided to propose a framework which allows universities to establish a gender gap diagnosis based on management indicators for a future implementation of Chilean Norm NCh3262:2012.

This framework was created on management indicators aiming to university institutions; however, it can be modified to be applied on different kind of organizations. To verify this framework, it was considered the IT Department at the Universidad Técnica Federico Santa María as a case study, taking as reference the years 2016 and 2017.

Keywords: Framework; management indicators; Chilean higher education; gender gap.

GLOSARIO

BPL: Buenas Prácticas Laborales.

CONCILIACIÓN: Poner de acuerdo a dos o más personas entre sí. Hacer compatibles cosas opuestas entre sí [1]. En el ámbito organizacional es un modo de organizar el entorno laboral facilitando a hombres y mujeres la realización del trabajo y sus responsabilidades personales y familiares [2].

CORRESPONSABILIDAD: Responsabilidad compartida [3].

CRUCH: Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

CTIM: Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas. Es el equivalente en español de STEM, acrónimo en inglés de Science, Technology, Engineering y Mathematics.

DI: Departamento de Informática.

DEMRE: Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educativo.

EdeG: Equidad de Género.

FEUTFSM: Federación de estudiantes de la Universidad Técnica Federico Santa María.

ICI: Ingeniería Civil Informática.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas.

INN: Instituto Nacional de Normalización.

MinMujeryEG: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

MINEDUC: Ministerio de Educación.

NEM: Notas de Enseñanza Media.

PSU: Prueba de Selección Universitaria.

SERNAM: Servicio Nacional de la Mujer.

SernamEG: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

SIES: Sistema de Información de Educación Superior.

UTFSM: Universidad Técnica Federico Santa María.

NOTA DEL AUTOR

Considerando que el tema central que trata la presente memoria de título está inspirado en contribuir a la igualdad de género, se siguieron recomendaciones de lenguaje no sexista propuesto por el “Ministerio de Educación de Chile”¹. Sin embargo, el seguir rigurosamente los lineamientos implicaba complejizar el texto en demasía, por lo que desde el punto de vista del autor se privilegió en el escrito, mantener la simplicidad y formalidad del texto.

¹ <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	5
NOTA DEL AUTOR.....	7
INDICE DE FIGURAS.....	12
INDICE DE TABLAS.....	14
INTRODUCCIÓN	15
BRECHA DE GÉNERO.....	15
BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.....	15
UNIVERSIDADES CHILENAS HACEN ESFUERZOS EN MATERIAS DE EQUIDAD DE GÉNERO	16
PROPUESTA DE CONTRIBUCIÓN DESDE LA INFORMÁTICA.....	16
OBJETIVOS	17
IMPACTO ESPERADO	17
CAPÍTULO 1: PROBLEMA – BRECHA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN CHILENA	18
1.1 SISTEMA EDUCACIONAL EN CHILE	18
1.2 INICIOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA EDUCACIÓN CHILENA	20
1.3 ASPECTOS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN CHILENA.....	22
1.3.1 BRECHA DE PARTICIPACIÓN EN CARRERAS UNIVERSITARIAS	23
1.3.2 BRECHA DE PARTICIPACIÓN EN EL MUNDO LABORAL	25
1.4 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE DISMINUIR LA BRECHA DE GÉNERO?	33
CAPÍTULO 2: TRABAJO RELACIONADO: CONTEXTO ACTUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA	34
2.1 CÓMO LAS UNIVERSIDADES HAN ABORDADO LA BRECHA DE GÉNERO	34
2.2 UNIVERSIDADES CON PROGRAMAS DE EDEG EN EJECUCIÓN	35
2.2.1 UNIVERSIDAD DE CHILE	35

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

2.2.2 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	35
2.2.3 UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA.....	36
2.2.4 UNIVERSIDAD DE AYSÉN	37
2.3 UNIVERSIDADES CON PROYECTOS DE PROGRAMAS DE EDEG EN ELABORACIÓN	37
2.3.1 UNIVERSIDAD AUSTRAL	37
2.3.2 UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.....	38
2.3.3 UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN.....	38
2.3.4 UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO	39
2.3.5 UNIVERSIDAD DE LA SERENA	39
2.3.6 UNIVERSIDAD DE TALCA	39
2.3.7 UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ	39
2.3.8 UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	40
2.3.9 UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO	40
2.3.10 UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS.....	41
2.3.11 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO.....	41
2.3.12 UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA.....	42
2.4 UNIVERSIDADES CON INICIATIVAS DE EDEG AISLADAS	43
2.4.1 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO	43
2.4.2 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE.....	44
2.4.3 UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA.....	44
2.4.4 UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA.....	44
2.4.5 UNIVERSIDAD DE MAGALLANES.....	44
2.4.6 UNIVERSIDAD ARTURO PRAT.....	45
2.4.7 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA (UTEM)	45
2.4.8 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN.....	45
2.4.9 UNIVERSIDAD DE ATACAMA (UDA)	46

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

2.4.10 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE (UCM)	46
2.4.11 UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS	47
2.5 NORMA NCH3262.....	47
2.6 ¿CUÁL ES EL PROBLEMA QUE ABORDAREMOS?.....	49
CAPÍTULO 3: PROPUESTA – FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO	50
3.1 VISIÓN GENERAL DEL FRAMEWORK	50
3.2 RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES, LA NORMA Y LA ORGANIZACIÓN.....	51
3.3 METODOLOGÍA.....	52
3.3.1 ENFOQUE METODOLÓGICO.....	52
3.3.2 ETAPAS	52
CAPÍTULO 4: RESULTADOS – MATRIZ DE INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO	59
4.1 INDICADORES DE GESTIÓN.....	59
4.1.1 INDICADORES COMPUESTOS	59
4.1.2 RESULTADOS DE PREGUNTAS CLAVES PARA INDICADORES COMPUESTOS.....	61
4.1.3 INDICADORES UNITARIOS	63
4.1.4 RESULTADOS DE PREGUNTAS CLAVES PARA INDICADORES UNITARIOS.....	64
4.1.5 REFINAMIENTO DE LOS INDICADORES	67
4.2 RECOMENDACIONES PARA LA RECOLECCIÓN DE LA DATA CON LA INVESTIGACIÓN REALIZADA.....	72
CAPÍTULO 5: CASO DE ESTUDIO	77
5.1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	78
5.2 PARTICIPACIÓN EN CARGOS DE JEFATURA Y TOMA DE DECISIÓN (ALTA DIRECCIÓN, DIRECCIÓN Y JEFATURAS INTERMEDIAS)	81
5.3 DESARROLLO DE CARRERA.....	82
5.4 ACCESO A LA CAPACITACIÓN	84
5.5 PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN	85

5.6 ACCIONES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, EN LA LÓGICA DE CORRESPONSABILIDAD	86
5.7 PREVENCIÓN Y/O DETECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	87
5.8 PREVENCIÓN Y/O DETECCIÓN DEL ACOSO LABORAL/ESCOLAR	87
5.9 PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y DERIVACIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (VIF)...	88
5.10 SALUD INTEGRAL	88
5.11 RECAPITULACIÓN	89
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES	91
6.1 CONCLUSIONES GENERALES	91
6.2 SOBRE LOS OBJETIVOS DE LA MEMORIA	94
6.3 APRECIACIONES PERSONALES Y TRABAJO FUTURO.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS.....	110
ANEXO 1	110
ANEXO 2	111
ANEXO 3	112
ANEXO 4	113

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proporción mujer/hombre en carreras del área CTIM. Fuente: Elaboración propia.....	15
Figura 2: Distribución por género de matrícula de primer año en carreras CTIM, 2007 y 2014. Fuente: Informe GET. Elaboración a partir de base de datos SIES, 2007 y 2014.	23
Figura 3: Puntaje promedio por género en el NEM y en las pruebas de selección universitaria, 2015. Fuente: Informe GET. Elaboración a partir de información entregada por el DEMRE.....	24
Figura 4: Titulados de pregrado, por género, según tipo de institución de educación superior, 1999-2014. Fuente: Informe GET. Elaboración en base a compendio histórico de educación superior SIES, 1999-2006; y bases de datos de titulados SIES, 2007-2014.	24
Figura 5: Evolución de la tasa de participación según sexo, 2010-2015. Fuente: INE, Género y Empleo, Mayo 2016. Elaboración a partir de la Encuesta de Empleo, Chile, 2010-2015.....	26
Figura 6: Evolución de la tasa de desocupación según sexo, 2010-2015. Fuente: INE, Género y Empleo, Mayo 2016. Elaboración a partir de la Encuesta de Empleo, Chile, 2010-2015.....	27
Figura 7: Razones de inactividad en adultos por sexo, 1990. Fuente: Informe GET. Elaboración en base a encuesta nacional de empleo, 1990.	28
Figura 8: Razones de inactividad en adultos por sexo, 2014. Fuente: Informe GET. Elaboración en base a la nueva encuesta nacional de empleo, 2014.....	28
Figura 9: Tasa de participación laboral de adultos en América Latina por sexo, 2013. Fuente: Informe GET. Elaboración en base a Base de Datos Online de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013.....	29
Figura 10: Tasa de empleo de mujeres, % de población en edad de trabajar, año 2016. Fuente: Trabajo: estadísticas del mercado laboral, OCDE.	29
Figura 11: Ocupados adultos según rama de actividad por sexo, 2014. Fuente: Informe GET. Elaboración en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2014.	30
Figura 12: Sueldo promedio en las carreras con mayor matrícula de hombres y mujeres. Fuente: Emol, 2016.....	31
Figura 13: <i>Framework</i> de medición para establecer un diagnóstico de género. Fuente: Elaboración propia.....	51

Figura 14: Análisis de indicadores compuestos. Fuente: Elaboración propia.....	63
Figura 15: Primera versión de la matriz para realizar un diagnóstico de género. Fuente: Elaboración propia.....	66
Figura 16: Matriz final para diagnóstico con equidad de género en una institución universitaria. Fuente: Elaboración propia.	71
Figura 17: Framework de medición para establecer un diagnóstico de género con matriz de indicadores de gestión para una institución universitaria. Fuente: Elaboración propia.	72
Figura 18: N° de matriculados en primer año. Fuente: Elaboración propia.	79
Figura 19: N° de matriculados a partir de segundo año. Fuente: Elaboración propia.	79
Figura 20: N° de profesores por campus. Fuente: Elaboración propia.	80
Figura 21: N° de funcionarios, DI. Fuente: Elaboración propia.	80
Figura 22: N° de estudiantes pertenecientes al CEE. Fuente: Elaboración propia.....	81
Figura 23: N° de estudiantes en actividades extracurriculares. Fuente: Elaboración propia.	83
Figura 24: N° de estudiantes que realizan ayudantías. Fuente: Elaboración propia.	84
Figura 25: Resultados de preguntas claves para indicadores con respecto a ejes. Fuente: Elaboración propia.....	110
Figura 26: Resultados de preguntas claves para indicadores con respecto a las BPL. Fuente: Elaboración propia.....	111
Figura 27: Resultados de preguntas claves para indicadores refinados con respecto a ejes. Fuente: Elaboración propia.	112
Figura 28: Resultados de preguntas claves para indicadores refinados con respecto a las BPL. Fuente: Elaboración propia.	113

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Encabezados para documentar información en tabla de ordenamiento. Fuente: Elaboración propia.....	52
Tabla 2: Esqueleto de matriz para diagnóstico con equidad de género. Fuente: Elaboración propia.....	56
Tabla 3: Matriz con 3 indicadores de ejemplo. Fuente: Elaboración propia.	58
Tabla 4: Análisis del indicador clima laboral con respecto a los 10 Ejes Específicos de la norma. Fuente: Elaboración propia.....	62
Tabla 5: Nombres de ejes específicos (eje X de la matriz). Fuente: Elaboración propia.	64
Tabla 6: Nombres de buenas prácticas laborales (eje Y de la matriz). Fuente: Elaboración propia.....	65
Tabla 7: ID's para indicadores de gestión. Fuente: Elaboración propia.	65
Tabla 8: Indicadores reformulados para profesores Fuente: Elaboración propia.	68
Tabla 9: Indicadores reformulados para funcionarios. Fuente: Elaboración propia.	69
Tabla 10: Indicadores reformulados para estudiantes. Fuente: Elaboración propia.....	70

INTRODUCCIÓN

En la presente memoria de título se aporta a la medición de la brecha de género o inequidad de género existente entre hombres y mujeres en las organizaciones universitarias.

BRECHA DE GÉNERO

La inequidad o brecha de género es todo tipo de desigualdad existente entre un hombre y una mujer en ámbitos que estén relacionados al acceso de oportunidades, derecho, remuneración y beneficios, poder y/o influencia, nivel de participación y cualquier tipo de recurso que les permita garantizar su desarrollo humano en igualdad de condiciones [4]. Las mujeres desde pequeñas han aprendido a comportarse conforme a la normativa social que predomina, aquella que estimula las conductas encaminadas al cuidado de la estética, a la maternidad, al trabajo doméstico y al cuidado de las personas [5]. Estas normas sociales están asociadas a las brechas de género que se presentan en la etapa escolar de la niñez y la juventud, se extienden a la vida adulta en el ámbito laboral, ocasionando diferencias en el desarrollo de las personas y su calidad de vida.

BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Las mujeres son mayoría en las carreras universitarias del ámbito educacional y cuidado de terceros, mientras que en carreras del área CTIM son minoría [6]. ¿Qué es lo sorprendente de esto? En Chile las mujeres terminan la enseñanza media con mejor puntaje promedio NEM que los hombres (mujeres con 547 puntos, hombres con 522 puntos), pero logran menores puntajes en la PSU. Esto da a los hombres más posibilidades de elección en carreras universitarias y universidades.

En las carreras CTIM de las universidades de Chile, los porcentajes de participación son alrededor de un 75% para el estudiantado masculino y alrededor de un 25% cubierto por el estudiantado femenino [5], lo que equivale a decir que por cada mujer hay 3 hombres (Figura 1).

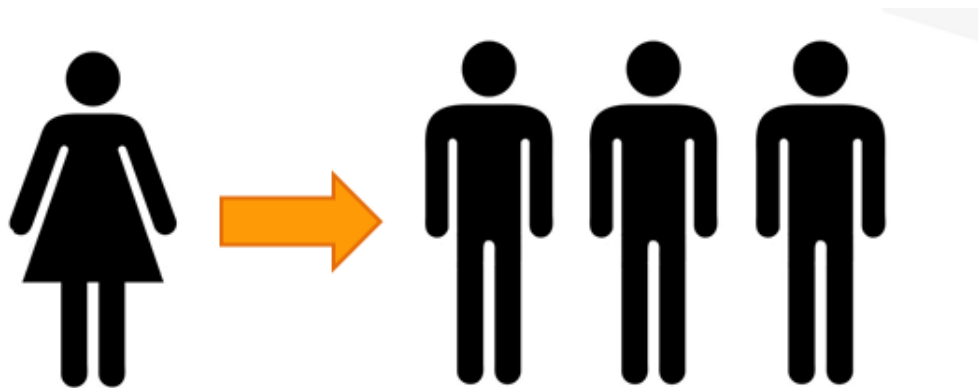


Figura 1: Proporción mujer/hombre en carreras del área CTIM.
Fuente: Elaboración propia.

UNIVERSIDADES CHILENAS HACEN ESFUERZOS EN MATERIAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

En el escenario universitario chileno existen diversas medidas que se han ido tomando para reducir las brechas de género en las distintas instituciones. Algunas de éstas han sido secretarías de género, activismo por iniciativa propia de estudiantes, charlas de integración de género, y rectores que han manifestado su postura y han tratado de crear planes que ayuden a evitar la inequidad de género. Aunque muchas de estas iniciativas han tenido un gran impacto, la gran mayoría han sido llevadas a cabo en el contexto específico de cada institución. Esto probablemente ha ayudado a la correcta implantación de la solución, pero ha dificultado un aprendizaje compartido entre instituciones. Es difícil para una institución “reusar” el conocimiento ya logrado por otras organizaciones que van más avanzadas en estas iniciativas.

PROPUESTA DE CONTRIBUCIÓN DESDE LA INFORMÁTICA

La presente memoria busca contribuir desde la Informática con una propuesta metodológica reusable, que permita medir las inequidades de género en distintas instituciones educacionales.

Para lograr este objetivo, se propone un *framework* a través del cual sea posible llevar a cabo un diagnóstico de género en cualquier institución universitaria, alineado con la “Norma Chilena NCh3262:2012 Sistemas de gestión: Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”. Esta norma se creó con el fin de romper con las brechas de género existentes en el mercado laboral y en distintos tipos de organizaciones: Universidades; empresas públicas y privadas; municipalidades; organizaciones no gubernamentales; ministerios y servicios públicos; etc., a través de procedimientos al interior de las organizaciones que intentan eliminar las diferencias de género, permitiendo a hombres y mujeres desarrollarse en el ámbito profesional y familiar con las mismas posibilidades [7].

Un diagnóstico de equidad de género es un análisis que se realiza para identificar de manera colectiva el estado actual de la equidad de género en una organización [8]. Se reconocen necesidades, intereses, problemas específicos entre mujeres y hombres, entre otros [9].

El principal problema respecto a la norma es que existe escasa información sobre ella, no existe material gratuito ni de libre acceso a ella, y solo puede ser comprada al INN² (fundación de derecho privado sin fines de lucro). El material público existente se puede obtener a través del SernamEG, entidad que depende del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG); y desde distintas organizaciones que han comenzado la implementación de la norma. Las cuales han publicado distintos tipos de contenidos que se enfocan en los beneficios y/o el impacto en la organización.

Existe poca información sobre cómo una institución podría comenzar a implementar la norma. Además, aún no existe ninguna institución educacional que la haya implementado.

² Instituto Nacional de Normalización

Para apuntar a resolver esto se plantea el siguiente objetivo general y lo siguientes objetivos específicos.

OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar un *framework* que permita a las instituciones universitarias establecer un diagnóstico de equidad de género basado en indicadores de gestión para una futura implementación de la Norma Chilena de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal NCh3262:2012.

Objetivos específicos

1. Conocer, estudiar y detallar qué aspectos de la Norma NCh3262:2012 están asociados a una institución universitaria.
2. Investigar y proponer alternativas de indicadores de gestión para medir los distintos aspectos identificados en el estudio de la Norma NCh3262:2012.
3. Generar un *framework* (marco de referencia) que sintetice los indicadores de gestión propuestos.
4. Aplicar el marco de referencia propuesto a un caso de estudio en el Departamento de Informática de la Universidad Técnica Federico Santa María.

IMPACTO ESPERADO

Los resultados de esta memoria permitirán a cualquier institución universitaria tener un marco de trabajo público y gratuito para medir las inequidades de género. El instrumento es además inclusivo, pudiendo incorporar a todos los estamentos de las organizaciones, incluyendo a profesores, funcionarios y estudiantes.

El diagnóstico de equidad de género servirá para conocer el estado actual de la organización en materias de equidad de género, convirtiéndose en un primer paso para una futura implementación de la norma, y esto les permitirá tomar medidas en el corto a mediano plazo sobre los temas que necesitan más urgencia en ser atendidos dentro de la organización.

CAPÍTULO 1: PROBLEMA – BRECHA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN CHILENA

Para ampliar el conocimiento de la brecha de género y tratar de comprender cómo ésta ha estado presente en la educación chilena a lo largo del tiempo, en el presente capítulo se hablará sobre los inicios de la educación chilena desde el año 1840 hacia adelante, pasando por una sección dedicada a conocer cómo la participación femenina se fue incorporando lentamente, y cómo este proceso educativo ha dado pie a ciertos aspectos de la brecha de género en la educación chilena. Se terminará evidenciando por qué es importante disminuir la brecha de género.

1.1 SISTEMA EDUCACIONAL EN CHILE

El sistema educacional chileno entre los años 1840 y 1920 se divide en dos secciones fuertemente diferenciadas, la instrucción primaria y la instrucción secundaria y superior. La instrucción primaria era de carácter elemental para todos los chilenos y chilenas, que durante todo el siglo XIX mantuvo su carácter masivo y orientado a dar una instrucción básica y elemental; en cambio, la instrucción secundaria y superior eran de carácter selectivo y orientadas a las élites de Chile. La educación secundaria durante el paso del tiempo se convirtió en un importante mecanismo de ascenso social para los grupos medios emergentes.

La instrucción primaria estuvo mediada por un debate ideológico sobre los alcances del Estado docente, donde se distinguen dos periodos:

- Primer periodo (1840 – 1850)

Etapa fundadora del sistema de educación primaria que fue llevada a cabo por pensadores como Domingo Faustino Sarmiento y los hermanos Gregorio Víctor y Miguel Luis Amunátegui. El año 1842 se creó la primera Escuela Normal de Preceptores, la que estuvo bajo la dirección de Domingo Faustino Sarmiento [10].

- Segundo periodo (1850 - 1920)

En esta época el soporte básico del sistema educativo estatal nacional se orientó a organizar y mantener la institucionalidad de la escuela. El proceso de la construcción de la sociabilidad escolar tuvo 2 etapas.

La primera etapa estuvo marcada por normas que definían el uso del espacio y el tiempo por parte de los alumnos y los preceptores, creando un sitio disciplinado y ordenado, separado del mundo familiar y vecinal. Así fue como las prácticas pedagógicas tendieron a reforzar este aspecto, separando a los alumnos en cursos y niveles, imponiendo horarios, homogeneizando el uso de textos, como por

ejemplo los silabarios, y estableciendo un sistema de premios y castigos, así como evaluaciones anuales del desempeño escolar.

Bajo la presidencia de Manuel Montt ocurrieron dos hechos significativos para la mujer. El año 1854 mandató a las Monjas Francesas de los Sagrados Corazones crear la primera Escuela Normal de Preceptoras, hito muy importante ya que contribuyó a la inserción de la mujer en el mundo profesional [10], y en el año 1860 se promulgó la Ley General de Instrucción Primaria, la cual dejó la educación bajo la dirección del Estado con carácter gratuito para ambos sexos. También disponía la obligación de los padres de enviar a sus hijos a los establecimientos educacionales [11].

La segunda etapa estuvo marcada por la institucionalización de la escuela en cuanto a fuente de conocimiento y verdad. Además, se crearon escuelas normales en todo el país con la finalidad de formar preceptores capacitados para enseñar.

En la década de 1880 surge una nueva generación de educacionistas, los cuales se fijaron en los sistemas educacionales europeos y plantearon un sistema centrado en métodos pedagógicos. Es así, como en 1883 se aprueba un nuevo reglamento que regula el funcionamiento de las escuelas (tanto de escuelas elementales como de escuelas superiores), los planes de estudio y las condiciones de los preceptores [12].

Pese a todos los esfuerzos que el Estado realizó durante estos años para que el pueblo chileno se alfabetizara, aún quedaba mucha gente que no asistía a los establecimientos educacionales, de esta manera la baja asistencia era un problema fundamental. Es así, como el año 1902 fue presentado al Parlamento un proyecto que establecía la obligatoriedad de la instrucción primaria, ley que llevaba por nombre Ley de Educación Primaria Obligatoria, la que fue aprobada el año 1920 [13]. Esta ley estableció que el Estado garantizaría a cada niño y niña el acceso gratuito a los centros educacionales y velaría por que se cumpliera la normativa. La mayor diferencia de esta ley con la ley del año 1860 es que se menciona explícitamente que el Estado debe hacerse responsable de la asistencia y acceso de los estudiantes a las escuelas. La ley del año 1860 solo obligaba a los padres a enviar a sus hijos a las escuelas, pero no existía quién supervisara si en realidad los niños y niñas llegaban a clases, de esta forma, muchos niños (en especial los niños de sectores populares) no iban a clases.

Esta nueva normativa promulgada el año 1920 marcó el fin de una época y permitió un gran avance en la educación chilena y mejoró los niveles de escolaridad. Gracias a esto nacieron nuevos desafíos, los cuales eran reformular y reestructurar el funcionamiento estatal de la educación [11].

Las escuelas normales fueron la base de la educación primaria durante gran parte de los siglos XIX y XX. Luego de que en el año 1920 se aprobara la Ley de Educación Primaria

Obligatoria, recién el año 1929 se regularizó el plan de estudio a seis años mediante la Ley Orgánica de las Escuelas Normales. Además, se decretó que la creación/formación de escuelas primarias particulares/privadas debía tener la autorización directa del Presidente de la República.

Con el objetivo de formar directores de escuela y perfeccionar a los profesores, en 1933 se creó la Escuela Normal Superior, la que tomó lugar en la primera escuela normal fundada en 1842, ahora llamándose “Escuela Normal Abelardo Núñez”. Hacia el año 1953, existían 17 escuelas normales: siete urbanas, siete rurales y tres particulares.

La educación se mantuvo así hasta el gobierno del presidente Eduardo Frei Montalva, que en el año 1965 puso en marcha el curso especial de “Formación de Profesores Primarios” por parte de la Universidad de Chile y otras instituciones de educación superior, lo que impulsó la decadencia de las escuelas normales. A su vez, todo el profesorado “normalista” pasó a ser parte de los profesores de estado en educación general básica [10].

El término de la educación en escuelas normales se dio en el Régimen Militar del general Augusto Pinochet. A inicios del año 1974 se emitió un decreto que estableció la formación universitaria de los docentes y de esta manera se eliminaba el sistema de las escuelas normales, dando fin a una época de más de un siglo de formación de profesorado chileno y de oportunidades educacionales para los jóvenes [10].

1.2 INICIOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA EDUCACIÓN CHILENA

Durante gran parte del siglo XIX, el Estado no se hizo cargo de la educación de la mujer, instaurando un sistema donde solo era prioridad enseñar a los hombres. Las pocas mujeres que podían acceder a educación lo hacían en las escuelas primarias o en las escuelas normales de preceptoras, creadas en 1854 y dirigidas por religiosas de los Sagrados Corazones [14].

Después de creada la Ley General de Instrucción Primaria (1869), rápidamente fue creciendo la población de estudiantes femeninas y se comenzaron a crear establecimientos orientados a la instrucción primaria femenina. La responsabilidad que el Estado tenía con las mujeres terminaba en los estudios elementales: solo el ciclo básico de educación primaria. Esto era así porque la educación secundaria tenía como objetivo preparar al alumnado para el ingreso a la universidad. En esos años la educación universitaria era exclusivamente para varones y las mujeres estaban vedadas [15].

Hasta el año 1891, si las mujeres querían optar a educación secundaria lo podían hacer exclusivamente en colegios particulares. Solamente las mujeres de clase alta contaban con el privilegio de acceder a los liceos particulares femeninos, los cuales eran iguales o tan discriminatorios como la visión que tenía el Estado de la educación, ya que consideraban que la educación que las mujeres estaban recibiendo solo les servía en su formación para ser mejores madres [14].

El año 1877 se promulga el Decreto de Amunátegui [15], decreto que autorizó el acceso de las mujeres a los estudios universitarios y que se basó en tres argumentos:

- Estimular en las mujeres la dedicación al estudio continuado.
- La creencia de que las mujeres poseían ventajas naturales para ejercer algunos oficios y tareas relacionadas con la asistencia a otras personas.
- La importancia de brindar las herramientas necesarias para que algunas mujeres, especialmente las que no contaban con el sustento familiar, tuvieran la posibilidad de generar su propio sustento e independencia.

Además, el decreto señalaba claramente que las mujeres que aspiraban a obtener títulos profesionales debían rendir exámenes válidos bajo las mismas condiciones a las que estaban sometidos los hombres.

Luego de este suceso, fueron varios los liceos privados que modificaron sus planes de estudio centrándolos en la preparación de sus alumnas para el examen de Bachillerato, sin dejar de lado la tradicional y ya conocida formación para la maternidad y los quehaceres domésticos.

Dado que recién en el año 1891, en Valparaíso, se creó el primer liceo fiscal femenino llamado “Instituto para Señoritas Carlos Waddington”, se entiende que todas las mujeres que ingresaron a la Universidad una vez que se promulgó el Decreto de Amunátegui (1877) pertenecían a la clase alta de Chile ya que habían asistido a colegios particulares. La postergación de la creación de liceos para mujeres se debe a discusiones políticas sobre la implementación de un sistema educacional oficial laico, en donde se enfrentaban conservadores versus liberales.

Los primeros logros que permitió el Decreto de Amunátegui fueron en el año 1881 y 1883, cuando Eloísa Díaz y Ernestina Pérez se convirtieron en las primeras chilenas en obtener el grado de bachiller en Filosofía y Humanidades, respectivamente. Años más tarde, precisamente en 1887, ambas fueron las primeras mujeres en recibir el título de médico cirujano en la Universidad de Chile [15]. El rol tradicional de la mujer de “madre y esposa” sentenció que las primeras profesiones de las mujeres se relacionaran con el cuidado del otro, siendo las más demandadas: pedagogía, medicina, puericultura, obstetricia, enfermería y abogacía. Estas carreras fueron llamadas “carreras femeninas” porque en su mayoría, estaban compuestas por mujeres que tenían mucha vocación asistencial [14].

Durante casi todo el siglo XIX, los gobiernos mostraron cierta preocupación por la educación secundaria femenina a través de una estrecha relación de cooperación y supervisión hacia los colegios particulares. Sin embargo, los liceos fiscales femeninos que se crearon ofrecieron a sus alumnas una educación inadecuada para poder llegar a la universidad. La educación que las estudiantes recibían se seguía centrando en recibir lecciones sobre cómo tener un buen desempeño en labores domésticas. Esto empezó a cambiar con el proyecto de Teresa Prats de Sarratea [16] que tenía por objetivo proporcionar a las estudiantes mejor preparación para rendir los exámenes que se

necesitaba para ingresar a la universidad. Poco a poco, ésta y otras propuestas se discutieron los primeros años del siglo XX, hasta que se revirtió y regularizó la situación el año 1912 cuando se igualaron los planes de estudio de los liceos y colegios, tanto para hombres como para mujeres [14]. Hacia el año 1919 todos los liceos fiscales cumplían con el nuevo plan de estudio.

Un hito importante en materias de liceos fiscales femeninos está al comienzo del siglo XX en el gobierno de Germán Riesco (1901 – 1906). Este presidente fue muy importante para la educación femenina, ya que en sus cinco años de mandato se fundaron 21 liceos fiscales de mujeres, donde 19 de ellos se encontraban en provincias [16]. Después de 1910 se detuvo el crecimiento de los liceos, pero se incrementaron las matriculas de estudiantes, lo que implicó un aumento significativo de alumnas que ingresaban a la universidad.

Durante el inicio del siglo XX, un grupo minoritario de mujeres se comenzó a interesar en materias inexploradas, como es el área artística y cultural, desde donde emergieron escritoras, pintoras, músicas y productoras artísticas [17]. Además, en la primera mitad del siglo XX existieron mujeres que lideraron organizaciones feministas que buscaban la reivindicación civil y política de la mujer, además de proteger a las mujeres más vulnerables de la sociedad. Elena Caffarena es una de ellas. Caffarena se destacó como una de las pocas abogadas que ejercía en la década de 1930, misma década donde participó activamente de la reorganización de la Asociación de Mujeres Universitarias. En 1935 se convirtió en la secretaria general del Movimiento Pro-Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH), donde comprometió con mayor energía su vocación de líder feminista [18].

Al año 1960 más de ocho mil mujeres habían recibido educación universitaria, lo que resultó en un grupo diverso de mujeres profesionales, la mayoría concentradas en la ciudad de Santiago de Chile, donde el oficio más popular era el de “profesora del Estado” [15].

1.3 ASPECTOS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN CHILENA

Como se evidenció en los puntos anteriores la brecha de género ha existido, básicamente, desde los inicios del sistema educacional en Chile. La gran mayoría de las mujeres no tenía acceso a educación, las pocas mujeres que gozaban este privilegio eran de clase alta e ingresaban a establecimientos particulares pagados donde recibían educación bajo los mismos estándares que los hombres. Aquí es donde se evidenció el problema social. Para el Estado de Chile eran solo los hombres los que podían acceder a educación, las mujeres debían permanecer en el cuidado de su familia y cumpliendo el rol de “buenas amas de hogar”. Cuando las mujeres tuvieron acceso a educación en igualdad de condiciones con respecto a los hombres y las mismas posibilidades de acceso a la universidad, la mayoría de las mujeres eligieron carreras que tenían relación con el cuidado de terceros, ya sea medicina, pedagogía, enfermería, entre otras.

Entre los años 1973 y 1974, durante el golpe de Estado, se termina la educación basada en las escuelas normales. Pese a que se dio término a este tipo de educación y el sistema

educativo pasó a ser el mismo para todos, se mantuvo el mismo status de brecha de género que cuando existían las escuelas normales. Sin embargo, no se encontraron estudios que evidencien la magnitud de los hechos. Dado que el problema de la brecha de género es un tema de relevancia mundial, mucha más evidencia ha sido publicada en los últimos años, en especial en los ámbitos educacional y laboral.

1.3.1 BRECHA DE PARTICIPACIÓN EN CARRERAS UNIVERSITARIAS

En 2016 se dio a conocer que hasta el año 2014 solo el 27% de las matrículas universitarias en las carreras vinculadas a CTIM son mujeres (Figura 2). Sin embargo, por datos del DEMRE, se conoce que las mujeres terminan la enseñanza media con un mejor promedio de notas que los hombres. El puntaje NEM promedio asignado para ellas es de 547 puntos, mientras que para ellos es de 522 puntos. No obstante, los hombres tienen mejor rendimiento en la PSU en todas las áreas: matemáticas, lenguaje, ciencias, historia, geografía y ciencias sociales (Figura 3). Esta notable ventaja en las pruebas de selección se traduce en que, en Chile, los hombres son mayoría en las “universidades tradicionales”³. En cambio, en las universidades privadas no tradicionales la mayoría son mujeres. No obstante y pese a estas diferencias, hay que destacar que la tasa de titulación de las mujeres es mayor, en todas las universidades, ya sean universidades tradicionales o privadas (Figura 4). Por ejemplo, el año 2014 en pregrado, de un total de 168.552 titulados de instituciones de educación superior, 93.753 fueron mujeres (55,6%) y 74.799 fueron hombres (44,4%) [5].

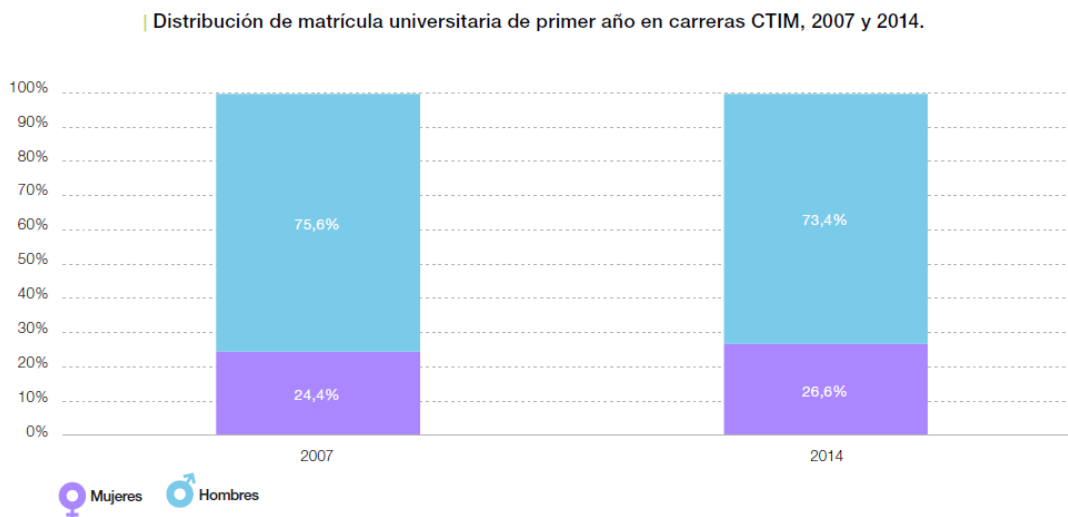


Figura 2: Distribución por género de matrícula de primer año en carreras CTIM, 2007 y 2014.

Fuente: Informe GET. Elaboración a partir de base de datos SIES, 2007 y 2014.

Nota: Para la realización de este gráfico se entiende por carreras CTIM las que pertenecen a las áreas de las Ciencias (Biología, Química, Física, Astronomía, Estadísticas, Geología), la Tecnología (Informática, Electrónica, Telecomunicaciones, Transportes, Medioambiente, Cartografía y Construcción), las Ingenierías (excepto las vinculadas a lo agropecuario, la administración y el comercio) y las Matemáticas.

³ Grupo de universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH)

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

| Puntaje promedio en Pruebas de Selección Universitaria (PSU), por sexo, 2015.

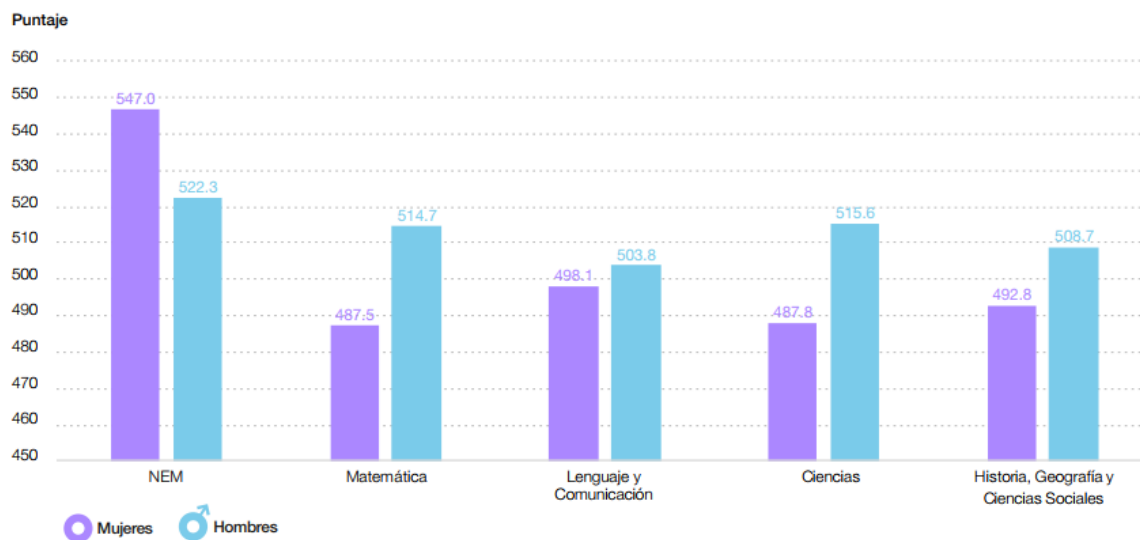


Figura 3: Puntaje promedio por género en el NEM y en las pruebas de selección universitaria, 2015.
Fuente: Informe GET. Elaboración a partir de información entregada por el DEMRE.

Nota: Los datos corresponden a la PSU realizada el año 2014.

| Titulados de pregrado, según tipo de Institución de Educación Superior, por sexo, 1999-2014.

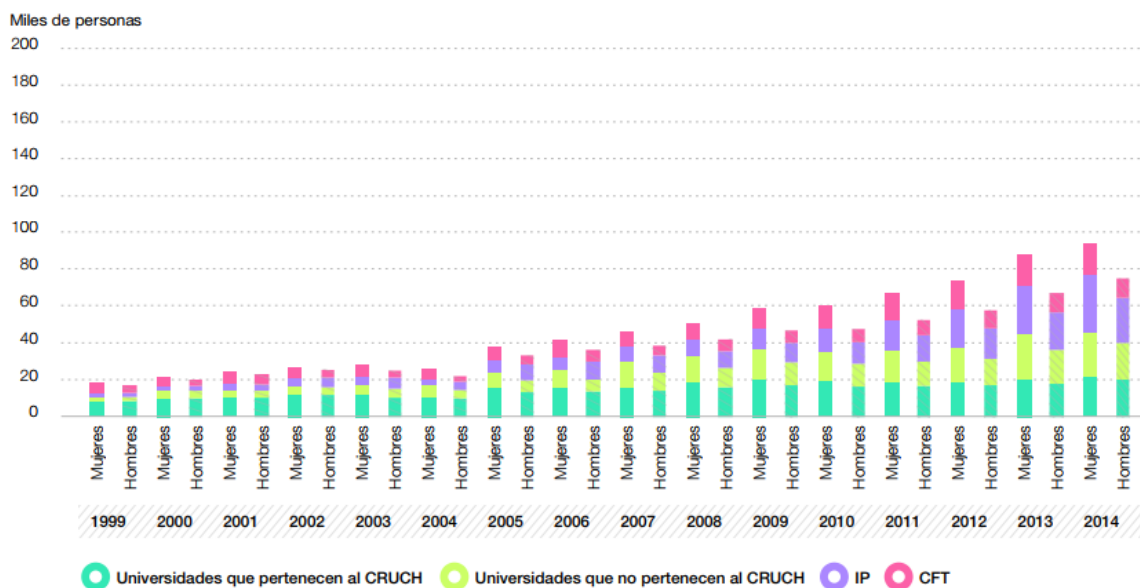


Figura 4: Titulados de pregrado, por género, según tipo de institución de educación superior, 1999-2014.
Fuente: Informe GET. Elaboración en base a compendio histórico de educación superior SIES, 1999-2006; y bases de datos de titulados SIES, 2007-2014.

Si deseamos ir más al detalle de cada carrera universitaria, el año 2016 [6], en base a datos del Consejo Nacional de Educación, se publicó que la carrera universitaria que concentra la mayor participación femenina es Educación Parvularia con un 99% de mujeres, seguido por Educación Diferencial con 95% de mujeres, Psicopedagogía con 92% de mujeres, y Pedagogía Básica con 84% de mujeres.

En el área de la salud la participación femenina también es muy alta, las cifras llegan a un 93% en obstetricia, un 88% en nutrición, un 87% en fonoaudiología, un 83% en Terapia Ocupacional y un 81% en Enfermería. Medicina, siendo la carrera más rentable del área, tiene un 49% de participación femenina, y Odontología que también tiene alta rentabilidad cuenta con un 63% de mujeres.

Finalmente, en las carreras de Ciencias Sociales también predominan las mujeres, en Trabajo Social son el 78% de las matrículas y en Psicología el 68%.

Por otro lado, las carreras que lideran los hombres en cuanto a participación son las ingenierías, encabezadas por Ingeniería Electrónica con un 97% de participación. Entre las carreras que no son ingenierías y poseen una alta participación masculina destacan, con un 84% Producción Musical, con un 76% Licenciatura en Música y Pedagogía en Música con un 70%.

Las carreras que están un poco más divididas son: Derecho, en la que hay un poco más de mujeres que hombres (52% sobre 48%), al igual que Periodismo (55% sobre 45%); en Arquitectura hay un poco más de hombres (51% sobre 49%).

1.3.2 BRECHA DE PARTICIPACIÓN EN EL MUNDO LABORAL

El año 2016 se publicó en un estudio que la tasa de participación femenina es y sigue siendo mucho más baja que la tasa de participación masculina en el mundo laboral, donde se observa que las mujeres tuvieron tasas de participación inferiores al 49,0%, mientras que los hombres tuvieron tasas sobre el 71,0%. El estudio fue un análisis estadístico realizado por el INE el cual consideró a las personas con edad suficiente para comenzar a trabajar (15 años hacia arriba). En la Figura 5 se aprecia que la brecha de género ha ido disminuyendo en los últimos años, sin embargo, esta disminución no ha sido tan notable, ya que el año 2010 la brecha de género tenía una diferencia de 26,8 puntos porcentuales mientras que los años 2014 y 2015 la diferencia era de 23,2 puntos porcentuales entre hombres y mujeres.

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

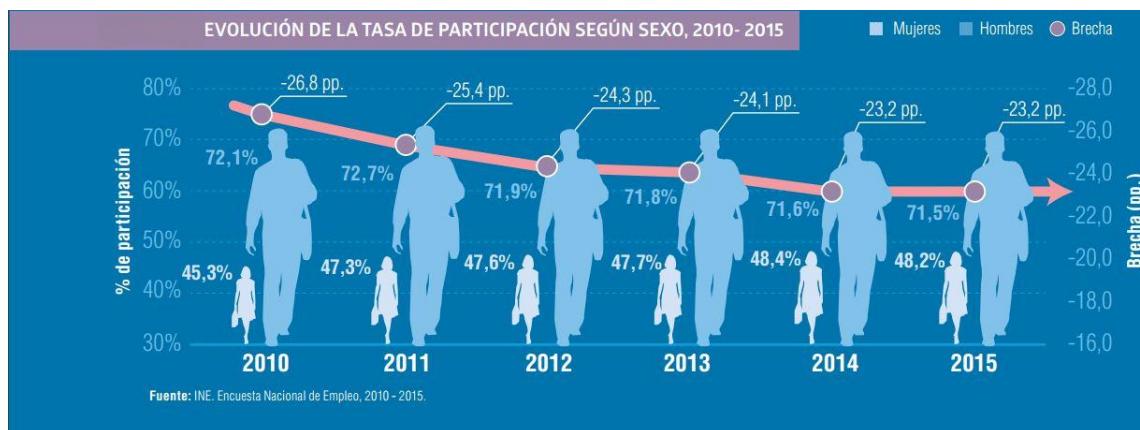


Figura 5: Evolución de la tasa de participación según sexo, 2010-2015.

Fuente: INE, Género y Empleo, Mayo 2016. Elaboración a partir de la Encuesta de Empleo, Chile, 2010-2015.

Siguiendo con el mismo estudio, se dio a conocer que la tasa de desocupación fue mayor para las mujeres. En la Figura 6 se puede ver que entre los años 2010 y 2013 esta tasa presentó un comportamiento decreciente para ambos géneros, pasando en el caso de las mujeres de 9,6% en 2010 a 6,9% en 2013 y 2014, mientras que en los hombres bajó desde 7,2% a 5,3% entre dichos años. A pesar de que la tasa de desocupación para los hombres se vio incrementada el año 2014 llegando a 6,0%, el año 2015 se redujo para ambos géneros donde las mujeres presentaron un 6,8% y los hombres un 5,8%. Lo rescatable del análisis es que la tasa de desocupación para las mujeres en todo periodo fue disminuyendo y esto permitió que la brecha en puntos porcentuales (pp) también disminuyera. El año 2010 existía una diferencia porcentual de 2,5 puntos entre hombres y mujeres, el año 2015 apenas es de 1,1 pp. La menor diferencia fue de 0,9 pp el año 2014.

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

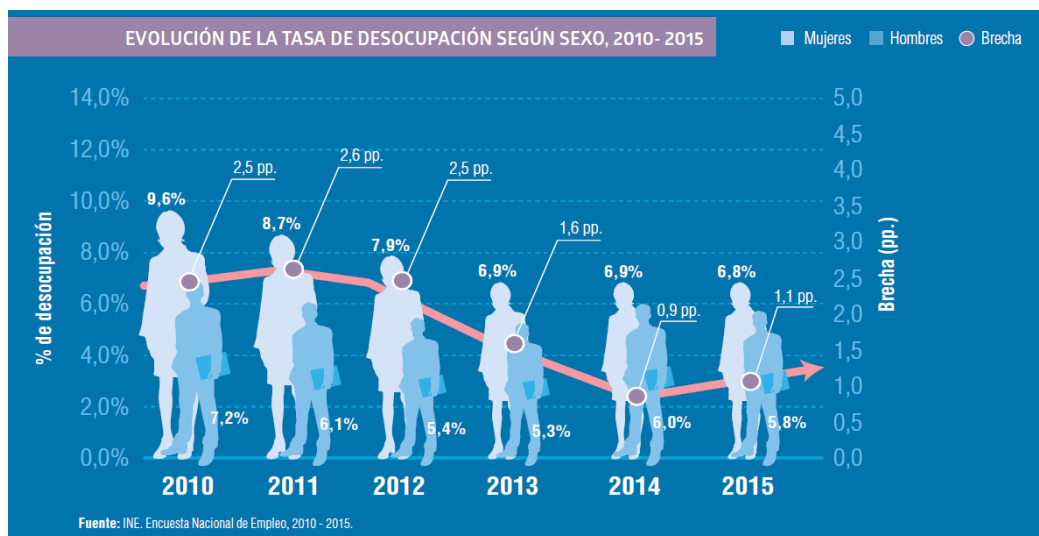


Figura 6: Evolución de la tasa de desocupación según sexo, 2010-2015.

Fuente: INE, Género y Empleo, Mayo 2016. Elaboración a partir de la Encuesta de Empleo, Chile, 2010-2015.

Nota: Para la realización de este estudio, los desocupados corresponden a todas las personas de 15 años o más que no trabajaron al menos una hora durante la semana de referencia de la encuesta, que buscaron una ocupación durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia).

Con respecto a las personas que no trabajan, se conoce que en el año 1990 el 96,8% de las mujeres atribuía su situación de estar fuera del mercado laboral a los quehaceres del hogar (Figura 7), mientras que los hombres, por la misma razón eran solo el 5,6%. Las principales causas de no encontrarse en el mercado laboral para los hombres eran incapacidad para trabajar con un 38,9% y lo seguía el hecho de ser rentista con un 24%. En cambio, en el año 2014 solo el 63,4% de las mujeres declara razones familiares como causa de su inactividad (Figura 8), mientras que el porcentaje de los hombres que declara lo mismo sigue siendo reducido con un 4,8%. Lo que está quedando en evidencia es que las actividades del hogar y cuidado de terceros está condicionando la participación laboral de un grupo importante de mujeres [5].

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

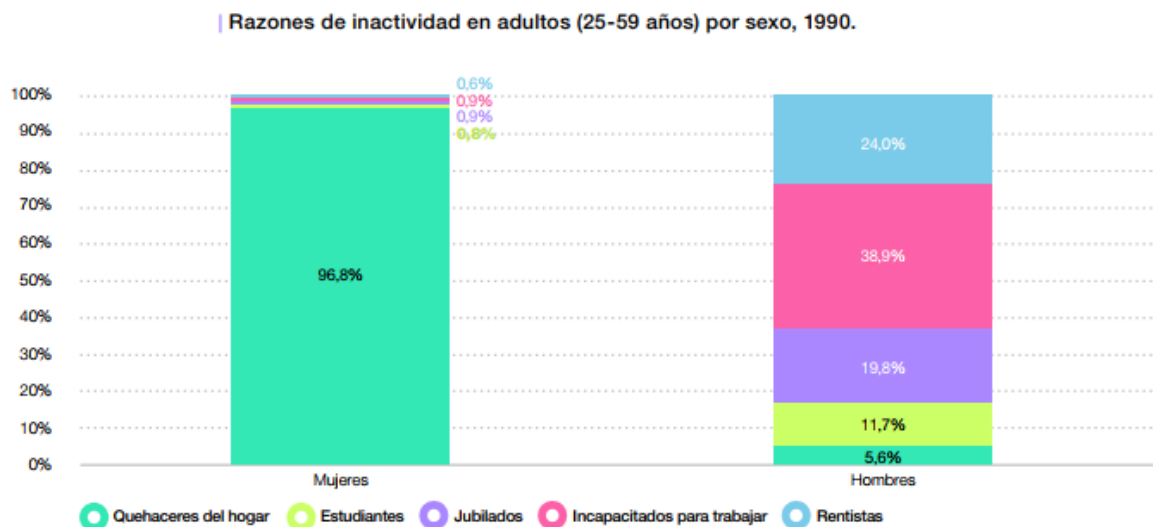


Figura 7: Razones de inactividad en adultos por sexo, 1990.
Fuente: Informe GET. Elaboración en base a encuesta nacional de empleo, 1990.

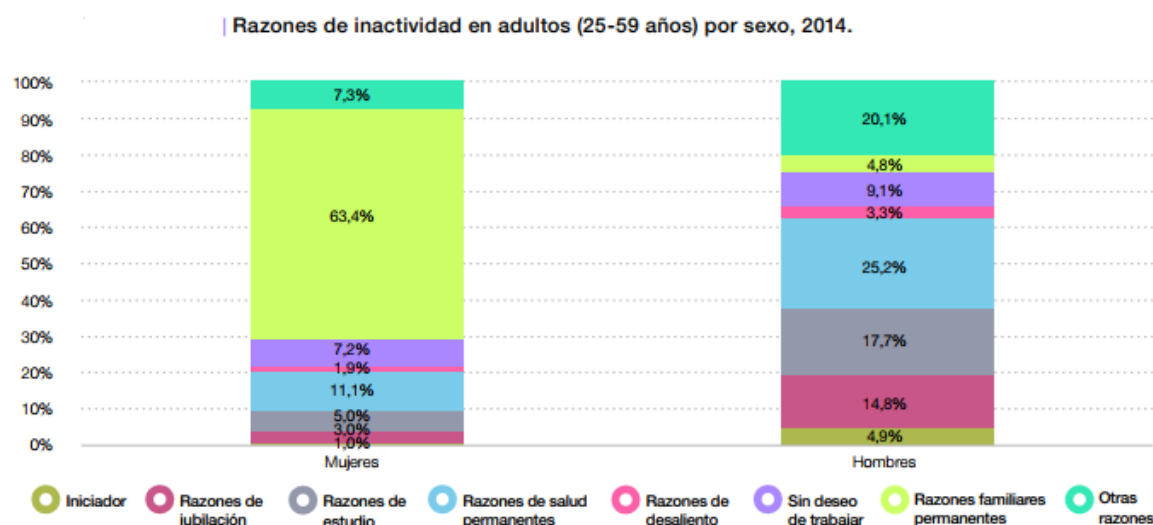


Figura 8: Razones de inactividad en adultos por sexo, 2014.
Fuente: Informe GET. Elaboración en base a la nueva encuesta nacional de empleo, 2014.

Nota: Las diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en todas las categorías (1%).

Al año 2013, si comparamos Chile con el resto de los países de América Latina, la participación femenina laboral es una de las más bajas con un 66,2%, pero no solo es de las más bajas, sino que además, Chile presenta una de las brechas de género más altas, solo superada por Ecuador y Argentina (Figura 9). Si comparamos Chile con el resto de los países de la OCDE, el año 2016 la participación femenina fue 52%, ubicándose como el quinto país con más baja participación femenina (Figura 10).

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

| Tasa de participación laboral de adultos (25-64 años) en América Latina, por sexo, 2013.

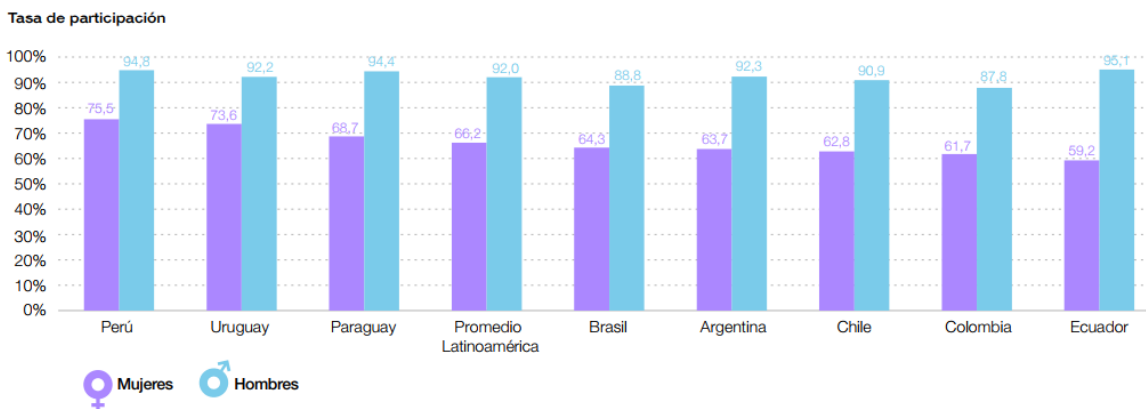


Figura 9: Tasa de participación laboral de adultos en América Latina por sexo, 2013.

Fuente: Informe GET. Elaboración en base a Base de Datos Online de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013.

Nota: Las tasas presentadas son resultados del promedio ponderado entre los rangos de edades 25-54 y 55-64, y su respectivo peso en el total de la fuerza laboral.

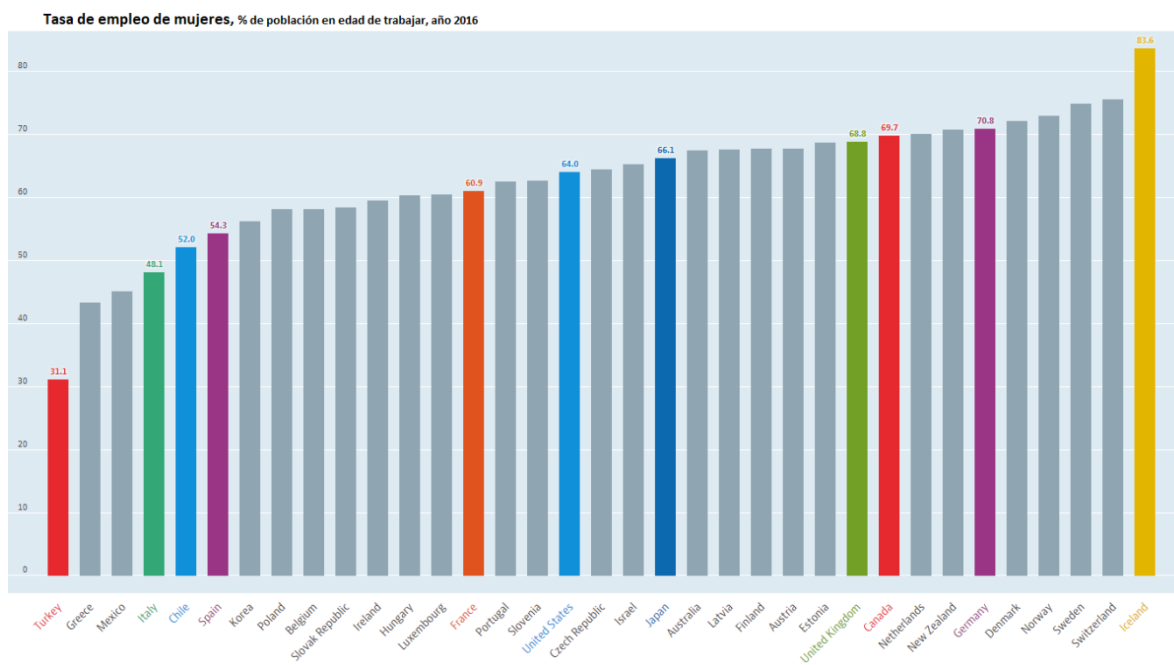


Figura 10: Tasa de empleo de mujeres, % de población en edad de trabajar, año 2016.

Fuente: Trabajo: estadísticas del mercado laboral, OCDE.

Nota: Mujeres de 15 a 64 años de edad.

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Si consideramos las personas que trabajan y analizamos la ocupación de ellas, se puede notar que al año 2014 las mujeres continúan siendo mayoría en los trabajos relacionados al cuidado de terceros y a la enseñanza (Figura 11), manteniendo las preferencias que se vienen dando desde los orígenes de la educación en Chile. “Lo mencionado anteriormente ejemplifica el fenómeno de segregación ocupacional por género, típico del mercado de trabajo, que tiene componentes histórico-culturales basados en normas, creencias y estereotipos perpetuados en el tiempo, que han inhibido una mayor presencia femenina en ciertos ámbitos laborales que permiten mayores ingresos” [5].

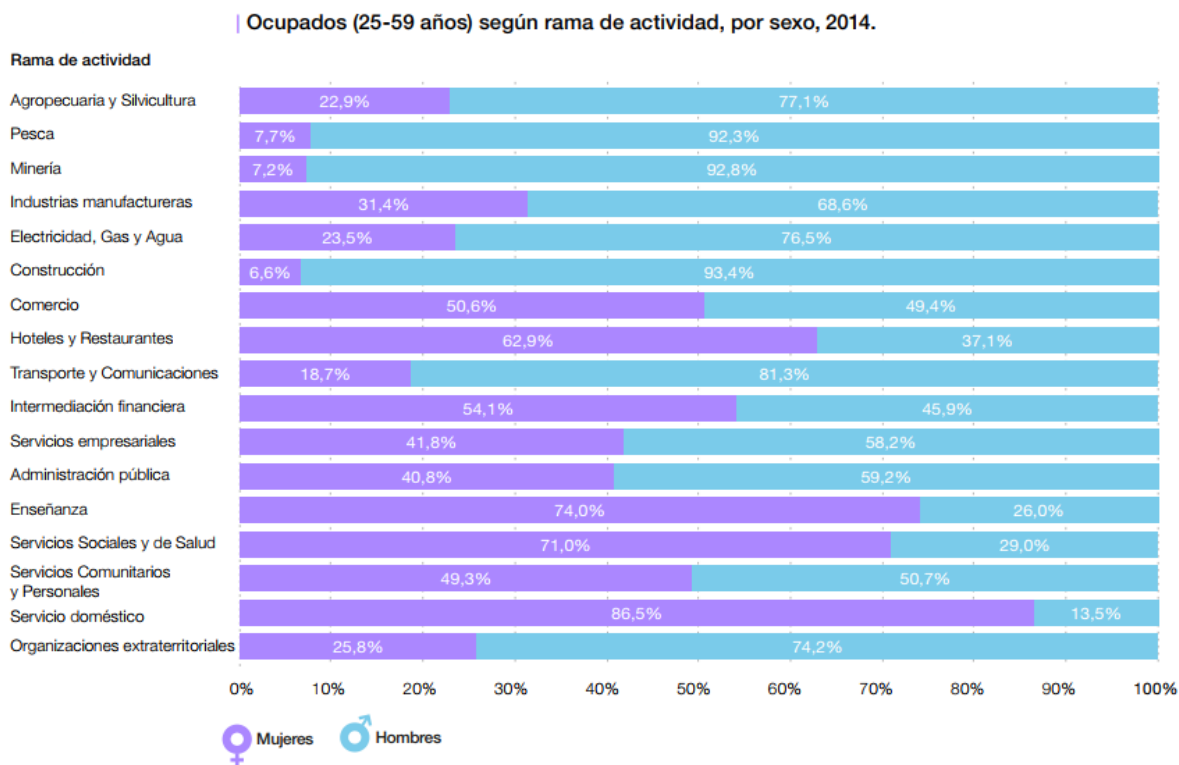


Figura 11: Ocupados adultos según rama de actividad por sexo, 2014.

Fuente: Informe GET. Elaboración en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2014.

Como se conoció anteriormente, las mujeres estudian carreras que están más ligadas al servicio de terceros o de la enseñanza, mientras que los hombres estudian carreras más ligadas al área científica. Esta diferencia es importante al momento de analizar los sueldos del mercado laboral, ya que si comparamos las diez carreras con más hombres versus las diez carreras con más mujeres en Chile, podemos darnos cuenta que los varones reciben casi 1 millón de pesos más que las mujeres mensualmente (Figura 12).

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Sueldo promedio en las carreras con mayor matrícula de hombres y mujeres			
Mujeres		Hombres	
Carrera	Ingreso	Carrera	Ingreso
1 Educación Parvularia	\$579.573	Ingeniería Electrónica y similares	\$1.465.415
2 Educación Diferencial	\$718.714	Ingeniería Eléctrica y similares	\$1.745.447
3 Diseño de Vestuario	\$665.060	Ingeniería en Automatización, Control Industrial y similares	\$1.727.255
4 Obstetricia y Puericultura	\$1.143.312	Ingeniería en Mantenimiento Industrial y similares	-
5 Diseño de Interiores y similares	-	Ingeniería Civil en Automatización	-
6 Psicopedagogía	-	Ingeniería Mecánica y similares	-
7 Nutrición y Dietética	\$939.067	Ingeniería Civil Electrónica y similares	\$1.872.202
8 Fonoaudiología	\$946.571	Ingeniería Civil Eléctrica y similares	\$2.411.031
9 Pedagogía Básica y menciones	\$600.758	Ingeniería en Sonido y similares	\$834.019
10 Terapia Ocupacional	\$918.468	Ingeniería Civil Mecánica	\$2.404.944
Promedio	\$813.940	Promedio	\$1.780.044

Figura 12: Sueldo promedio en las carreras con mayor matrícula de hombres y mujeres.
Fuente: Emol, 2016

Habiendo visibilizado que el problema de la brecha de género está presente tanto en la educación como en el ámbito laboral y que estos dos están relacionados entre sí. Es importante notar que es un tema complejo y con distintos tipos de factores que inciden o tienen sus bases en él. Se discuten aquí dos aspectos clave.

- **Estereotipos**

Sin lugar a duda, hoy en día convivimos en un mundo donde priman los estereotipos. “Las niñas aprenden a ser mujeres conforme a la normativa social que predomina: aquella que estimula conductas encaminadas al cuidado de la estética, a la maternidad, al trabajo doméstico y al cuidado de las personas. Se les enseña a imitar a la madre, que por muy moderna y ejecutiva que sea, no deja de tener la responsabilidad del ámbito doméstico. Aunque actualmente en diversos círculos sociales se las estimula para que estudien y se preparen profesionalmente, eso no las aleja de seguir siendo educadas con los elementos mencionados.” [19] Además de la familia, el sistema escolar tiene un rol indiscutido en la construcción de los roles de género desde la infancia. Los métodos pedagógicos y los planes de estudio tradicionales suelen reforzar los estereotipos y mantener el *statu quo*. “La presencia de estereotipos de género afecta el modo en el cual niñas y niños perciben sus habilidades y competencias, lo que influye en sus rendimientos

académicos. Así, las niñas y los niños presentan actitudes sesgadas hacia las diversas materias y sus aprendizajes difieren” [5].

Los estereotipos asignan roles desiguales para hombres y mujeres, estableciendo un “orden de género”, donde al hombre se le asigna el papel de proveedor y a la mujer el de cuidadora. En la sociedad es natural fomentar habilidades “duras” en los niños (matemáticas, ciencias, etc.) y “blandas” en las niñas (lenguaje y comunicación, cuidado de los compañeros, etc.). Al hacerlo así se modelan actitudes hacia una y otra disciplina. Por ejemplo, Cvencek, Meltzoff y Greenwald [20] demuestran que, desde temprana edad, tanto niñas como niños tienen la impresión que “las Matemáticas son para los niños”, y asimismo, que el nivel de “identificación de los niños con las Matemáticas” es superior al de las niñas. Sin embargo, en otro estudio [21] se evidencia que, aún cuando la diferencia por sexo es nula en el desempeño, las niñas se auto califican con menores competencias en Matemáticas respecto a los niños. Así, se da cuenta de la incidencia de los estereotipos de género en la percepción y actitud de las niñas y niños en torno a las Matemáticas. [5]

- **Acoso**

Por acoso se entiende la conducta discriminatoria que atenta contra la dignidad de las personas y que impide el goce y ejercicio de múltiples derechos. Implica todas aquellas conductas de naturaleza sexual no deseadas por la persona que las recibe y que, por ello, afectan su dignidad al resultar ofensivas, hostiles o amenazadoras. Existen dos tipos de acosos que afectan a las personas:

- **Acoso sexual:** Conducta de contenido sexual que no es bienvenida por la persona a quien está dirigida; que directa o indirectamente esté vinculada con decisiones que afectan sus oportunidades de educación; y que se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima [22].

El acoso sexual es una práctica de discriminación de género y de violencia sexual que se manifiesta, particularmente, en el lugar de trabajo. En el mundo quienes sufren especialmente acoso sexual son las mujeres jóvenes, dependientes económicamente, solteras o divorciadas y migrantes, contribuyendo a reforzar la subordinación de estas últimas [23]. Por lo tanto, su prevención y eliminación constituye una condición clave para asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

El año 2007, en Chile, se evidenció que el 96,8% de las denuncias por acoso sexual concernía a víctimas mujeres, y que en un 80,5% de las denuncias, el acoso sexual se da en un contexto de asimetría de poder: 22,7 puntos porcentuales refieren al empleador y 57,8 a un superior jerárquico [24].

- **Acoso laboral:** “Toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterado por parte del empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro trabajador/a, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o

humillación del afectado o, bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” [25]

De acuerdo a datos de la primera ENETS⁴, 2009 y 2010, las mujeres son quienes tienen más riesgo de padecer acoso laboral. Cuando el 6% de las mujeres ha sentido en su trabajo que sus derechos han sido menos respetados debido a su género, solo el 1% de los hombres lo hace. Asimismo, el 5,3% de las mujeres manifiesta que alguna vez, casi siempre o siempre se le asignan tareas humillantes, proporción que disminuye al 2,7% en el caso de los hombres. Así, el 32,2% de las mujeres manifestó haber hecho algún tipo de denuncia, solo lo hizo el 22,4% de los hombres [5].

1.4 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE DISMINUIR LA BRECHA DE GÉNERO?

Por toda la evidencia anteriormente planteada de la brecha de género, considerando que es un problema que se arrastra de generación en generación y que seguirá ocurriendo si es que no se toman medidas en el asunto, es que se hace necesario disminuir y terminar con la brecha de género. Además, se deben considerar dos factores realmente importantes:

- Es justo que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de desarrollarse profesionalmente. “La educación es uno de los principales factores para impulsar el desarrollo tanto de los individuos como de las comunidades. Bien concebida apunta a desarrollar las capacidades de las personas para que éstas puedan ejercer sus derechos y libertades, impulsar sus proyectos de vida, afianzar y recrear su cultura, participar de los sistemas de aportes y retribuciones (sobre todo mediante el trabajo), y acceder así al bienestar y a la protección social” [26].
- El beneficio es para todos. “La mayor participación de las mujeres en los directorios es un buen negocio, las empresas y organizaciones que han incorporado mujeres en puestos de alta dirección se benefician con su talento y capacidades, muestran una tendencia a lograr un mejor desempeño financiero y organizacional y, además, son más innovadoras y obtienen mejores resultados en excelencia organizacional y calidad.” [5]

Además, expertos señalan que la igualdad salarial entre hombres y mujeres tiene grandes beneficios para las organizaciones y los trabajadores en general, ya que son condiciones que promueven la participación laboral de las mujeres y además aportan beneficios a las empresas. Al aumentar la impresión de equidad y justicia entre las y los empleados, se contribuye a mejorar el clima laboral y las relaciones laborales, se incrementa la productividad y también se ve favorecida la imagen de la empresa. [27]

⁴ Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida

CAPÍTULO 2: TRABAJO RELACIONADO: CONTEXTO ACTUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CHILENA

Esta sección se dividirá en dos. Primero que todo se mostrará el trabajo que han realizado universidades en Chile en cuanto a materias de equidad de género y posteriormente se hablará sobre la Norma Chilena NCh3262, iniciativa del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género para reducir la brecha de género.

2.1 CÓMO LAS UNIVERSIDADES HAN ABORDADO LA BRECHA DE GÉNERO

Considerando que ya han pasado 140 años desde que se firmó el Decreto de Amunátegui y aún podemos ver evidencia de una gran brecha de género en educación en el área de CTIM, la principal motivación de esta memoria es disminuir la brecha de género en una institución universitaria. Es necesario saber y entender qué han hecho las universidades chilenas para disminuir esta brecha.

En el marco de las Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), algunas destacan en sus esfuerzos por reducir la brecha de género, otras se han mantenido en los esfuerzos por evidenciarla.

En este estudio se categorizaron tres niveles distintos de iniciativas en equidad de género:

- A. Universidades con programas institucionales de equidad de género en ejecución.
- B. Universidades con proyectos de programas de equidad de género en elaboración.
- C. Universidades con iniciativas de equidad de género aisladas.

De las 27 Universidades del CRUCH, cuatro universidades destacan en materias de equidad de género, las cuales categorizamos dentro de las universidades con programas de equidad de género en ejecución:

- Universidad de Chile: Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género.
- Pontificia Universidad Católica de Chile: Programa Mujeres Ingeniería UC.
- Universidad de Playa Ancha: Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030.
- Universidad de Aysén: Del 100% de las matrículas de primer año, un 30% está destinado a admisión especial donde se considera la equidad de género.

Del resto de universidades, 12 fueron categorizadas dentro de las universidades con proyectos de programas de equidad de género en elaboración y 11 como universidades con iniciativas de equidad de género aisladas.

Cabe destacar, que son solo 7 universidades que a la fecha tienen o están trabajando en un protocolo/reglamento contra el acoso sexual. Las universidades son: U. Austral, U. de Chile, PUC, USACH, UTAL, U. Metropolitana de Ciencias de la Educación y la UTFSM.

A continuación, se presenta el detalle de la investigación, mencionando los avances que ha tenido cada Universidad en cuanto a materias de equidad de género (EdeG), organizadas por nivel.

2.2 UNIVERSIDADES CON PROGRAMAS DE EDEG EN EJECUCIÓN

2.2.1 UNIVERSIDAD DE CHILE

El año 2013, el rector Víctor Pérez Vera creó la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género en respuesta a la preocupación por la creación de espacios que potencien la igualdad de condiciones en el desempeño académico de alumnas y académicas en las universidades, tema que en los últimos diez años ha cobrado una importancia fundamental en los gobiernos universitarios. Esta oficina tiene como objetivo impulsar medidas y políticas universitarias destinadas a avanzar en mayor equidad de género. Para ello, se realizó un diagnóstico que contempló el análisis de información secundaria de fuentes institucionales, la realización de grupos focales y entrevistas a representantes de los distintos estamentos, autoridades e informantes calificados. Este trabajo tomó como antecedente el informe elaborado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, creada en agosto de 2012; dicha comisión actualmente asesora a la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género [28].

El año 2014, la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas en su preocupación por potenciar la incorporación de la mujer al área de la ingeniería y ciencias afines implementó el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG), una iniciativa para aumentar la participación femenina en la comunidad estudiantil de Beauchef y así eliminar los sesgos culturales que han limitado históricamente sus opciones de elección y desarrollo. El PEG ofrece 40 cupos especiales para mujeres que queden en lista de espera para el ingreso al Plan Común de la Escuela de Ingeniería y Ciencias [29].

El año 2017, el consejo universitario aprobó el *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria* [30], instrumento que contiene los procedimientos para asegurar una adecuada respuesta ante denuncias de este tipo en la institución. La propuesta fue elaborada conjuntamente por la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM), la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC), la Dirección Jurídica y la Federación de Estudiantes de la U. de Chile (FECh).

2.2.2 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

Con el fin de incrementar el porcentaje de estudiantes mujeres en Ingeniería y llegar a los índices de universidades extranjeras de alto prestigio como el MIT, en la que más del 44% de sus alumnos son mujeres, nace el año 2013 el programa Mujeres Ingeniería UC. Éste surge en el marco del Plan de Desarrollo Estratégico 2011-2015 del decano Juan Carlos de la Llera, que tiene por objetivo atraer mayor talento femenino a la escuela, potenciar *role models* de ingenieras destacadas y facilitar una experiencia de calidad en la Escuela de Ingeniería para sus alumnas. A través de difusión en colegios, el trabajo en conjunto con

embajadores, la realización de actividades de interés para las futuras alumnas y el contacto con ingenieras UC.

El programa ha tenido frutos, en el proceso de admisión 2017, por primera vez en la historia de la Escuela de Ingeniería un 31% de los nuevos estudiantes fueron mujeres, una cifra que no sólo contrasta con las cifras cercanas al 20% de años atrás, sino que reafirma el creciente avance en la diversidad del alumnado [31].

En el año 2016, ante las situaciones de violencia sexual que se producen y denuncian en contextos universitarios en Chile, incluida la UC, el rector Ignacio Sánchez formó una comisión con el propósito de analizar los actuales sistemas, procedimientos y protocolos asociados al manejo de situaciones de violencia sexual en la universidad. Se trabajó en una propuesta durante cinco meses elaborando una *“propuesta de política de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios”* que fue aprobada el viernes 7 de octubre de ese año por el Honorable Consejo Superior (HCS).

En enero del 2017 se publica el documento *“Conjunto de Protocolos de acción ante situaciones de violencia sexual”*, en el cual se establecen las medidas necesarias a realizar para cada una de las tipologías de violencia sexual que pueden ocurrir en relación a la comunidad universitaria [32].

2.2.3 UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA

En el año 1997, el rector Norman Cortés Larrieu firmó un convenio con el Servicio Nacional de la Mujer, con el propósito de desarrollar actividades conjuntas de extensión e investigación, tendientes a incorporar el tema de género en el trabajo y reflexión académica. También en 1997 se constituye la *“Comisión Interdisciplinaria de Estudios de Género”*, la cual es dependiente de la rectoría de la Universidad y tiene por objetivo encargarse de planificar y ejecutar actividades en el ámbito la igualdad de género [33].

En los años siguientes, la Universidad realizó diversos seminarios y actividades relacionadas a la equidad de género, siempre trabajando en conjunto con el SERNAM. Las actividades que más destacan de los últimos años son:

- En el año 2014, el SERNAM y la PDI realizaron un trabajo de prevención en la Universidad. El objetivo fue formar a estudiantes de pedagogía a quienes se les capacitó en aspectos de equidad de género y también se les entregó información sobre la coordinación de la red de prevención, que es donde se operativiza el trabajo de las policías, los programas de SERNAM, y la Fiscalía [34].
- En el año 2015 se presentó el sitio web de la *“Comisión de las Buenas Prácticas Laborales de la Universidad de Playa Ancha”*, el cual tiene por objetivo facilitar los canales de comunicación con todos los funcionarios de la institución, medida que responde a la voluntad de rectoría y de las políticas de Estado, concretamente, a un Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales y Desarrollo de las Personas [35].

- En el año 2017, la Universidad participó en la elaboración del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030, el objetivo de la reunión fue escuchar las necesidades de la gente y sus sugerencias para la construcción de este plan, plan que busca ir resolviendo aquellas desigualdades que aún persisten entre hombres y mujeres [36].

2.2.4 UNIVERSIDAD DE AYSÉN

Esta Universidad, creada en el año 2015, comenzó a funcionar en 2017. A pesar de su corta historia, de una u otra forma ha estado presente entre las universidades que se hace cargo de la brecha de género. Por ejemplo, para atraer a futuros estudiantes, la Universidad cuenta con una estrategia de cupos focalizados, donde el 70% de los estudiantes podrá ingresar a través del método regular con puntaje PSU, y el 30% restante podrá ingresar a través de admisión especial: discapacidad, pueblos originarios, jóvenes de colegios aislados, conscriptos, equidad de género, situaciones críticas y talentos especiales [37].

En septiembre del 2016, la Universidad en conjunto con la Dirección del Trabajo se encontraban implementando el programa de formación denominado “Escuela Sindical 2016”. El objetivo del programa es transferir conocimientos y contribuir al proceso de formación de los dirigentes sindicales a través de catorce sesiones formativas que estarían a cargo de la Dirección del Trabajo, el SernamEG de Aysén, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Universidad de Aysén. La última sesión del programa se denominó “Derechos Fundamentales, Identidad de Género y Discriminación [38].

En el año 2017, la Universidad y el SernamEG realizaron una “escuela de emprendimiento” con el objetivo de promover los emprendimientos con potencial de crecimiento y que mujeres de la región adquieran los conocimientos, desarrollen competencias y habilidades necesarias que les permitan problematizar las restricciones de género y potenciar sus capacidades para crecer y dar sustentabilidad a sus iniciativas [39].

2.3 UNIVERSIDADES CON PROYECTOS DE PROGRAMAS DE EDEG EN ELABORACIÓN

En esta sección se mostrarán 12 universidades que cuentan con programas de equidad de género en elaboración o que han mostrado algún avance en materias de equidad de género.

2.3.1 UNIVERSIDAD AUSTRAL

En el año 2008 se realizó una jornada informativa y de difusión para presentar a los estudiantes, académicas y académicos el Programa Buenas Prácticas Laborales (BPL) con Equidad de Género [40]. Según se declara en el portal de noticias de la Universidad Austral: “El objetivo del encuentro fue reflexionar acerca de la formación de mujeres en carreras que tradicionalmente no se caracterizan por la participación femenina, como una forma de disminuir las brechas salariales, ya que las carreras con mayores ingresos no se caracterizan por una alta participación del género femenino, como las ingenierías.”

Además, se evidencia que las BPL significan adelantarse a futuros cambios en la legislación laboral, ya que quienes lo hacen tienen mayor facilidad para aplicar la nueva normativa.

En el año 2015 se aprobó la *Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria* [41], de acuerdo con lo acordado por el Consejo Académico.

En el año 2016 se promulgó el *Reglamento procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre Estudiantes de la Universidad Austral de Chile* [42]. En el mismo año, el Comité Paritario de Género y Diversidad de la Universidad realizó el primer diagnóstico de género y diversidad. [43]

2.3.2 UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Desde el año 2015 se han establecido distintos espacios para debatir y conversar sobre la equidad de género. Estos espacios han sido coloquios, charlas, entre otros. Además, el rector de la Universidad, en cada conmemoración del Día de la Mujer aprovecha de reafirmar el “compromiso con la equidad de género”, donde se muestran cifras de equivalencia salarial (entre hombres y mujeres), cifras sobre la cantidad de mujeres en la Universidad y en la Ciencia [44].

En junio de 2015 se realizó la Jornada de Lanzamiento de las Directrices para la construcción de una política de Equidad de Género, la cual se desarrolló mediante un conversatorio para recibir propuestas y definir las prioridades de la temática en el escenario particular de la Universidad de Santiago de Chile.

En marzo del 2017 se aprobó el “*Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias de la Universidad de Santiago de Chile* [45]”, el cual se creó para promover el derecho de todas las personas, sin discriminación arbitraria al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar y estudiar en un medio de respeto y dignidad asegurando su desarrollo integral [46].

2.3.3 UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

La Universidad de Concepción tiene un programa interdisciplinario por la inclusión llamado INCLUDEC, triestamental, dependiente de la Vicerrectoría. El objetivo principal es promover la inclusión de estudiantes en todos los ámbitos de la vida estudiantil, buscando otorgarles igualdad de oportunidades y condiciones, particularmente a los estudiantes con discapacidad [47].

El año 2017, el Consejo Académico aprobó la creación de la futura Dirección de Equidad de Género y Diversidad, que dependerá de la Rectoría. La nueva Dirección tiene sus inicios luego de las movilizaciones estudiantiles de 2016 [48].

2.3.4 UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

El año 2016, la Universidad se unió a la campaña “*He for She*” (Nosotros por Ellas) de ONU Mujeres. El objetivo de la campaña es reafirmar el compromiso con el trato igualitario entre hombres y mujeres [49]. El mismo año la Universidad se convirtió en la primera institución de educación superior regional en constituir la “Unidad de Igualdad y Diversidad”, cuyo objetivo es generar un diagnóstico de la situación actual al interior del plantel, para luego desarrollar una política de prevención que permita revertir y enfrentar la inequidad de género en todas sus manifestaciones [50].

La Universidad cuenta con una vocalía de género y sexualidad [51], la cual se creó con el fin de informar a la comunidad Universitaria, también para luchar desde las bases y servir como una herramienta para articular las demandas de género y diversidad en la universidad y en las calles, con el fin de terminar con la inequidad de género [52].

2.3.5 UNIVERSIDAD DE LA SERENA

El año 2016, la Universidad de La Serena y el SernamEG constituyen “Mesa de Inclusión y Género”, la iniciativa busca promover una cultura que entregue garantías de equidad de género y ponga término a las desigualdades y discriminaciones que afecten a las mujeres en todos los ámbitos [53].

2.3.6 UNIVERSIDAD DE TALCA

En julio del 2016, la Universidad en una alianza con la Unidad de Género del Ministerio de Educación (MINEDUC) difundió la iniciativa “Eduquemos con Igualdad”, campaña audiovisual que busca visibilizar y reducir las brechas académicas que existen entre niños y niñas [54].

En diciembre del 2016, el rector Álvaro Rojas firmó un acuerdo con la ministra del Ministerio la Mujer y la Equidad de Género, Claudia Pascual, donde se señala la realización de una mesa de trabajo entre ambas instituciones para colaborar en la creación de un protocolo de actuación en caso de situaciones de acoso a las que se vean expuestas estudiantes de la Universidad de Talca [55].

2.3.7 UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

La Universidad ha realizado diversas actividades donde al menos han hecho algún tipo de mención con respecto a la equidad de género. Por ejemplo, realizaron “la primera jornada de inclusión en educación superior” [56], seminarios y cursos cortos [57] y las siguientes dos actividades que pudieron haber trascendido en el público.

El 2014 se realizó el “Laboral”, organizado en forma conjunta por la Secretaria Regional Ministerial de Minería, la Secretaria Regional de la Mujer y la Escuela Universitaria de Ingeniería Mecánica. El evento tuvo como objetivo poner en la palestra la divulgación de la norma chilena NCh3262, que se refiere a la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal con énfasis en la corresponsabilidad, y también hablar sobre la inclusión de la mujer en la minería [58].

En marzo del año 2017 se selló una alianza de colaboración entre la Universidad y el SernamEG. En el mismo acto, se destacó que la Universidad de Tarapacá se transformó en la Universidad pionera en todo el norte de Chile al impartir la cátedra electiva de género para alumnos y alumnas de la carrera de Derecho, lo que ratificaría el compromiso de colaborar para conseguir una relación de igualdad para la mujer [59].

2.3.8 UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

En el año 1997 fue suscrito un convenio específico de cooperación académica, de duración indefinida, entre la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación y el Servicio Nacional de la Mujer. El objetivo del convenio fue llevar a cabo actividades de colaboración académica, mediante programas, proyectos y actividades de interés común, para lo cual se comprometieron recursos económicos específicos. Además, ambas instituciones acordaron coordinar, promover y desarrollar actividades académicas destinadas a favorecer la incorporación del Principio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en los ámbitos de la docencia, investigación, extensión y capacitación [33].

El año 2017, los estudiantes y académicos de la Universidad remitieron una propuesta de protocolo contra el acoso sexual. Dicho protocolo cuenta con una propuesta para formar una Comisión Antidiscriminación de corte triestamental que reciba las denuncias correspondientes ante casos de acoso [60].

2.3.9 UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO

Producto de un trabajo con distintas asociaciones, el año 2009, la Universidad obtuvo el Sello Iguala, lo que funcionó como incentivo y abrió pleno camino a futuros trabajos con el SernamEG [61].

En el año 2012 se creó el grupo de Investigación Género, Ciudadanía y Equidad (GECIEQ), el cual tiene por objetivo producir un espacio interdisciplinario de investigación, formación, reflexión y difusión sobre género y ciudadanía, con énfasis en la equidad, que se constituya en un referente regional y nacional [62].

En octubre del 2016, la Universidad firmó un convenio, con duración de 4 años, con el SernamEG sobre equidad e igualdad de género. El objetivo del trabajo conjunto es promover intercambios en materia de mutuo interés, especialmente en el ámbito de la difusión, promoción, sensibilización, investigación, y cooperación cultural y académica en materia de derechos humanos de las mujeres [63].

En diciembre del 2016 se llevó a cabo el primer seminario de Buenas Prácticas Laborales. El objetivo fue promover e instalar las prácticas con equidad de género en las organizaciones, para así propiciar la reducción de brechas, mejorar la incorporación femenina y el desarrollo de carrera en las mujeres [61].

En agosto del 2017, dos académicas del Departamento de Ciencias de la Educación realizaron un seminario llamado “Identidad de Género y Formación Inicial Docente” con el

objetivo de potenciar el conocimiento de la equidad de género en el ambiente docente [64].

2.3.10 UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

En el año 1996, la Universidad firmó un convenio con el SERNAM para promover la igualdad de oportunidades y la naciente agenda de género a nivel regional [33]. Desde entonces, la Universidad ha actuado como organismo asesor en este ámbito de las políticas sociales, especialmente en lo que se refiere a capacitación e información. Es así como en los últimos años se han desarrollado, entre otras cosas, Escuelas de Formación Ciudadana y Liderazgo para Mujeres [65].

Entre las actividades que más destacan en los últimos años (2014-2017) se tienen:

- Conmemoraciones del Día de la Mujer donde se destaca la labor de la Universidad y se tocan diversos temas de género [66].
- Foros dirigidos a estudiantes de liceos públicos con el objetivo de “desmasculinizar” la educación superior para así acerca a los estudiantes cada vez más a la equidad de género [67].
- Escuela de Formación Sindical, donde tratan diversos temas, entre esos: equidad de género, identidad del movimiento obrero, evolución del sistema productivo, regulación laboral, derechos fundamentales, democracia sindical, modelo de relaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, diálogo social, implementación de la ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, negociación colectiva, habilidades directivas, derecho a la información de acuerdo a la Ley 20.940, diversidad sexual en el trabajo, trabajo infantil, participación ciudadana, sistema de seguridad social, trabajo migrante, planificación estratégica y formulación de proyectos [68].

2.3.11 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

La Universidad posee cursos electivos que abordan temas referentes a las diferencias de todo tipo ya sean económicas, religiosas, de género, étnicas y de capacidades [69].

En el año 2011, la Universidad y la UNICEF⁵ suscribieron un convenio de colaboración para el desarrollo de diversas iniciativas conjuntas, entre ellas, la elaboración de una propuesta destinada a incorporar en la formación de pregrado de las carreras de la Universidad, contenidos, metodologías e instrumentos para apoyar la enseñanza sobre derechos de la infancia e interculturalidad. En varias de estas actividades tocaron temas de diversidad de género [70].

En el año 2015 se realizó el seminario “Avances de la institucionalidad chilena en temas de género”. El objetivo de esta actividad fue conocer cómo se ha avanzado en el tema de equidad de género en el país, desde el punto de vista de la institucionalidad [71].

⁵ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations International Children's Emergency Fund)

En octubre del 2016, en el marco del proyecto “*G-NET – Equality training network: EU contributions to gender mainstreaming and citizenship*”, se realizó el curso denominado “Promoviendo la igualdad y la perspectiva de género en la docencia y la investigación en las instituciones de educación superior. Contribuciones al proceso de integración europea” [72].

En mayo del 2017 se realizó un conversatorio denominado “Mujeres en Instituciones de Educación Superior, Brechas y Desafíos”, donde se tocaron temas que van desde la ya conocida brecha salarial hasta las diferencias de oportunidades para el desarrollo profesional entre hombres y mujeres [73].

En junio del 2017 se realizó el seminario “Equidad de género en la educación”, el cual tenía por objetivo difundir experiencias de investigación en materia de género en el sistema escolar chileno [74].

2.3.12 UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

Actualmente la Universidad se encuentra trabajando en el Protocolo para prevenir y sancionar el acoso, discriminación y la violencia de género [75]. Anteriormente ya fue presentada la primera fase del protocolo, la cual se centró en las experiencias de otras entidades de Educación Superior respecto a la temática y en la investigación de normativas nacionales y extranjeras ante este tipo de conductas [76].

La Universidad cuenta con 3 iniciativas conformadas por estudiantes y docentes que apoyan y ponen sobre la mesa el tema de equidad de género, estas iniciativas son:

- AMIN (Asociación de Mujeres en la Ingeniería): Iniciativa que en su misión destaca “Estimular y promover a las mujeres a alcanzar todo su potencial como partícipes y/o líderes en carreras de ciencia, ingeniería civil y tecnología, expandiendo la idea de estas áreas del conocimiento como una fuerza de transformación positiva que mejora la calidad de vida y demostrar el valor que genera la diversidad” [77].
- Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería: El observatorio es un núcleo de reflexión y acción, interdisciplinario, sobre las complejas relaciones de género existentes en nuestra sociedad actual, desde la perspectiva de la participación en las ciencias y en las ingenierías [78].
- Vocalía de Género y Sexualidad (VogesexUTFSM): La Vocalía de Género y Sexualidad es un espacio autónomo que busca construir una cultura UTFSM libre de sexismos/machismos [79].

Desde el año 2016, la Universidad cuenta con el programa “Hermana Mayor”, iniciativa de AMIN, que enmarcada en el Proyecto CORFO de Ingeniería 2030, busca a través de la creación de vínculos entre alumnas recién ingresadas y estudiantes de cursos superiores, generar un acompañamiento y disminuir la deserción de las estudiantes [80].

En junio del 2016 se realizó el Seminario “Mujeres en Ingeniería, Desafíos del Futuro”, donde expusieron la Ministra de la Mujer y Equidad de Género, Claudia Pascal, la

ingeniera española Laura Eguren (Telefónica) y las exalumnas del Plantel, Paulina Olavarría (Codelco) y Yessica Cartajena (IMB). La finalidad del seminario fue visibilizar cómo es la experiencia de una mujer en el mundo profesional visto desde la perspectiva de chilenas y extranjeras trabajando en Chile. Claudia Pascal expuso sobre la “Visión Gobierno-País ante el desafío de incentivar el ingreso de mujeres a las carreras de ingeniería” [81].

En julio del 2016, académicas de la Universidad participaron en foro internacional por la equidad de género. La finalidad del foro fue mostrar distintas áreas temáticas como las iniciativas de inclusión corporativa y en la universidad; la búsqueda de un cambio académico en la cultura de género; y el rol de los programas de diversidad en ingeniería, entre otras [82].

En el año 2017, la Universidad participó del evento que fomenta la formación de mujeres en áreas STEM llamado “Ingeniosas 2017”. En el evento organizado por Comunidad Mujer y la Fundación Girls in Tech Chile, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría de Economía y el Proyecto Ingeniería 2030, la Universidad realizó diversos talleres y charlas motivacionales para acercar a las futuras estudiantes a las carreras STEM [83].

2.4 UNIVERSIDADES CON INICIATIVAS DE EDEG AISLADAS

En esta sección se mostrarán 11 universidades, algunas cuentan con programas de equidad de género básicos en comparación a la sección anterior, mientras que otras han tenido leve acercamiento al tema.

2.4.1 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

Durante los últimos años, la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), ha realizado diversos acontecimientos para concientizar al estudiantado y a los distintos estamentos de la importancia de romper la brecha de género, entre ellos destacan foros, talleres y juntas informativas.

En Abril del 2016, con el afán de dar más protagonismo en el mercado y potenciar a las mujeres emprendedoras, la Fundación Girls in Tech, junto a la Facultad de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, el Proyecto Ingeniería 2030 y la Incubadora de Negocios Chrysalis, realizaron un *meetup* con el objetivo de convocar a las mujeres innovadoras que buscan generar su primer emprendimiento de alto impacto tecnológico en la región [84]. Esto producto de la alianza creada en el año 2015 entre la facultad de Ingeniería PUCV y Girls in Tech [85].

En mayo del 2017 se realizó el 3er Foro de “Género y Justicia” en el marco de la asignatura de formación fundamental denominada “Multiculturalismo y Género” [86].

En Julio del 2017 se llevó a cabo el 1er Taller de “Acoso Sexual y Violencia en la Universidad”, a cargo de la recientemente conformada Comisión de Género del Instituto de Literatura y Ciencias del Lenguaje (ILCL). El taller tuvo por objetivo ser una instancia que permita desarrollar una cultura de prevención de la violencia sexista y que permita

tener una base de conocimientos compartidos, fundamental para la elaboración de un protocolo institucional, dando una revisión a los antecedentes históricos de casos de acoso sexual en distintas universidades en Chile y el extranjero [87].

2.4.2 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE

Durante los años 2013 y 2014, por motivación estudiantil, la Universidad contó con la Secretaría de Géneros y Sexualidades (SeGeSex), la cual tuvo por objetivo generar un espacio de discusión, organización y lucha por los derechos de las mujeres y la diversidad sexual, feminismo, género y disidencia sexual en Antofagasta. En los años 2015 y 2016 tuvo un receso, volviendo a la actividad el presente año [88].

La actual Federación de Estudiantes tiene como uno de sus objetivos que el Departamento de Género y Sexualidad pueda perpetuarse en el tiempo, que no dependa de una federación u otra, y que cuente con un protocolo de acción en casos de abuso o discriminación de género que puedan ocurrir en la Universidad [89].

2.4.3 UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA

El año 2014 se crea el primer observatorio de género, el cual tiene por objetivo fomentar, fortalecer y asegurar el desarrollo de la igualdad de género en la comunidad universitaria [90]. Es necesario mencionar que no se encontró información reciente sobre la continuidad del observatorio.

En abril del presente año se conforma la Secretaría de Género y Sexualidades (SeGeSex), la cual está compuesta por estudiantes de distintas carreras que ven la necesidad de dar una respuesta a las problemáticas de género que envuelven a las y los distintos estudiantes de la Universidad [91]. El principal objetivo es abrir espacios de discusión y acción en cuanto a temática de género y sexualidad [92].

2.4.4 UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

El año 2005 nace el “Observatorio Regional de Equidad en Salud según Género y Pueblo Mapuche”. El observatorio que tiene por objetivos [93]:

- Generar conocimientos y saberes validados acerca de salud, género y pueblo mapuche, a través de la investigación cuantitativa y cualitativa.
- Realizar seguimiento, evaluación y control de las políticas públicas, evidenciando las inequidades en salud desde la perspectiva de género e interculturalidad.

En junio del presente año se realizó el coloquio “Los Estudios de Género y su aporte a las Ciencias Sociales y Humanidades”, con el fin de informar y visibilizar distintos estudios de género para así lograr mayor equidad para las mujeres [94].

2.4.5 UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

La Universidad cuenta con la “Unidad de Responsabilidad Social Universitaria”, la cual está bajo el alero de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio, y tiene por función resguardar una gestión institucional socialmente responsable a través de la generación de

acciones concretas que releven aspectos como: derechos humanos, equidad de género, no discriminación y equiparación de oportunidades, entre otros [95].

El año 2016 se realizaron seminarios en la Universidad donde se planteaba “capacitar a los estudiantes en perspectiva de género” [96] y posteriormente “avanzar hacia la equidad de género” [97].

2.4.6 UNIVERSIDAD ARTURO PRAT

Los primeros acercamientos que se detectan en esta Universidad con la equidad de género fueron en el año 2009 con el taller “género y ciencia: los desafíos para la construcción del conocimiento científico”. El objetivo de este evento fue analizar las distintas dimensiones que tiene el género en el ámbito de la ciencia, la tecnología e innovación [98].

El año 2016, el rector de la Universidad Gustavo Antonio Soto Bringas y la Directora Regional del SernamEG de Arica y Parinacota Jacqueline Castillo Roblero, firmaron un convenio de colaboración y transferencia de fondos, para la ejecución del proyecto “Escuela Regional de Emprendimiento, Programa Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento”. Este convenio se hizo público el año 2017 y gracias a esto, la Universidad se ha hecho participe en materias de equidad de género [99].

2.4.7 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA (UTEM)

La Universidad cuenta con el Centro Familia y Comunidad (CEFACOM), la cual es una unidad de gestión y vinculación con el medio. Se distingue por su trabajo en pro del mejoramiento de las condiciones de vida de las familias y comunidades. Sus principales valores están en relación con la tolerancia, la pluralidad, la interculturalidad, equidad de género y la confidencialidad [100].

En el año 2016, la UTEM en conjunto con la Organización Universitaria Interamericana (OUI IOHE) y el Colegio de las Américas (COLAM) organizaron el primer encuentro regional EMULIES (Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas), el cual llevaba por nombre “Equidad de género y liderazgo en educación superior: experiencias, logros y desafíos”. En la actividad se realizaron conferencias magistrales, paneles de debate, mesas temáticas y distintas actividades de convivencia, todo en el marco de la equidad de género [101].

2.4.8 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN

Toda la información que se encontró con respecto a las actividades y esfuerzos realizados en pos de la equidad de género están promovidas por académicos de la Universidad. Las actividades que más destacan son las siguientes:

- Conmemoración del Día de la Mujer: Instancia donde un académico aprovechó de publicar una nota sobre las “mujeres y la brecha salarial”. Esta nota habla sobre las diferencias que tienen hombres y mujeres al estar en el mundo laboral y cómo se encuentra Chile respecto a otros países [102].

- Coloquio llamado “Violencia de Género en la Sociedad de la Tecnología y la Información”, organizado por los Departamentos de Ciencias de la Comunicación y de Ciencias Sociales. El objetivo fue visualizar la realidad que envuelve la violencia de género y la discriminación hacia las mujeres [103].
- En junio del 2017, la académica Pamela Pedreros dictó charla llamada “¿Educación para la Igualdad de Género?”, donde se trataron temas como el “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado” de Friedrich Engels y “La dialéctica del sexo” de Shulamith Firestone, todos relacionados con la perspectiva de género [104].

2.4.9 UNIVERSIDAD DE ATACAMA (UDA)

La mayor cantidad de actividades realizadas en torno a la equidad de género en esta Universidad son por iniciativas del Departamento de Minas y sus estudiantes. Entre las actividades realizadas destacan:

- En agosto del año 2015 se realizó el seminario “Género y Trabajo”. Esto fue una iniciativa organizada por el Círculo de Mujeres Mineras de la Universidad de Atacama, el SERNAM y el Departamento de Ingeniería de Minas, el que tuvo como objetivo informar sobre la temática de género en el ámbito laboral [105].
- En diciembre del año 2015 se realizó un seminario para fortalecer la equidad de género denominado “Mujeres Líderes en Minería”, el cual tuvo como objetivo invitar a diez mujeres líderes en el rubro minero, a que expusieran y compartieran sus experiencias en las distintas empresas que han sido parte, para expresar cómo fue la inserción laboral en un trabajo y profesión tipificados hasta hace algunos años exclusivamente para varones [106].
- El año 2016 se publicó el documento llamado: Círculo de mujeres mineras UDA, “desde la educación superior abriendo espacios de discusión y reflexión para la participación e inserción igualitaria del género femenino en el sector minero”. Documento donde se describen las actividades realizadas por el Círculo de Mujeres Mineras UDA, durante el año 2015, con el apoyo del SERNAM [107].
- El año 2017 se realizó un seminario denominado “Sindicatos: Un espacio de participación para las mujeres”, el cual tuvo como objetivo poner en valor la participación femenina en los sindicatos y también entregar las herramientas que permitan avanzar en la equidad al interior de las empresas, así como experiencias de empleadores y dirigentes respecto de la participación de las mujeres en los sindicatos [108].

2.4.10 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE (UCM)

La UCM forma parte de una red nacional e internacional de investigadores asociados a través del Proyecto Anillo “Inmigrantes en el Sistema Educacional Chileno”, el cual tiene por objetivo analizar desde un enfoque transdisciplinario la integración escolar de niños, jóvenes y familias inmigrantes en centros educativos chilenos develando prácticas de discriminación, segregación y exclusión social. El proyecto posee 5 líneas de investigación: Género, Lengua, Exclusión Social, Integración Socio-Económica y Territorialidad [109].

En junio del 2017, el Centro de Atención Psicológica Integral (CAPI) organizó el primer concurso fotográfico: “paternidades afectivas y corresponsables”. El concurso busca visibilizar las experiencias de paternidades involucradas en el cuidado y el trabajo doméstico, además de promover el ejercicio de paternidades activas, afectivas, con responsabilidad compartida e involucradas en la equidad de género [110].

2.4.11 UNIVERSIDAD DE O’HIGGINS

Universidad creada el año 2015, la cual comenzó a funcionar el año 2017, por lo tanto, ha tenido poco acercamiento al tema de la equidad de género. No obstante, de una u otra forma se ha hecho presente en el tema. Por ejemplo:

- Posterior al proceso de matrícula 2017, el Rector Rafael Correa, manifestó que la equidad de género está presente en la Universidad, ya que el 57% de las matrículas son mujeres [111].
- En septiembre del 2017 se realizó el seminario “Comunicación, Estereotipos y Violencia de Género”, el cual tuvo por objetivo principal fortalecer las buenas prácticas periodísticas en la cobertura de hechos que implican a mujeres afectadas por un delito. Además, se entregó a los asistentes la “Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género”, material que plantea la eliminación de los estereotipos en beneficio de la equidad de género y la importancia de reflejar a través de los medios de comunicación la diversidad de las mujeres y los distintos roles que actualmente ocupan dentro de la sociedad [112].

Con esta última Universidad se concluye el estudio realizado en materias de equidad de género a las 27 universidades del CRUCH.

2.5 NORMA NCH3262

Más allá de las actividades, proyectos y programas realizados por cada una de las universidades, en el año 2011 el SERNAM mandató al Instituto Nacional de Normalización (INN) el desarrollo e implementación de la acreditación de una Norma Chilena de Igualdad de Género, que sería la base para la entrega de un Sello por parte del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MinMujeryEG) denominado “Sello Iguala-Conciliación”. La resultante Norma Chilena NCh3262-2012, “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” tiene como propósito promover e instalar Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las organizaciones públicas y privadas: universidades; empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas; municipalidades; ONG’s; ministerios y servicios públicos. Su objetivo es reducir la brecha de género, mejorar la incorporación y desarrollo de carrera de las mujeres, así como contribuir al aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones a través de la implementación de acciones que promueven igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres [113].

La Norma NCh3262, que fue aprobada en Febrero de 2012, es una guía de carácter certificable, que busca reconocer a las organizaciones públicas y privadas que trabajan en

base a las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género para así generar el cambio cultural necesario en las relaciones sociales entre mujeres y hombres, particularmente aquellos cambios que permitan avances reales en igualdad tanto en el mercado laboral como en el hogar y, de esta forma, ir eliminando paulatinamente las discriminaciones, inequidades y brechas entre ambos géneros.

La Norma permite que las organizaciones detecten y superen brechas de género en los ámbitos de la gestión de personas. Entre sus requisitos aborda:

1. Detección de brechas respecto a: Compensaciones, participación laboral, participación cargos no tradicionales, participación cargos de jefatura y responsabilidades directivas, procesos reclutamiento y selección.
2. Gestión de RR.HH. y no discriminación: Acceso, capacitación, compensaciones, criterios de promoción (desarrollo de carrera y acceso a capacitación).
3. Identificar medidas de conciliación con corresponsabilidad.
4. Diseño y desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización en las temáticas asociadas.
5. Difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales.
6. Infraestructura: Instalaciones adecuadas para fuerza laboral mixta, facilitar condiciones de seguridad física y personal.
7. Ambiente de trabajo: Prejuicios y estereotipos, respeto mutuo, ambiente con igualdad de oportunidades, condiciones de acceso de mujeres y hombres, salud integral, prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual, medidas de prevención, detección y derivación violencia intrafamiliar (VIF).

Para cumplir los 7 requisitos que se mencionan anteriormente, el Ministerio ha propuesto 10 Ejes Específicos en los cuales las organizaciones tendrán que trabajar. Los Ejes Específicos son:

1. Reclutamiento y selección de personal.
2. Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias).
3. Desarrollo de carrera.
4. Acceso a la capacitación.
5. Prácticas de remuneración y compensación.
6. Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad.
7. Prevención y/o detección del acoso sexual.
8. Prevención y/o detección del acoso laboral.
9. Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF).
10. Salud integral.

Además, se proponen 7 buenas prácticas laborales, que son políticas, medidas y/o iniciativas que podrán implementar las organizaciones de manera voluntaria, las cuales

apuntan a promover la igualdad de oportunidades y derechos entre trabajadores y trabajadoras [114]. Las buenas prácticas laborales son:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
2. Impulsar la presencia de mujeres en cargo de toma de decisiones.
3. Velar por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
4. Promover labores de cuidado compartida entre hombres y mujeres.
5. Promover la participación femenina en la dirigencia sindical.
6. Facilitar el retorno al trabajo de mujeres luego del ejercicio de derechos maternales.
7. Fomentar la participación activa de sindicatos, empleadores y trabajadoras y trabajadores.

Si consideramos que la Norma se aprobó a principios del año 2012, en el transcurso de cuatro años solo 3 organizaciones han obtenido el Sello Iguala-Conciliación, la principal razón que se le puede atribuir a este hecho es la baja información que existe sobre la norma. A marzo del 2016 las organizaciones que están certificadas y obtuvieron el sello son: Casa Matriz de Laboratorios Bagó S.A., División Gabriela Mistral de CODELCO y Casa Matriz de SODEXO Inversiones S.A.

2.6 ¿CUÁL ES EL PROBLEMA QUE ABORDAREMOS?

Si consideramos el trabajo realizado por cada una de las 27 universidades del CRUCH, se detecta que algunas están un paso por delante en materias de equidad de género, ya sea con sus aportes en programas institucionales de EdeG, con protocolos de acoso, con unidades o áreas creadas desde la alta dirección, con proyectos dirigidos por profesores, estudiantes y/u organizaciones sindicales, con acuerdos de colaboración con el SernamEG, entre otros. Por otro lado, por parte del Estado de Chile, a través del SERNAM se ha mandatado crear la Norma Chilena NCh3262 “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” que tiene como propósito promover e instalar Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las organizaciones públicas y privadas con el fin de generar un cambio cultural en las relaciones de hombres y mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos.

Reconociendo a esta Norma como herramienta oficial en Chile para encaminarse en la equidad de género en las organizaciones, que la propiedad intelectual pertenece al INN convirtiéndola en materia no gratuita para el público, la poca información sobre ella y que ésta además exige realizar un diagnóstico de equidad de género, el foco de la presente memoria va orientado a apoyar la incorporación de la Norma en instituciones de educación superior preferentemente, pero con una visión que facilite su proyección a cualquier tipo de institución.

CAPÍTULO 3: PROPUESTA – FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO

El capítulo se separa en dos grandes tópicos, primero se muestra cómo es el *framework* propuesto para resolver la problemática, se muestran sus componentes y cómo se relacionan entre sí. La segunda parte evidencia la metodología utilizada para construir el *framework* y la matriz para diagnóstico de equidad de género, se detalla paso a paso cómo se ha llevado a cabo el proceso, para que de esta manera cualquier organización pueda hacer uso de ella.

3.1 VISIÓN GENERAL DEL FRAMEWORK

Un *framework* o marco de trabajo, es un conjunto coherente de conceptos y relaciones que sirve como guía o referencia para abordar un problema en particular. Lo que lo convierte en una potente estructura lógica para clasificar y organizar información compleja [115].

Considerando el problema que se ha identificado con respecto a la baja información de la Norma y teniendo en cuenta que el problema de la brecha de género puede abarcar distintos aspectos de la vida de las personas y las organizaciones en las que desarrollan su vida diaria, es que se ha decidido plantear como objetivo implementar un *framework* que sintetice los indicadores de gestión propuestos, relacionándolos con los aspectos de la Norma NCh3262 y los adecue al contexto de la Universidad.

El *framework* propuesto (Figura 13) construye una “matriz para diagnóstico sobre equidad de género” que está basada en 2 grandes componentes propuestas por el SernamEG:

- 10 Ejes Específicos en los cuales deben trabajar las organizaciones para una futura implementación de la Norma.
- 7 Buenas Prácticas Laborales que deben incorporar las organizaciones para mejorar los Ejes Específicos.

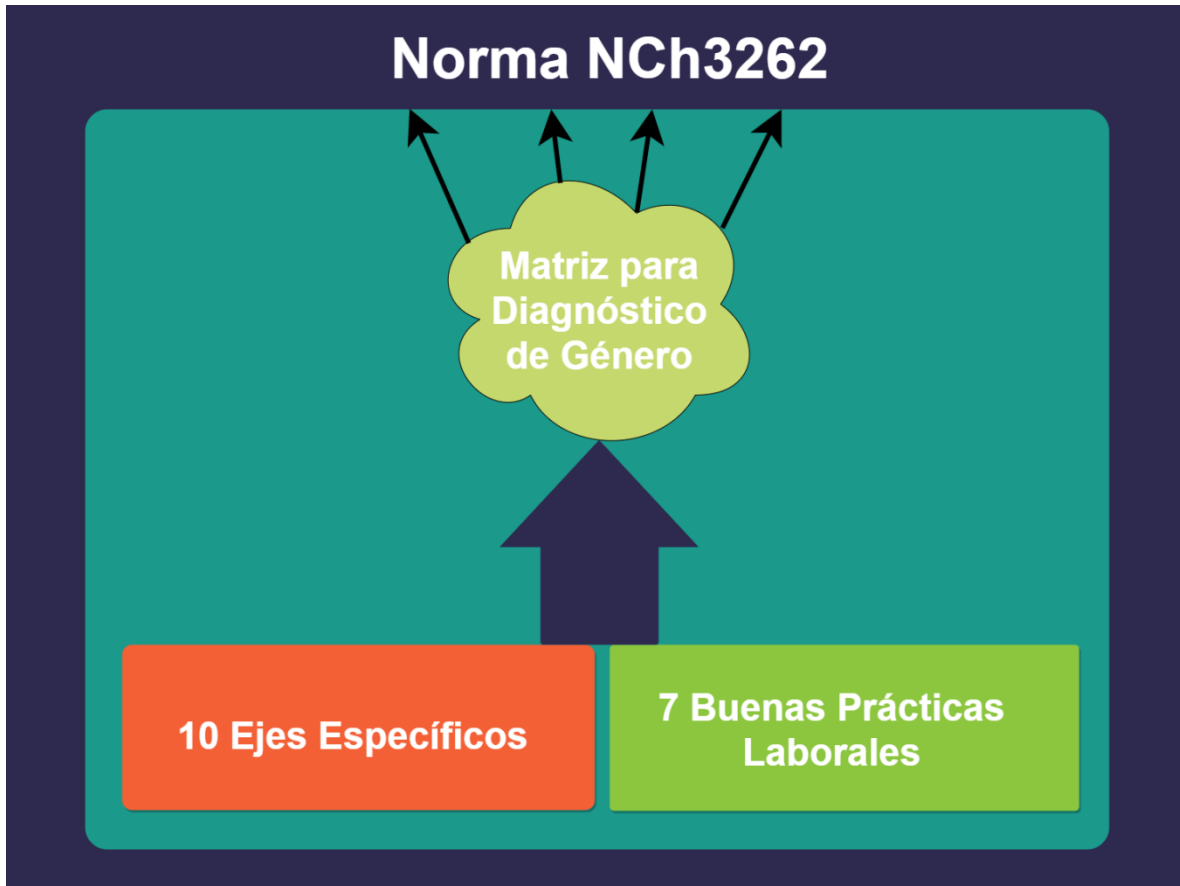


Figura 13: *Framework* de medición para establecer un diagnóstico de género.
Fuente: Elaboración propia.

3.2 RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES, LA NORMA Y LA ORGANIZACIÓN

La base del *framework* de medición son los 10 Ejes Específicos y las 7 BPL, que corresponden a los mismos pilares en los cuales deben trabajar las organizaciones que deseen implementar la Norma NCh3262.

Ambos son el sustento para desarrollar la matriz de diagnóstico de equidad de género. Las BPL son las acciones que al mejorar dentro de la organización benefician sustancialmente los Ejes Específicos en los cuales deben trabajar las organizaciones para comenzar a reducir, y finalmente, terminar con la inequidad de género.

La matriz para el diagnóstico de género es el núcleo central del *framework*. El *framework* al contar con una sólida base y con los correspondientes indicadores que permiten medir los 10 Ejes Específicos en cada organización, se convierte en una flexible y poderosa herramienta de medición que se podrá acomodar a las distintas organizaciones. En el caso de la presente memoria se aplicará a una institución universitaria, dando los primeros pasos para una futura implementación de la Norma y así ir avanzado en temas de equidad de género dentro de la organización.

3.3 METODOLOGÍA

3.3.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

La metodología da cuenta del trabajo hecho y busca generar una guía que permita a cualquier organización universitaria realizar un diagnóstico de equidad de género. Se basa en la construcción de un *framework* que sirve como avance para implementar a futuro un sistema de gestión de la Norma NCh3262.

Se inicia con la investigación de diversos indicadores que se utilizan como referente en distintos tipos de organizaciones a nivel país para evaluar el desempeño que se tiene con respecto a la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. También se revisa la experiencia de algunas instituciones universitarias de América Latina que trabajan bajo el mismo paradigma de la Norma NCh3262. Y culmina con la síntesis de todo lo encontrado en un *framework* que permite realizar un diagnóstico de equidad de género.

A continuación, se detalla cada una de las etapas de la metodología utilizada.

3.3.2 ETAPAS

3.3.2.1 LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Como se mencionó en 2.6 ¿Cuál es el problema que abordaremos?, la Norma no es gratuita, el único ente estatal que tiene relación directa con la información de la norma es el SernamEG. Por lo tanto, lo primero que se hizo fue solicitar toda la información pública. Luego, se tomó información de las organizaciones que implementaron las BPL, de las cuales algunas obtuvieron el Sello Iguala-Conciliación y otras están trabajando para eso.

Terminado el catastro a nivel nacional, se buscó información a nivel internacional entre los países de habla hispana de América Latina, recabando información importante sobre organizaciones universitarias que habían estado relacionadas con las BPL y la equidad de género visto desde la perspectiva de la corresponsabilidad.

Los nombres de todos los documentos encontrados en esta fase de levantamiento de información se ingresaron en una tabla que permitió el ordenamiento de éstos. El objetivo fue tomar conciencia de la gran cantidad de información recopilada para posteriormente hacer más fácil el acceso a la misma. Los atributos que se utilizaron para registrar esto son los encabezados mostrados en Tabla 1.

Tabla 1: Encabezados para documentar información en tabla de ordenamiento.

Fuente: Elaboración propia.

Autor	Año del documento	Nombre documento	Tipo de documento	Objetivo del documento/Idea principal	País	Enlace de internet ⁶
-------	-------------------	------------------	-------------------	---------------------------------------	------	---------------------------------

⁶ Si es que aplica

3.3.2.2 SELECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Esta etapa busca elegir conscientemente información importante y útil para reflejar de la mejor manera posible lo que se debe hacer en una organización para trabajar en torno a la Norma NCh3262, para esto se tienen los siguientes pasos.

- **INFORMACIÓN BASE**

Con todos los documentos organizados se tomó como base la información recabada desde el SernamEG, ya que es la única institución que tiene información oficial de la norma. Se utilizaron los 10 Ejes Específicos y las 7 BPL.

- **NORMALIZACIÓN DE DOCUMENTOS**

Como se cuenta con documentos elaborados en Chile y otros fuera de Chile, la estrategia fue analizarlos por separado, ya que es indispensable cerciorarse que la información obtenida de los documentos que no son de origen chileno sea equivalente a lo que se menciona en la Norma NCh3262, en sus 10 Ejes Específicos y en las 7 BPL.

Se descartó la información que no es análoga a la información con que se trabaja en Chile a nivel de normativa o de legalidad. Como resultado se logró una lista de documentos equivalentes en contenido, tanto chilenos como extranjeros, lo que permitió continuar trabajando con todos ellos de la misma manera.

- **FILTRO GENERAL**

El objetivo de este punto es obtener y comprender la mayor cantidad de información acerca de la Norma. La estrategia fue obtener información pura y lo más objetiva posible. Para esto, se realizó un filtro de información a todos los documentos recopilados seleccionando lo referente a la norma. Se excluyeron los casos puntuales de organizaciones que ya estaban poniendo en práctica esta misma, porque considerar lo que las organizaciones dicen sobre la norma quizás no nos entregue información totalmente objetiva. En el filtro se obtuvo:

- i. Definiciones
- ii. Beneficios de la Norma
- iii. Aplicabilidad de la Norma
- iv. Requisitos generales para su aplicación en las organizaciones
- v. Planificación para hacer efectiva la aplicación de la Norma
- vi. Requisitos operacionales a tener en cuenta
- vii. Estrategia de implementación más utilizada

- **FILTRO ESPECÍFICO A ORGANIZACIONES**

El objetivo de este punto es conocer qué hacen y cómo trabajan las organizaciones con la Norma. La estrategia fue obtener información relativa a la aplicación de la Norma en las organizaciones. Para esto, se realizó un nuevo filtro a los documentos, donde se

seleccionaron solo los datos referentes a las organizaciones que de alguna manera ya estaban trabajando con el SernamEG y ya habían comenzado a poner en práctica la norma. Los datos seleccionados fueron del siguiente tipo:

- i. Indicadores utilizados por las organizaciones para evaluar la equidad de género
- ii. Estrategias para incorporar igualdad de género
- iii. Beneficios percibidos asociados a la conciliación y la calidad, dentro y fuera del trabajo
- iv. Bases para trabajar en la Norma
- v. Distintos beneficios para el trabajador y la familia
- vi. Distintos tipos de indicadores que las organizaciones utilizan para saber el “estado actual”, en el marco de las BPL y la equidad de género
- vii. Diagnósticos organizacionales en equidad de género aplicados a universidades

3.3.2.3 SELECCIÓN DE INDICADORES

Para encontrar buenos indicadores de gestión es importante conocer bien la organización, el entorno al cual se aplicarán y conocer qué es lo que se quiere medir. Como en el caso de la presente memoria de título se está trabajando con una institución universitaria, todos los indicadores deben estar relacionados y ser referentes a ella.

Como en el paso anterior se realizaron 2 filtros distintos a la información recopilada, fue posible comprender con mayor detalle la información referente a la norma y comprender los indicadores que las organizaciones utilizan en el marco de esta misma. Producto de esto, se pudo seleccionar los indicadores que podrían estar relacionados a la medición de la Norma en una organización universitaria, separándolos entre los que fueron obtenidos a partir del diagnóstico organizacional en equidad de género aplicado a universidades y los que fueron obtenidos de las organizaciones no universitarias.

- **PREGUNTAS CLAVES SELECCIONAN INDICADORES CLAVES**

Con los posibles indicadores seleccionados se procedió a analizar si es que en realidad es factible utilizarlos como instrumentos de medición para la Norma.

Lo que se realizó fue definir cada indicador, de modo de estandarizarlos y no cometer errores al momento de decidir si es que son indicadores válidos para medir un aspecto de la Norma o no.

El análisis de cada posible indicador consistió en realizar una pregunta por cada uno de los 10 Ejes Específicos, lo que quiere decir es que se hicieron 10 preguntas por cada posible indicador. En las preguntas, “x” representa el indicador a consultar. Las preguntas fueron:

1. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Reclutamiento y selección de personal?
2. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (Alta dirección, Dirección y Jefaturas intermedias)?

3. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Desarrollo de carrera?
4. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Acceso a la capacitación?
5. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Prácticas de remuneración y compensación?
6. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad?
7. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Prevención y/o detección del acoso sexual?
8. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Prevención y/o detección del acoso laboral?
9. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)?
10. ¿El indicador “x” podría estar relacionado a la medición del eje Salud integral?

Cada pregunta podía tener una o dos de las tres siguientes respuestas: Si. Podría medirlo. No.

Se seleccionó todos los posibles indicadores que tuvieron al menos un “si” por respuesta para ser analizados bajo las siguientes 7 preguntas respecto a las 7 BPL:

1. ¿La BPL "Igualdad de oportunidades" está mejorando el indicador “x”?
2. ¿La BPL "Incentivar mujeres a los altos mandos" está mejorando el indicador “x”?
3. ¿La BPL "Velar por la conciliación de la vida del trabajador" está mejorando el indicador “x”?
4. ¿La BPL "Incentivar a los trabajadores las responsabilidades parentales" está mejorando el indicador “x”?
5. ¿La BPL "Incentivar mujeres a la dirigencia sindical" está mejorando el indicador “x”?
6. ¿La BPL "Facilitar la reincorporación al trabajo" está mejorando el indicador “x”?
7. ¿La BPL "Fomentar la participación" está mejorando el indicador “x”?

Nuevamente, cada pregunta podía tener una o dos de las tres siguientes respuestas: Si. Podría medirlo. No.

Una vez que terminó el proceso de responder a las preguntas claves, se trabajó exclusivamente con los indicadores que tuvieron por respuesta “si” en ambos tipos de preguntas. Es decir, al menos un “si” en las preguntas sobre los ejes y al menos un “si” en las preguntas sobre las BPL. Estos serán los indicadores seleccionados entre todos los posibles indicadores que se tenían al principio.

La correcta interpretación de “Podría medirlo” y la razón del por qué no se selecciona un indicador que haya dado esta respuesta, es que hay ambigüedad en la solución

“indicador-eje” o “indicador-BPL”. Dicho de otro modo, el indicador podría representar avances en el eje, pero también podría estar midiendo avances en otras áreas sin medir progreso en el eje. Por lo tanto, no es correcto basarse en él para tomar una decisión ya que al analizar el indicador por sí solo no sabríamos qué es lo que realmente está midiendo ni a qué eje corresponde esa evaluación.

3.3.2.4 MATRIZ PARA DIAGNÓSTICO CON EQUIDAD DE GÉNERO

Para la construcción de la matriz se presentarán los siguientes ejes de coordenadas. En el eje X se encuentran los Ejes Específicos, mientras que en el eje Y se encuentran las buenas prácticas laborales.

La matriz es de tamaño 11x8 (11 filas, 8 columnas), dejando la primera celda vacía (1x1).

El encabezado de las columnas corresponderá a 1 de las 7 BPL. Es decir, el primer encabezado (posición “1x2”) corresponderá a la primera BPL, el segundo encabezado (posición “1x3”) corresponderá a la segunda BPL, y así consecutivamente hasta la última.

El encabezado de las filas corresponderá a 1 de los 10 Ejes Específicos. Es decir, el primer encabezado (posición “2x1”) corresponderá al primer eje en específico, el segundo encabezado (posición “3x1”) corresponderá al segundo eje en específico, y así consecutivamente hasta el último eje en específico. Lo que da por resultado una matriz como la mostrada en Tabla 2.

Tabla 2: Esqueleto de matriz para diagnóstico con equidad de género.
Fuente: Elaboración propia.

	BPL_1	BPL_2	BPL_3	BPL_4	BPL_5	BPL_6	BPL_7
Eje_1							
Eje_2							
Eje_3							
Eje_4							
Eje_5							
Eje_6							
Eje_7							
Eje_8							
Eje_9							
Eje_10							

- **RELLENAR MATRIZ CON INDICADORES ENCONTRADOS**

Los indicadores que se obtienen en el paso de “Selección de indicadores” deben ir en esta matriz. La manera correcta de rellenar la matriz es:

1. Seleccionar un indicador.
2. Chequear para qué BPL el indicador obtuvo como respuesta “sí”.
3. Chequear para qué Eje el indicador obtuvo como respuesta “sí”.
4. Con la información de 2 y 3, escribir el nombre del indicador en la casilla que es la intersección entre la columna de la BPL para la cual dio “sí” y la fila del Eje para el que dio “sí”.
5. Repetir todos los pasos de nuevo hasta que no queden más indicadores seleccionados.

A continuación, se muestra cómo se llenó la matriz a partir de 3 indicadores que se usan como ejemplo. Los indicadores son: ingreso promedio por grado de contratación (Ind_1), número de trabajadores que han subido de puesto durante el año (Ind_2) y número de licencias emitidas por los trabajadores (Ind_3).

- Ind_1: Luego del análisis de las preguntas claves, el indicador obtuvo como respuesta “sí” al Eje_5 y a la BPL_1.
- Ind_2: Luego del análisis de las preguntas claves, el indicador obtuvo como respuesta “sí” al Eje_3 y a la BPL_1 y BPL_7.
- Ind_3: Luego del análisis de las preguntas claves, el indicador obtuvo como respuesta “sí” al Eje_6 y a la BPL_1 y BPL_6.

De esta manera el Ind_1 se debe ubicar en la intersección del Eje_5 con la BPL_1, el Ind_2 se ubica en la intersección del Eje_3 con las BPL_1 y BPL_7, y el Ind_3 se ubica en la intersección del Eje_6 con las BPL_1 y BPL_6, tal como se muestra en la Tabla 3.

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Tabla 3: Matriz con 3 indicadores de ejemplo.
Fuente: Elaboración propia.

	BPL_1	BPL_2	BPL_3	BPL_4	BPL_5	BPL_6	BPL_7
Eje_1							
Eje_2							
Eje_3	Ind_2						Ind_2
Eje_4							
Eje_5	Ind_1						
Eje_6	Ind_3					Ind_3	
Eje_7							
Eje_8							
Eje_9							
Eje_10							

CAPÍTULO 4: RESULTADOS – MATRIZ DE INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO

Como en el objetivo general de esta memoria se propuso trabajar con una institución universitaria, toda la investigación llevada a cabo tuvo esa orientación, de modo que el primer gran resultado fue encontrar que los aspectos que abarca la Norma son compatibles con cualquier tipo de institución universitaria.

En este capítulo se detallan los indicadores de gestión encontrados en la investigación y se muestra el análisis realizado para seleccionar los que se utilizan en la matriz para diagnóstico de equidad de género.

4.1 INDICADORES DE GESTIÓN

Se considera que un indicador de gestión está definido como una expresión cuantitativa o medida que relaciona el rendimiento real (resultados logrados) con los objetivos deseados permitiendo evaluar hasta qué punto se están logrando los objetivos planteados [116].

A continuación, se presentan las alternativas de indicadores de gestión que se encontraron en la investigación, con los cuales se podrá rellenar la matriz para diagnóstico de equidad de género y así explicar cómo éstos se integran con el *framework* propuesto.

Es necesario precisar que en la investigación de indicadores de gestión se encontró un amplio número de ellos, por lo que para mayor claridad de este escrito fue necesario clasificarlos en 2 grupos. A un grupo se le denominó “indicadores compuestos” y al otro “indicadores unitarios”, con la siguiente definición dada por el autor de esta memoria:

- Indicadores compuestos: Son variables cuantitativas con las que es posible medir más de un eje específico de la matriz. Esto quiere decir que no mide ningún aspecto concreto de la organización por sí solo. Por lo tanto, no se puede saber hasta qué punto se están logrando los objetivos en cada aspecto.
- Indicadores unitarios: Son variables cuantitativas con las que es posible medir solo un eje específico de la matriz. Por lo tanto, con este tipo de indicadores es posible saber hasta qué punto se están cumpliendo los objetivos en cada aspecto. Estos indicadores son los que dan base a los indicadores que se propondrán para medir los distintos aspectos de la Norma.

4.1.1 INDICADORES COMPUESTOS

En esta sección, primero que todo, se definirán los indicadores encontrados y luego se mostrará el análisis que me permitió agruparlos en este tipo de indicador.

Todos los indicadores que se mostrarán a continuación fueron encontrados en la literatura y mayoritariamente en organizaciones que están inmersas en el mercado laboral. Son 6 los indicadores que componen el grupo de indicadores compuestos:

1. Rotación entre personal

Es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa por cualquier motivo, aumenta el nivel de rotación del personal de dicha empresa [117].

Algunas de las principales razones por las que un empleado decide renunciar comúnmente son el mal clima laboral, remuneración injusta, crecimiento personal (desarrollo de carrera, opciones de capacitación), motivación, entre otras.

2. Clima laboral

Este indicador permite medir el nivel de satisfacción del personal en general. Rodríguez, define clima laboral de la siguiente manera:

“Percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de las otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional” [118].

Los principales factores que influyen en el clima laboral son el supervisor directo y el estilo de dirección, infraestructura material, seguridad y salubridad en el trabajo, remuneración justa y suficiente, oportunidad de utilizar y desarrollar aptitudes, oportunidades de progreso y seguridad en el empleo, integración social en la organización, leyes y normas, el trabajo y la vida privada, y el significado social de las actividades del trabajador.

3. Imagen pública

Es la percepción o juicio de valor de mayor efecto en un grupo o colectividad que se alcanza a establecer con relación a un individuo, organización o base cultural que se relaciona en visualizaciones y la retroalimentación obtenida. Víctor Gordo, el especialista en imagen pública define este término como “la percepción compartida que provoca una respuesta colectiva unificada, y se considera a la imagen como una representación o resultado de una situación o cosa” [119].

La imagen corporativa está constituida por tres factores de una empresa, lo que la empresa es, lo que la empresa hace y lo que la empresa dice [120].

4. Compromiso con la organización

Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a ella. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional, significa identificarse con la organización propia [121].

Meyer y Allen (1991), postularon que el compromiso se divide en tres componentes diferentes:

- Compromiso afectivo: Adhesión emocional del empleado hacia la organización, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de ésta de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.
- Compromiso de continuación: Consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la organización y que perdería si abandona el trabajo.
- Compromiso normativo: Deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la organización como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.).

5. Trato entre personal

Se denomina también relaciones interpersonales. Son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana.

Mantener relaciones interpersonales sanas en el trabajo permitirá alcanzar los objetivos planteados en la organización y ayudará a mejorar el clima laboral, por el contrario, tener malas relaciones interpersonales entre los trabajadores solo incrementará el estrés y se obtendrá un mal clima laboral [122].

6. Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral puede definirse como la capacidad que tiene una organización para adaptar su recurso humano a los cambios, sean estos internos, del mercado, tecnológicos, demográficos, etc.

El objetivo de la flexibilidad laboral es que primero, la organización se adapte de mejor forma a los cambios y no a satisfacer arbitrariamente las necesidades del empleador. Segundo, que la flexibilidad laboral es una capacidad de la organización; no solo del empleador, sino también de quienes laboran en ella. Tercero, que la flexibilidad laboral admite varios mecanismos o modalidades.

Los diversos mecanismos o modalidades son el trabajo a tiempo parcial, la polifuncionalidad, el teletrabajo, las remuneraciones variables, los costos de despido razonables, los sistemas excepcionales de distribución de jornada y los bancos de horas, entre otros [123].

4.1.2 RESULTADOS DE PREGUNTAS CLAVES PARA INDICADORES COMPUESTOS

Cuando se analizaron los posibles indicadores a través de las preguntas claves, ninguno de ellos tuvo por respuesta “sí”. Es decir, ningún indicador era capaz de medir con exactitud un eje específico. Este es uno de los grandes hallazgos descubiertos en este estudio, ya

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

que algunas organizaciones mencionan estos indicadores como referencia a ciertos aspectos de la Norma. Sin embargo, este análisis concluyó que no están muy relacionados a un eje, ya que no miden a uno a cabalidad. Por ejemplo, el indicador compuesto “clima laboral” entregó los siguientes resultados:

Tabla 4: Análisis del indicador clima laboral con respecto a los 10 Ejes Específicos de la norma.
Fuente: Elaboración propia.

¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Reclutamiento y selección de personal</i> ?	No
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (Alta dirección, Dirección y Jefaturas intermedias)</i> ?	Podría medirlo
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Desarrollo de carrera</i> ?	Podría medirlo
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Acceso a la capacitación</i> ?	Podría medirlo
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Prácticas de remuneración y compensación</i> ?	Podría medirlo
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad</i> ?	No
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Prevención y/o detección del acoso sexual</i> ?	Podría medirlo
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Prevención y/o detección del acoso laboral</i> ?	Podría medirlo
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)</i> ?	Podría medirlo
¿El indicador clima laboral podría estar relacionado a la medición del eje <i>Salud integral</i> ?	Podría medirlo

El análisis de los indicadores compuestos queda evidenciado a continuación (Figura 14):

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

	Rotación entre personal	Clima laboral	Imagen pública	Compromiso con la organización	Trato entre personal	Flexibilidad laboral
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Reclutamiento y selección de personal?	No	No	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (Alta dirección, Dirección y Jefaturas intermedias)?	No	Podría medirlo	No	Podría medirlo	No	No
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Desarrollo de carrera?	Podría medirlo	Podría medirlo	No	Podría medirlo	No	No
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Acceso a la capacitación?	Podría medirlo	Podría medirlo	No	Podría medirlo	No	No
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Prácticas de remuneración y compensación?	Podría medirlo	Podría medirlo	No	Podría medirlo	No	Podría medirlo
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad?	No	No	No	Podría medirlo	Podría medirlo	Podría medirlo
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Prevención y/o detección del acoso sexual?	Podría medirlo	Podría medirlo	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Prevención y/o detección del acoso laboral?	Podría medirlo	Podría medirlo	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)?	No	Podría medirlo	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado a la medición del eje Salud integral?	No	Podría medirlo	No	Podría medirlo	No	No

Figura 14: Análisis de indicadores compuestos.

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 14 resume el análisis de estos “indicadores compuestos” y que estos no están midiendo un eje en específico. El ejemplo más claro es clima laboral, la interpretación en este caso es que si la encuesta de clima laboral da resultados positivos (sobre 90 puntos ponderados de un total de 100), la pregunta es ¿Qué es lo que quiere decir realmente este número? ¿Está midiendo la participación en cargos de alta jefatura, está midiendo qué tan buena es la salud de los trabajadores? Quizás mide ambas, quizás no mide ninguna. No se puede saber con certeza solo con el número final. La única manera de saber qué es lo que está realmente midiendo sería realizar una investigación extra.

4.1.3 INDICADORES UNITARIOS

Los indicadores que se presentan a continuación son indicadores de gestión encontrados en la literatura, mayoritariamente basados y creados en un contexto de institución universitaria. Es importante mencionar que los indicadores solo miden a los trabajadores⁷ de la institución.

1. Número de inscritos a los llamados a concurso, separado por hombres y por mujeres.
2. Número de trabajadores, separado por hombres y por mujeres.
3. Número de cargos de jefatura en mandos medios, separado por hombres y por mujeres.
4. Número de cargos de jefatura en cargos altos, separado por hombres y por mujeres.
5. Número de trabajadores que han subido de puesto en el año, separado por hombres y por mujeres.

⁷ Profesores en general y funcionarios.

6. Número de capacitaciones por mes, separado por hombres y por mujeres.
7. Ingreso promedio por grado de contratación, separado por hombres y por mujeres.
8. Ingreso promedio por “horas, escalafones, compensaciones, etc.”, separado por hombres y por mujeres.
9. Número de trabajadores que disfrutaran beneficios del tipo: “asignación maternal, asignación familiar, etc.”, separado por hombres y por mujeres.
10. Número de licencias emitidas por los trabajadores, separado por hombres y por mujeres.
11. Número de casos documentados de acoso sexual, separado por hombres y por mujeres.
12. Número de casos documentados de acoso sexual por rango de trabajadores: “docentes, profesores, auxiliares, etc.”, separado por hombres y por mujeres.
13. Número de casos documentados de acoso laboral, separado por hombres y por mujeres.
14. Número de casos documentados de acoso laboral por rango de trabajadores: “docentes, profesores, auxiliares, etc.”, separado por hombres y por mujeres.

4.1.4 RESULTADOS DE PREGUNTAS CLAVES PARA INDICADORES UNITARIOS

En el análisis de preguntas claves todos estos indicadores tuvieron al menos un “Si” como respuesta a las preguntas de los ejes y al menos un “Si” como respuesta a las preguntas de las BPL. El detalle de este análisis se encuentra en ANEXO 1 y ANEXO 2. Como el análisis de las preguntas claves de estos indicadores fue positivo, se pudo crear la matriz para diagnóstico de equidad de género.

A modo de simplicidad, se utilizaron nombres más cortos que representen los ejes y las BPL. Los indicadores se representan mediante distintos identificadores (ID’s). A continuación, en Tabla 5, Tabla 6 y Tabla 7, se entregan las equivalencias entre estos nombres. Para Ejes Específicos, BPL e indicadores respectivamente.

Tabla 5: Nombres de ejes específicos (eje X de la matriz).

Fuente: Elaboración propia.

Ejes Específicos a trabajar	Nombre asignado
Reclutamiento y selección de personal	Contratación nuevo personal
Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (Alta dirección, Dirección y Jefaturas intermedias)	Participación en altos mandos
Desarrollo de carrera	Plan de carrera
Acceso a la capacitación	Capacitaciones
Prácticas de remuneración y compensación	Pagos y beneficios
Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad	Conciliación de la vida del trabajador corresponsablemente

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Prevención y/o detección del acoso sexual	Políticas frente al acoso sexual
Prevención y/o detección del acoso laboral	Políticas frente al acoso laboral
Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)	Políticas frente a la violencia intrafamiliar
Salud integral	Salud integral del trabajador

Tabla 6: Nombres de buenas prácticas laborales (eje Y de la matriz).

Fuente: Elaboración propia.

Buenas prácticas laborales con equidad de género	Nombre asignado
Garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación	Igualdad de oportunidades
Impulsar la presencia de mujeres en cargo de toma de decisiones	Incentivar mujeres a los altos mandos
Velar por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Velar por la conciliación de la vida del trabajador
Promover labores de cuidado compartida entre hombres y mujeres	Incentivar a los trabajadores las responsabilidades parentales
Promover la participación femenina en la dirigencia sindical	Incentivar mujeres a la dirigencia sindical
Facilitar el retorno al trabajo de mujeres luego del ejercicio de derechos maternales	Facilitar la reincorporación al trabajo
Fomentar la participación activa de sindicatos, empleadores y trabajadoras y trabajadores	Fomentar la participación

Tabla 7: ID's para indicadores de gestión.

Fuente: Elaboración propia.

Indicadores	ID's
Número de inscritos a los llamados, separado por hombres y por mujeres.	Ind_1
Número de trabajadores, separado por hombres y por mujeres.	Ind_2
Número de cargos de jefatura en mandos medios, separado por hombres y por mujeres.	Ind_3
Número de cargos de jefatura en cargos altos, separado por hombres y por mujeres.	Ind_4
Número de trabajadores que han subido de puesto en el año, separado por hombres y por mujeres.	Ind_5
Número de capacitaciones por mes, separado por hombres y por mujeres.	Ind_6
Ingreso promedio por grado de contratación, separado por hombres y por mujeres.	Ind_7
Ingreso promedio por "horas, escalafones, compensaciones, etc.", separado por hombres y por mujeres.	Ind_8

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Número de trabajadores que disfrutaran beneficios del tipo: “asignación maternal, asignación familiar, etc.”, separado por hombres y por mujeres.	Ind_9
Número de licencias emitidas por los trabajadores, separado por hombres y por mujeres.	Ind_10
Número de casos documentados de acoso sexual, separado por hombres y por mujeres.	Ind_11
Número de casos documentados de acoso sexual por rango de trabajadores: “docentes, profesores, auxiliares, etc.”, separado por hombres y por mujeres.	Ind_12
Número de casos documentados de acoso laboral, separado por hombres y por mujeres.	Ind_13
Número de casos documentados de acoso laboral por rango de trabajadores: “docentes, profesores, auxiliares, etc.”, separado por hombres y por mujeres.	Ind_14

De esta manera la construcción de la matriz queda bastante simplificada y es fácil de entender (Figura 15):

	Igualdad de oportunidades	Incentivar mujeres a los altos mandos	Velar por la conciliación de la vida del trabajador	Incentivar a los trabajadores las responsabilidades parentales	Incentivar mujeres a la dirigencia sindical	Facilitar la reincorporación al trabajo	Fomentar la participación
Contratación nuevo personal	Ind_1 Ind_2						
Participación en altos mandos	Ind_3 Ind_4	Ind_3 Ind_4			Ind_3 Ind_4		
Plan de carrera	Ind_5						Ind_5
Capacitaciones	Ind_6						
Pagos y beneficios	Ind_7 Ind_8						
Conciliación de la vida del trabajador corresponsablemente	Ind_9 Ind_10					Ind_10	
Políticas frente al acoso sexual	Ind_11 Ind_12		Ind_11 Ind_12				
Políticas frente al acoso laboral	Ind_13 Ind_14		Ind_13 Ind_14				
Políticas frente a la violencia intrafamiliar							
Salud integral del trabajador							

Figura 15: Primera versión de la matriz para realizar un diagnóstico de género.

Fuente: Elaboración propia.

La forma de leer e interpretar la matriz para realizar el diagnóstico de género es que cada indicador puede medir el eje de la Norma asociado a él. Mientras, la BPL asociada al indicador lo que hace es influir en la medición. Por ejemplo: con los indicadores “Ind_1 e Ind_2” se puede medir el eje *Etapa de contratar nuevo personal*. La BPL que podría mejorar esta medición es *Igualdad de oportunidades*. Con los indicadores “Ind_3 e Ind_4” se puede medir el eje *Participación en altos mandos*. Las BPL que podrían mejorar esta medición son tres: *Igualdad de oportunidades*, *Incentivar mujeres a los altos mandos* e *Incentivar mujeres a la dirigencia sindical*. De manera análoga, se deben interpretar el resto de los indicadores en la matriz.

En la matriz se puede ver que solo dos aspectos no tienen un indicador asociado. Esto quiere decir que en la investigación realizada no se encontró un indicador que pudiera medirlos. Con respecto a esto se tienen las siguientes hipótesis:

- Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)
 - La hipótesis principal que se puede obtener es que las organizaciones no se involucran, hablando en tema de violencia, en lo que suceda puertas adentro en los hogares de sus trabajadores. Una posible razón para ello es que en Chile un trabajador que haya sufrido algún episodio de violencia intrafamiliar puede ser objeto de discriminación.
- Salud integral
 - La hipótesis principal que se puede derivar es que como todas las organizaciones por ley deben brindar un seguro de salud en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, éstas se desligan (en muchos casos) de avanzar más allá en materias de salud.

4.1.5 REFINAMIENTO DE LOS INDICADORES

Dentro de todos los indicadores encontrados en la literatura, ninguno de ellos responde o mide la situación con respecto a los estudiantes, quienes son parte fundamental de una universidad. Como el trabajo relacionado evidencia (Capítulo 2: Trabajo relacionado: Contexto actual de equidad de género en la educación superior chilena), una de las aristas de la brecha de género se da entre los estudiantes. Por lo tanto, se hace necesario medir y gestionar la brecha entre estos actores claves.

Dado lo anterior, se procede a refinar los indicadores encontrados en la literatura, con tal de proponer un lenguaje estándar haciendo posible incluir a todos los actores involucrados en las instituciones universitarias. Se reconocen tres actores claves en las Universidades:

- Estudiantes: Personas que cursan estudios en la Universidad.
- Profesores: Destacan dos tipos de profesores:
 - Profesores de jornada completa: Usualmente llamados académicos. Son profesores que han sido contratados como jornada completa por la Universidad.
 - Profesores de media jornada (*part-time*): Usualmente llamados docentes. Son profesores que no están contratados a tiempo completo en la Universidad.
- Funcionarios: Personal de colaboración o apoyo, de los cuales se presentan dos tipos:
 - Funcionarios contratados por la Universidad.
 - Funcionarios contratados por empresas externas que prestan servicios a la Universidad.

A continuación, se presenta una reformulación de los indicadores encontrados considerando los tres actores mencionados. Además, se proponen indicadores de gestión

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE
EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

para los ejes *Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)* y *Salud integral*. El correspondiente análisis de los indicadores para estos dos ejes usando la metodología antes planteada se detalla en ANEXO 3 y ANEXO 4.

Con estas dos últimas mejoras a los indicadores: 1) Considerar todos los actores de una institución universitaria y 2) Proponer indicadores para los ejes que no estaban siendo medidos. La solución propuesta se hace cargo de la situación y es una opción viable para establecer un diagnóstico de género en una institución universitaria.

La reformulación de los indicadores se realiza mostrando los ID's de los indicadores ya presentados, para así otorgar nuevos ID's a los nuevos indicadores. De este modo, queda preparado el camino para crear la nueva matriz con indicadores para diagnóstico de equidad de género. Tabla 8, Tabla 9 y, Tabla 10 muestran los indicadores para profesores, funcionarios y estudiantes, respectivamente.

La división que se ha hecho por colores, entre los indicadores de una misma tabla, se utiliza para representar Ejes Específicos distintos. La diferencia que se utiliza entre los colores de los indicadores de profesores, funcionarios y estudiantes, se utiliza para facilitar la lectura en la matriz.

Tabla 8: Indicadores reformulados para profesores
Fuente: Elaboración propia.

ID's originales	ID's refinadas	Indicador refinado
Ind_1	Ind_prof_1	N° de profesores que postulan a los llamados, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_2	Ind_prof_2	N° de profesores, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_3	Ind_prof_3	N° de cargos de jefatura en mandos medios, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_4	Ind_prof_4	N° de cargos de jefatura en cargos altos, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_5	Ind_prof_5	N° de profesores que han subido de puesto en el año, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_6	Ind_prof_6	N° de capacitaciones por mes, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_7	Ind_prof_7	Ingreso promedio por grado de contratación, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_8	Ind_prof_8	Ingreso promedio por "horas, escalafones, compensaciones, etc.", separado por: carrera, jornada completa y profesor part-

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

		time; hombres y mujeres.
Ind_9	Ind_prof_9	N° de profesores que disfrutaban beneficios del tipo: “asignación maternal, asignación familiar, etc.”, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_10	Ind_prof_10	N° de licencias emitidas por los profesores, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
	Ind_prof_11	N° de licencias de prenatal y postnatal presentadas por los profesores, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
	Ind_prof_12	N° de licencias por enfermedad de hijo presentadas por los profesores, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_11	Ind_prof_13	N° de casos documentados de acoso sexual, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_12		
Ind_13	Ind_prof_14	N° de casos documentados de acoso laboral, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
Ind_14		
	Ind_prof_15	N° de denuncias recibidas sobre violencia intrafamiliar, separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.
	Ind_prof_16	N° de profesores que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, kinesiólogo, psicólogos, dentistas, etc.), separado por: carrera, jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres.

Tabla 9: Indicadores reformulados para funcionarios.

Fuente: Elaboración propia.

ID's originales	ID's refinadas	Indicadores refinados
Ind_1	Ind_func_1	N° de funcionarios que postulan a los concursos, separado por: hombres y mujeres.
Ind_2	Ind_func_2	N° de funcionarios, separado por: hombres y mujeres.
Ind_3	Ind_func_3	N° de cargos de jefatura en mandos medios, separado por: hombres y mujeres.
Ind_4	Ind_func_4	N° de cargos de jefatura en cargos altos, separado por hombres y mujeres.
Ind_5	Ind_func_5	N° de funcionarios que han subido de puesto en el año, separado por: hombres y mujeres.
Ind_6	Ind_func_6	N° de capacitaciones por mes, separado por: hombres y mujeres.

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Ind_7	Ind_func_7	Ingreso promedio por grado de contratación, separado por: hombres y mujeres.
Ind_8	Ind_func_8	Ingreso promedio por “horas, escalafones, compensaciones, etc.”, separado por: hombres y mujeres.
Ind_9	Ind_func_9	N° de funcionarios que disfrutan beneficios del tipo: “subsidio familiar, asignación familiar, etc.”, separado por: hombres y mujeres.
Ind_10	Ind_func_10	N° de licencias emitidas por los funcionarios, separado por: hombres y mujeres.
	Ind_func_11	N° de licencias de prenatal y postnatal presentadas por los funcionarios, separado por: hombres y mujeres.
	Ind_func_12	N° de licencias por enfermedad de hijo presentadas por los funcionarios, separado por: hombres y mujeres.
Ind_11	Ind_func_13	N° de casos documentados de acoso sexual, separado por: hombres y mujeres.
Ind_12		
Ind_13	Ind_func_14	N° de casos documentados de acoso laboral, separado por: hombres y mujeres.
Ind_14		
	Ind_func_15	N° de denuncias recibidas sobre violencia intrafamiliar, separado por: hombres y mujeres.
	Ind_func_16	N° de funcionarios que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, kinesiólogo, psicólogos, dentistas, etc.), separado por: hombres y mujeres.

Tabla 10: Indicadores reformulados para estudiantes.
Fuente: Elaboración propia.

ID's originales	ID's refinadas	Indicadores refinados
Ind_1	Ind_est_1	N° de estudiantes matriculados el último año, separado por: carrera; hombres y mujeres.
Ind_2	Ind_est_2	N° de estudiantes en la Universidad, separado por: carrera; hombres y mujeres.
Ind_3	Ind_est_3	N° de estudiantes pertenecientes al centro de estudiante, separado por: carrera; hombres y mujeres.
Ind_4		
Ind_5	Ind_est_4	N° de estudiantes que participan de actividades extracurriculares, separado por: carrera; hombres y mujeres.
	Ind_est_5	N° de estudiantes que han realizado intercambios, separado por: carrera; hombres y mujeres.
	Ind_est_6	N° de estudiantes que realizan ayudantías, separado por: carrera, hombres y mujeres.
Ind_6	Ind_est_7	N° de estudiantes que asisten a capacitaciones para ser mejores ayudantes, separado por: carrera, hombres y mujeres.
Ind_7	Ind_est_8	Ingreso promedio por grado de ayudante, separado por:

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Ind_8		carrera; hombres y mujeres.
Ind_9	Ind_est_9	N° de estudiantes que tienen beneficios que van en apoyo a los padres (jardín infantil, sala cuna), separado por: carrera; hombres y mujeres.
Ind_10	Ind_est_10	N° de licencias emitidas por los estudiantes, separado por: carrera; hombres y mujeres.
	Ind_est_11	N° de licencias por enfermedad de hijo presentadas por los estudiantes, separado por: carrera; hombres y mujeres.
Ind_11	Ind_est_12	N° de casos documentados de acoso sexual, separado por: carrera; hombres y mujeres.
Ind_12		
Ind_13	Ind_est_13	N° de casos documentados de acoso escolar, separado por: carrera; hombres y mujeres.
Ind_14		
	Ind_est_14	N° de denuncias recibidas sobre violencia intrafamiliar, separado por: carrera; hombres y mujeres.
	Ind_est_15	N° de estudiantes que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, kinesiólogo, psicólogos, dentistas, etc.), separado por: carrera; hombres y mujeres.

Así, la nueva matriz para diagnóstico de equidad de género en una institución universitaria se muestra en la Figura 16.

	Igualdad de oportunidades	Incentivar mujeres a los altos mandos	Velar por la conciliación de la vida del trabajador	Incentivar a los trabajadores las responsabilidades parentales	Incentivar mujeres a la dirigencia sindical	Facilitar la reincorporación al trabajo	Fomentar la participación
Contratación nuevo personal	Ind_prof_1 Ind_prof_2 Ind_func_1 Ind_func_2 Ind_est_1 Ind_est_2						
Participación en altos mandos	Ind_prof_3 Ind_prof_4 Ind_func_3 Ind_func_4 Ind_est_3	Ind_prof_3 Ind_prof_4 Ind_func_3 Ind_func_4 Ind_est_3			Ind_prof_3 Ind_prof_4 Ind_func_3 Ind_func_4		
Plan de carrera	Ind_prof_5 Ind_func_5 Ind_est_4 Ind_est_5 Ind_est_6						Ind_prof_5 Ind_func_5 Ind_est_4 Ind_est_5 Ind_est_6
Capacitaciones	Ind_prof_6 Ind_func_6 Ind_est_7						
Pagos y beneficios	Ind_prof_7 Ind_prof_8 Ind_func_7 Ind_func_8 Ind_est_8						
Conciliación de la vida del trabajador corresponsablemente	Ind_prof_9 Ind_prof_10 Ind_func_9 Ind_func_10 Ind_func_11 Ind_func_12 Ind_est_9 Ind_est_10 Ind_est_11		Ind_prof_11 Ind_prof_12 Ind_func_11 Ind_func_12 Ind_est_11	Ind_prof_11 Ind_prof_12 Ind_func_11 Ind_func_12 Ind_est_11		Ind_prof_10 Ind_prof_11 Ind_prof_12 Ind_func_10 Ind_func_11 Ind_func_12 Ind_est_10 Ind_est_11	
Políticas frente al acoso sexual	Ind_prof_13 Ind_func_13 Ind_est_12		Ind_prof_13 Ind_func_13 Ind_est_12				
Políticas frente al acoso laboral	Ind_prof_14 Ind_func_14 Ind_est_13		Ind_prof_14 Ind_func_14 Ind_est_13				
Políticas frente a la violencia intrafamiliar			Ind_prof_15 Ind_func_15 Ind_est_14			Ind_prof_15 Ind_func_15 Ind_est_14	
Salud integral del trabajador	Ind_prof_16 Ind_func_16 Ind_est_15						

Figura 16: Matriz final para diagnóstico con equidad de género en una institución universitaria.

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, este trabajo logró construir la matriz para diagnóstico de equidad de género con indicadores de gestión propuestos para medir los distintos aspectos de la

- Investigar para qué tipo de persona se hacen los concursos: profesores de tiempo completo, profesores de media jornada, funcionarios, etc.

En consideración a estudiantes se recomienda investigar si las campañas realizadas para atraer nuevos estudiantes están hechas en el marco de la equidad de género.

2. Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (Alta dirección, Dirección y Jefaturas intermedias)

Respecto a profesores y funcionarios se recomienda:

- Revisar si es que existen documentos que describan perfiles del cargo correspondiente, chequeando si es que están contruidos con perspectiva de género, y omitiendo estereotipos.
- Investigar si es que existen evaluaciones de desempeño que muestran el compromiso de la institución de implementar criterios de evaluación claros y sin sesgos de género.
- Documentar cuál es la jerarquía que se tiene en el alto mando y los porcentajes de participación femenina y masculina.
- Investigar cómo son electos estos cargos.
- Documentar qué “grado de profesor” poseen los cargos.

En consideración a estudiantes se recomienda:

- Evaluar si es que el lenguaje utilizado en los estatutos para conformar centros de estudiantes o federación de la universidad tiene inclusión de género.
- Investigar si es que en las políticas o estatutos se menciona la confirmación de centros de estudiantes o federación con participación masculina y femenina.
- Investigar si es que los profesores o funcionarios motivan a los y las estudiantes a participar de estos procesos de elección de centros de estudiantes y federación.

3. Desarrollo de carrera

Respecto a profesores y funcionarios se recomienda:

- Identificar si es que existe una política de parte de la organización donde los altos mandos motiven a los trabajadores en el desarrollo de la institución, con el objetivo de hacerlos crecer profesionalmente, sin olvidar la perspectiva de género (oportunidades equitativas tanto para varones como para mujeres considerando sus necesidades de desarrollo profesional y la compatibilización con su vida familiar y laboral).
- Investigar si es que existen llamados a oportunidad de ascenso entre el personal.
- Realizar entrevistas a los trabajadores para investigar si es que los altos mandos los motivan realmente a crecer profesionalmente sin olvidar su vida familiar.

En consideración a estudiantes se recomienda:

- Investigar si es que los profesores o altos mandos los motivan a participar de las actividades extracurriculares, ayudantías, pasantías, intercambios universitarios, etc.
- Investigar si es que la carrera otorga facilidades a los estudiantes que participan en las actividades antes mencionadas.

4. Acceso a capacitación

Respecto a profesores y funcionarios se recomienda:

- Identificar si es que existe una política de capacitación con perspectiva de género.
- Realizar entrevistas a los trabajadores para investigar si es que se realizan capacitaciones.

En consideración a estudiantes se recomienda:

- Identificar si es que existe una política de capacitación con perspectiva de género.
- Investigar si es que se realizan ayudantías.

5. Prácticas de remuneración y compensación

Respecto a profesores y funcionarios se recomienda:

- Verificar cómo se pagan los salarios, si es que es por grado, horas, escalafones, si es que existen compensaciones, etc.
- Para identificar la brecha de género, se sugiere analizar los sueldos de un mes en específico, en lo posible del más actual, hacer un promedio de los sueldos que ganan los hombres (por grado de contratación⁸) y un promedio que ganan las mujeres (por grado de contratación). En el análisis se debe contemplar si es que los trabajadores ganan lo mismo por hora, por los escalafones, y otras variables que analicen jerarquía.

En consideración a estudiantes se recomienda verificar si es que a los ayudantes de cátedra, laboratorio, revisión, etc., se les paga su salario con respecto al grado de ayudante, por horas trabajadas, etc., y no por distinción de género.

6. Acciones para la compensación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad

Respecto a profesores y funcionarios se recomienda:

⁸ Grado de contratación: Que las personas tengan el mismo contrato, Ej.: docente part-time y docente part-time, dictando la misma cantidad de asignaturas, talleres, etc.

- Analizar cuánta dedicación al trabajo, remunerado o productivo, y cuánta dedicación al trabajo no remunerado (tareas domésticas y/o de cuidado), en horas hombre/mujer, ejercen los trabajadores. De esta manera, se estará averiguando el grado de conciliación de la vida laboral y la vida familiar que tienen.
- Investigar y documentar si es que a los trabajadores se les otorgan beneficios por nacimiento, casamiento, u otra instancia de su vida familiar.
- Investigar las licencias por maternidad/paternidad, fuera de lo que especifica la ley. También investigar sobre otros tipos de licencias, ej.: licencias sociales, licencia de medio horario (lactancia, cuidado de un tercero, etc.), licencia por adopción, u otros tipos de licencias.

En consideración a estudiantes se recomienda:

- Hablar con distintos estudiantes y averiguar si es que la universidad les deja tiempo y les permite desarrollarse en otros ámbitos de la vida.
- Investigar si es que existe apoyo para los estudiantes padres sobre el cuidado de sus hijos (jardines infantiles, por ejemplo).
- Investigar si es que la universidad realiza actividades de carácter familiar, en apoyo a los estudiantes padres, para las celebraciones del día del niño, navidad, u otras.
- Investigar si es que se les otorgan facilidades académicas cuando presentan una licencia de cualquier tipo, ya sea por enfermedad propia o por la salud de los hijos.

7. Prevención y/o detección del acoso sexual

Respecto a profesores, funcionarios y estudiantes se recomienda:

- Investigar si es que existe un documento que mencione el procedimiento que se debe realizar en caso de acoso sexual.
- Investigar si es que los actores tienen conocimiento de alguna comisión de prevención frente al acoso y la discriminación, si es que existe dicha comisión.
- Investigar si es que los actores tienen conocimiento del documento que mencione el procedimiento que se debe realizar en caso de acoso sexual, si es que existe dicho documento.

8. Prevención y/o detección del acoso laboral/escolar

Respecto a profesores y funcionarios se recomienda:

- Investigar si es que existe un documento que mencione el procedimiento que se debe realizar en caso de acoso laboral.
- Investigar si es que los trabajadores tienen conocimiento de alguna comisión de prevención frente al acoso y la discriminación, si es que existe dicha comisión.

- Investigar si es que los trabajadores tienen conocimiento del documento que mencione el procedimiento que se debe realizar en caso de acoso laboral, si es que existe dicho documento.

En consideración a los estudiantes se recomienda:

- Investigar si es que los estudiantes conocen la ley 20.536 sobre Violencia Escolar.
- Investigar si es que existe un documento que mencione el procedimiento que se debe realizar en caso de acoso escolar.
- Investigar si es que los estudiantes tienen conocimiento del documento que mencione el procedimiento que se debe realizar en caso de acoso escolar, si es que existe dicho documento.
- Investigar si es que los estudiantes tienen conocimiento de alguna comisión de prevención frente al acoso y la discriminación, si es que existe dicha comisión.

9. Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF)

Respecto a profesores, funcionarios y estudiantes se recomienda:

- Investigar si es que existen políticas de prevención, detección y asistencia sobre la violencia intrafamiliar.
- Investigar si es que los actores conocen estas políticas, si es que existiesen.
- Investigar si es que la universidad realiza campañas para generar conciencia sobre la violencia intrafamiliar.

10. Salud integral

Respecto a profesores, funcionarios y estudiantes se recomienda:

- Investigar si es que existen centros de ayuda en temas de salud, como por ejemplo: Servicio de paramédico, médicos, servicios dentales, kinesiólogos, etc.
- Investigar si es que la universidad realiza charlas gratuitas para todos los que quieran asistir sobre temas de vida sana, por ejemplo: alimentación, deporte, cuidado y aseo personal, equilibrio mental, actividad social, entre otros.

CAPÍTULO 5: CASO DE ESTUDIO

El caso de estudio consta de la realización de un diagnóstico de equidad de género aplicado al Departamento de Informática (desde ahora en adelante DI) de la UTFSM en sus dos campus, Casa Central y Campus San Joaquín (desde ahora, CC y CSJ, respectivamente), para su carrera de pregrado Ingeniería Civil Informática (ICI desde ahora en adelante).

Con este caso, se busca validar el *framework* (marco de referencia) anteriormente propuesto. Vale hacer notar que como el caso de estudio se aplica solo a una unidad académica y no a toda la Universidad, algunos indicadores de gestión fueron modificados en sintonía de lo que se buscaba analizar.

Por otra parte, el propósito del diagnóstico es determinar e identificar las principales brechas de género en el DI, basándose en los 10 Ejes Específicos planteados por el SernamEG:

1. Reclutamiento y selección de personal.
2. Participación en cargos de jefatura y toma de decisión (Alta dirección, Dirección y Jefaturas intermedias).
3. Desarrollo de carrera.
4. Acceso a la capacitación.
5. Prácticas de remuneración y compensación.
6. Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad.
7. Prevención y/o detección del acoso sexual.
8. Prevención y/o detección del acoso laboral.
9. Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF).
10. Salud integral.

Para el análisis se tomaron los años 2016 y 2017 como referencia y se han utilizado una serie de datos cuantitativos que fueron obtenidos a partir de una variedad de fuentes de información existentes, a la que se accedió a través de consultas al personal administrativo de la universidad en distintas áreas (finanzas, recursos humanos, secretarías de departamento, etc.) vía email, explicándoles que los datos eran para un diagnóstico de equidad de género en el marco de una memoria de título.

En el análisis de los 10 Ejes Específicos para el DI, se tuvo una serie de dificultades vinculadas a la metodología cuantitativa utilizada, ya que en todos los ejes que se midieron, al menos un estamento no contaba con la data desagregada por género, ni se contaba con toda la información solicitada sistematizada.

A continuación, se evidencia el resultado, mostrándolo eje por eje.

5.1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Con el fin de establecer una línea base en la situación de los hombres y las mujeres, ya sean estudiantes, profesores y funcionarios. En este apartado se identifica la distribución de hombres y mujeres dentro del DI.

En esta sección se puede notar que el DI es una entidad que está masculinizada, ya que dentro de dos estamentos, profesores y estudiantes, la cantidad de hombres supera el 80% de la totalidad. Solo en el estamento de los funcionarios esto ocurre al revés, donde las mujeres son mayoría con un 75% de representación. Los detalles que me permiten concluir esto se encuentran a continuación.

- **ESTUDIANTES**

Se buscó obtener información sobre la cantidad de estudiantes que postulan a ICI y los estudiantes que ya están matriculados en la carrera. Solo se obtuvo información sobre el segundo punto. La información obtenida sobre los estudiantes que postulan a informática no es tan detallada y depende de entidades externas a la UTFSM, por lo tanto, se deja fuera del estudio.

Con respecto a las matrículas de primer año (Figura 18), en Casa Central (desde ahora en adelante CC), el año 2016 se contó con un 11% de mujeres y 89% de hombres, mientras que el año 2017 se contó con un 8,9% de mujeres y 91,1% de hombres; en Campus San Joaquín (desde ahora en adelante CSJ), el año 2016 se contó con un 17,4% de mujeres y 82,6% de hombres, mientras que el año 2017 se contó con un 10,2% de mujeres y 89,8% de hombres.

Con respecto a los estudiantes desde segundo año en adelante (Figura 19), en CC, el año 2016 se contó con un 10,3% de mujeres y 89,7% de hombres, mientras que el año 2017 se contó con un 9,4% de mujeres y 90,6% de hombres; en CSJ, el año 2016 se contó con un 11,4% de mujeres y 88,6% de hombres, mientras que el año 2017 se contó con un 11,3% de mujeres y 88,7% de hombres.

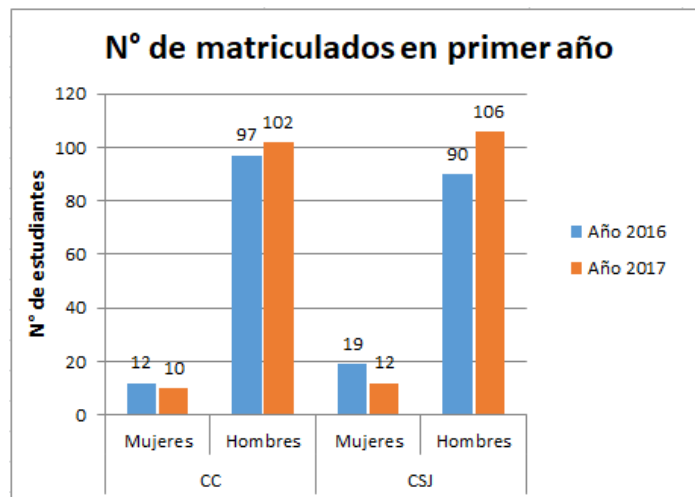


Figura 18: N° de matriculados en primer año.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: El gráfico fue elaborado a partir de datos provenientes desde Dirección de Estudios.

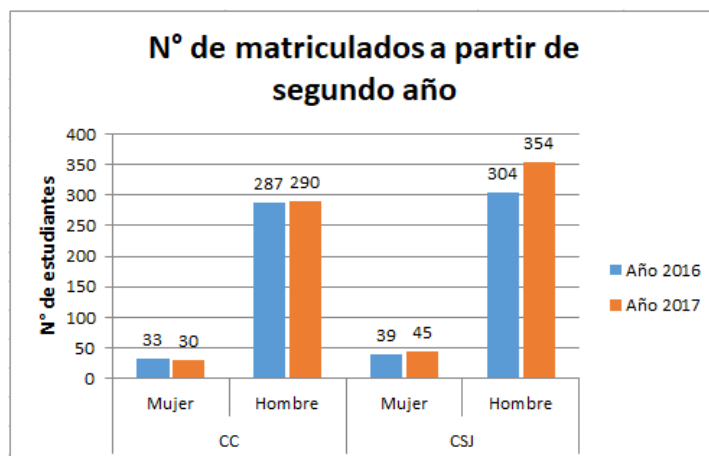


Figura 19: N° de matriculados a partir de segundo año.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: El gráfico fue elaborado a partir de datos provenientes desde Dirección de Estudios.

- PROFESORES

Se buscó obtener información sobre la cantidad de profesores (académicos) que han postulado a los concursos del DI y la cantidad total existente. No se obtuvo información sobre la cantidad de profesores que han postulado a los concursos.

La cantidad de académicos entre ambos campus (CC y CSJ) para los años 2016 y 2017 fue la misma, 23, con 19 hombres (82,6%) y 4 mujeres (17,4%), ver Figura 20.

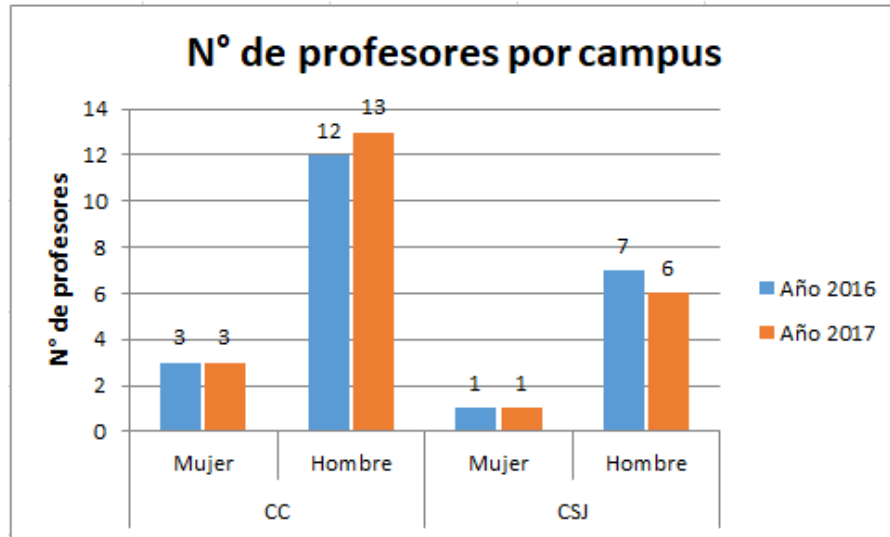


Figura 20: N° de profesores por campus.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: El gráfico fue elaborado a partir de datos provenientes desde el Departamento de Informática.

- FUNCIONARIOS

Se buscó obtener información sobre la cantidad de personas que postulan a los concursos para ejercer como funcionarios y sobre la cantidad total de funcionarios existentes en el DI. Solo se obtuvo información de la cantidad total de funcionarios para el año 2017.

La cantidad de funcionarios entre ambos campus (CC y CSJ) para el año 2017 fue de 16, con 4 hombres (25%) y 12 mujeres (75%), ver Figura 21.

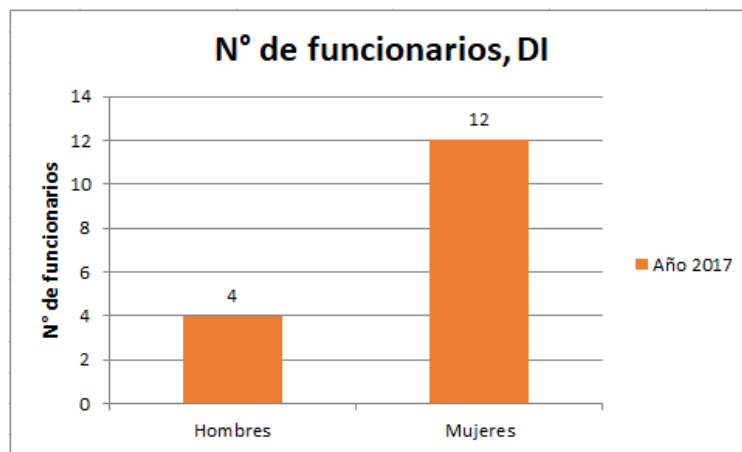


Figura 21: N° de funcionarios, DI.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: El gráfico fue elaborado a partir de datos provenientes desde el Departamento de Informática.

5.2 PARTICIPACIÓN EN CARGOS DE JEFATURA Y TOMA DE DECISIÓN (ALTA DIRECCIÓN, DIRECCIÓN Y JEFATURAS INTERMEDIAS)

En este eje se busca conocer cuántos hombres y cuántas mujeres participan en los mandos medios y altos del DI, con el fin de identificar si operan con sesgos de género que obstaculicen el acceso a dichos cargos.

En términos generales en esta sección se encontrará que pese a que la carrera ICI está bastante masculinizada en dos de sus tres estamentos, la distribución que existe entre hombres y mujeres en mandos altos y medios no sigue el mismo patrón que se vio en el subcapítulo anterior, donde el género masculino superaba por creces al género femenino. Es rescatable que en un CEE⁹ las mujeres hayan sido casi el 40% de la totalidad y que dentro de los académicos, de un total de cuatro mujeres, una pertenece a los mandos medios. Los detalles del análisis se encuentran a continuación.

- ESTUDIANTES

Se solicitó información sobre los estudiantes que pertenecieron al CEE y a FEUTFSM¹⁰ en los años 2016 y 2017.

Con respecto a los estudiantes que pertenecieron al CEE (Figura 22), el año 2016 en CC de una totalidad de 8 estudiantes, la representación masculina fue de un 63% y la femenina de un 38%; mientras que en CSJ, de una totalidad de 5 estudiantes, la representación masculina fue de un 80% y la femenina de un 20%. El año 2017, en CC de una totalidad de 8 estudiantes, la representación masculina fue de un 75% y la femenina de un 25%; en CSJ, de una totalidad de 11 estudiantes, la representación masculina fue de un 91% y la femenina de un 9%. Ningún estudiante informático participó en FEUTFSM en los años 2016 y 2017.

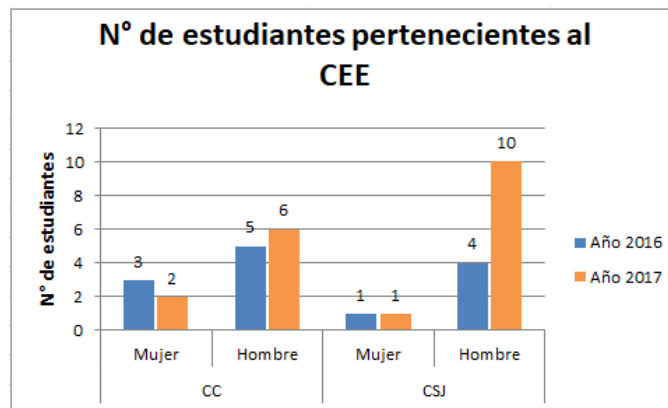


Figura 22: N° de estudiantes pertenecientes al CEE.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: El gráfico fue elaborado a partir de datos provenientes desde el Departamento de Informática.

⁹ Centro de Estudiantes

¹⁰ Federación de Estudiantes de la UTFSM

- PROFESORES

Se buscó obtener información sobre la cantidad de profesores que participaban en los mandos altos del DI (directores) y sobre los profesores que participaban en los mandos medios (subdirectores, jefes de carrera, etc.).

En este análisis no se separó la información en CC y CSJ, puesto que el departamento para muchos cargos cuenta con una persona que cumple la misma labor tanto en CC como en CSJ, ni se realizó un análisis por años ya que tanto en el 2016 y 2017 no hubo cambios. De este modo, de un total de 23 académicos en el DI, solo dos hombres se encuentran en los mandos altos; en los mandos medios se encuentra a una mujer y 5 hombres.

- FUNCIONARIOS

Se buscó obtener información sobre la cantidad de funcionarios que participaban en los mandos altos y medios en el DI.

En este análisis hubo un problema muy particular, puesto que cada funcionario está contratado para hacer un trabajo distinto al de su par. Por lo tanto, no existe una jerarquización que los involucre a todos. De este modo, analizar cuántas personas participan en mandos altos y mandos medios se hace un poco difícil. Sin embargo, hay que destacar que entre las 11 funcionarias de CC, dos de ellas se desempeñan como coordinadoras; además, en cada campus existe un jefe de recursos técnicos.

5.3 DESARROLLO DE CARRERA

En este eje se busca identificar si es que el DI promueve y otorga las mismas opciones de desarrollo a todas las personas y estamentos, sin sesgos de género.

En términos generales y lo más destacable de esta sección, es que no se puede hablar de sesgo de género en el desarrollo de carrera dentro del DI, ya que todas las políticas analizadas no presentan evidencia de ello. Hay que hacer notar que en el estamento de los estudiantes muchas mujeres participan de actividades extracurriculares y ayudantías, alrededor de un 15%-20%, y si comparamos este dato con el 10% aproximado de estudiantes femeninas en todo informática, es un número favorable. Los detalles del análisis se encuentran a continuación.

- ESTUDIANTES

Para este estamento se investigó sobre tres indicadores, los estudiantes que participaban de actividades extracurriculares, estudiantes que han realizado intercambios universitarios, y estudiantes que han realizado ayudantías.

Con respecto a los estudiantes que participan de actividades extracurriculares (ver Figura 23), el año 2016 en CC las mujeres conformaron un 17%, mientras que los hombres un 83%. De CSJ no se encontraron datos. El año 2017 en CC las mujeres conformaron un 7%,

mientras que los hombres un 93%, y en CSJ las mujeres conformaron un 30%, mientras que los hombres un 90%.

Con respecto a los estudiantes que han realizado intercambios, el año 2016 en CC solo dos hombres salieron de intercambio, en CSJ cinco hombres y una mujer. El año 2017 en CC solo una mujer fue de intercambio, mientras que en CSJ participó una mujer y tres hombres.

Con respecto a los estudiantes que han realizado ayudantías (ver Figura 24), el año 2016 en CC la participación femenina fue de un 16% y la participación masculina de un 84%, en CSJ la participación femenina fue de un 13% y la participación masculina de un 87%. El año 2017 en CC la participación femenina fue de un 14% y la participación masculina de un 86%, en CSJ la participación femenina fue de un 14% y la participación masculina de un 86%.

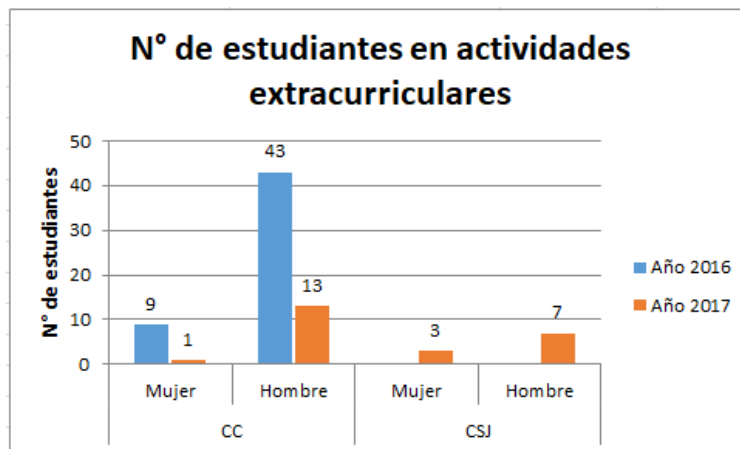


Figura 23: N° de estudiantes en actividades extracurriculares.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: El gráfico fue elaborado a partir de datos provenientes desde el Departamento de Informática.

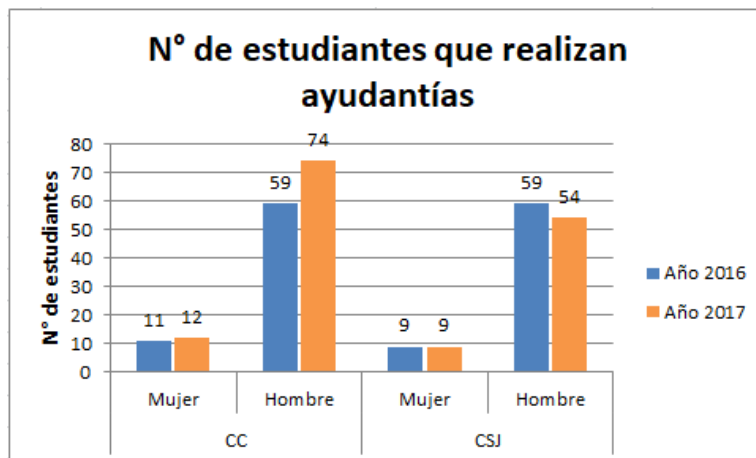


Figura 24: N° de estudiantes que realizan ayudantías.
Fuente: Elaboración propia.

Nota: El gráfico fue elaborado a partir de datos provenientes desde el Departamento de Informática.

- PROFESORES

Se buscó obtener información sobre la cantidad de profesores que han subido de jerarquía en un año, para este caso se tomó como referencia los profesores que subieron de puesto del año 2016 al año 2017, esta decisión fue así por el proceso que el DI y la USM tiene para avanzar en la jerarquía académica.

Al realizar la investigación se obtuvo que 3 profesores subieron de puesto, 2 del género masculino y una del género femenino.

- FUNCIONARIOS

Al igual que para el estamento de profesores, se buscó obtener información sobre los funcionarios que subieron de puesto del año 2016 al año 2017.

Esta investigación no rindió frutos, la principal razón es que todos los funcionarios están contratados para realizar una tarea distinta, por ende, no se puede hablar de desarrollo de carrera en modo general, sino que se debe verificar por persona. Además, se encontró que muchos de estos datos no estaban sistematizados, por ende, acceder a la información era difícil.

5.4 ACCESO A LA CAPACITACIÓN

Lo que se busca analizar en este eje es que el DI promueva y otorgue las mismas opciones de capacitación a todas las personas y estamentos, sin sesgos de género.

En términos generales y lo que nos deja esta sección es que el acceso a capacitación no está limitado para ningún estamento de los analizados, la razón por la baja participación en los estudiantes, es que para ellos las capacitaciones son opcionales. Para el estamento de los profesores, las capacitaciones se realizan solo en caso de ser necesario (por

encuestas internas) y no se logran ver sesgos de género. El estamento de los funcionarios no fue posible analizar porque no se cuenta con información. Los detalles del análisis se encuentran a continuación.

- ESTUDIANTES

Se buscó obtener información sobre el número de estudiantes que son ayudantes y asistieron a capacitación. No se tiene registro de estudiantes que hayan asistido a capacitación en todo el año 2017. El año 2016 en CC asistieron cuatro estudiantes a capacitación, una mujer y 3 hombres, en CSJ solo 2 hombres asistieron a capacitación.

- PROFESORES

Se busca obtener información sobre el número de académicos que asistieron a capacitación. No se tiene registro de profesores que hayan asistido a capacitación en todo el año 2017. El año 2016 asistieron 3 profesores a capacitación, dos mujeres y un hombre.

- FUNCIONARIOS

Se busca obtener información sobre el número de funcionarios que asistieron a capacitación. Al consultar por este indicador no se obtuvo respuesta positiva, las razones son las mismas antes mencionadas, no se tenían datos sistematizados.

5.5 PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN

Con el fin de identificar brechas de género en los criterios de asignación de salarios o cualquier tipo de remuneración por una actividad ejercida, es que se investiga sobre los ingresos que reciben profesores, estudiantes y funcionarios.

En términos generales y lo rescatable de esta sección, es destacar que con la información obtenida no se puede hablar de sesgo de género en ninguno de los tres estamentos, ya que los pagos están regulados por grado de contratación sin hacer distinción por género. Sin embargo, como se desconoce el número de hombres y mujeres en cada eslabón en la escala de sueldos, no se puede saber cuán probable es que una mujer o un hombre, de cualquier estamento, suba de eslabón en esta escala. De esta manera, no se puede descartar un posible sesgo de género. Los detalles del análisis se encuentran a continuación.

- ESTUDIANTES

Se buscó obtener información sobre el ingreso por hora de cada ayudante, distinguiendo entre género.

Solo se obtuvo información del año 2017. Los ayudantes de informática obtienen los mismos ingresos, ya sea en CC o en CSJ y sin importar si es hombre o mujer. El salario se paga por hora y dependiendo del tipo de grado de ayudante, los ayudantes tipo A

obtienen \$4.224 por hora, los ayudantes tipo B obtienen \$3.993 por hora y los ayudantes tipo C obtienen \$3.756 por hora.

Con respecto a la cantidad de estudiantes hombres y la cantidad de estudiantes mujeres que pertenecen a cada tipo de ayudante (A, B y C), no se tiene información.

- PROFESORES Y FUNCIONARIOS

Se buscó obtener información sobre el ingreso por hora de cada profesor y funcionario, dependiendo del rango que posean o algún otro parámetro interno que maneje la universidad.

Al realizar la consulta al área de finanzas de la universidad, no hubo respuesta positiva en cuanto al requerimiento/indicador que se estaba solicitando, no obstante, la información que dieron fue:

“todos los pagos que la universidad hace a sus funcionarios, especialmente a sus académicos, se rigen por los antecedentes (título y grado) y jerarquía que le asignan, no fija sus parámetros en otro indicador.”

5.6 ACCIONES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, EN LA LÓGICA DE CORRESPONSABILIDAD

El análisis de este eje se realiza a través de la distribución del tiempo en la dedicación al trabajo remunerado y no remunerado (tareas domésticas o tareas ajenas al trabajo remunerado).

En esta sección se buscaba conocer el apoyo de la Universidad hacia los distintos estamentos al momento de la presentación de una licencia, de necesitar tiempo libre, de necesitar jardín infantil o sala cuna, etc. Para así, asociarlo como tiempo utilizado en actividades de trabajo no remunerado y conocer cuán corresponsablemente actúa la Universidad con sus estamentos. La información se solicitó en dos áreas distintas, y la respuesta fue la misma: “no existe información sistematizada”. Luego de eso, no se obtuvo mayor respuesta. Por lo tanto, lo único que se puede concluir es que, en ámbitos de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar, y personal, la Universidad no tiene información sistematizada que permita evaluar el estado actual y mejorar en el futuro. A continuación, el detalle de los estamentos.

- ESTUDIANTES

Para este estamento se buscó analizar cuántos estudiantes gozaban de beneficios que van en apoyo a los padres (jardín infantil, sala cuna, etc.), también es importante saber cuántos estudiantes presentan licencia médica por cualquier razón ya sea por enfermedad de ellos o de alguno de sus hijos (si es que los tuviesen).

- PROFESORES y FUNCIONARIOS

Para estos estamentos se buscó conocer el número de profesores y funcionarios que disfrutaban de beneficios como la asignación familiar o asignación maternal. El número de licencias presentadas ya sea por prenatal y postnatal, por enfermedad de hijos, por enfermedad personal, o de cualquier tipo.

5.7 PREVENCIÓN Y/O DETECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

El análisis de este eje se realiza a través de conocer si existen casos documentados de acoso sexual. Para los tres estamentos se solicitó la misma información, el número de casos documentados de acoso sexual.

De esta sección se puede rescatar el hecho de que no exista ningún caso de acoso sexual en los estamentos de profesores y funcionarios; no obstante, es grave que no exista información sistematizada sobre el estamento de los estudiantes. A continuación, el detalle de los estamentos.

- ESTUDIANTES

Al realizar la petición de información, desde el área encargada la respuesta fue: “no existe información sistematizada”.

- PROFESORES Y FUNCIONARIOS

La respuesta al solicitar la información fue que no existen casos de acoso sexual en el DI, ni en CC, ni en CSJ.

5.8 PREVENCIÓN Y/O DETECCIÓN DEL ACOSO LABORAL/ESCOLAR

Para el estamento de profesores y funcionarios el análisis de este eje se realiza a través de conocer si existen casos documentados de acoso laboral, para el estamento de estudiantes, se analiza el acoso escolar.

Al igual que en la sección anterior, se rescata el hecho de que no existan casos de acoso laboral en todo el DI, lo cual es bastante positivo, ya que esto significa que existe una buena y sana convivencia al nivel de profesores y funcionarios. Sin embargo, como no se entrevistó personalmente a los involucrados, no hay forma de saber si todos conocen el conducto regular para realizar denuncias. Por lo tanto, el hecho de que no existan denuncias no necesariamente representa que no existan casos de acoso. En el estamento de los estudiantes, sigue siendo preocupante que no se tengan los datos sistematizados. A continuación, el detalle de los estamentos.

- ESTUDIANTES

Al realizar la petición de información, desde el área encargada la respuesta fue: “no existe información sistematizada”.

- PROFESORES Y FUNCIONARIOS

La respuesta al solicitar la información fue que no existen casos de acoso laboral en el DI, ni en CC, ni en CSJ.

5.9 PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y DERIVACIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (VIF)

El análisis de este eje se realiza a través de conocer si existen casos documentados de violencia intrafamiliar. Para los tres estamentos se solicitó la misma información.

La conclusión de esta sección está ligada a las dos secciones anteriores. Manteniendo la preocupación de la no sistematización de los datos estudiantiles. A continuación, el detalle de los estamentos.

- ESTUDIANTES

Al realizar la petición de información, desde el área encargada la respuesta fue: “no existe información sistematizada”, posterior a eso no hubo mayor respuesta.

- PROFESORES Y FUNCIONARIOS

La respuesta al solicitar la información fue que no existen casos de violencia intrafamiliar en el DI, ni en CC, ni en CSJ.

5.10 SALUD INTEGRAL

El análisis del presente eje se realiza a través de conocer la red de apoyo en materias de salud que el DI/universidad brinda a los distintos estamentos. Esto quiere decir que se averigua cuántas personas asisten a los servicios de salud por ejemplo al: médico, kinesiólogo, psicólogos, dentistas, etc.

En términos generales y lo destacable de esta sección es que la Universidad cuenta con servicio médico para sus profesores y funcionarios. Sigue siendo preocupante el hecho de que la Universidad no cuente con los datos de los estudiantes sistematizados, sin embargo, se pudo averiguar que los estudiantes cuentan con servicio médico, atención kinesiológica, psicológica, dental y primeros auxilios, los cuales son gratuitos para ellos. A continuación, el detalle de los estamentos.

- ESTUDIANTES

Al realizar la petición de información, desde el área encargada la respuesta fue: “no existe información sistematizada”.

- PROFESORES

Para cuidar la privacidad de los profesores, el análisis se realiza a nivel de Departamento, no por campus. Se muestra solo el año 2017, ya que no hubo mayor variación desde el 2016 al 2017.

El año 2017 de los 19 hombres académicos solo 15 están adscritos al servicio médico, de estos 15 académicos, 11 son los que lo utilizaron; de las 4 mujeres académicas solo 3 están adscritas al servicio médico, de estas 3 solo 1 ha utilizado el servicio.

- **FUNCIONARIOS**

Para cuidar la privacidad de los funcionarios, el análisis se realiza a nivel de Departamento, no por campus. Solo se muestran los datos del año 2017, ya que para el año 2016 no se cuenta con la información.

El año 2017, 4 hombres funcionarios estaban adscritos al servicio médico y solo 2 lo utilizaron; de las 12 mujeres funcionarias, solo 10 están adscritas al servicio y todas lo utilizaron.

5.11 RECAPITULACIÓN

La evidencia que arrojó el diagnóstico de equidad de género en el DI permite concluir que informática es una carrera muy masculinizada, tanto en los estamentos de profesores y estudiantes. Dejando esto de lado, se podría decir que no hay mayor evidencia de sesgos de género en ninguno de todos los ejes analizados. Sin embargo, no se puede olvidar que hubo 5 ejes que no se pudieron medir ya que no se tenían los datos. En muchos casos las políticas utilizadas por el área administrativa son para todas las personas por igual, hombres y mujeres.

Entre los profesores, si solo consideramos el total de mujeres, es rescatable la alta tasa de participación en mandos medios que tienen.

El desarrollo de carrera y el acceso a capacitación es uno de los puntos más fuertes que se evidenciaron, puesto que la Universidad y el DI dejan muchas herramientas a disposición de sus colaboradores para que, quien esté interesado, las tome y crezca como persona y profesional. Sin embargo, como no se cuenta con información precisa respecto del estamento de funcionarios, no se puede descartar por completo un posible sesgo de género.

A través de la información obtenida, no se logró evidenciar sesgos de género en el sistema de remuneración, ya que todos los pagos están regulados por los distintos grados de contratación que tienen las personas. Sin embargo, en el caso de los funcionarios, por ejemplo, donde muchos de ellos realizan una tarea distinta, no se puede descartar que no exista sesgo de género, ya que no habría medida de comparación y no se podría saber si el sueldo aumenta de manera justa y equitativa con respecto a los distintos niveles en la escala de sueldos; en el caso de los profesores es análogo, al no tener mayor información sobre cuántos profesores (hombres y mujeres) se encuentran en los distintos tipos de

niveles, no se sabe cuán probable es que un hombre o una mujer suba de nivel sin importar su género.

Es muy positivo y es necesario destacar que no existen casos de acoso sexual y laboral en los estamentos de profesores y funcionarios. Sin embargo, dar cuenta que no se cuenta con información del estamento de estudiantes, donde el universo de éstos supera por creces a los otros dos estamentos en cantidad de personas. La carencia de estos datos es bastante negativa. Es importante no olvidar que la ausencia de denuncias, no quiere decir necesariamente que no existan casos de acoso.

Hacer énfasis en que son preocupantes los casos donde no se obtuvo información porque ésta no se encontraba sistematizada. Uno de los primeros pasos para lograr la equidad de género en todos los estamentos es medir la brecha y poder acceder a los datos que la evidencia cuando sea necesario. Esto actualmente no ocurre en la Universidad, ya que para el estamento de estudiantes, en 5 ejes no se cuenta con información; para el estamento de profesores, en 2 ejes no se cuenta con información y para el estamento de funcionarios, en 4 ejes no se cuenta con toda la información solicitada.

También es muy preocupante el hecho de no haber conseguido información sobre el eje 5.6 Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad, ya que este es el único eje que da una referencia de cuán corresponsablemente actúa la institución con sus protagonistas.

Para terminar la recapitulación, hacer notar que ICI sigue la línea de muchas carreras ingenieriles en el ámbito de ser una carrera masculinizada. En todo este estudio no se pudo analizar la corresponsabilidad porque no se cuenta con los datos sistematizados, lo cual es pésimo hablando en materias de brecha de género. Por lo tanto, el DI y la Universidad quedan un poco al debe en este sentido, porque no se le está dando la importancia necesaria a la vida laboral, personal y universitaria que siguen los tres estamentos.

No olvidar que en todo este estudio se utilizaron solo indicadores cuantitativos, por lo tanto, al no analizar los datos cualitativos en la institución, hay casos de sesgos de género que no se están midiendo.

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES

6.1 CONCLUSIONES GENERALES

Primero que todo se debe destacar la importancia de la etapa inicial en la construcción de la solución, la cual incluyó la definición del problema y el trabajo relacionado. Esto fue muy importante ya que en esta etapa se profundizó el conocimiento de la problemática, tomando consciencia de la gran diferencia que se hacía entre personas de distintos géneros en los inicios de la educación chilena y que continúa de nuevas formas hasta el día de hoy. Actualmente, las universidades han comenzado a trabajar en aminorar las diferencias de género que existen en sus instituciones, pero el hecho de que sean esfuerzos aislados no aporta mucho a la solución del problema. Este análisis permitió identificar el problema de las diferencias culturales, para pensar esfuerzos en este sentido entre una universidad y otra. Lo que dio paso a definir el objetivo general de la memoria, que fue diseñar un *framework* que permita a las instituciones universitarias establecer un diagnóstico de equidad de género basado en indicadores de gestión.

El tiempo que se invirtió en todo el proceso de investigación fue clave para definir claramente cuáles serían los objetivos a ser logrados y también fue clave para la realización y culminación de estos mismos, ya que gran parte de los objetivos específicos tenían relación directa con la Norma NCh3262, la cual no es de carácter pública ni se encuentra disponible en el SernamEG para su distribución al público interesado.

En la etapa final, resultados y caso de estudio, se destacan los hallazgos encontrados, por sobre todo los indicadores de gestión y luego la refinación de éstos, los cuales no hubieran existido sin antes haber pasado por toda la etapa de investigación; también se destaca la puesta a prueba que pasó la matriz para diagnóstico con equidad de género en el caso de estudio aplicado al DI.

De todo el trabajo y de la investigación en sí, una de las impresiones que queda en torno al contexto educacional en Chile es que la brecha de género ha existido desde siempre en el país, partiendo desde una base social y cultural donde existía un consenso entre la gente que posicionaba a la mujer como ama de casa y una persona que tenía buenas habilidades para el cuidado de terceros. En el inicio de la educación solo se educaba a la clase más acomodada del país, las pocas mujeres que tenían esta opción eran educadas en el cuidado de terceros y en cómo ser buenas amas de hogar. Con el paso del tiempo, se han ido dando nuevos pensamientos ideológicos y políticos desde el gobierno, hecho que lentamente fue incorporando cada vez más a la mujer en la educación y las distintas áreas de desarrollo humano. El primer gran cambio ideológico y cultural en Chile, con respecto a la educación de la mujer, es el decreto de Amunátegui, decreto que autoriza el ingreso de la mujer a la universidad. Luego de tan memorable hecho, la mujer lentamente se ha ido incorporando en distintas áreas de interés, llegando hasta el día de hoy donde tienen las mismas posibilidades que los hombres en cuanto a educación, y aun así la diferencia en la brecha de género sigue siendo grande en carreras CTIM, no superando un 30% de participación femenina.

Llama la atención que pese a que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres en cuanto a educación y pese a que a ellas les va mejor en la educación media en todas las asignaturas, sus puntajes en la PSU sean más bajos que los puntajes de los hombres. Otro aspecto relevante, es que actualmente las mujeres siguen prefiriendo las carreras universitarias ligadas al cuidado de terceros y carreras del ámbito educacional, tal cual lo hacían en los primeros años que tuvieron de educación universitaria. Hacer mención que esta elección en las carreras universitarias gatilla la brecha de género en el mercado laboral, y un mercado laboral donde faltan mujeres, no es tan competitivo ni fructífero como lo sería un mercado laboral con más participación femenina.

Las organizaciones universitarias chilenas han abordado la brecha de género, cada una de las 27 universidades del CRUCH, durante el paso del tiempo, han tratado de mitigar la brecha de género que existe en sus carreras a nivel estudiantil. Sin embargo, son pocas las que han abordado el problema en los estamentos de profesores y funcionarios. En 2017, existen solo 4 universidades que están un poco más adelantadas en la materia, ya que al menos cuentan con programas dirigidos a la equidad de género. No deja de ser sorprendente el caso de la Universidad Austral, por ejemplo, que es la primera universidad en desarrollar y publicar un diagnóstico de género a sus tres estamentos. No obstante, pese al entusiasmo mostrado, no existe registro de algún programa de equidad de género en la institución. Casos como el mencionado ocurren en el resto de las universidades, donde rectores de turno logran colocar el tema de la equidad de género sobre la mesa pero luego son postergados y olvidados.

En sintonía con los esfuerzos de las universidades por romper con la brecha de género, el SERNAM mandató a crear la Norma NCh3262-2012, “Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”, con el objetivo de reducir la brecha de género, mejorar la incorporación y desarrollo de carrera de las mujeres en todo tipo de organizaciones, ya sean públicas o privadas.

De este modo, para aportar en disminuir la brecha de género se decidió diseñar un *framework* que permita a las instituciones universitarias establecer un diagnóstico de equidad de género basado en indicadores de gestión para una futura implementación de la Norma Chilena NCh3262:2012. Para lograr este objetivo se propusieron 4 objetivos específicos:

1. Conocer, estudiar y detallar qué aspectos de la Norma NCh3262:2012 están asociados a una institución universitaria.
2. Investigar y proponer alternativas de indicadores de gestión para medir los distintos aspectos identificados en el estudio de la Norma NCh3262:2012.
3. Generar un *framework* (marco de referencia) que sintetice los indicadores de gestión propuestos.
4. Aplicar el marco de referencia propuesto a un caso de estudio en el Departamento de Informática de la Universidad Técnica Federico Santa María.

La solución propuesta fue diseñada para ser reusada en distintos tipos de organizaciones. Lo único que cambiaría del *framework* propuesto serían los indicadores de gestión, porque éstos se deben elaborar con respecto a lo que se está deseando medir y con respecto al tipo de organización donde se vayan a aplicar.

Durante la investigación de los indicadores de gestión se encontraron dos hallazgos importantes. El primero, fueron los indicadores que llamé indicadores compuestos, los cuales son variables cuantitativas con las que son posible medir más de un eje específico de la matriz. Esto lo pude demostrar al analizar dichos indicadores respecto a los 10 Ejes Específicos que plantea la Norma NCh3262-2012. Quedó en evidencia que algunos indicadores no medían un eje, sino muchos ejes. En otros casos, no medían ningún eje. Lo que se interpretó de la siguiente forma: “Si un indicador de gestión no mide ningún eje, o mide más de uno, no puede servir para distinguir qué ejes están progresando”. El segundo hallazgo importante, fue que no se encontraron indicadores de gestión para dos ejes. Estos son los ejes 9 y 10, Prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar (VIF), y Salud integral, respectivamente; además, los indicadores encontrados no abarcaban todos los estamentos de una institución universitaria. En respuesta a esto, propuse alternativas de indicadores en base a lo investigado.

De esta manera se destaca la matriz de indicadores de gestión, con indicadores por estamentos. La propuesta de indicadores cuenta con 16 indicadores para el estamento de los estudiantes, 16 indicadores para el estamento de profesores y 15 indicadores para el estamento de funcionarios. Estos indicadores permiten medir los 10 Ejes Específicos de la matriz. Recordar que la matriz relaciona las 7 BPL, con los 10 Ejes Específicos. Lo cual es bastante natural, ya que al mejorar cada una de las 7 BPL dentro de la organización, se benefician directamente los Ejes Específicos. Además, se destacan las directrices escritas en el subcapítulo 4.2 Recomendaciones para la recolección de la data con la investigación realizada, las cuales mencionan qué medir y son un aporte en el diagnóstico de equidad de género.

El caso de estudio aplicado al Departamento de Informática de la UTFSM fue clave para exponer que todo el proceso metodológico, precisamente la recolección, creación y selección de indicadores resultó adecuado a esta institución. También se demostró que la matriz para diagnóstico de equidad de género es útil para identificar cómo los datos actuales cubren ciertos ejes de la norma y otros no.

Con respecto a los resultados del caso de estudio, se logró encontrar evidencia de lo dicho en capítulos anteriores sobre la masculinización que tienen las carreras del área CTIM. Los hombres en Informática, en los estamentos de estudiantes y profesores, representan un poco más del 80%; en el estamento de funcionarios la balanza está al revés, donde las mujeres representan un 75% aproximadamente. En el resto de los ejes medidos no se evidenciaron sesgos de género. No obstante, el hecho de que no se haya encontrado a través de estos indicadores propuestos, no significa que no exista, porque hay características que no se midieron, por ejemplo, los datos cualitativos. Un hallazgo

importante en el proceso de investigación es que los datos solicitados no estaban separados por género. Hubo 5 ejes que no se pudieron medir completamente, ya que para uno u otro estamento no se contaba con los datos sistematizados.

6.2 SOBRE LOS OBJETIVOS DE LA MEMORIA

El estudio y trabajo realizado, primero que todo permite concluir que la brecha de género es un problema transversal y que está presente en todas las instituciones, no solo en la UTFSM o universidades de Chile. Con la alta tasa de masculinización, 90% de hombres aproximadamente, Informática es una carrera ingenieril que no queda ajena a este suceso. Existen muchas causas que hacen posible la brecha de género en educación. Este trabajo resume algunos posibles gatillantes como por ejemplo: los estereotipos, el problema socio-cultural que se ha dado en Chile desde los inicios de la educación, las malas políticas que han existido en torno a las mujeres durante los años, entre otros.

Como se evidenció en la memoria, Capítulo 5: Caso de estudio, el *framework* desarrollado cumplió el objetivo, pudiendo proponer indicadores para medir todos los Ejes Específicos que plantea la Norma. Además, es posible no solo aplicarlo a las instituciones universitarias, sino que podría ser adaptable a cualquier tipo de organización.

Se propusieron cuatro objetivos específicos, cada uno de ellos pensando en cumplir cabalmente el objetivo general, a continuación se dará a conocer una breve reflexión sobre cada uno de ellos:

- Objetivo específico 1

Un primer hallazgo sobre la Norma fue que ésta no es de carácter público, y que si alguna persona quiere tener acceso a ella debía comprarla al INN. El SernamEG no puede proveer información sobre la norma, porque no les pertenece. Sin embargo, existe información pública, que fue clave para la ejecución de la memoria. Por ejemplo, los 10 Ejes Específicos en los cuales deben trabajar las organizaciones que comienzan a adoptar la Norma. Esta información es clave, ya que se utilizó como el primer componente del *framework*.

El segundo componente principal del *framework*, que son las 7 buenas prácticas laborales, también es información pública que se puede obtener desde el sitio web del SernamEG.

Estos dos, los 10 Ejes Específicos y las 7 buenas prácticas laborales, son la base del *framework* propuesto.

Al tener esta información de la Norma, se pudo constatar que ella podía ser aplicada a una institución universitaria. Sin embargo, no se cubrían todos los estamentos, ya que la norma solo habla sobre “los trabajadores”, en ninguna parte se habla de los estudiantes como sujetos de una organización. Esto se solucionó sin mayor problema, ya que se contaba con material suficiente para adaptar los indicadores identificados.

- Objetivo específico 2

Con todo el material estudiado sobre la norma, y gracias al pleno conocimiento que se tiene de la institución universitaria. Luego de encontrados los indicadores en la bibliografía, fue posible proponer distintas alternativas de indicadores de gestión que responden a los tres estamentos de la universidad, para medir cada uno de los 10 ejes que propone la norma y que son influenciados por las 7 buenas prácticas laborales.

- Objetivo específico 3

La decisión de crear un *framework* que sintetice los indicadores de gestión propuestos fue muy acertada, ya que por definición un *framework* es una guía o referencia dinámica, creada para abordar un problema en particular. Además, lo beneficioso de la metodología utilizada al diseñar el *framework* que sintetiza los indicadores de gestión, es que se puede convertir en referencia para abordar un problema con estructura parecida en cualquier organización.

- Objetivo específico 4

El *framework*, que se creó para realizar un diagnóstico de equidad de género en cualquier institución, sin importar si es privada o pública, al ponerlo en uso en el caso de estudio al Departamento de Informática, evidencia la aplicabilidad de este. Se utilizaron la mayoría de los indicadores propuestos y se demostró que la matriz para diagnóstico de equidad de género sirvió para medir los 10 ejes. Sin embargo, no se validaron las directrices propuestas, ni se evaluó la contribución de las BPL en la organización.

6.3 APRECIACIONES PERSONALES Y TRABAJO FUTURO

Como estudiante de informática, pude notar de primera fuente que cada año ingresaban más hombres que mujeres a la carrera. Esta situación me llamó mucho la atención ya que no entendía por qué esto ocurría. En la enseñanza media me tocó estar en un curso matemático donde la mitad del curso eran mujeres y todas ellas querían estudiar una carrera asociada a las CTIM, entonces llegar a la Universidad y ver que esto no era así, fue sorprendente. Desde el principio me interesé en el tema, comencé a averiguar y conocí el término “brecha de género en educación”.

Por estas razones, es que decidí que mi trabajo final, memoria de título, iba a contemplar este sesgo que se da en la educación entre hombres y mujeres en las universidades.

Pienso que el *framework* creado puede convertirse en un gran aporte para una organización universitaria que quiera introducirse en el camino de disminuir la brecha de género. El *framework* propuesto resume lo ya conocido sobre indicadores de brecha y solo restaría aplicarlo. Además, al estar basado en la Norma NCh3262-2012, se transforma en un buen comienzo que podría terminar en la obtención del Sello Iguala-Conciliación.

Sobre el trabajo futuro, sería interesante volver a realizar el caso de estudio al Departamento de Informática, con más indicadores, pensando en complementar el

análisis hecho. Sería recomendable contar con el respaldo de las autoridades universitarias, para que toda la información solicitada sea entregada lo más rápido posible, como lo que pasa en épocas de acreditación. Posterior al nuevo estudio en el DI, realizar otro a toda la Universidad, para así contrastar todas las carreras y tomar mejores decisiones en vías de disminuir la brecha de género. Sé que un análisis a toda la Universidad puede ser un proceso largo, quizás de un año completo, pero es necesario para acercarnos más a la equidad de género en la institución.

También sería interesante y muy provechoso poder leer la norma completa, para afinar cualquier detalle que se haya pasado y seguir mejorando el *framework* propuesto.

Finalmente, mencionar que el trabajo de investigación realizado respecto a las universidades chilenas puede ser complementado con futuras revisiones de iniciativas. Es posible que se encuentren datos que en este documento no se mencionan y que sean significativos para definir el nivel de trabajo en el sesgo de género que tienen las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Real Academia Española, «rae.es,» 2005. [En línea]. Available: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=conciliar>. [Último acceso: 2018].
- [2] Mancomunidad de La Encina, Guía de buenas prácticas. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal., Madrid: ErasOnze, 2012.
- [3] Real Academia Española, «rae.es,» 2005. [En línea]. Available: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=corresponsabilidad>. [Último acceso: 2018].
- [4] Oficina Internacional del Trabajo, «MANUAL PARA FACILITADORES DE AUDITORÍAS DE GÉNERO: METODOLOGÍA PARA LAS AUDITORÍAS PARTICIPATIVAS DE GÉNERO DE LA OIT,» Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008.
- [5] Comunidad Mujer, «Informe GET,» 2016. [En línea]. Available: <http://www.informeget.cl/wp-content/uploads/2016/08/Informe-GET-Final.pdf>. [Último acceso: 05 2017].
- [6] Comunidad Mujer, «comunidad mujer,» 07 2016. [En línea]. Available: <http://www.comunidadmujer.cl/2016/07/cuales-son-las-carreras-dominadas-por-los-hombres-y-las-mujeres-y-que-sueldos-reciben/>. [Último acceso: 12 2017].
- [7] C. G. Zumelzu, «PaisLobo,» 2013. [En línea]. Available: <http://www.paislobo.cl/2013/10/lanzan-norma-chilena-de-conciliacion.html>. [Último acceso: 05 2017].
- [8] INMUJERES, «Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Uruguay,» [En línea]. Available: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21645/1/8_diagnostico_institucional_de_genero.pdf. [Último acceso: 01 2018].
- [9] Servicio Nacional de la Mujer, «app sernam,» 10 2011. [En línea]. Available: https://app.sernam.cl/pmg/documentos_apoyo/Glosariodeterminos.pdf. [Último acceso: 01 2018].
- [10] Memoria Chilena, «Escuelas Normales en Chile (1842-1974),» [En línea]. Available: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100627.html>. [Último acceso: 06 2017].
- [11] Museo de la educación Gabriela Mistral, «Construcción del Estado Docente en Chile

-] (1860-1920),» [En línea]. Available: <http://www.museodelaeducacion.cl/648/w3-article-25830.html>. [Último acceso: 06 2017].
- [12 Memoria Chilena, «Inicios de la instrucción primaria en Chile (1840-1920),» [En línea].
] Available: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3565.html#presentacion>. [Último acceso: 06 2017].
- [13 F. A. Venturini, «Evaluación de las políticas educacionales del gobierno de Pedro
] Aguirre Cerda,» 2014. [En línea]. Available: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/116685>. [Último acceso: 12 2017].
- [14 Memoria Chilena, «La educación primaria y secundaria femenina en Chile (1813-
] 1920),» [En línea]. Available: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100667.html#presentacion>. [Último acceso: 06 2017].
- [15 Memoria Chilena, «Mujeres y profesiones universitarias (1900-1950),» [En línea].
] Available: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-755.html#presentacion>. [Último acceso: 06 2017].
- [16 Memoria Chilena, «Primeros liceos fiscales femeninos,» [En línea]. Available:
] <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-97001.html>. [Último acceso: 06 2017].
- [17 Departamento de Derechos Intelectuales, «Registros femeninos de propiedad
] intelectual en Chile (1886-1925),» [En línea]. Available: <http://www.propiedadintelectual.cl/623/w3-article-29203.html>. [Último acceso: 06 2017].
- [18 Memoria Chilena, «Elena Caffarena,» [En línea]. Available:
] <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-96049.html>. [Último acceso: 11 2017].
- [19 A. C. Colín, La desigualdad de género comienza en la infancia, Red por los Derechos de
] la Infancia en México, 2013.
- [20 A. N. M. a. A. G. G. Dario Cvencek, «Math–Gender Stereotypes in Elementary School
] Children,» *Child Development*, vol. 82, nº 3, pp. 766-779, 2011.
- [21 D. S. Jennifer Herbert, «The Emergence of Gender Differences in Children’s
] Perceptions of their Academic Competence,» *Journal of Applied Developmental Psychology*, vol. 26, nº 3, pp. 276-295, 2005.
- [22 Universidad de Chile, «Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad
] de Chile,» 01 2015. [En línea]. Available: <http://web.uchile.cl/archivos/VEXCOM/AcosoSexual/>. [Último acceso: 07 2017].

- [23 M. V.-R. Manuela Tomei, «La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual,» *Revista latinoamericana de derecho social*, vol. N°4, pp. 149-174, 2007.
- [24 P. V. L. Celina Carrasco Oñate, «Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias,» División de estudios, DT, Gobierno de Chile, Santiago, Chile, 2009.
- [25 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO, «MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL,» 08 2012. [En línea]. Available: <http://bcn.cl/1v090>. [Último acceso: 11 2017].
- [26 M. Hopenhayn, «Juventud y cohesión social en Iberoamérica. Un modelo para armar,» Comisión Económica para América Latina y El Caribe-CEPAL, Santiago, Chile, 2008.
- [27 V. R. Helia Henríquez, «El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres,» Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago, Chile, 2011.
- [28 Vicerrectoría de extensión y comunicaciones, Universidad de Chile, «Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género,» [En línea]. Available: <http://www.uchile.cl/portal/extension-y-cultura/vicerrectoria-de-extension-y-comunicaciones/vicerrectoria-de-extension/100005/oficina-de-igualdad-de-oportunidades-de-genero>. [Último acceso: 07 2017].
- [29 Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile, «Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG),» 2016. [En línea]. Available: <http://ingenieria.uchile.cl/admision/admision-especial-pregrado/94355/cupos-equidad-de-genero>. [Último acceso: 07 2017].
- [30 Universidad de Chile, «Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria,» 2017. [En línea]. Available: http://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-acoso-sexual-acoso-laboral-y-discriminacion-arbitraria_131080_0_1242.pdf. [Último acceso: 07 2017].
- [31 Escuela de Ingeniería UC, «Se consolida programa Mujeres Ingeniería UC,» 2017. [En línea]. Available: <https://www.ing.uc.cl/se-consolida-programa-mujeres-ingenieria-uc/>. [Último acceso: 08 2017].
- [32 Pontificia Universidad Católica de Chile, «Conjunto de protocolos de acción a seguir

-] ante hechos de violencia sexual que afecten a miembros de la comunidad UC,» 2017. [En línea]. Available: <http://www.uc.cl/images/pdf/prevencionyabuso/protocolos.pdf>. [Último acceso: 08 2017].
- [33 R. F. B. D. V. R.-T. Dina Escobar Guic, «RED NACIONAL UNIVERSITARIA] INTERDISCIPLINARIA DE ESTUDIOS DE GÉNERO,» 05 2001. [En línea]. Available: <http://www.cned.cl/file/1900>. [Último acceso: 09 2017].
- [34 MinMujeryEG, «Sernam y la PDI realizan trabajo de prevención en la Universidad de] Playa Ancha,» 2014. [En línea]. Available: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/prensa/noticias-prensa/noticias-regionales/sernam-y-la-pdi-realizan-trabajo-de-prevencion-en-la-universidad-de-playa-ancha/>. [Último acceso: 09 2017].
- [35 Universidad de Playa Ancha, «Comisión de Buenas Prácticas Laborales presentó sitio] web,» 2015. [En línea]. Available: <http://www.upla.cl/cienciaseducacion/comision-de-buenas-practicas-laborales-presento-sitio-web/>. [Último acceso: 09 2017].
- [36 Noticias, Universidad de Playa Ancha, «08,» 2017. [En línea]. Available:] <http://www.upla.cl/noticias/2017/09/01/upla-participa-en-elaboracion-del-plan-de-igualdad-entre-hombres-y-mujeres-2018-2030/>. [Último acceso: 09 2017].
- [37 El Mercurio, «Universidades de Aysén y de O'Higgins salen a cautivar a sus primeros] estudiantes,» 12 2016. [En línea]. Available: <http://www.uestatales.cl/cue/?q=node/5278>. [Último acceso: 09 2017].
- [38 Radio Las Nieves FM, «Universidad de Aysén Participa en “Escuela Sindical 2016”,» 09] 2016. [En línea]. Available: <https://www.rln.cl/noticias/regional/22525-universidad-de-aysen-participa-en-escuela-sindical-2016>. [Último acceso: 09 2017].
- [39 Noticias Universidad de Aysén, «U de Aysén y SernamEG implementarán Escuela de] Emprendimiento,» 07 2017. [En línea]. Available: <http://www.uaysen.cl/Universidad/noticias/leer/65>. [Último acceso: 09 2017].
- [40 D. Gerter, «Difunden Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género,» UACH, 09] 2008. [En línea]. Available: <http://noticias.uach.cl/principal.php?pag=noticia-externo&cod=11643>. [Último acceso: 07 2017].
- [41 Universidad Austral de Chile, Secretaría General, «Política de prevención y sanción del] acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria,» 2015. [En línea]. Available: https://www.uach.cl/uach/_file/decreto-076-de-2015-57f2b54d701ee.pdf. [Último acceso: 07 2017].
- [42 Universidad Austral de Chile, Secretaría general, «Reglamento procedimiento para el

-] acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre Estudiantes de la Universidad Austral de Chile,» 2016. [En línea]. Available: <http://dae.uach.cl/manejador/resources/reglamento-avd.pdf>. [Último acceso: 07 2017].
- [43 Comité Paritario de Género y Diversidad, «Primer diagnóstico de género y diversidad
] en la Universidad Austral de Chile,» [En línea]. Available: https://www.uach.cl/uach/_file/infografias-diagnostico-situacion-de-genero-583eeac47a3d9.pdf. [Último acceso: 07 2017].
- [44 Universidad de Santiago de Chile, Andrés Zanetti Aránguiz, «Nuestra Universidad
] reafirma compromiso con la equidad de género,» 2016. [En línea]. Available: <http://www.usach.cl/news/nuestra-universidad-reafirma-compromiso-la-equidad-genero>. [Último acceso: 08 2017].
- [45 Universidad de Santiago de Chile, Secretaría General, «Protocolo de política
] institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias de la Universidad de Santiago de Chile,» 2017. [En línea]. Available: http://rsu.usach.cl/sites/rsu/files/documentos/resolucion_protocolo_acoso.pdf. [Último acceso: 08 2017].
- [46 Responsabilidad Social Universidad Santiago de Chile, «Protocolo de Política
] Institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias de la Universidad de Santiago de Chile,» 2017. [En línea]. Available: <http://rsu.usach.cl/protocolo-de-politica-institucional-de-prevencion-sancion-y-reparacion-frente-al-acoso-sexual-de>. [Último acceso: 08 2017].
- [47 Universidad de Concepción, «InclUdeC,» [En línea]. Available: <http://includec.udec.cl/somos-includec>. [Último acceso: 08 2017].
- [48 Universidad de Concepción, «Consejo Académico aprueba creación de Dirección de
] Equidad de Género y Diversidad,» 2017. [En línea]. Available: <http://www.udec.cl/panoramaweb2016/content/consejo-acad%C3%A9mico-aprueba-creaci%C3%B3n-de-direcci%C3%B3n-de-equidad-de-g%C3%A9nero-y-diversidad>. [Último acceso: 08 2017].
- [49 Universidad de Valparaíso, «Universidad de Valparaíso adhiere a campaña “He for
] She” de ONU Mujeres,» 2016. [En línea]. Available: <http://www.uv.cl/pdn/?id=7831>. [Último acceso: 08 2017].
- [50 Universidad de Valparaíso, «UV es la primera universidad regional en constituir
] Unidad de Igualdad y Diversidad,» 2016. [En línea]. Available:

- <http://www.uv.cl/pdn/?id=7731>. [Último acceso: 08 2017].
- [51 Vocalía de Género y Sexualidad FEUV. , «Vocalía de Género y Sexualidad FEUV,» [En línea]. Available: <https://www.facebook.com/vogesexfeuv/>. [Último acceso: 08 2017].
- [52 LalzquierdaDiario, «Vocalía de Género y Sexualidad en la Universidad de Valparaíso,»] 2016. [En línea]. Available: <https://www.lalzquierdadiario.cl/Vocalia-de-Genero-y-Sexualidad-en-la-Universidad-de-Valparaiso>. [Último acceso: 08 2017].
- [53 Universidad de La Serena, «ULS y SERNAMEG constituyen Mesa de Inclusión y Género,» 2016. [En línea]. Available: <http://www.userena.cl/actualidad/2161-uls-y-sernameg-constituyen-mesa-de-inclusi%C3%B3n-y-g%C3%A9nero.html>. [Último acceso: 08 2017].
- [54 Universidad de Talca, «PACE UTALCA y Unidad de Género de MINEDUC se alinean a través de iniciativa “Eduquemos con Igualdad”,» 2016. [En línea]. Available: <http://pace.otalca.cl/pace-otalca-y-unidad-de-genero-de-mineduc-se-alinean-a-traves-de-iniciativa-eduquemos-con-igualdad/>. [Último acceso: 08 2017].
- [55 Universidad de Talca, «UTALCA y Ministerio de la Mujer firman acuerdo de protocolo en situaciones de acoso sexual,» 2016. [En línea]. Available: <http://derecho.otalca.cl/html/extension/bodega/noticia283.html>. [Último acceso: 08 2017].
- [56 Departamento de Comunicaciones y Protocolo, Universidad de tarapacá,] «Universidad de Tarapacá realiza su primera Jornada de Inclusión en Educación Superior,» 10 2016. [En línea]. Available: <http://www.uta.cl/universidad-de-tarapaca-realia-su-primera-jornada-de-inclusion-en/web/2016-10-26/203816.html>. [Último acceso: 09 2017].
- [57 Centro de Innovación y Desarrollo de la Docencia, Universidad de Tarapacá,] «Académicos de Derecho de la UTA participan en curso de perfeccionamiento interno,» 09 2017. [En línea]. Available: <http://www.uta.cl/academicos-de-derecho-de-la-uta-participan-en-curso-de-perfeccionamiento/web/2017-09-08/120047.html>. [Último acceso: 09 2017].
- [58 Dirección General de Extensión y Vinculación, Universidad de Tarapacá, «Mayor participación de la mujer en la ingeniería y sector minero es tema de seminario en la UTA,» 08 2014. [En línea]. Available: <http://www.uta.cl/mayor-participacion-de-la-mujer-en-la-ingenieria-y-sector-minero-es-tema-de-seminario-en-la-uta/web/2014-08-13/091358.html>. [Último acceso: 09 2017].
- [59 Dirección de Extensión y Vinculación con el Medio, Universidad de Tarapacá, «Alianza de colaboración sellaron la Universidad de Tarapacá y el Servicio Nacional de la Mujer

-] y Equidad de Género,» 03 2017. [En línea]. Available: <http://www.uta.cl/alianza-de-colaboracion-sellaron-la-universidad-de-tarapaca-y-el/web/2017-03-30/182023.html>. [Último acceso: 09 2017].
- [60 V. Viñals, «Las políticas universitarias para enfrentar los casos de acoso sexual,» 01] 2017. [En línea]. Available: <http://radio.uchile.cl/2017/01/09/las-politicas-universitarias-para-enfrentar-los-casos-de-acoso-sexual/>. [Último acceso: 09 2017].
- [61 P. Gatica, «En la UBB se realizó el primer seminario de Buenas Prácticas Laborales con] equidad de género,» 12 2016. [En línea]. Available: <http://noticias.ubiobio.cl/2016/12/19/la-ubb-se-realizo-primer-seminario-buenas-practicas-laborales-equidad-genero/>. [Último acceso: 09 2017].
- [62 Dirección general de desarrollo e innovación UBB, «Grupo de Investigación Género,] Ciudadanía y Equidad,» 2012. [En línea]. Available: <http://www.ubiobio.cl/gecieq/>. [Último acceso: 09 2017].
- [63 P. Gatica, «UBB suscribe convenio con Sernameg sobre equidad e igualdad de] género,» 10 2016. [En línea]. Available: <http://noticias.ubiobio.cl/2016/10/11/ubb-suscribe-convenio-sernameg-equidad-e-igualdad-genero/>. [Último acceso: 09 2017].
- [64 P. Gatica, «Académicas instauran importancia del enfoque de género en la formación] docente,» 08 2017. [En línea]. Available: <http://noticias.ubiobio.cl/2017/08/29/academicas-instauran-importancia-del-enfoque-genero-la-formacion-docente/>. [Último acceso: 09 2017].
- [65 Universidad Los Lagos, «Universidad de Los Lagos y su compromiso en materia de] género,» 03 2014. [En línea]. Available: <http://www.ulagos.cl/index.php?pg=noticia&id=1681>. [Último acceso: 09 2017].
- [66 Universidad de Los Lagos, «ULagos conmemora el Día Internacional de la Mujer] Trabajadora,» 03 2017. [En línea]. Available: <http://www.ulagos.cl/index.php?pg=noticia&id=3318>. [Último acceso: 09 2017].
- [67 Universidad de Los Lagos, «Universidad de Los Lagos y Sernam generarán foro dirigido] a estudiantes de liceos públicos,» 05 2015. [En línea]. Available: <http://www.ulagos.cl/index.php?pg=noticia&id=2239>. [Último acceso: 09 2017].
- [68 Universidad de Los Lagos, «Se inicia nueva Escuela de Formación Sindical en la] ULagos,» 09 2017. [En línea]. Available: <http://www.ulagos.cl/index.php?pg=noticia&id=3628>. [Último acceso: 09 2017].
- [69 Univeridad Católica de Temuco, «Formación para la diversidad,» [En línea]. Available:

-] <http://dfhc.uctemuco.cl/formacion-para-la-diversidad/>. [Último acceso: 09 2017].
- [70 P. R. B. Claudia Orrego L., «Módulos de apoyo a la docencia: infancia, derechos e interculturalidad.» 10 2014. [En línea]. Available: <http://unicef.cl/web/wp-content/uploads/2014/11/Modulos-Unicef-October-2014.pdf>. [Último acceso: 09 2017].
- [71 Universidad Católica de Temuco, «Seminario "Avances de la institucionalidad chilena en temas de género",» 12 2015. [En línea]. Available: <https://uct.cl/eventos/3096>. [Último acceso: 09 2017].
- [72 Universidad Católica de Temuco, «Invitan a participar de curso que promueve la igualdad y la perspectiva de género en docencia,» 08 2016. [En línea]. Available: <http://derecho.uct.cl/invitan-a-participar-de-curso-que-promueve-la-igualdad-y-la-perspectiva-de-genero-en-docencia/>. [Último acceso: 09 2017].
- [73 Dirección de Comunicación y Marketing, Vicerrectoría de Extensión y Relaciones Internacionales, «Conversatorio abre el análisis sobre brecha entre hombres y mujeres en la Educación Superior,» 05 2017. [En línea]. Available: <https://prensa.uct.cl/2017/05/conversatorio-abre-el-analisis-sobre-brecha-entre-hombres-y-mujeres-en-la-educacion-superior/>. [Último acceso: 09 2017].
- [74 Universidad Católica de Temuco, «Seminario "Equidad de Género en la Educación",» 06 2017. [En línea]. Available: <https://uct.cl/eventos/3770>. [Último acceso: 09 2017].
- [75 Noticias UTFSM, «USM trabaja en elaboración de protocolo para prevenir y sancionar el acoso, discriminación y la violencia de género,» 08 2017. [En línea]. Available: <http://www.noticias.usm.cl/2017/08/22/usm-trabaja-en-elaboracion-de-protocolo-para-prevenir-y-sancionar-el-acoso-discriminacion-y-la-violencia-de-genero/>. [Último acceso: 10 2017].
- [76 Noticias UTFSM, «USM difunde resultados de la primera fase de creación de protocolo de acoso, violencia de género y discriminación,» 06 2017. [En línea]. Available: <http://www.noticias.usm.cl/2017/06/28/usm-difunde-resultados-de-la-primera-fase-de-creacion-de-protocolo-de-acoso-violencia-de-genero-y-discriminacion/>. [Último acceso: 10 2017].
- [77 AMIN UTFSM, «Asociación de mujeres en la ingeniería,» [En línea]. Available: https://www.facebook.com/pg/AMIN.UTFSM/about/?ref=page_internal. [Último acceso: 10 2017].
- [78 Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería , «Observatorio de género en ciencia e ingeniería,» [En línea]. Available: <http://observatoriodegenero.usm.cl/quienes->

- somos/. [Último acceso: 10 2017].
- [79 VogesexUTFSM, «Vocalía de Género y Sexualidad UTFSM,» [En línea]. Available:
] <https://www.facebook.com/pg/VogesexUTFSM>. [Último acceso: 01 2018].
- [80 Noticias USM, «USM inaugura programa que fortalecerá inclusión femenina en el
] área de la ingeniería,» 06 2016. [En línea]. Available:
<http://www.noticias.usm.cl/2016/06/01/usm-inaugura-programa-que-fortalecera-inclusion-femenina-en-el-area-de-la-ingenieria/>. [Último acceso: 10 2017].
- [81 Noticias UTFSM, «Seminario “Mujeres en Ingeniería, Desafíos del futuro” será
] realizado en la USM,» 06 2016. [En línea]. Available:
<http://www.noticias.usm.cl/2016/06/03/seminario-mujeres-en-ingenieria-desafios-del-futuro-sera-realizado-en-la-usm/>. [Último acceso: 10 2017].
- [82 Noticias UTFSM, «Académicas de la USM participaron en foro internacional por la
] equidad de género,» 07 2016. [En línea]. Available:
<http://www.noticias.usm.cl/2016/07/06/academicas-de-la-usm-participaron-en-foro-internacional-por-la-equidad-de-genero/>. [Último acceso: 10 2017].
- [83 Noticias UTFSM, «Importante participación realiza la USM en evento que fomenta la
] formación de mujeres en áreas STEM,» 05 2017. [En línea]. Available:
<http://www.noticias.usm.cl/2017/05/03/importante-participacion-realiza-la-usm-en-evento-que-fomenta-la-formacion-de-mujeres-en-areas-stem/>. [Último acceso: 10 2017].
- [84 V. V. Consuelo Reyes, «Girls in Tech y la FIN-PUCV invitaron a las emprendedoras
] tecnológicas de Valparaíso a potenciar sus ideas,» 2016. [En línea]. Available:
<http://www.pucv.cl/pucv/noticias/girls-in-tech-y-la-fin-pucv-invitaron-a-las-emprendedoras-tecnologicas/2016-04-28/173659.html>. [Último acceso: 08 2017].
- [85 V. Varas, «Facultad de Ingeniería PUCV y Girls in Tech Chile generan alianza para
] promover el emprendimiento femenino,» 2015. [En línea]. Available:
<http://www.pucv.cl/pucv/noticias/vida-universitaria/facultad-de-ingenieria-pucv-y-girls-in-tech-chile-generan-alianza-para/2015-11-09/154028.html>. [Último acceso: 08 2017].
- [86 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, «Instituto de Historia invita a Tercer
] Foro sobre “Género y Justicia”,» 2017. [En línea]. Available:
<http://www.pucv.cl/pucv/instituto-de-historia-invita-a-tercer-foro-sobre-genero-y-justicia/2017-05-19/170949.html>. [Último acceso: 08 2017].
- [87 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, «Comisión de Género del ILCL organiza
] taller para docentes,» 2017. [En línea]. Available:

-] <http://www.pucv.cl/pucv/noticias/vida-universitaria/comision-de-genero-del-ilcl-organiza-taller-para-docentes/2017-07-26/110959.html>. [Último acceso: 08 2017].
- [88 LalzquierdaDiario, «Segesex Derecho y Humanidades: un nuevo espacio de organización estudiantil,» 2017. [En línea]. Available: <https://www.lalzquierdadiario.cl/Sesegex-Derecho-y-Humanidades-un-nuevo-espacio-de-organizacion-estudiantil>. [Último acceso: 08 2017].
- [89 Noticias UCN al día, «Universidad Católica del Norte ya cuenta con nueva federación de estudiantes en Coquimbo,» 2017. [En línea]. Available: <http://www.noticias.ucn.cl/destacado/universidad-catolica-del-norte-ya-cuenta-con-nueva-federacion-de-estudiantes-en-coquimbo/>. [Último acceso: 08 2017].
- [90 Noticias UA, «Crean primer observatorio de igualdad de género,» 2015. [En línea]. Available: <http://www.comunicacionesua.cl/2015/06/08/crean-primer-observatorio-de-igualdad-de-genero/>. [Último acceso: 08 2017].
- [91 LalzquierdaDiario, «Se conforma Secretaría de Género y Sexualidades en Universidad Antofagasta,» 2017. [En línea]. Available: <http://www.lalzquierdadiario.cl/Primera-reunion-abierta-de-la-Segesex-UA-cuales-seran-sus-proyecciones>. [Último acceso: 08 2017].
- [92 Segesex UA, «Segesex UA,» 2017. [En línea]. Available: https://www.facebook.com/pg/Segesex-UA-854973431242880/about/?ref=page_internal. [Último acceso: 08 2017].
- [93 Coordinación de Comunicaciones Universidad la Frontera, «Observatorio Regional de Equidad en Salud según Género y Pueblo Mapuche,» [En línea]. Available: <http://observatorionegenerosalud.ufro.cl/>. [Último acceso: 08 2017].
- [94 Nadia Arias, «Realizan coloquio sobre “Los Estudios de Género y su aporte a las Ciencias Sociales y Humanidades”,» 2017. [En línea]. Available: <http://www.ufro.cl/index.php/noticias/12-destacadas/668-realizan-coloquio-sobre-los-estudios-de-genero-y-su-aporte-a-las-ciencias-sociales-y-humanidades>. [Último acceso: 08 2017].
- [95 Universidad de Magallanes, «Unidad de Responsabilidad Social Universitaria,» [En línea]. Available: <http://www.umag.cl/p.php?id=102>. [Último acceso: 08 2017].
- [96 Universidad de Magallanes, «Mujeres se capacitaron en perspectiva de género en taller dictado por jueza Lidia Poza,» 2016. [En línea]. Available: <http://www.umag.cl/vcm/?p=14290>. [Último acceso: 08 2017].
- [97 Universidad de Magallanes, «Avanzar hacia la equidad de género planteó seminario

-] “Mujeres y Salud en Magallanes”,» 2016. [En línea]. Available: <http://www.umag.cl/vcm/?p=20333>. [Último acceso: 08 2017].
- [98 Conicyt, «SE REALIZÓ TALLER “GÉNERO Y CIENCIA: LOS DESAFÍOS PARA LA
] CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO”,» 10 2009. [En línea]. Available: <http://www.conicyt.cl/blog/2009/10/se-realizo-taller-genero-y-ciencia-los-desafios-para-la-construccion-del-conocimiento-cientifico/>. [Último acceso: 09 2017].
- [99 Universidad Arturo Prat, «convenio de colaboración y transferencia de fondos,
] suscrito con servicio nacional de la mujer y la equidad de género,» 07 2016. [En línea]. Available: http://transparencia.unap.cl/activa/web/index.php?action=plantillas_generar_archivo&ig=64&m=1&a=2017&ia=799. [Último acceso: 09 2017].
- [10 UTEM, «Centro Familia y Comunidad,» [En línea]. Available:
0] <https://vtte.utem.cl/centro-familia-y-comunidad/>. [Último acceso: 09 2017].
- [10 UTEM, «“Equidad de género y liderazgo en educación superior” es el tema del
1] Encuentro Internacional EMULIES,» 09 2016. [En línea]. Available: <https://www.utem.cl/2016/09/27/equidad-de-genero-y-liderazgo-en-educacion-superior-es-el-tema-del-encuentro-internacional-emulies/>. [Último acceso: 09 2017].
- [10 A. A. Díaz, «Mujeres y brecha salarial,» [En línea]. Available:
2] <http://www.ucsc.cl/blogs-academicos/mujeres-brecha-salarial/>. [Último acceso: 09 2017].
- [10 F. S. Vega, «Coloquio planteó crítica al tratamiento informativo de noticias sobre
3] violencia de género,» 05 2016. [En línea]. Available: <http://www.ucsc.cl/noticias/coloquio-planteo-critica-al-tratamiento-informativo-de-noticias-sobre-violencia-de-genero/>. [Último acceso: 09 017].
- [10 F. C. Vera, «Académica Pamela Pedreros dicta charla sobre ideología de género a los
4] directivos de las fundaciones del Arzobispado,» 06 2017. [En línea]. Available: <http://teologia.ucsc.cl/2017/06/academica-pamela-pedreros-realiza-charla-sobre-la-ideologia-de-genero-en-casa-betania/>. [Último acceso: 09 2017].
- [10 Extensión y comunicación, Universidad de Atacama, «Seminario "Género y trabajo",»
5] 08 2015. [En línea]. Available: http://www.uda.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=1874:estudiantes-universitarios-y-secundarios-participan-en-seminario-genero-y-trabajo&catid=15&Itemid=277. [Último acceso: 09 2017].
- [10 Facultad de Ingeniería, Universidad de Atacama, «Departamento de Minas organizó
seminario enfocado en fortalecer la Equidad de Género,» 12 2015. [En línea].

- 6] Available:
http://www.uda.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=2275:departamento-de-minas-organizo-seminario-enfocado-en-fortalecer-la-equidad-de-genero&catid=15&Itemid=277. [Último acceso: 09 2017].
- [10 R. G. G. S. Q. A. N. T. I. Leticia del Pilar Campos Olivares, «CIRCULO DE MUJERES
7] MINERAS UDA, “DESDE LA EDUCACION SUPERIOR ABRIENDO ESPACIOS DE DISCUSIÓN
Y REFLEXION PARA LA PARTICIPACION E INSERCIÓN IGUALITARIA DEL GENERO
FEMENINO EN EL SECTOR MINERO”,» 2016. [En línea]. Available:
http://sochedi2016.ufro.cl/wp-content/uploads/2016/10/SOCHEDI_2016_paper_35.pdf. [Último acceso: 09 2017].
- [10 G. G. Madrigal, «Sindicatos: Un Espacio de Participación para las Mujeres,» 08 2017.
8] [En línea]. Available:
http://www.uda.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=3257:en-la-universidad-de-atacama-se-desarrollo-seminario-sindicatos-un-espacio-de-participacion-para-las-mujeres&catid=15&Itemid=277. [Último acceso: 09 2017].
- [10 Inmigrantes en el Sistema Educativo Chileno - 2017, «Inmigrantes en el Sistema
9] Educativo Chileno,» [En línea]. Available: <http://migrantes.cl/quienes-somos/>. [Último acceso: 09 2017].
- [11 Diario Maulee, «CAPI UCM invita a participar de 1er Concurso Fotográfico
0] “Paternidades afectivas y corresponsables”,» 06 2017. [En línea]. Available:
<http://www.maulee.cl/capi-ucm-invita-a-participar-de-1er-concurso-fotografico-paternidades-afectivas-y-corresponsables/>. [Último acceso: 09 2017].
- [11 Universidad de O'Higgins, «UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS CULMINA EXITOSO PROCESO
1] DE MATRÍCULA 2017,» 2017. [En línea]. Available: <http://www.uoh.cl/universidad-de-ohiggins-culmina-exitoso-proceso-de-matricula-2017/>. [Último acceso: 09 2017].
- [11 Universidad de O'Higgins, «Universidad de o'higgins, Serameg y Cntv instan a medios
2] de la región a comunicar sin estereotipos de género,» 2017. [En línea]. Available:
<http://www.uoh.cl/universidad-de-ohiggins-serameg-y-cntv-instan-a-medios-de-la-region-a-comunicar-sin-estereotipos-de-genero/>. [Último acceso: 09 2017].
- [11 SERNAM, «Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género,» [En
3] línea]. Available: <https://portal.sernam.cl/?m=programa&i=4>. [Último acceso: 07 2017].
- [11 MinMujeryEG, «Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de
4] Género,» [En línea]. Available:
<http://www.minmujeryeg.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/buenas-practicas-laborales-y-trabajo-decente-para-la-igualdad-de-genero/>. [Último acceso:

- 07 2017].
- [11 National Computerization Agency, «Opengroup,» 27 10 2003. [En línea]. Available:
5] [http://www.opengroup.org/architecture/0310wash/presents/SungBum_Park_GEAF.p
df](http://www.opengroup.org/architecture/0310wash/presents/SungBum_Park_GEAF.pdf). [Último acceso: 12 2017].
- [11 Business Dictionary, «Management Indicators,» [En línea]. Available:
6] <http://www.businessdictionary.com/definition/management-indicators.html>. [Último
acceso: 10 2017].
- [11 Losrecursoshumanos, «Rotación del personal,» 2014. [En línea]. Available:
7] <http://www.losrecursoshumanos.com/rotacion-del-personal/>. [Último acceso: 08
2017].
- [11 A. O. Galarza, «Problemas teóricos del clima organizacional,» *Revista psicología*, vol.
8] 12, pp. 347-362, 2010.
- [11 K. I. K. Nuñez, «Imagología o la gestión integral de la imagen pública,» *gestiopolis*,
9] 2012. [En línea]. Available: [https://www.gestiopolis.com/imagologia-o-la-gestion-
integral-de-la-imagen-publica/](https://www.gestiopolis.com/imagologia-o-la-gestion-integral-de-la-imagen-publica/). [Último acceso: 07 2017].
- [12 Y. L. Lara, «Diagnóstico de la imagen corporativa como factor de cambio en el proceso
0] de desarrollo organizacional,» Universidad Iberoamericana, México, 2006.
- [12 T. J. Stephen Robbins, «Comportamiento organizacional,» Prentice Hall Inc., México,
1] 2009.
- [12 F. G. M. Padilla, «Relaciones interpersonales en el trabajo,» 2016. [En línea].
2] Available: [http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-
interpersonales-en-el-trabajo](http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo). [Último acceso: 08 2017].
- [12 ReformalareformaLaboral, «Flexibilidad laboral: ¿De qué estamos hablando?,»
3] Reformalareforma, 2015. [En línea]. Available:
[http://www.reformalareforma.cl/laboral/opinion/flexibilidad-laboral-de-que-
estamos-hablando/](http://www.reformalareforma.cl/laboral/opinion/flexibilidad-laboral-de-que-estamos-hablando/). [Último acceso: 08 2017].

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

ANEXO 2

	¿La BPL "Igualdad de oportunidades", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Incentivar mujeres a los altos mandos", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Velar por la conciliación de la vida del trabajador", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Incentivar a los trabajadores las responsabilidades parentales", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Incentivar mujeres a la dirigencia sindical", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Facilitar la reincorporación al trabajo", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Fomentar la participación", está mejorando el indicador?
N° de inscritos a los llamados, separado por hombres y por mujeres (Ind_1)	Si	No	Podría mejorarlo	No	No	Podría mejorarlo	No
N° de docentes/profesores part-time/auxiliares, separado por hombres y por mujeres (Ind_2)	Si	Podría mejorarlo	Podría mejorarlo	No	No	Podría mejorarlo	No
N° de cargos de jefatura en mandos medios, separado por hombres y por mujeres (Ind_3)	Si	Si	No	No	Si	No	Podría mejorarlo
N° de cargos de jefatura en cargos altos, separado por hombres y por mujeres (Ind_4)	Si	Si	No	No	Si	No	Podría mejorarlo
N° de trabajadores que han subido de puesto en el año, separado por hombres y por mujeres (Ind_5)	Si	Podría mejorarlo	Podría mejorarlo	No	Podría mejorarlo	Podría mejorarlo	Si
N° de capacitaciones por mes, separado por hombres y por mujeres (Ind_6)	Si	No	No	No	No	Podría mejorarlo	Podría mejorarlo
Ingreso promedio por grado de contratación, separado por hombres y por mujeres (Ind_7)	Si	No	No	No	No	No	No
Ingreso promedio por "horas, escalafones, compensaciones, etc.", separado por hombres y por mujeres (Ind_8)	Si	No	No	No	No	No	Podría mejorarlo
N° de protagonistas que disfrutan beneficios del tipo: "asignación maternal, asignación familiar, etc.", separado por hombres y por mujeres (Ind_9)	Si	No	No	Podría mejorarlo	No	Podría mejorarlo	Podría mejorarlo
N° de licencias emitidas por los trabajadores (docentes, profesores, auxiliares, etc.), separado por hombres y por mujeres (Ind_10)	Si	No	Podría mejorarlo	Podría mejorarlo	No	Si	No
Número de casos documentados de acoso sexual, separado por hombres y por mujeres (Ind_11)	Si	No	Si	No	No	No	No
Número de casos documentados de acoso sexual por rango de trabajadores: "docentes, profesores, auxiliares, etc.", separado por hombres y por mujeres (Ind_12)	Si	No	Si	No	No	No	No
Número de casos documentados de acoso laboral, separado por hombres y por mujeres (Ind_13)	Si	No	Si	No	No	No	No
Número de casos documentados de acoso laboral por rango de trabajadores: "docentes, profesores, auxiliares, etc.", separado por hombres y por mujeres (Ind_14)	Si	No	Si	No	No	No	No

Figura 26: Resultados de preguntas claves para indicadores con respecto a las BPL.

Fuente: Elaboración propia.

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

ANEXO 3

¿El indicador mide el reclutamiento y selección de personal?	Nº de licencias de prenatal y postnatal presentadas por los profesores, separado por: hombres y mujeres. (Ind_prof_11)	Nº de licencias de enfermedad de hijo presentadas por los profesores, separado por: hombres y mujeres. (Ind_prof_12)	Nº de denuncias recibidas sobre violencia intrafamiliar y doméstica, hombres y mujeres. (Ind_prof_15)	Nº de profesiones que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, psicólogo, etc.), separado por: hombres y mujeres. (Ind_prof_16)	Nº de licencias de prenatal y postnatal presentadas por los funcionarios, separado por: hombres y mujeres. (Ind_fun_11)	Nº de denuncias recibidas sobre violencia intrafamiliar y doméstica, hombres y mujeres. (Ind_fun_15)	Nº de funcionarios que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, psicólogo, etc.), separado por: hombres y mujeres. (Ind_fun_16)	Nº de licencias de enfermedad de hijo presentadas por los funcionarios, separado por: hombres y mujeres. (Ind_fun_12)
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	Sí	Sí	Podría medirse	No	Sí	Podría medirse	No	Sí
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	Podría medirse	No	No	Podría medirse	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	No	No	Sí	No	No	Sí	No	No
¿El indicador podría estar relacionado con la medición del eje de género?	Podría medirse	Podría medirse	Podría medirse	Sí	Podría medirse	Podría medirse	Sí	Podría medirse

Figura 27: Resultados de preguntas claves para indicadores refinados con respecto a ejes.

Fuente: Elaboración propia.

PROPUESTA DE UN FRAMEWORK DE MEDICIÓN PARA ESTABLECER UN DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

ANEXO 4

	¿La BPL "Igualdad de oportunidades", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Incentivar mujeres a los altos mandos", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Velar por la conciliación de la vida del trabajador", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Incentivar a los trabajadores las responsabilidades parentales", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Incentivar mujeres a la dirigencia sindical", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Facilitar la reincorporación al trabajo", está mejorando el indicador?	¿La BPL "Fomentar la participación", está mejorando el indicador?
N° de licencias de prenatal y postnatal presentadas por los profesores, separado por: carrera, Jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres. (Ind_prof_11)	Si	No	Si	Si	No	Si	No
N° de licencias por enfermedad de hijo presentadas por los profesores, separado por: carrera, Jornada completa y profesor part-time; hombres y mujeres. (Ind_prof_12)	Si	No	Si	Si	No	Si	No
N° de denuncias recibidas sobre violencia Intrafamiliar, separado por: carrera, académicos y docentes; hombres y mujeres. (Ind_prof_15)	No	No	Si	Podría mejorarlo	No	Si	No
N° de profesores que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, kinesiólogo, psicólogos, dentistas, etc.), separado por: carrera, académicos y docentes; hombres y mujeres. (Ind_prof_16)	Si	No	No	No	No	No	No
N° de licencias de prenatal y postnatal presentadas por los funcionarios, separado por: hombres y mujeres. (Ind_fun_11)	Si	No	Si	Si	No	Si	No
N° de licencias por enfermedad de hijo presentadas por los funcionarios, separado por: hombres y mujeres. (Ind_fun_12)	Si	No	Si	Si	No	Si	No
N° de denuncias recibidas sobre violencia Intrafamiliar, separado por: hombres y mujeres. (Ind_fun_15)	No	No	Si	Podría mejorarlo	No	Si	No
N° de funcionarios que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, kinesiólogo, psicólogos, dentistas, etc.), separado por: hombres y mujeres. (Ind_fun_16)	Si	No	No	No	No	No	No
N° de licencias por enfermedad de hijo presentadas por los estudiantes, separado por: carrera; hombres y mujeres. (Ind_est_11)	Si	No	Si	Si	No	Si	No
N° de denuncias recibidas sobre violencia Intrafamiliar, separado por: carrera; hombres y mujeres. (Ind_est_14)	No	No	Si	Podría mejorarlo	No	Si	No
N° de estudiantes que asisten a los servicios de apoyo y salud de la Universidad (médico, kinesiólogo, psicólogos, dentistas, etc.), separado por: carrera; hombres y mujeres. (Ind_est_15)	Si	No	No	No	No	No	No

Figura 28: Resultados de preguntas claves para indicadores refinados con respecto a las BPL.
Fuente: Elaboración propia.