



Universidad  
Central



# OBSERVATORIO BRECHAS DE GÉNERO

**Informe N°1**

**Brechas de género en el acceso y trayectoria de la carrera académica**

Proyecto InES Género "Universidad en Igualdad"  
INGE210022



Universidad  
Central

Este documento es una publicación realizada en el marco del **Proyecto InES Género de la Universidad Central** de Chile, denominado: “**Construyendo una Universidad en Igualdad**: Diseño de estrategias de equidad de género en el ámbito de la Investigación, Desarrollo, innovación y emprendimiento, para reducir las brechas de género en la Universidad Central de Chile”.

Esta obra está bajo una **Licencia Creative Commons**

Atribución-NoComercial-CompartirIgual

4.0 Internacional

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es> .



### **Autora**

Viviana Azúa

### **Co-autora**

Dalia Moreno

### **Revisión**

Constanza Barraza

Edith Catalán

Sofía Reyes

# CONTENIDOS



## Presentación

1. Mujeres y hombres en las IES.
  2. Mujeres y hombres según su posición en la jerarquía académica.
  3. Segregación horizontal de mujeres en la academia.
  4. Acceso a la carrera académica: nuevas contrataciones.
  5. Brechas entre hombres y mujeres en ascensos dentro de la jerarquía académica.
  6. Participación por sexo en cargos de alta dirección de la Universidad Central.
- Conclusiones.



# PRESENTACIÓN



La Universidad Central, a través del proyecto InES Género (INGE210022), generó una **herramienta de visualización de información institucional que permite monitorear indicadores de brechas entre hombres y mujeres** en diversos ámbitos al interior de la Universidad. Esta corresponde al **Observatorio de Brechas de Género**, que tiene como propósito ampliar el conocimiento sobre las desigualdades entre sexos en el contexto académico al interior de la institución, y con esto, **contribuir en la implementación de acciones institucionales** que aborden esta temática.

El presente informe responde a la **difusión del análisis de algunos indicadores** de este Observatorio, específicamente al de dos dimensiones que refieren a: **brechas de género en el acceso a recursos materiales, simbólicos e igualdad de oportunidades y Roles de Género por áreas de conocimiento y desempeño**; lo que permite exhibir diferencias entre hombres y mujeres en la incorporación y trayectoria académica al interior de la institución.



Este trabajo se ha dividido en seis secciones:

**La primera** analiza las brechas entre hombres y mujeres en las Instituciones de Educación Superior (IES) en el contexto nacional e institucional. **La segunda** se enfoca en la observación de las brechas entre hombres y mujeres según su jerarquización académica en la Universidad Central, mientras que **la tercera** aborda las brechas en este estamento según áreas del conocimiento.

**La cuarta** sección presenta información sobre el acceso a la carrera académica a través de nuevas contrataciones, **la quinta** exhibe las brechas considerando los ascensos en la jerarquía académica en la institución; finalmente en **la sexta** parte se analiza la distribución de hombres y mujeres en los puestos de alto liderazgo al interior de la Universidad Central.

Se espera que esta información contribuya a visibilizar las desigualdades de género aún presentes de manera estructural en las IES, las que también son replicadas en nuestra institución.



# Nota metodológica: Indicadores y fuentes de información



El Observatorio de Brechas de Género contiene en total **39 indicadores de género**, que se entenderán como un "punto de referencia que compara la situación o la condición de las mujeres con las de los hombres" (Buquet et al., 2010).

**Para este primer informe se han seleccionado siete indicadores**, que permiten abordar los aspectos relacionados con las trayectorias de mujeres y hombres en la academia dentro de la Universidad Central, desde su acceso al empleo académico, sus oportunidades de ascenso y la segregación por sexo de acuerdo a ciertas funciones y áreas de conocimiento.

Un criterio importante en la selección se relaciona con **disponibilidad de información accesible y confiable a nivel institucional**, a través de registros desagregados por sexo para el cuerpo académico. Aspecto que es posible de lograr con los datos que provee la Dirección de Análisis Institucional.

## INDICADORES

- 1 Distribución porcentual de estudiantes y personal académico en el subsistema universitario nacional.
- 2 Distribución porcentual y concentración de mujeres y hombres en el estamento académico de la U. Central.
- 3 Número y porcentaje de distribución y concentración por sexo en el cuerpo académico por Facultad en la U. Central.
- 4 Porcentaje de distribución y concentración por sexo de contrataciones anuales en el estamento académico de la U. Central.
- 5 Diferencia entre porcentaje de distribución por sexo y concentración en cada sexo de personas ascendidas anualmente en jerarquía y/o categoría en el estamento académico de la U. Central.
- 6 Diferencia total por año en JCE entre hombres y mujeres, jerarquizados en planta regular o docente, en la institución.
- 7 Distribución porcentual de hombres y mujeres en puestos de alto liderazgo en la U. Central.

# Nota metodológica: Presentación de indicadores

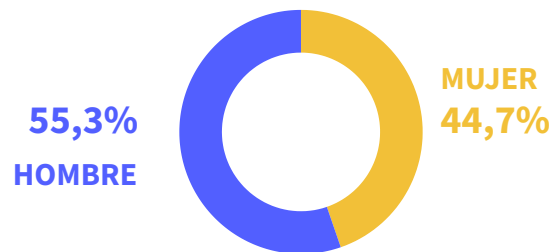


Analizar indicadores que permitan evidenciar fenómenos de desigualdades entre hombres y mujeres requiere aplicar el enfoque de género en su diseño, presentación y análisis. Existen dos indicadores comúnmente sugeridos para tales fines:

- **Distribución por sexo (inter- sexo):** Mide la distribución de hombres y mujeres en una población determinada o que tienen una característica o situación específica. Se expresa como el porcentaje de cada sexo respecto al total, ambos porcentajes deben sumar 100. En este informe se presentan como el gráfico de la figura 1.
- **Concentración en cada sexo (intra-sexo):** Porcentaje de hombres o mujeres que muestran una determinada característica, respecto del total de la población referida a ese mismo sexo. En este caso se toma como referencia grupos de hombres o de mujeres de manera independiente, tal como se ilustra en la figura 2.

Figura 1

Distribución por sexo del total de población académica U. Central (2023)



Brecha  
10,6%

Figura 2

Concentración de mujeres académicas con contrato(\*) con respecto al total de mujeres del mismo estamento en la U. Central, (2023)



Concentración de hombres académicos con contrato(\*) con respecto al total de hombres del mismo estamento en la U. Central, (2023)



Brecha 8,8%

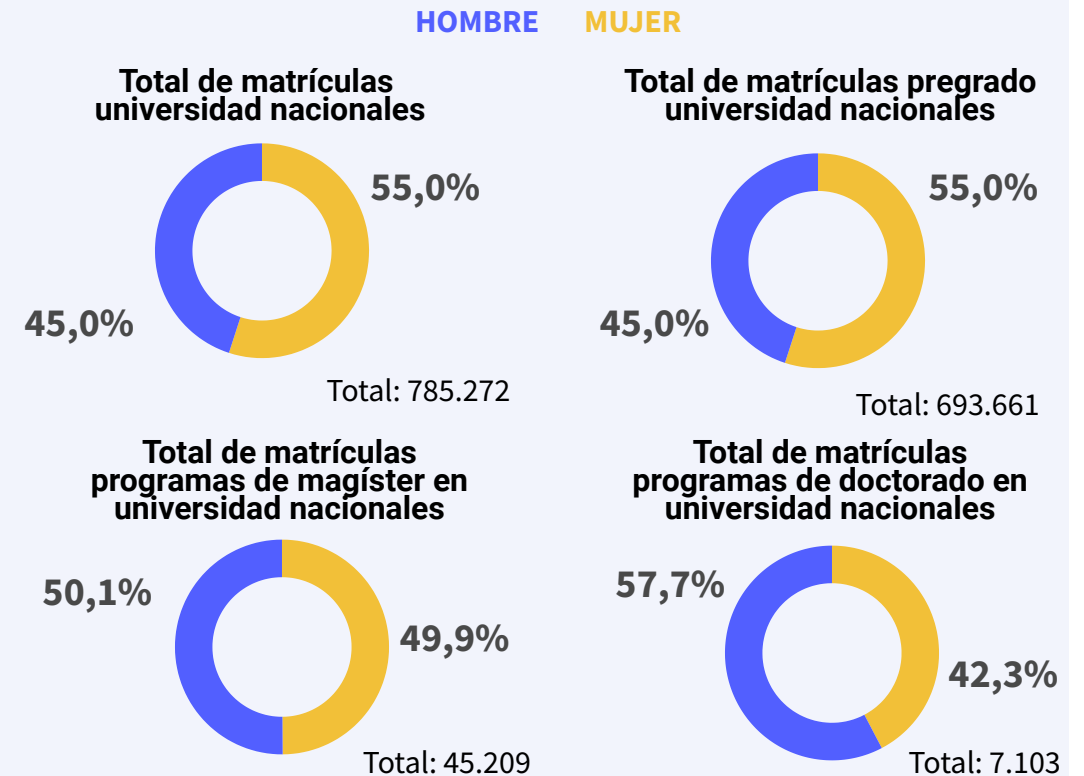
Las brechas se presentan en valores absolutos

La **feminización** de la matrícula en la educación superior, es decir **la mayor proporción de mujeres que ingresan a universidades** y centros de formación técnica en comparación con los hombres, constituye un fenómeno a nivel global. Sin embargo, esta mayor participación femenina no es tal en todos los países, ni en todas las áreas del conocimiento.

Adicionalmente, los datos internacionales, constatan que la **participación femenina disminuye en las matrículas de postgrado**, especialmente en doctorados.

En Chile las mujeres representan un 55,0% de matrículas en pregrado en las universidades, un 49,9% en programas de magíster y **42,3% en programas de doctorado**.

### Porcentaje de distribución de matrículas en IES, subsistema universitario en Chile (2023)



Elaboración propia a partir de datos publicados en [www.mifuturo.cl](http://www.mifuturo.cl)



## Acceso al empleo académico

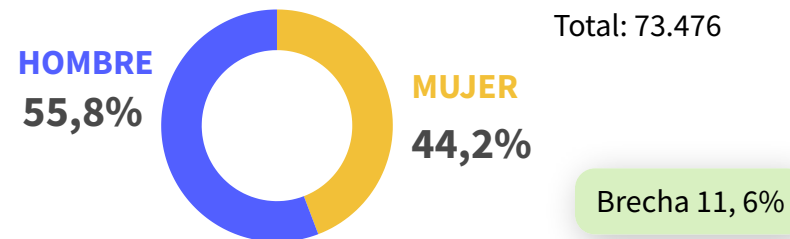
Una menor representación de mujeres en estudios doctorales constituye “**la primera explicación mensurable de la menor representación global de las mujeres en los puestos académicos**” (UNESCO, 2023).

La inserción a las funciones académicas en el subsistema universitario nacional, y en la U. Central, evidencia una brecha de distribución por sexo superior al 10%, a favor de académicos varones (2023).

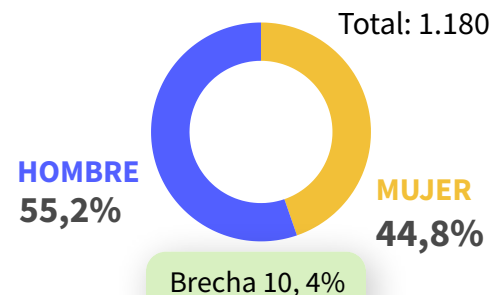
Al interior de la institución, considerando todas las personas que desarrollan labores académicas, un **44,8% de las personas son mujeres y un 55,2%, hombres**. Si sólo se observa el personal de planta este porcentaje es de 50% para ambos sexos.

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.

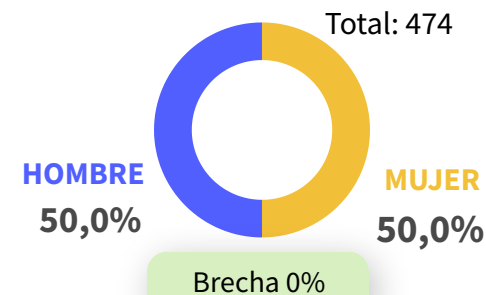
### Distribución por sexo cuerpo académico en universidades nacionales, SIES (2023)



### Distribución por sexo del total de la población



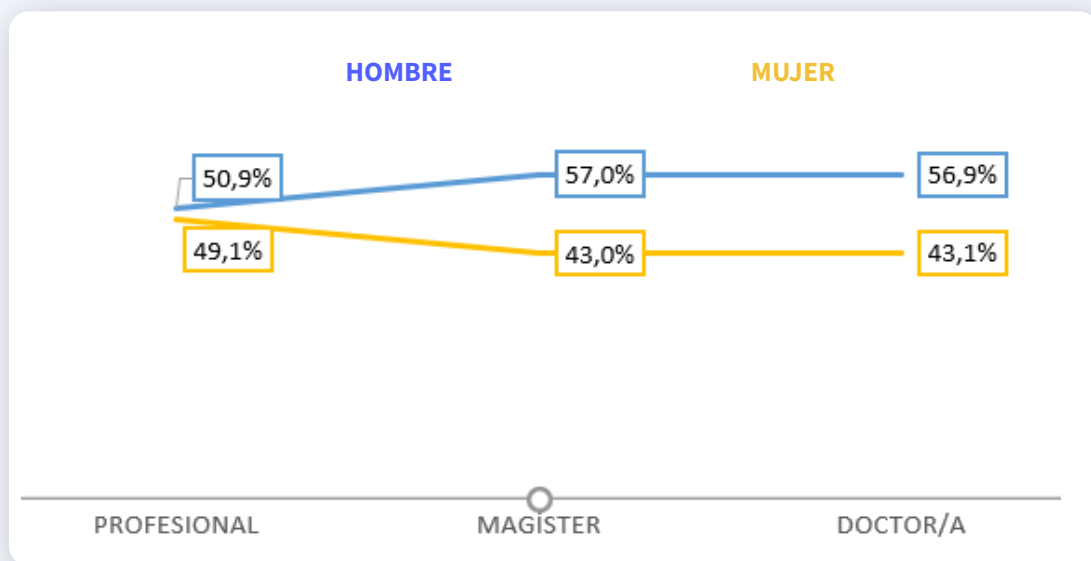
### Distribución por sexo del cuerpo académico con contrato(\*\*) en la U. Central



(\*) Incluye personas con horas académicas cuya función principal es administrativa.  
(\*\*) Contratos a plazo fijo o indefinidos.

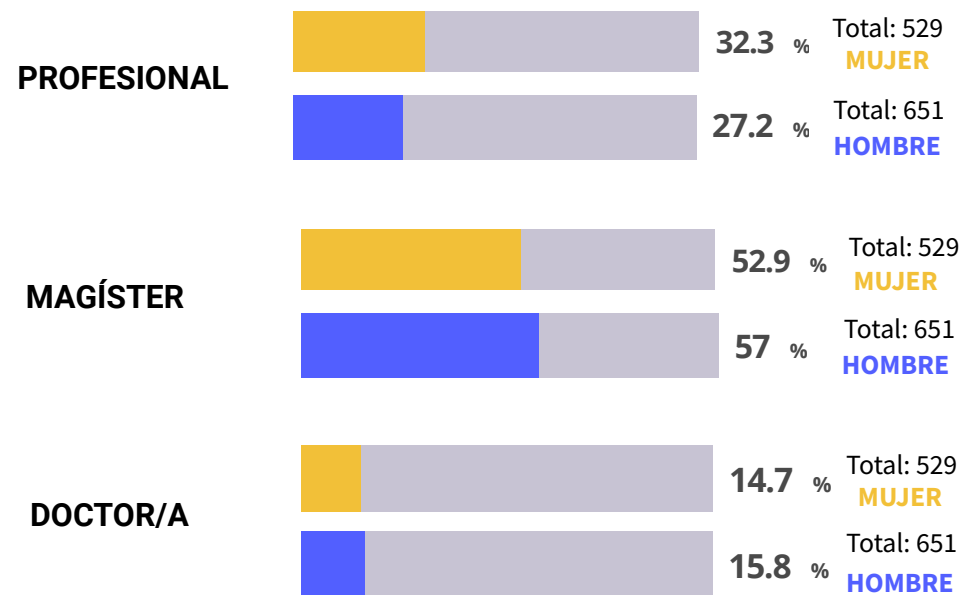
Considerando el cuerpo académico de la U. Central, de acuerdo al mayor grado de formación obtenido, se observa que en los niveles de Magíster y Doctorado los hombres predominan con el 57,0% y el 56,9%, respectivamente. Estos datos muestran una mayor presencia de varones en los niveles académicos más altos.

### Distribución por sexo cuerpo académico U. Central según último grado académico (2023)



En cuanto a la concentración en cada sexo, se observa que las académicas de la U. Central presentan mayores porcentajes en el nivel de formación profesional, respecto al total de mujeres del cuerpo académico, bajando este indicador para ellas en los grados de Magíster y Doctorado.

### Concentración por sexo del cuerpo académico U. Central según último grado académico (2023)



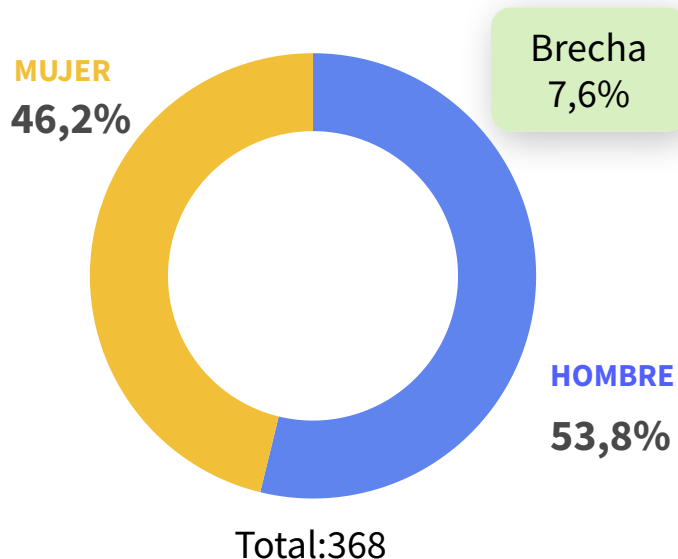
1

# Mujeres y hombres en las IES

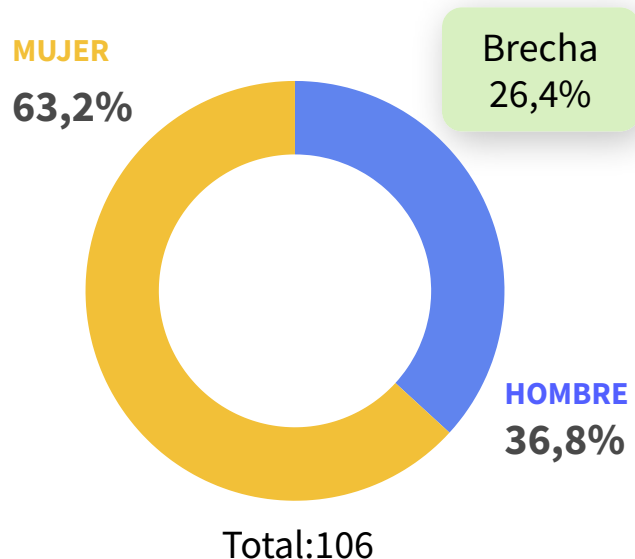


## Distribución por sexo según tipo de jornada del cuerpo académico con contrato

Participación por sexo planta académica con jornada completa (2023)



Participación por sexo planta académica con jornada media o parcial (2023)



Un 77,6% del cuerpo académico contratado por la U. Central trabaja a jornada completa. De este total, **53,8% son hombres y 46,2% son mujeres.**

Por otra parte, quienes **tienen contrato por media jornada y jornada parcial** representan el **22,4%** del estamento académico contratado. **En cuyo total la participación de las académicas representa el 63,2% y 36,8% corresponde a académicos**

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023

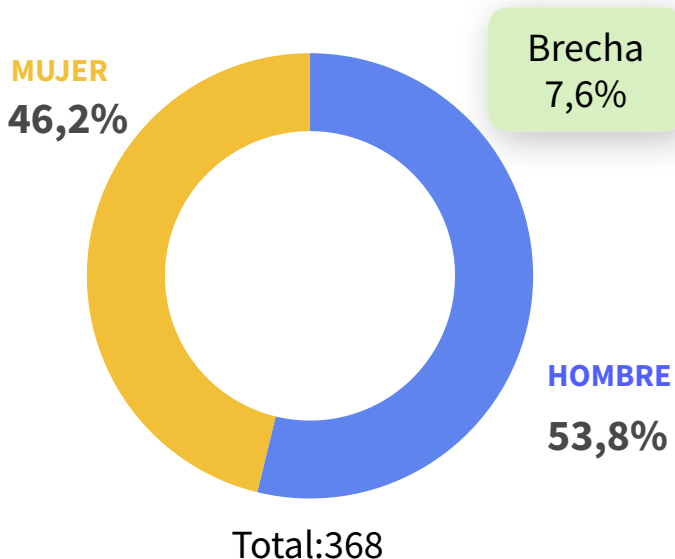
1

# Mujeres y hombres en las IES

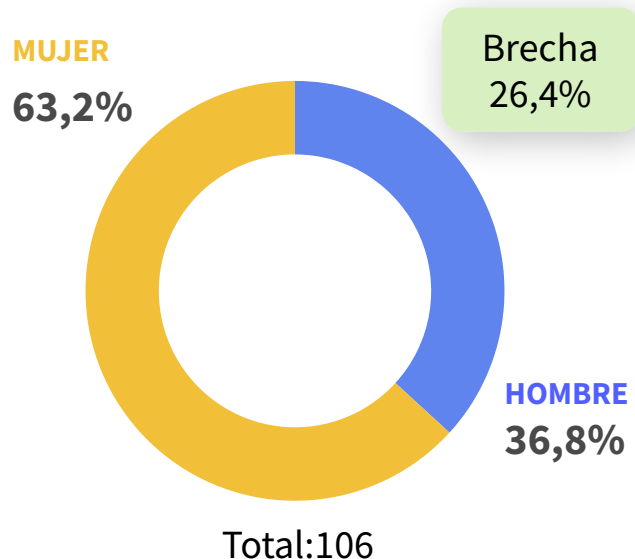


## Distribución por sexo según tipo de jornada del cuerpo académico con contrato

Participación por sexo planta académica con jornada completa (2023)



Participación por sexo planta académica con jornada media o parcial (2023)



Un 77,6% del cuerpo académico contratado por la U. Central trabaja a jornada completa. De este total, **53,8% son hombres y 46,2% son mujeres.**

Por otra parte, quienes **tienen contrato por media jornada y jornada parcial** representan el **22,4%** del estamento académico contratado. **En cuyo total la participación de las académicas representa el 63,2% y 36,8% corresponde a académicos**

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023

1

# Mujeres y hombres en las IES



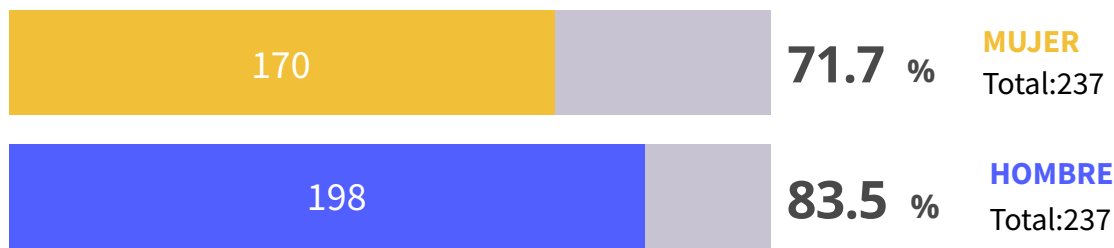
## Concentración del cuerpo académico contratado en cada sexo según jornada(\*)

Del total de **mujeres académicas** contratadas prioritariamente para estas funciones, **el 71,7% trabaja en la Universidad Central con jornada completa**, mientras el otro 28,3% lo hace con media jornada o en jornada parcial.

Por otra parte, del total de **académicos varones** con esta misma condición, un **83,5% trabaja con jornada completa** y el 16,5% lo hace con jornada parcial o media jornada.

(\*) Se excluye personal administrativo con funciones académicas y honorarios

### Porcentaje de concentración de personal académico contratado con Jornada Completa (2023)



### Porcentaje de concentración de personal académico contratado con jornadas media o parcial, 2023



Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.

# 1 Mujeres y hombres en las IES



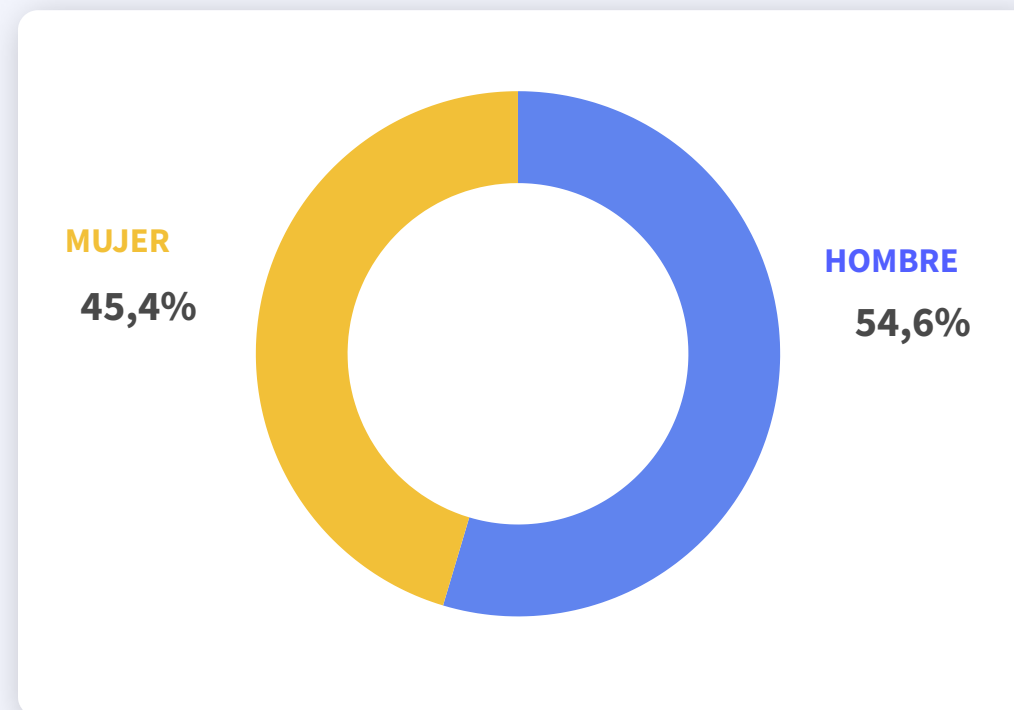
## Jornadas completas equivalentes (JCE)

La Jornada Completa Equivalente (**JCE**) se refiere a la **dedicación de una jornada completa de trabajo**, que suma 44 horas semanales, **aunque no sea realizada por una sola persona**.

Considerando el total de la población académica jerarquizada al año 2023, el total de JCE en la Universidad Central es de 417,1.

En las que 189,3 corresponden a JCE de mujeres académicas y 227,8 a JCE de varones académicos. **Lo anterior genera una brecha de 38,5 JCE en desventaja para las mujeres.**

Distribución de JCE según sexo con respecto al total de JCE institucionales (2023)



Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.

## 2 Mujeres y hombres según su posición en la jerarquía académica

**La segregación por sexo** en el contexto laboral es un fenómeno transversal que persiste en diferentes ámbitos del mercado del trabajo en todo el mundo (Anker, 1997). Una de las expresiones de este hecho se manifiesta en la representación por sexo en la estructura institucional, donde **las mujeres suelen concentrarse en las más bajas jerarquías académicas**, mientras que los hombres ocupan puestos más altos. Estas diferencias, a su vez, constituyen una de las razones de **la persistencia de brecha salarial entre hombres y mujeres**.

A este fenómeno se le conoce como **segregación vertical por género**, también denominado como “techo de cristal” (Morrison, 1987) que describe la dificultad que experimentan las mujeres para ascender a las posiciones más altas del organigrama organizacional. En síntesis se trata del reparto desigual de las personas en la escala jerárquica en base a su género. Generalmente se expresa como la concentración de mujeres en las escalas inferiores y la ocupación de los puestos de mayor jerarquía exclusiva o mayoritariamente por hombres.

2

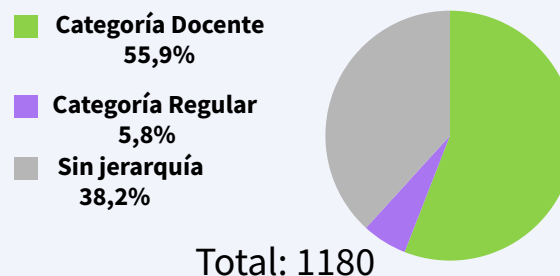
## Mujeres y hombres según su posición en la jerarquía académica



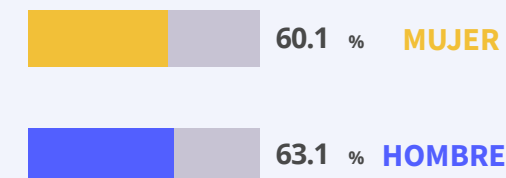
En la Universidad Central, al año 2023, un total de 729 personas con funciones docentes y/o de investigación contaban pertenecían a alguna clasificación dentro de la jerarquía académica. Cifra que a su vez se divide entre aquellas personas que forman parte de la categoría “**Docente**” (660), que refiere a la **dedicación a la docencia**, y “**Regular**” (69), que hace alusión a la dedicación **en investigación**.

Un 45% de la categoría “**Docente**” corresponde a académicas, mientras que **la categoría “Regular” registra mayor brecha en desventaja para las académicas**, con una participación de 30,4% en esta categoría

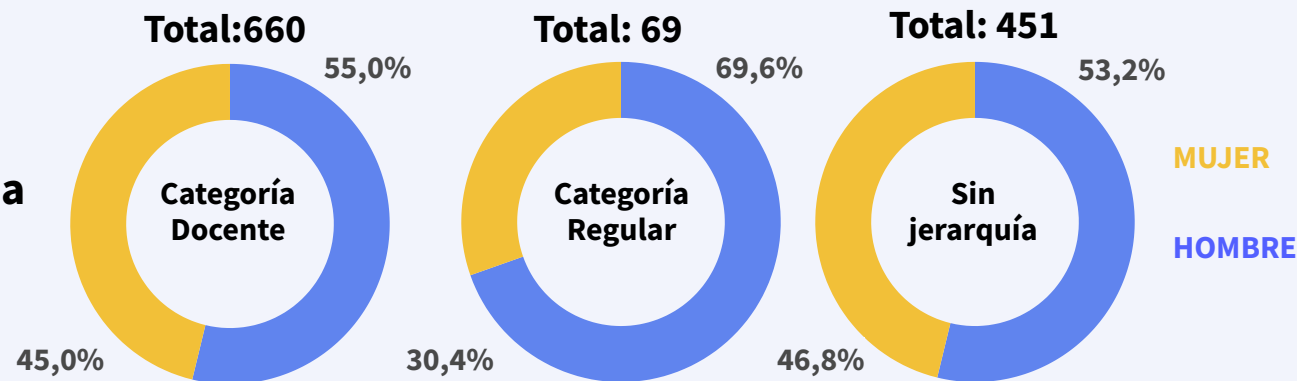
Porcentaje del cuerpo académico jerarquizado (2023)



Porcentaje de jerarquizaciones en hombres y mujeres (2023)



Distribución por sexo del cuerpo académico según categoría de jerarquización (2023)



Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.



2

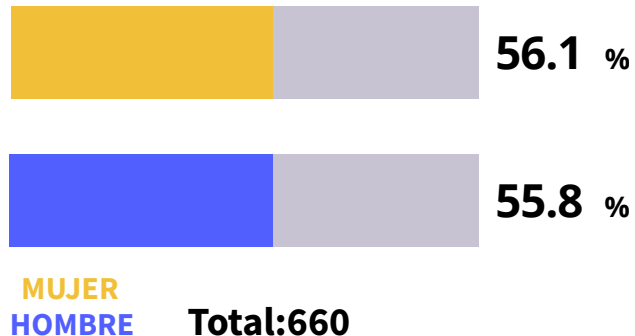
## Mujeres y hombres según su posición en la jerarquía académica



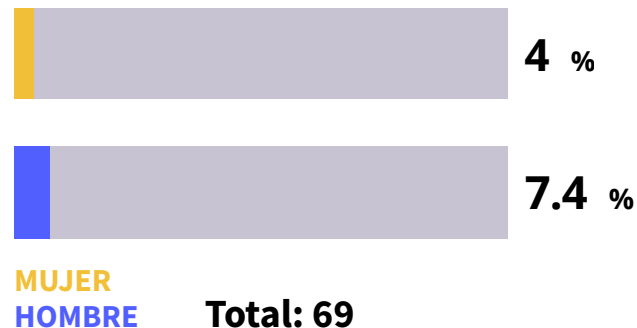
Del total de académicas en la Universidad Central, un 56,1% pertenece a la categoría docente, en comparación al 55,8% de varones que corresponde a esta misma. Sin embargo la mayor distancia se observa en la categoría regular, donde el 4% de las académicas se encuentran en esta clasificación, mientras que el 7,4% de los académicos cumple similar condición.

### Porcentaje de concentración en cada sexo del cuerpo académico según categoría de jerarquización (2023)

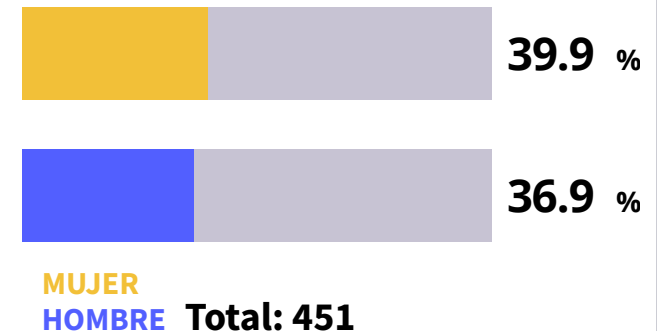
#### Categoría Docente



#### Categoría Regular



#### Sin jerarquía



TOTAL MUJERES: 529

TOTAL HOMBRES: 651

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.

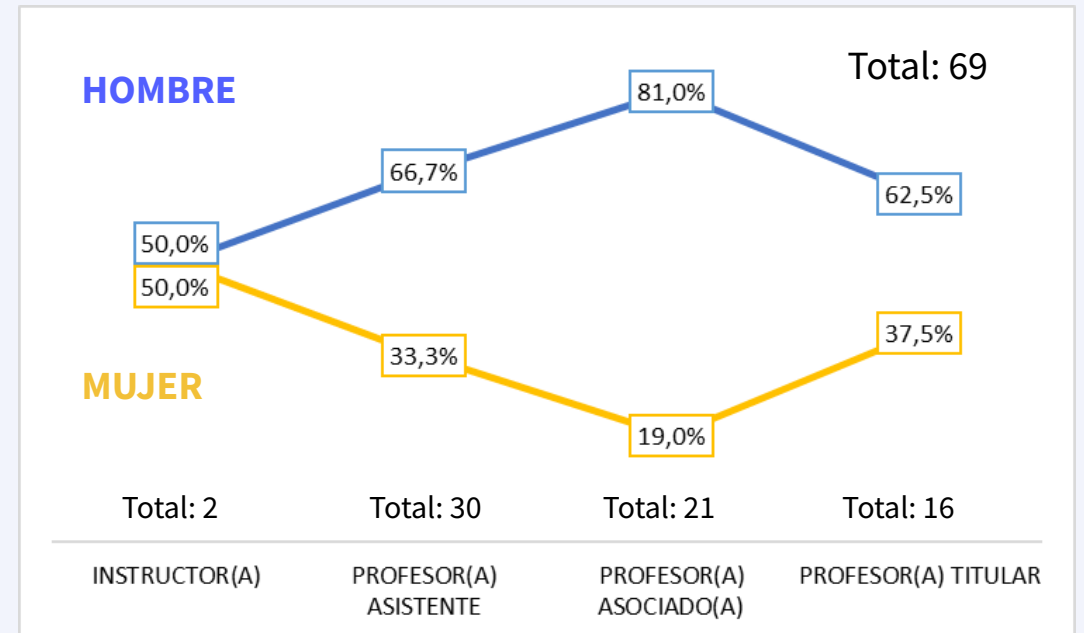
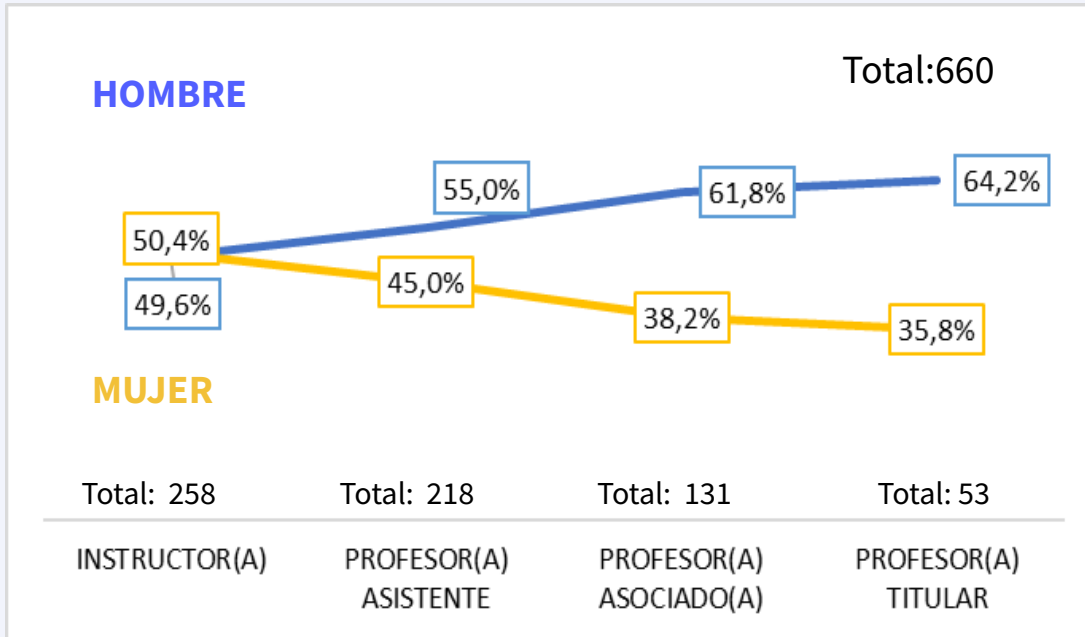
## 2

# Mujeres y hombres según su posición en la jerarquía académica



**Distribución por sexo del cuerpo académico docente según jerarquía (2023)**

**Distribución por sexo del cuerpo académico regular según jerarquía (2023)**



Ambas categorías, docente y regular, están conformadas por los distintos grados de jerarquización, que de menor a mayor rango son: i) Instructor(a); ii) Asistente; iii) Asociado(a) y iv) Titular. Se observan brechas importantes en la posición jerárquica de titular docente y asociado(a) regular, ambas de alta jerarquía, lo que evidencia el fenómeno conocido como segregación vertical según sexo

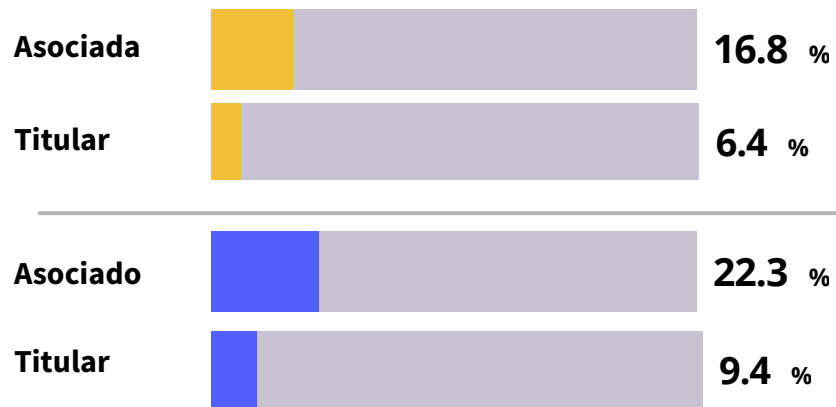
## 2

# Mujeres y hombres según su posición en la jerarquía académica



Del total de académicas jerarquizadas en categoría docente, el 16,8% tiene el nivel de "asociada", en contraste con el 22,3% de la población de varones docentes nominados como "asociados". Continuado con esta misma categoría en el nivel titular las mujeres presentan un bajo porcentaje de concentración con un 6,4%, mientras los hombres, en esta nominación, representan el 9,4%. Se observa una tendencia similar en el grupo "regular asociado/a", con diferencias en el grupo "regular titular".

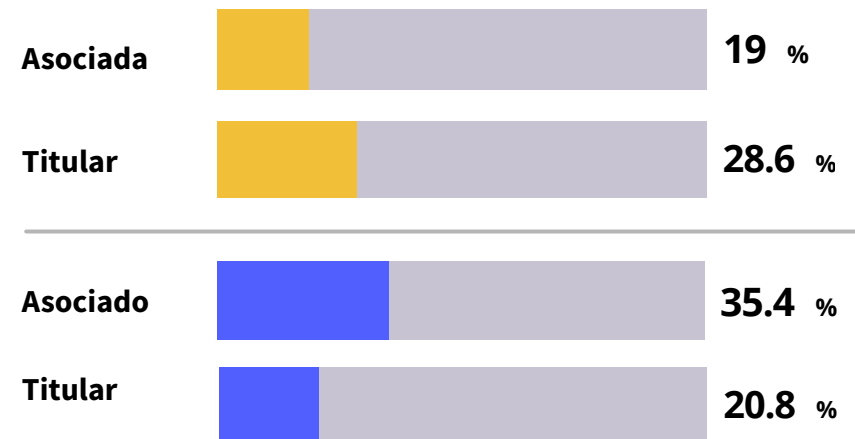
## Concentración por sexo en categoría "Docente"



TOTAL DE MUJERES: 297

TOTAL DE HOMBRES: 363

## Concentración por sexo en categoría "Regular"



TOTAL DE MUJERES: 21

TOTAL DE HOMBRES: 363

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.

La **segregación horizontal por razones de género**, al igual que la segregación vertical, es un concepto que se enmarca en el fenómeno de segregación ocupacional de género. Esto último implica una proporción mayoritaria o subrepresentación de un determinado sexo, que por razones de género (roles, estereotipos, entre otros), tienden a predominar entre diferentes tipos y áreas de trabajo y/o cargos o jerarquías.

La segregación horizontal **responde a la tendencia de que ciertas áreas de conocimiento, ocupaciones o profesiones sean concebidas como más típicamente propias de varones y otras como más idóneas para mujeres.**

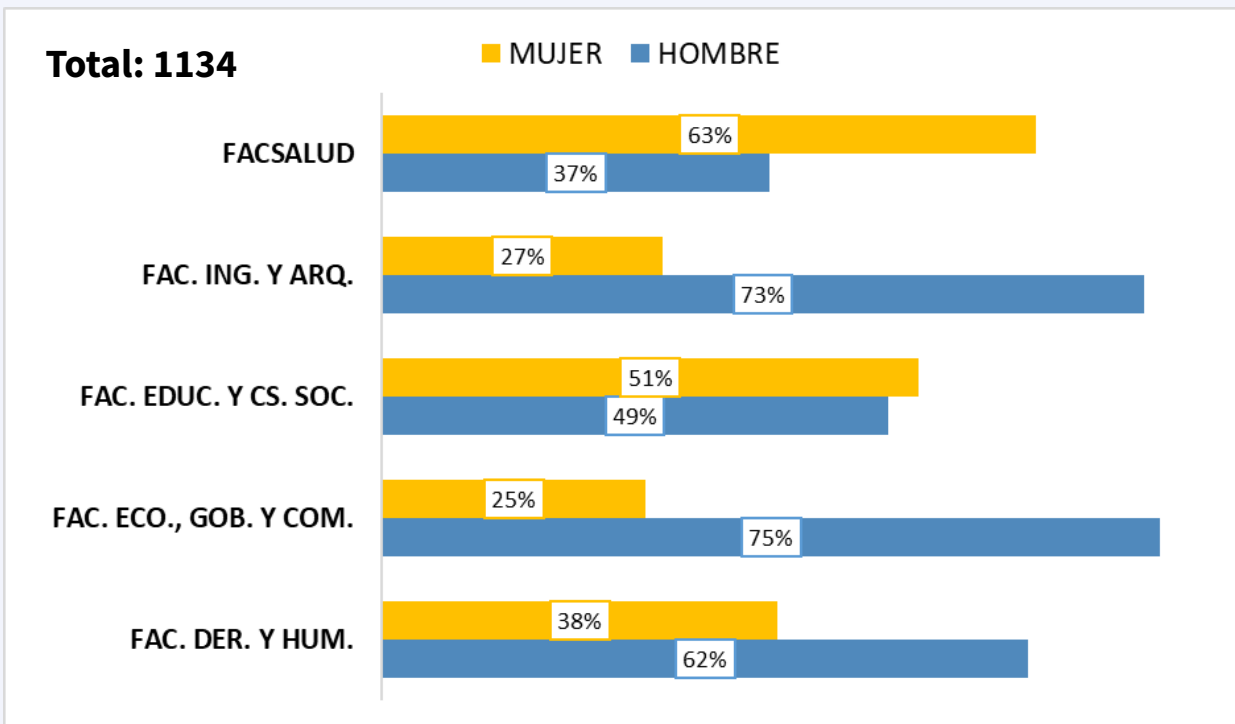
Esta división sexual del trabajo en el ámbito laboral se reproduce también a nivel sociocultural desde estereotipos y mandatos de género (Anker, 1997). En otras palabras, hace alusión a la existencia de áreas y ocupaciones feminizadas y masculinizadas.

## 3

## Segregación horizontal de mujeres en la academia



### Distribución por sexo del cuerpo académico según Facultad(\*) (2023)



(\*) La gráfica no considera carreras técnicas.

De acuerdo a las unidades académicas donde desempeñan sus funciones de docencia y/o investigación, se observa al año 2023, que **dos facultades presentan un alto porcentaje de hombres en su dotación académica**, estas corresponden a **Economía, Gobierno y Comunicaciones** con un 25,3% de mujeres y un **74,7% de hombres**; e **Ingeniería y Arquitectura** con un 26,9% de mujeres académicas y un **73,1% de académicos** varones.

Por otra parte **la Facultad con mayor participación de mujeres** en su dotación académica es **Ciencias de la Salud**, con un **62,8%** de mujeres dedicadas a la docencia e investigación.

Lo anterior evidencia el fenómeno de la segregación horizontal de género, pues se observa **una distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes áreas disciplinarias**. Este tipo de segregación se refiere a la tendencia de hombres y mujeres a concentrarse en campos de estudio y profesiones diferentes, en general debido a los roles tradicionales de género.

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.

## 4 Acceso a la carrera académica: nuevas contrataciones

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, en general, **en el mercado laboral, las mujeres tienen una menor participación que los hombres**, con una tasa de 51,8% y 71,0% respectivamente (2023).

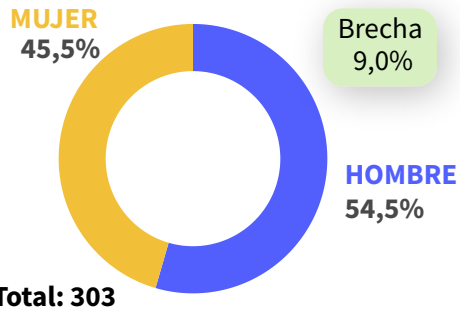
**Las IES, como espacios para el desarrollo de trayectorias laborales, no se encuentran ajenas a este contexto nacional.** Por lo mismo, analizar las diferencias entre sexos relacionadas con el acceso a la carrera académica se torna relevante para dimensionar las trayectorias de hombres y mujeres en el contexto académico a fin de promover acciones institucionales comprometidas con la igualdad sustantiva de género.

## 4

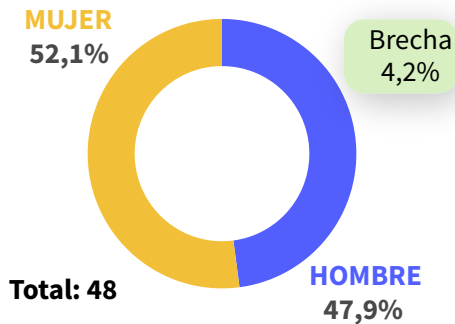
# Acceso a la carrera académica: nuevas incorporaciones



Distribución por sexo en el total de nuevas incorporaciones académicas, 2023 (\*)



Distribución por sexo de nuevas incorporaciones académicas contratadas, 2023 (\*\*)



% de concentración de nuevas incorporaciones de hombres y mujeres con respecto al cuerpo académico en general, 2023 (\*)



% de concentración de nuevas contrataciones formales de hombres y mujeres con respecto al cuerpo académico contratado, 2023 (\*\*)



Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023.

El 25,7% de personas que integran el cuerpo académico el año 2023 corresponden a nuevas incorporaciones. Esta cifra es de 303 personas.

**La distribución porcentual por sexo de estas nuevas personas es de un 45,5% de académicas y un 54,5% de académicos. Al contabilizar sólo a quienes se incorporan con contrato formal, las nuevas académicas representan el 52,1% de ese total.**

Por otra parte, del total de mujeres con funciones académicas en la institución, el 26,1% es el porcentaje de nuevas contrataciones de mujeres y 25,3% es el indicador similar para varones.

Finalmente, **del total de contrataciones de académicas formales en la Universidad Central, el 10,5% de ellas son nuevos ingresos; mientras que en el caso de los varones, este porcentaje representa un 9,7%.**

(\*) Este valor corresponde a toda la población recientemente incorporada a la institución el 2023, incluye honorarios y administrativos con funciones académicas.

(\*\*) Este valor no considera nuevas incorporaciones de personas a honorarios ni personal administrativo con horas de docencia.

## 5 Brechas entre hombres y mujeres en ascensos dentro de la jerarquía académica

Ana Buquet (2010) plantea que la baja representación de mujeres académicas en los nombramientos de mayor jerarquía en las universidades constituye otra expresión de segregación por sexo, **que constata jutamente la persistencia de desigualdades.**

Este indicador, además, **refleja los sesgos de género de los requisitos y de las rúbricas de medición de productividades para la obtención de altos cargos académicos**, los cuales suelen asociarse a una productividad científica que ignora la carga de cuidados y las intermitencias laborales asociadas, por ejemplo, a la dedicación a la maternidad.



5

## Brechas entre hombres y mujeres en ascensos dentro de la jerarquía académica

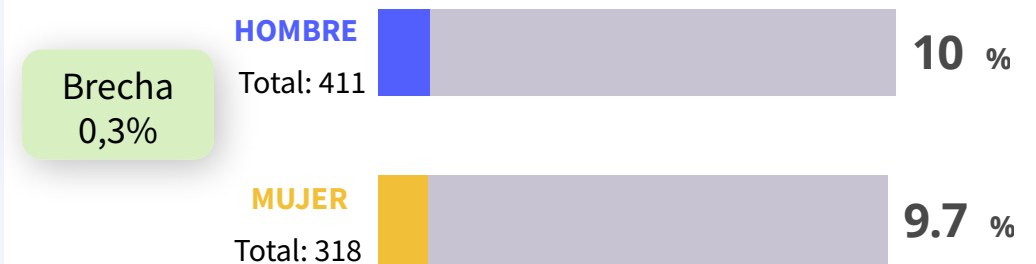


Considerando la composición total del cuerpo académico jerarquizado, el porcentaje de personas ascendidas el 2023 fue de 9,9%.

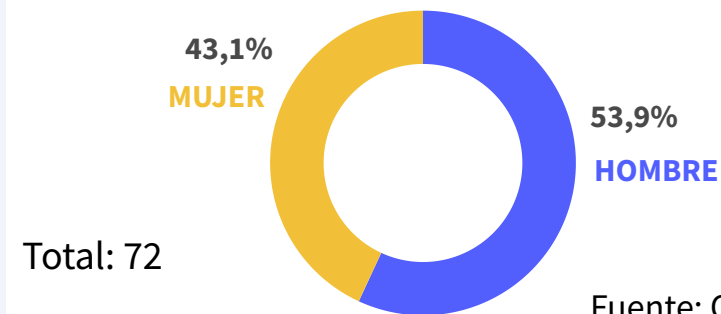
Al calcular el porcentaje de **varones ascendidos**, con respecto al total de académicos jerarquizados en la Universidad en el año 2023, se registra un porcentaje de **10,0%** de hombres que incrementaron su puesto, en contraposición a un **9,7% de mujeres ascendidas** del total de académicas jerarquizadas, **lo que equivale a una brecha de 0,3%**.

Considerando el total población académica ascendida, la distribución por sexo es de 43,1% de mujeres y 53,9% de hombres.

### Porcentaje de ascensos en la jerarquía académica con respecto al total del cuerpo académico jerarquizado en cada sexo (2023)



### Distribución por sexo del total de personas ascendidas, 2023



Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023

5

# Brechas entre hombres y mujeres en ascensos dentro de la jerarquía académica



Ascensos en jerarquía con respecto a totales del cuerpo académico jerarquizado con contrato, hombres y mujeres (2023)

Brecha 4,1%

**HOMBRE**

Total: 201



**MUJER**

Total: 186



Ascensos en jerarquía con respecto a totales del cuerpo académico jerarquizado con horas de dedicación académica, hombres y mujeres (2023)

Brecha 4,1%

**HOMBRE**

Total: 210



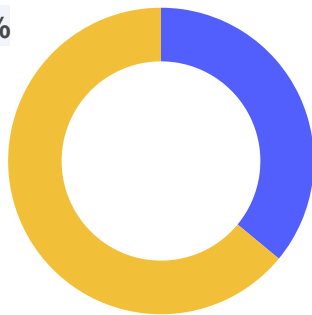
**MUJER**

Total: 132



Distribución por sexo del total de personas ascendidas jerarquizadas con contrato, 2023

64,0%

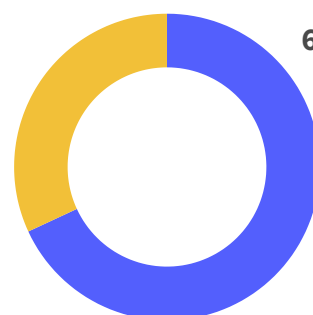


36,0%

**MUJER**

Distribución por sexo del total de personas ascendidas jerarquizadas con horas de dedicación académica, 2023

68,1%



31,9%

**HOMBRE**

Total: 25

Total: 47

Del total de hombres jerarquizados con contrato, el 4,5% fue ascendido el 2023. Mientras que en el caso de las mujeres, el 8,6% de mujeres jerarquizadas con contrato fueron ascendidas en el mismo periodo.

**En total en ambos sexos se ascendió a un total de 25 personas jerarquizadas y contratadas prioritamente para labores académicas,** siendo mayoritariamente mujeres (64,0%). Situación inversa se observa al considerar el total de personas con dedicación por horas a la función académica y/o a honorarios, donde los varones son mayoría

Del total de académicas jerarquizadas a honorarios y/o con dedicación académica por horas, el 11,4% fueron ascendidas en nivel jerarquico. Mientras que en el caso de los varones, este porcentaje corresponde al 15,2%

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023

## 6 Participación por sexo en cargos de alta dirección de la Universidad Central

Respecto a los cargos de más alta dirección, con poder en la toma de decisiones sobre el funcionamiento y quehacer institucional, se puede advertir que **al año 2023, la Universidad Central se encuentra altamente masculinizada**. Su Rectoría, Fiscalía, Contraloría y Secretaría General, así como sus cuatro Vicerrectorías: Académica; Administración y Finanzas; Desarrollo Institucional y la Vicerrectoría Región de Coquimbo, están lideradas únicamente por varones.

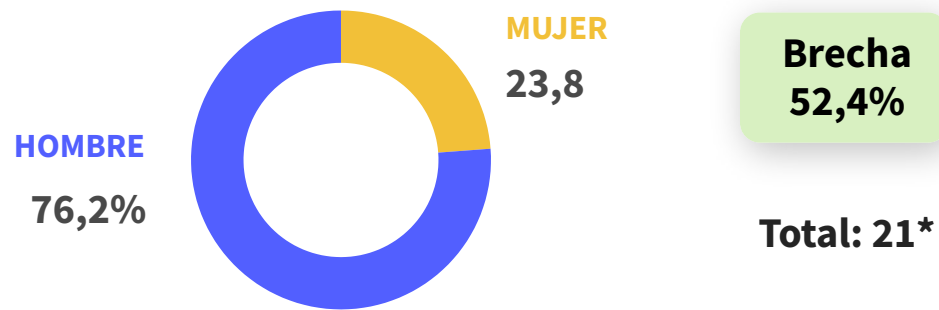
**El mismo fenómeno se replica en la estructura organizacional de más alta jerarquía y dirección** en la Universidad Central, su Honorable Junta Directiva se encuentra masculinizada pues su presidencia es liderada por un varón y de sus seis participantes solo una mujer forma parte de esta estructura.

Los cargos de alta dirección en los que se **observa un liderazgo de mujeres corresponden únicamente a la Dirección de Comunicaciones Corporativas y la Dirección de Relaciones Internacionales**.

## 6 Participación por sexo en cargos de alta dirección de la Universidad Central

Por último, respecto a los cargos de alta dirección en **Facultades Académicas**, al año 2023, las **Decanaturas** de la Universidad Central se conformaban con el **liderazgo de tres varones** que pertenecían a las Facultades de Ingeniería y Arquitectura; de Economía, Gobierno y Comunicaciones; y de Derecho y Humanidades. **Y con dos mujeres** que dirigían las Facultades de Ciencias de la Salud y de Educación y Ciencias Sociales.

Participación por sexo en cargos de alta dirección en la U. Central (2023)



(\*)Se considera a personal académico y administrativo con y sin horas de dedicación académica que ocupan cargos de alta dirección académica

En conclusión, de un total de 21 cargos de alta dirección en la estructura organizacional de la Universidad Central, 16 de ellos son representados por varones y solo cinco por mujeres. Participación que evidencia una **brecha de 52,4 puntos porcentuales** donde la **participación de mujeres en puestos de toma de decisión es insuficiente** en miras hacia una cultura organizacional igualitaria entre los sexos/géneros.

Fuente: Observatorio brechas de género, U. Central 2023

# CONCLUSIONES



Los indicadores han sido analizados bajo la **perspectiva de género que explica comprensivamente los fenómenos de desigualdades entre hombres y mujeres**, mediante conceptos como la división sexual del trabajo, los estereotipos de género, "techo de cristal", segregación vertical y horizontal, entre otros.

Los datos nos entregan algunas evidencias preliminares de estas desigualdades de género al interior del estamento académico en la Universidad Central: diferencias en las trayectorias académicas laborales de mujeres y hombres, mediante distintas formas de participación institucional, en sintonía con lo que se observa tanto a nivel nacional como internacional.

**Estas desigualdades perpetúan estereotipos, roles segregados, diferencias salariales y una jerarquización entre los sexos**, pues se observa mayor proporción de académicas en ciertos ámbitos disciplinares asociados a los roles de cuidado, como el área de la salud.

# CONCLUSIONES



**Los hombres no solo son mayoría en el cuerpo académico, sino que además tienen una mayor participación en las más altas categorías de jerarquización.** Sin embargo, la brecha de participación en la categoría regular es mucho mayor, siendo un ámbito necesario a profundizar debido al prestigio y acceso a recursos materiales que conlleva la dedicación a la investigación en las IES (Ríos, Mandiola y Varas, 2017).

En cuanto a aquellos indicadores que puedan dar cuenta de la estabilidad del empleo, como el tipo de contrato, no se observa una desventaja a nivel cuantitativo para las académicas, pues el porcentaje de hombres a honorarios en la academia es mayor que el de ellas al interior de la Universidad.

Finalmente, en el año analizado, se observa que **las académicas presentan un porcentaje menor de participación** y proporción con respecto a nuevas contrataciones y ascensos en la escala de jerarquía académica institucional. Este fenómeno, junto a la insuficiente participación de mujeres en puestos de alta dirección académica, **reflejan la mantención de la segregación vertical por género en la Universidad Central.**

# Reflexiones finales



Las **disparidades de género** no suelen ser resultado de acciones explícitas y deliberadas, sino que **dan cuenta de manifestaciones indirectas de discriminación** que perpetúan estructuras sociales basadas en estereotipos y divisiones de roles entre hombres y mujeres en la vida laboral y cotidiana. **Analizar estas disparidades facilita la elaboración de medidas para reducir las desigualdades entre los sexos** y con ello, favorecer la construcción de una cultura institucional más justa e igualitaria.

Es importante tener presente que, aunque este informe se centra en indicadores desagregados por sexo, la estructura social y sus desigualdades no se limitan exclusivamente a esta categoría. Por lo tanto, **es necesario considerar también la interacción con otros aspectos socioculturales, como la pertenencia a pueblos originarios, la posición socioeconómica, los rangos etarios** y otros ejes de diferenciación social que permiten tanto visibilizar las desigualdades como planificar acciones atinentes a una realidad social e institucional compleja.

Muchas gracias



+01 234 567 890

lorem@ipsum

lorem.ipsum.sit