



Evidencias sobre las brechas de género para el análisis de las relaciones de género en la Universidad de Magallanes y una Propuesta de Plan de Acción

Punta Arenas, Chile, diciembre del 2021

Dirección de Género, Equidad y Diversidad, de la Universidad de Magallanes.

Email: direccion.genero@umag.cl

Sitio web: <https://genero.umag.cl/>

Investigadora principal y autora del texto: Leandra Macías Leiva

Investigador cuantitativo: Iván Poblete Ulloa

Asistente de investigación: Paulina Torres Cárdenas

Edición de contenido y estilo: Bárbara Sharp Tejeda

Fotografía del texto: Pau Flores

Curatoría y edición fotográfica: Isadora Parra

Portada: Leandra Macías Leiva

Edición digital: Imprenta RASMUSSEN, noviembre 2021.

Edición impresa: Imprenta RASMUSSEN, noviembre 2021.

ISBN en trámite

Las ideas y opiniones vertidas en este estudio son de la investigadora principal y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Universidad de Magallanes.

Esta publicación contó con el financiamiento del Ministerio de Educación de Chile.

Escrito y redactado entre los pandémicos años 2020 y 2021.

Presentación Rector, Juan Oyarzo

El documento que presentamos a continuación como comunidad universitaria de Magallanes, es un trabajo liderado por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de nuestra casa de estudios, en un esfuerzo colectivo de las Universidades Estatales por seguir desarrollando acciones no sólo de formación, sensibilización y activismo, sino también de investigación.

Es preciso reconocer ese esfuerzo. Conocemos la dedicación que implica establecer líneas de base para evaluar los avances y retrocesos en tamaña misión de lograr la igualdad de géneros, sobre todo en medio del desarrollo de otras tareas universitarias. Pero también confirmamos así el sello feminista de esta tarea, realizada por mujeres que han asumido, en esta disparidad de roles que hemos construido como sociedad, mucha mayor responsabilidad frente al desafío de la igualdad de géneros.

Este primer diagnóstico institucional será un espejo, en donde tendremos que reconocer esas situaciones de discriminación y desigualdad que se viven al interior de las Universidades chilenas. Gracias a él, conoceremos con más detalle la magnitud del desafío, enorme cuando convivimos entre distintas generaciones, pero urgente cuando asumimos la misión de formar a las nuevas generaciones. Como comunidad educativa esperamos estar a la altura, y también generar un plan de acción que intervenga apropiadamente nuestra realidad.

Felicito a la Dirección de Género de nuestra Universidad, a su equipo, y a las unidades que participan de esta red, pues no sólo avanzan en cerrar las brechas en este tema en particular, sino también todas las que caracterizan la estructura social en la que situamos nuestro accionar, pues sin duda esta lucha es el piso desde el cual podemos perfeccionar la democracia que hoy, como país, intentamos mejorar.

Muchas gracias.

Rector Juan Oyarzo Pérez
Universidad de Magallanes

Presentación de Sintia Orellana Yévenes Directora de género, equidad y diversidad y Dayana Mora García, Jefa Unidad prevención y acompañamiento

El año 1877 se promulgó el decreto Amunategui, siendo un documento histórico para la lucha de las mujeres en pro de la igualdad de género en la educación. Dicho mandato, se basó en tres argumentos: la conveniencia de estimular en las mujeres la dedicación al estudio continuado; la arraigada creencia de que las mujeres poseían ventajas naturales para ejercer algunos oficios relacionados con la asistencia a otras personas; y la importancia de proporcionar los instrumentos para que algunas mujeres, que no contaban con el auxilio de su familia, tuvieran la posibilidad de generar su propio sustento (Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile Servicio Nacional del Patrimonio). Si bien fue un gran avance, no podemos desconocer que sus argumentos estaban cargados de estereotipos y roles de género que se mantienen hasta la fecha.

En nuestro territorio, en el año 1961 la Universidad Técnica del Estado comienza a impartir cursos universitarios, a los cuales accedieron mujeres desde sus inicios, para dos años más tarde, ingresar a carreras universitarias del área de las Ingenierías.

En agosto del 2018, se crea la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de Acoso, violencia y discriminación a través del decreto T/R N°19. En octubre de ese año, se conforma el Equipo de Trabajo y comienza a funcionar la Unidad, entregando apoyo y orientación en las denuncias y procesos investigativos internos, además del acompañamiento psicológico que necesitan las personas afectadas. Luego en el mes de noviembre, se oficializa la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, mediante decreto T/R N°30, la que hoy cuenta con un equipo multidisciplinar que, en base a sus lineamientos y objetivos de trabajo, busca transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas universitarias, así como aportar al cambio cultural y logro de la igualdad en nuestra universidad. Su misión es fortalecer la institucionalidad universitaria en materia de Igualdad de Género, mediante la elaboración de políticas con perspectiva de Género y su visión es abordar las violencias de género y discriminación, promoviendo espacios dirigidos a la comunidad universitaria, que fomenten la discusión, aprendizajes y prácticas de Igualdad de Género.

Este estudio, constituye el primer “Diagnóstico de evidencias sobre las brechas de género para el análisis de las relaciones de género en la Universidad de Magallanes y una Propuesta de Plan de Acción”, dispuesto por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de nuestra Universidad.

El objetivo de este diagnóstico es analizar las relaciones sociales de género presentes en la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes, en sus cuatro estamentos y las personas que lo conforman; estudiantil, funcionario, académico y personal de apoyo a la docencia, y elaborar una propuesta de Plan de Acción, que tienda a la prevención de la desigualdad, la discriminación y la violencia de género, al interior de la Universidad de Magallanes, con representación de todos sus territorios.

Para la Dirección de género este estudio será un insumo que permitirá desarrollar acciones específicas por la equidad de género en las áreas de docencia, gestión investigación y vinculación con el medio. El compromiso de nuestras autoridades es esencial para avanzar en la disminución de brechas y en la erradicación de todo tipo de discriminación, así como, el compromiso de todas, todos y todes quienes son parte de nuestra comunidad universitaria, con la esperanza de lograr en un futuro próximo la tan anhelada Igualdad de Género.



Simón Orellana Yévenes
Directora de género, equidad y diversidad
Universidad de Magallanes



Dayana Mora García
Jefa Unidad prevención y acompañamiento
Universidad de Magallanes

Presentación Rector, Juan Oyarzo	3
Presentación de Sintia Orellana Yévenes Directora de género, equidad y diversidad y Dayana Mora García, Jefa Unidad prevención y acompañamiento	4
Índice de gráficos	10
Índice de tablas	12
Introducción	19
Presentación	20
1. La desigualdad de género en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena	24
2. Los Derechos Internacionales de las mujeres	28
2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos	28
2.2. Los Derechos de las Humanas	29
2.3. La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará	30
2.4. Una mirada nacional sobre el uso del derecho internacional de las mujeres en América Latina y el Caribe	31
3. Fundamentos epistemológicos y teóricos	34
3.1. Las organizaciones y las interacciones	35
3.2. La Universidad como organización	35
4. Aproximaciones a la ciencia del Género y las múltiples identidades que habitan a las personas	38
4.1. Las relaciones sociales e identidad de “género”	38
4.2. Oleadas del feminismo	40
Primera Ola Feminista	41
Segunda Ola feminista	44
Tercera Ola Feminista	45
4.3. El desarrollo de la perspectiva de género	48
4.4. La triada sexo/género/deseo: usos y límites	49
4.5. Los pueblos originarios	52
4.6. La violencia(s) de género	55
4.7. ¿Las personas con discapacidad o personas diversas funcionalmente?	59
4.8. Discursos críticos alrededor de las políticas de igualdad de género v/s políticas de equidad de género	61
A modo de síntesis	64
5. Institucionalidad del enfoque de género en la UMAG: una breve genealogía	66
5.1. La Dirección de Género, Equidad y Diversidad en la UMAG	70
	6

5.1.1.	Unidad de Prevención y Acompañamiento	72
6.	El diagnóstico sobre las brechas de género en la UMAG como investigación aplicada: sus fundamentos, objetivos e hipótesis	74
7.	Reseña metodológica en pro de la construcción de una ciencia abierta, colaborativa y feminista	77
7.1.	Decisiones fundamentadas sobre el uso del lenguaje	77
7.2.	Diseño metodológico	80
	PRINCIPALES RESULTADOS	82
8.	Radiografía de la diferencia entre mujeres y hombres en la UMAG	83
8.1.	Estamento de personas académicas	85
	<i>Participación de mujeres y hombres por años</i>	85
	<i>Por grado académico</i>	86
	<i>Por jerarquía</i>	90
	<i>Por tipo de jornada laboral</i>	95
	<i>Por remuneraciones</i>	99
	<i>Por publicaciones</i>	102
	<i>Descripción y análisis de resultados del Estamento de personas académicas</i>	110
8.2.	Estamento de personas estudiantes	117
	<i>Participación de mujeres y hombres por años</i>	117
	<i>Por área</i>	118
	<i>Por facultad</i>	127
	<i>Gratuidad</i>	135
	<i>Por representación</i>	136
	<i>Por carrera</i>	137
	<i>Por Centro Universitario</i>	158
	<i>Descripción y análisis de resultados del Estamento de personas estudiantes</i>	164
8.3.	Estamento de Personas funcionarias	172
	<i>Participación de mujeres y hombres por años</i>	172
	<i>Por tipo de jornada laboral</i>	172
	<i>Por remuneraciones</i>	176
	<i>Descripción y análisis de resultados del Estamento de personas funcionarias</i>	179
8.4.	Participación de personas por tipo de contrato	180
8.4.1.	Contrato de planta	180
	<i>Participación de mujeres y hombres por año</i>	180

<i>Por tipo de jornada</i>	181
<i>Por remuneraciones</i>	184
<i>Descripción y análisis de resultados de participación de personas por tipo de contrato a planta</i>	187
8.4.2. Contrato a contrata	188
<i>Participación de mujeres y hombres por año</i>	188
<i>Por tipo de jornada</i>	189
<i>Por remuneraciones</i>	193
<i>Descripción y análisis de resultados de participación de personas por tipo de contrato a contrata</i>	195
8.4.3. Contrato a honorarios (cuarto estamento de “apoyo a la docencia”)	196
<i>Participación de personas por sexo</i>	196
<i>Por tipo de carácter prestador</i>	196
<i>Por unidad</i>	198
<i>Por montos de convenios de honorarios</i>	211
<i>Descripción y análisis de resultados de participación de personas por tipo de contrato a honorarios</i>	214
8.5. Cargos directivos	216
<i>Participación de mujeres y hombres por años</i>	216
<i>Por remuneraciones</i>	217
<i>Descripción y análisis de resultados por cargo directivo</i>	220
8.6. Denuncias en la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de acoso, violencia y discriminación	221
<i>Por sexo de personas denunciantes</i>	221
<i>Por sexo de personas denunciadas</i>	222
<i>Por estamento de personas denunciantes</i>	222
<i>Por estamento de personas denunciadas</i>	223
<i>Descripción y análisis de resultados de denuncias</i>	224
9. Estado de la situación en base a los resultados de la encuesta y las experiencias de las personas que conforman la UMAG	225
<i>Análisis descriptivo</i>	225
<i>Análisis comparativo</i>	229
10. Propuesta estratégica del Plan de acción de la Política de Igualdad de Género	260
<i>La transversalización de la perspectiva y del enfoque de género en la UMAG</i>	263
<i>Propuesta de Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género para el cumplimiento de los nuevos estándares de acreditación con indicadores de género</i>	265
11. Reflexiones finales y conclusiones	269

12.	Bibliografía	275
13.	ANEXOS	286
13.1.	El Diseño Cuantitativo	286
	Hipótesis	286
	Diseño muestral	287
	Población	288
	Muestra	289
	Técnica de recolección de datos cuantitativos	292
	Estrategia de análisis de datos cuantitativos	293
	Análisis descriptivo	293
	Fuentes de información primaria y secundaria para la construcción de indicadores e índices	294
13.2.	Consideraciones éticas y protocolo del consentimiento informado	299

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución de académicas/os entre los años 2014 y 2018	85
Gráfico 2. Distribución de académicas/os con grado Doctoral entre los años 2014 y 2018	86
Gráfico 3. Distribución de académicas/os con grado de Magíster entre los años 2014 y 2018	87
Gráfico 4. Distribución de académicas/os con grado de Licenciado entre los años 2014 y 2018	88
Gráfico 5. Distribución de académicas/os con Título Profesional entre los años 2014 y 2018	89
Gráfico 6. Índice de feminización por grado académico entre los años 2014 y 2018	90
Gráfico 7. Distribución de académicas/os con jerarquía de Titular entre los años 2014 y 2018	91
Gráfico 8. Distribución de académicas/os con jerarquía de Asociado entre los años 2014 y 2018	92
Gráfico 9. Distribución de académicas/os con jerarquía de Asistente entre los años 2014 y 2018	93
Gráfico 10. Distribución de académicas/os con jerarquía de Instructor entre los años 2014 y 2018	94
Gráfico 11. Índice de feminización por jerarquía entre los años 2014 y 2018	95
Gráfico 12. Distribución de académicas/os con jornada completa entre los años 2014 y 2018	96
Gráfico 13. Distribución de académicas/os con media jornada entre los años 2014 y 2018	97
Gráfico 14. Distribución de académicas/os con jornada por horas entre los años 2014 y 2018	98
Gráfico 15. Índice de feminización por tipo de jornada entre los años 2014 y 2018	99
Gráfico 16. Remuneración líquida promedio de académicas/os entre los años 2013 y 2020	100
Gráfico 17. Participación promedio de académicas/os en publicaciones (total) entre 2015 y 2019	103
Gráfico 18. Cantidad promedio de académicas/os por publicación entre 2015 y 2019	103
Gráfico 19. Cantidad promedio de participación de doctoras/es por publicación entre 2014 y 2019	104
Gráfico 20. Participación de doctoras/es totales en publicaciones entre 2014 y 2019	105
Gráfico 21. Cantidad de publicaciones sin participación de un sexo entre 2014 y 2019	108
Gráfico 22. Porcentaje de publicaciones sin participación de un sexo entre 2014 y 2019	109
Gráfico 23. Distribución de alumnas/os entre los años 2015 y 2019	117
Gráfico 24. Distribución de alumnas/os del área de Administración y Comercio entre los años 2015 y 2019	118
Gráfico 25. Distribución de alumnas/os del área de Agropecuaria entre los años 2015 y 2019	119
Gráfico 26. Distribución de alumnas/os del área de Arte y Arquitectura entre los años 2015 y 2019	120
Gráfico 27. Distribución de alumnas/os del área de Ciencias Básicas entre los años 2015 y 2019	121
Gráfico 28. Distribución de alumnas/os del área de Ciencias Sociales entre los años 2015 y 2019	122
Gráfico 29. Distribución de alumnas/os del área de Derecho entre los años 2015 y 2019	123
Gráfico 30. Distribución de alumnas/os del área de Educación entre los años 2015 y 2019	124
Gráfico 31. Distribución de alumnas/os del área de Salud entre los años 2015 y 2019	125
Gráfico 32. Distribución de alumnas/os del área de Tecnología entre los años 2015 y 2019	126
Gráfico 33. Índice de feminización de alumnas/os por área entre los años 2015 y 2019	127
Gráfico 34. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Ciencias entre los años 2015 y 2019	128
Gráfico 35. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Ciencias de la Salud entre los años 2015 y 2019	129
Gráfico 36. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Cs. Económicas y Jurídicas entre los años 2015 y 2019	130
Gráfico 37. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales entre los años 2015 y 2019	131
Gráfico 38. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Ingeniería entre los años 2015 y 2019	132
Gráfico 39. Distribución de alumnas/os de la Vice Rectoría Académica entre los años 2015 y 2019	133
Gráfico 40. Distribución de alumnas/os de la Escuela Tecnológica entre los años 2015 y 2019	134
Gráfico 41. Índice de feminización por facultad entre los años 2015 y 2019	135
Gráfico 42. Distribución de alumnas/os con gratuidad entre los años 2016 y 2019	136
Gráfico 43. Distribución de alumnas/os del Centro Universitario Punta Arenas entre los años 2013 y 2020	159

Gráfico 44. Distribución de alumnas/os del Centro Universitario Puerto Natales entre los años 2013 y 2020	160
Gráfico 45. Distribución de alumnas/os del Centro Universitario Porvenir entre los años 2013 y 2020	161
Gráfico 46. Distribución de alumnas/os del Centro Universitario Coyhaique entre los años 2013 y 2020	162
Gráfico 47. Índice de feminización por Centro Universitario entre los años 2015 y 2019	163
Gráfico 48. Distribución de funcionarias/os entre 2013 y 2020	172
Gráfico 49. Distribución de funcionarias/os con jornada completa entre 2013 y 2020	173
Gráfico 50. Distribución de funcionarias/os con media jornada entre 2013 y 2020	175
Gráfico 51. Distribución de funcionarias/os con un cuarto de jornada entre 2013 y 2020	176
Gráfico 52. Remuneración líquida promedio de funcionarias/os por sexo entre 2013 y 2020	177
Gráfico 53. Aumento de sueldo promedio de funcionarias/os por sexo entre los años 2013 y 2020	178
Gráfico 54. Distribución de personal de planta entre los años 2013 y 2020	181
Gráfico 55. Distribución de personal de planta con jornada completa entre los años 2013 y 2020	182
Gráfico 56. Distribución de personal de planta con media jornada entre los años 2013 y 2020	183
Gráfico 57. Remuneración líquida promedio de personal de planta por sexo entre los años 2013 y 2020	185
Gráfico 58. Aumento de sueldo promedio de personal de planta por sexo entre los años 2013 y 2020	186
Gráfico 59. Distribución de personal contrata entre los años 2013 y 2020	188
Gráfico 60. Distribución de personal contrata con jornada completa entre los años 2013 y 2020	189
Gráfico 61. Distribución de personal contrata con tres cuartos de jornada entre los años 2013 y 2020	190
Gráfico 62. Distribución de personal contrata con media jornada entre los años 2013 y 2020	191
Gráfico 63. Distribución de personal contrata un cuarto de jornada entre los años 2013 y 2020	192
Gráfico 64. Remuneración líquida promedio de personal contrata por sexo entre los años 2013 y 2020	193
Gráfico 65. Aumento de sueldo promedio de personal contrata por sexo entre los años 2013 y 2020	194
Gráfico 66. Distribución del personal con contrato a honorarios	196
Gráfico 67. Distribución de directivas/os entre los años 2013 y 2020	217
Gráfico 68. Remuneración líquida promedio de directivas/os por sexo entre los años 2013 y 2020	218
Gráfico 69. Aumento de sueldo promedio de directivas/os por sexo entre los años 2013 y 2020	219
Gráfico 70. Sexo de personas denunciantes entre los años 2018 y 2020	221
Gráfico 71. Sexo de personas denunciadas entre los años 2018 y 2020	222
Gráfico 72. Estamento de personas denunciadas entre los años 2018 y 2020	223
Gráfico 73. Orientación sexual	227
Gráfico 74. Cantidad de hijas/os por estamento	230
Gráfico 75. Tiempo libre durante la semana	232
Gráfico 76. ¿Cuánto descansa en su tiempo libre?	233
Gráfico 77. ¿Piensa primero en las necesidades de los demás que en las suyas?	234
Gráfico 78. Población total de la Universidad de Magallanes	289

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de académicas/os entre los años 2014 y 2018	85
Tabla 2. Distribución de académicas/os con grado de Doctorado entre los años 2014 y 2018	86
Tabla 3. Distribución de académicas/os con grado de Magíster entre los años 2014 y 2018	86
Tabla 4. Distribución de académicas/os con grado de Licenciado entre los años 2014 y 2018	87
Tabla 5. Distribución de académicas/os con Título Profesional entre los años 2014 y 2018	88
Tabla 6. Índice de feminización por grado académico entre los años 2014 y 2018	89
Tabla 7. Distribución de académicas/os con jerarquía de Titular entre los años 2014 y 2018	90
Tabla 8. Distribución de académicas/os con jerarquía de Asociado entre los años 2014 y 2018	91
Tabla 9. Distribución de académicas/os con jerarquía de Asistente entre los años 2014 y 2018	92
Tabla 10. Distribución de académicas/os con jerarquía de Instructor entre los años 2014 y 2018	93
Tabla 11. Distribución de académicas/os con jerarquía de Otro entre los años 2014 y 2018	94
Tabla 12. Índice de feminización por jerarquía entre los años 2014 y 2018	94
Tabla 13. Distribución de académicas/os con jornada completa entre los años 2014 y 2018	95
Tabla 14. Distribución de académicas/os con media jornada entre los años 2014 y 2018	96
Tabla 15. Distribución de académicas/os con jornada por horas entre los años 2014 y 2018	97
Tabla 16. Distribución de académicas/os con cuarto de jornada entre los años 2014 y 2018	98
Tabla 17. Índice de feminización por tipo de jornada entre los años 2014 y 2018	98
Tabla 18. Remuneración líquida promedio de académicas/os entre los años 2013 y 2020	99
Tabla 19. Remuneración líquida promedio de académicas/os con jerarquía de Titular entre los años 2017 y 2020	100
Tabla 20. Remuneración líquida promedio de académicas/os con jerarquía de Asociado entre los años 2017 y 2020	100
Tabla 21. Remuneración líquida promedio de académicas/os con jerarquía de Asistente entre los años 2017 y 2020	101
Tabla 22. Remuneración líquida promedio de académicas/os con jerarquía de Instructor entre los años 2017 y 2020	101
Tabla 23. Remuneración líquida promedio de académicas/os con jerarquía de Investigador en los años 2017 y 2019	102
Tabla 24. Remuneración líquida promedio de académicas/os Sin jerarquía asociada entre los años 2017 y 2020	102
Tabla 25. Participación promedio de académicas/os en relación con la cantidad de publicaciones entre 2015 y 2019	102
Tabla 26. Participación promedio de doctoras/es en publicaciones entre 2014 y 2019	104
Tabla 27. Académicas/os participantes en publicaciones por Facultad en 2015	105
Tabla 28. Académicas/os participantes en publicaciones por Facultad en 2016	106
Tabla 29. Académicas/os participantes en publicaciones por Facultad en 2017	106
Tabla 30. Académicas/os participantes en publicaciones por Facultad en 2018	107
Tabla 31. Académicas/os participantes en publicaciones por Facultad en 2019	107
Tabla 32. Cantidad de publicaciones sin participación de un sexo entre 2014 y 2019	108
Tabla 33. Porcentaje de publicaciones sin participación de un sexo entre 2014 y 2019	109
Tabla 34. Distribución de alumnas/es entre los años 2015 y 2019	117
Tabla 35. Distribución de alumnas/os del área de Administración y Comercio entre los años 2015 y 2019	118
Tabla 36. Distribución de alumnas/os del área de Agropecuaria entre los años 2015 y 2019	118
Tabla 37. Distribución de alumnas/os del área de Arte y Arquitectura entre los años 2015 y 2019	119
Tabla 38. Distribución de alumnas/os del área de Ciencias Básicas entre los años 2015 y 2019	120

Tabla 39. Distribución de alumnas/os del área de Ciencias Sociales entre los años 2015 y 2019	121
Tabla 40. Distribución de alumnas/os del área de Derecho entre los años 2015 y 2019.....	122
Tabla 41. Distribución de alumnas/os del área de Educación entre los años 2015 y 2019	123
Tabla 42. Distribución de alumnas/os del área de Salud entre los años 2015 y 2019.....	124
Tabla 43. Distribución de alumnas/os del área de Tecnología entre los años 2015 y 2019	125
Tabla 44. Índice de feminización de alumnas/os por área entre los años 2015 y 2019.....	126
Tabla 45. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Ciencias entre los años 2015 y 2019	127
Tabla 46. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Ciencias de la Salud entre los años 2015 y 2019	128
Tabla 47. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Cs. Económicas y Jurídicas entre los años 2015 y 2019	129
Tabla 48. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales entre los años 2015 y 2019	130
Tabla 49. Distribución de alumnas/os de la Facultad de Ingeniería entre los años 2015 y 2019.....	131
Tabla 50. Distribución de alumnas/os de la Vicerrectoría Académica entre los años 2015 y 2019	132
Tabla 51. Distribución de alumnas/os de la Escuela Tecnológica entre los años 2015 y 2019.....	133
Tabla 52. Índice de feminización por Facultad entre los años 2015 y 2019	134
Tabla 53. Distribución de alumnas/os con gratuidad entre los años 2016 y 2019	135
Tabla 54. Distribución de alumnas/os por participación en centros de alumnas/os durante el 2020	136
Tabla 55. Distribución de alumnas/os de la carrera de Agronomía	137
Tabla 56. Distribución de alumnas/os de la carrera de Arquitectura	137
Tabla 57. Distribución de alumnas/os de la carrera de Auditoría	137
Tabla 58. Distribución de alumnas/os de la carrera de Biología Marina	138
Tabla 59. Distribución de alumnas/os de la carrera de Construcción Civil (Plan Especial).....	138
Tabla 60. Distribución de alumnas/os de la carrera de Contador Auditor (Plan Especial)	138
Tabla 61. Distribución de alumnas/os de la carrera de Contador General.....	138
Tabla 62. Distribución de alumnas/os de la carrera de Contador General (Pto. Natales).....	139
Tabla 63. Distribución de alumnas/os de la carrera de Derecho.....	139
Tabla 64. Distribución de alumnas/os de la carrera de Enfermería	139
Tabla 65. Distribución de alumnas/os de la carrera de Fonoaudiología	140
Tabla 66. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería	140
Tabla 67. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería Agropecuaria.....	140
Tabla 68. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería Civil.....	140
Tabla 69. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería Civil Industrial	141
Tabla 70. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería Comercial	141
Tabla 71. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería Comercial (Plan Especial)	141
Tabla 72. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería De Ejecución Computación e Informática (Plan Especial).....	141
Tabla 73. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería De Ejecución En Administración De Empresas....	142
Tabla 74. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería De Ejecución En Administración De Empresas (Puerto Natales).....	142
Tabla 75. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería De Ejecución En Administración (Plan Especial)	142
Tabla 76. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería De Ejecución Industrial	142
Tabla 77. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería En Construcción	143
Tabla 78. Distribución de alumnas/os de la carrera de Ingeniería Prevención De Riesgos (Plan Especial).....	143
Tabla 79. Distribución de alumnas/os de la carrera de Kinesiología	143
Tabla 80. Distribución de alumnas/os de la carrera de Licenc. en Enfermería (Prosec.Estud.)	143

Tabla 81. Distribución de alumnas/os de la carrera de Medicina	144
Tabla 82. Distribución de alumnas/os de la carrera de Nutrición Y Dietética	144
Tabla 83. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Artes Musicales Para Enseñanza Básica Y Media	144
Tabla 84. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Biología Y Ciencias Naturales Para Enseñanza Media	144
Tabla 85. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Castellano Y Comunicación Para Enseñanza Media	145
Tabla 86. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Educación Básica	145
Tabla 87. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Educación Básica Con Mención En Lenguaje Y Matemática	145
Tabla 88. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Educación Diferencial	146
Tabla 89. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Educación Física Para Enseñanza Básica Y Media	146
Tabla 90. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía en Educación Parvularia	146
Tabla 91. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Historia Y Cs. Sociales Para Enseñanza Media	146
Tabla 92. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Inglés Para E. Básica Y Media	147
Tabla 93. Distribución de alumnas/os de la carrera de Pedagogía En Matemáticas Para E. Media	147
Tabla 94. Distribución de alumnas/os de la carrera de Plan Especial De Ingeniería Mecánica Ind	147
Tabla 95. Distribución de alumnas/os de la carrera de Plan Especial Ing. de Ejecución Eléctrica	147
Tabla 96. Distribución de alumnas/os de la carrera de Psicología	148
Tabla 97. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Acuicultura	148
Tabla 98. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Administración	148
Tabla 99. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Análisis De Sistemas Computacionales	148
Tabla 100. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Computación	148
Tabla 101. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Contabilidad General	149
Tabla 102. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Educación Básica	149
Tabla 103. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Educación Especial	149
Tabla 104. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Educación Parvularia	149
Tabla 105. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Enfermería	150
Tabla 106. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Mantenimiento Industrial	150
Tabla 107. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Procesos Industriales	150
Tabla 108. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Redes De Computadores ...	150
Tabla 109. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Tecnología Energética	151
Tabla 110. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico De Nivel Superior En Turismo Sostenible	151
Tabla 111. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico en Acuicultura	151
Tabla 112. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico en Administración	151
Tabla 113. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico En Administración (Porvenir)	151
Tabla 114. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico En Comercio Exterior	152
Tabla 115. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico En Mantenimiento Industrial	152
Tabla 116. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico En Procesos Industriales	152
Tabla 117. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Nivel Superior en Ed. Parvularia (Porvenir)	152
Tabla 118. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario Analista Financiero	153

Tabla 119. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Univ. en Computación e Informática	153
Tabla 120. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario En Construcción M/Obras Civiles ...	153
Tabla 121. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario En Instrumentación Y Automatización Industrial.....	153
Tabla 122. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario En Prevención Riesgos	154
Tabla 123. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario En Prevención Riesgos (Porvenir) ..	154
Tabla 124. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario En Prevención Riesgos (Puerto Natales).....	154
Tabla 125. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario En Procesos Industriales (Porvenir)	154
Tabla 126. Distribución de alumnas/os de la carrera de Técnico Universitario En Turismo	154
Tabla 127. Distribución de alumnas/os de la carrera de Tecnología En Acuicultura.....	155
Tabla 128. Distribución de alumnas/os de la carrera de Terapia Ocupacional	155
Tabla 129. Distribución de alumnas/os de la carrera de Trabajo Social.....	155
Tabla 130. Índice de Feminización por carrera entre los años 2015 y 2019.....	156
Tabla 131. Distribución de alumnas/os del Centro Universitario Punta Arenas entre los años 2013 y 2020	158
Tabla 132. Distribución de alumnas/os del Centro Universitario Puerto Natales entre los años 2013 y 2020.....	159
Tabla 133. Distribución de alumnas/os del centro universitario Porvenir entre los años 2013 y 2020	160
Tabla 134. Distribución de alumnas/os del Centro Universitario Coyhaique entre los años 2013 y 2020.....	161
Tabla 135. Índice de feminización por Centro Universitario entre los años 2015 y 2019	162
Tabla 136. Distribución de funcionarias/os entre los años 2013 y 2020	172
Tabla 137. Distribución de funcionarias/os con jornada completa entre 2013 y 2020.....	173
Tabla 138. Distribución de funcionarias/os con tres cuartos de jornada entre los años 2013 y 2020.....	174
Tabla 139. Distribución de funcionarias/os con media jornada entre 2013 y 2020	174
Tabla 140. Distribución de funcionarias/os con un cuarto de jornada entre 2013 y 2020	175
Tabla 141. Remuneración líquida promedio de funcionarias/os por sexo entre los años 2013 y 2020.....	176
Tabla 142. Aumento de sueldo promedio de funcionarias/os por sexo entre los años 2013 y 2020	177
Tabla 143. Distribución de personal de planta entre los años 2013 y 2020.....	180
Tabla 144. Distribución de personal de planta con jornada completa entre los años 2013 y 2020.....	181
Tabla 145. Distribución de personal de planta con tres cuartos de jornada entre los años 2013 y 2019.....	182
Tabla 146. Distribución de personal de planta con media jornada entre los años 2013 y 2020.....	183
Tabla 147. Distribución de personal de planta con un cuarto de jornada entre los años 2013 y 2020	183
Tabla 148. Remuneración líquida promedio de personal de planta por sexo entre los años 2013 y 2020.....	184
Tabla 149. Aumento de sueldo promedio de personal de planta por sexo entre los años 2013 y 2020	185
Tabla 150. Distribución de personal contrata entre los años 2013 y 2020	188
Tabla 151. Distribución de personal contrata con jornada completa entre los años 2013 y 2020	189
Tabla 152. Distribución de personal contrata con tres cuartos de jornada entre los años 2013 y 2020	189
Tabla 153. Distribución de personal contrata con media jornada entre los años 2013 y 2020	190
Tabla 154. Distribución de personal contrata un cuarto de jornada entre los años 2013 y 2020.....	191
Tabla 155. Distribución de personal contrata con jornada por horas entre los años 2013 y 2020.....	192
Tabla 156. Remuneración líquida promedio de personal contrata por sexo entre los años 2013 y 2020	193
Tabla 157. Aumento de sueldo promedio de personal contrata por sexo entre los años 2013 y 2020.....	194
Tabla 158. Distribución del personal con contrato a honorarios	196
Tabla 159. Distribución de personal a honorarios por carácter prestador en 2016.....	196
Tabla 160. Distribución de personal a honorarios por carácter prestador en 2017.....	197
Tabla 161. Distribución de personal a honorarios por carácter prestador en 2018.....	197

Tabla 162. Distribución de personal a honorarios por carácter prestador en 2019.....	197
Tabla 163. Distribución de personal a honorarios por carácter prestador en 2020.....	198
Tabla 164. Distribución de personal a honorarios por unidad en 2016	198
Tabla 165. Distribución de personal a honorarios por unidad en 2017	201
Tabla 166. Distribución de personal a honorarios por unidad en 2018	203
Tabla 167. Distribución de personal a honorarios por unidad en 2019	205
Tabla 168. Distribución de personal a honorarios por unidad en 2020	208
Tabla 169. Monto promedio de convenios de honorarios entre 2016 y 2020	211
Tabla 170. Montos totales gastados en convenios de honorarios entre 2016 y 2020	211
Tabla 171. Montos totales gastados en convenios de honorarios de 30 días o menos entre 2016 y 2020	211
Tabla 172. Montos totales gastados en convenios de honorarios de 10 días o menos entre 2016 y 2020	212
Tabla 173. Montos totales gastados en convenios de honorarios de 5 días o menos entre 2016 y 2020	212
Tabla 174. Montos totales gastados en convenios de honorarios de 1 día entre 2016 y 2020	213
Tabla 175. Distribución de directivas/os entre los años 2013 y 2020	216
Tabla 176. Remuneración líquida promedio de directivas/os por sexo entre los años 2013 y 2020	217
Tabla 177. Aumento de sueldo promedio de directivas/os por sexo entre los años 2013 y 2020.....	218
Tabla 178. Sexo de personas denunciante entre los años 2018 y 2020	221
Tabla 179. Sexo de personas denunciadas entre los años 2018 y 2020.....	222
Tabla 180. Estamento de personas denunciante entre los años 2018 y 2020.....	222
Tabla 181. Estamento de personas denunciadas entre los años 2018 y 2020	223
Tabla 182. Número de respuestas totales.....	225
Tabla 183. Identidad de género.....	226
Tabla 184. Pertenece a alguna primera nación	227
Tabla 185. Nacionalidad de las encuestadas/os.....	228
Tabla 186. Descriptivos de edades por estamento	228
Tabla 187. Estado civil	229
Tabla 188. Uso del tiempo en trabajo no remunerado, cuidados y recreación	230
Tabla 189. Horas dedicadas al trabajo no remunerado y de cuidados y recreación	231
Tabla 190. Razones por la que los hombres realizan menos tareas domésticas	234
Tabla 191. Razones por la que las mujeres realizan más tareas domésticas	235
Tabla 192. ¿El progreso de su carrera se ha visto afectado por?	235
Tabla 193. Mirando el rumbo que ha tomado su vida, usted cree que ese rumbo ha sido principalmente resultado de:.....	236
Tabla 194. Qué tan satisfecha/o está con el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas	237
Tabla 195. Qué tan satisfecha/o está con el espacio, equipo o herramientas para realizar sus labores.....	237
Tabla 196. Qué tan satisfecha/o está con el apoyo institucional para mi actividad investigación	238
Tabla 197. Qué tan satisfecha/o está con el apoyo institucional para mi actividad docente	238
Tabla 198. Qué tan satisfecha/o estás con el Apoyo institucional para mi labor (apoyo para congresos, iniciativas de extensión, trabajos voluntarios).....	239
Tabla 199. Qué tan satisfecha/o está con su nombramiento actual.....	239
Tabla 200. Qué tan satisfecha/o está con su salario actual.....	240
Tabla 201. Qué tan satisfecho/a está con el respeto a sus derechos laborales	240
Tabla 202. Qué tan satisfecha/o está con la capacitación que ofrece la institución.....	241
Tabla 203. ¿Las siguientes afirmaciones reflejan su realidad laboral?	241
Tabla 204. Considera que existe discriminación por razones de género en la Universidad de Magallanes	242

Tabla 205. Alguna vez le han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por su identidad de género y/u orientación sexual	242
Tabla 206. ¿De qué le excluyeron?	243
Tabla 207. Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	244
Tabla 208. Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres...	244
Tabla 209. Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres.....	245
Tabla 210. Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	245
Tabla 211. Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes mujeres	246
Tabla 212. Las estudiantes mujeres defienden sus ideas y respuestas más que los estudiantes hombres	246
Tabla 213. Los profesores (hombres) son respetuosos de las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que los estudiantes hombres	247
Tabla 214. Las profesoras (mujeres) son respetuosas de las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que los estudiantes hombres	247
Tabla 215. Cómo considera los recursos (materiales y tecnológicos) que tiene para realizar sus labores académicas	248
Tabla 216. Alguna vez ha sentido que recibió una evaluación o dictamen injusto por parte de comisiones evaluadoras o jefatura 1.....	248
Tabla 217. Alguna vez ha sentido que recibió una evaluación o dictamen injusto por parte de comisiones evaluadoras o jefatura 2.....	249
Tabla 218. Qué tan probable es que se escuches este tipo de comentarios en la comunidad universitaria	249
Tabla 219. Qué tan probable es que se escuchen este tipo de comentarios en la comunidad universitaria	250
Tabla 220. Mi identidad y/u orientación de género ha influido en las cosas que he hecho en mi vida.....	251
Tabla 221. ¿Qué es más ventajoso? ¿Ser hombre o mujer?	252
Tabla 222. Pensando en el ámbito laboral, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo?	252
Tabla 223. Ser dueña de casa es tan satisfactorio como tener un empleo pagado	253
Tabla 224. En términos generales, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres.....	254
Tabla 225. Tener una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	254
Tabla 226. Las desigualdades que existen entre mujeres y hombres se deben principalmente a:.....	255
Tabla 227. Que más allá de lo que se dice, no hay suficiente voluntad para solucionar estas desigualdades	255
Tabla 228. Aunque haya voluntad para solucionar estas desigualdades, en la práctica no sabemos cómo hacerlo.....	256
Tabla 229. Cuando las mujeres son jefas, mandan y toman decisiones de una manera muy distinta a como lo hacen los hombres cuando son jefes	256
Tabla 230. En política es muy distinto que las decisiones importantes las tome una mujer a que las tome un hombre	257
Tabla 231. A las mujeres, cuando están en cargos de poder... ..	258
Tabla 232. ¿Estaría usted de acuerdo con una ley que obligue a tener igual o similar cantidad de hombres y mujeres ejerciendo los cargos de poder político?.....	258
Tabla 233. ¿Ha vivido alguna vez una situación de acoso sexual en la UMAG?	259
Tabla 234. ¿Con qué frecuencia ha experimentado situaciones de acoso sexual?	259
Tabla 235. Avances en transversalización de la perspectiva de género y del enfoque de género.....	260
Tabla 236. Avances para la implementación de la Propuesta de trabajo de la Comisión de Igualdad de Género AUR-CRUCH en la UMAG	263
Tabla 237. Diagrama de variables para el análisis cuantitativo de la encuesta a los estamentos.....	287
Tabla 238. Universo total del estudio Universidad de Magallanes	290
Tabla 239. Muestra estratificada proporcional	291

Tabla 240. Cantidad de respuestas obtenidas.....	294
Tabla 241. Categorías de análisis del estamento de personas estudiantes	294

Introducción

El estudio sobre las Brechas de Género en la Universidad de Magallanes¹ es una iniciativa de la Dirección de Equidad, Género y Diversidad, dependiente de Rectoría. Tiene como propósito comprender las relaciones de género que se viven al interior de la comunidad universitaria, en los cuatro estamentos que la componen: estudiantes, académicas/os, funcionarias/os y personal de apoyo a la docencia (honorarios).

El objetivo fue analizar cómo influye la “organización social de las relaciones entre sexos” (Scott, 1997); que deviene en relaciones sociales a partir de la construcción social del sexo y el género. Así, las identidades mujeres y hombres (suponiendo que existen solo esas identidades de género) generan distinciones en base a la diferencia, un grupo dominado y un grupo dominante (Kergoat, 2003); que a su vez son reproducidas socialmente, con respectivas particularidades, entre generaciones y territorios, a través de todas las estructuras sociales y discursos generadores de sentido.

Para analizar cómo se re-producen y manifiestan las brechas de género en las relaciones/interacciones sociales entre sus integrantes, se elaboró una batería de conceptos, variables e indicadores cuantitativos y cualitativos, sustentados en constructos teóricos de los estudios de género y feministas, y aplicados en todos los campos de la teoría y la práctica de las ciencias en general.

Asimismo, a partir de diagnósticos nacionales y estudios que hacen quienes conforman la comunidad universitaria en Chile, se elaboró un marco teórico metodológico para comparar las diferencias entre grupos en función de las relaciones sociales de género; respecto a las variables Identidad(s), División sexual del trabajo y Estereotipos de género, Brechas por razones de género, Violencia de género, Políticas de igualdad y Equidad y poder. El estudio fue elaborado en base a datos recogidos a partir de fuentes primarias y secundarias de información, en colaboración con la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, y con la participación de diversas instancias institucionales de la casa de estudio, de la comunidad universitaria de los cuatro estamentos que la componen, además de actores considerados relevantes.

Las conclusiones, recomendaciones y propuesta de plan de acción, generarán oportunidades de transformación del sistema social y sus sentidos, tendientes a prevenir y accionar ante situaciones de desigualdad, discriminación y violencias de género -entre otras-, y promover una cultura basada en la equidad, que aspira a la igualdad sustantiva. Para esto, es preciso generar instancias de diálogo y participación diversa, que se plasmen en una política integral de género, que se transforme en programas, planes y proyectos, fundados en acciones afirmativas en pro del reconocimiento de las múltiples identidades que conforman la Universidad de Magallanes y la redistribución del poder.

¹ Desde el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH, se ha generado un proceso nacional para conocer el estado de situación en materia de género al interior de las Universidades, enmarcado en el Fondo de Fortalecimiento de Universidades 2018; el cual se enmarca en el Objetivo Específico N°3, que señala el deber de las Universidades de “institucionalizar las acciones de promoción de igualdad y equidad de género en las diferentes áreas de la universidad y desarrollar políticas y normativas de prevención de situaciones de violencia de género, como acoso sexual y discriminación”. Reforzado por la reciente aprobación del proyecto en agosto de este año, “Sobre acoso sexual en el ámbito académico”, cuya tramitación ya está terminada y a la espera de su publicación en el diario oficial.

Presentación

La existencia de situaciones de desigualdad de género al interior de las Universidades chilenas y el mundo es un hecho indiscutible, y su origen es estructural. Diferentes estudios de organismos internacionales y nacionales demuestran “distintas formas de discriminación y violencia” en las relaciones sociales (Santos, 2018, p.36), las cuales se replican en la estructura Universidad.

Brechas de todo tipo existen bajo el principio de neutralidad y objetividad, de este modo, se ha invisibilizado una histórica discriminación desde la creación de estas instituciones y que tiene relación con el prestigio y poder que representa formar parte de esta *elite*. Por ello la importancia de conocer la magnitud y el contexto de este problema.

El análisis presentado sobre brechas de género permite conocer la situación actual, “punto de partida” de las relaciones desiguales de género al interior de la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes. Aportando con evidencia científica-empírica, para el sustento y trabajo en la prevención de futuras acciones -y en las presentes- constituidas a partir de diversas discriminaciones de las personas por su identidad de género, pero también por su pertenencia a pueblos originarios, situación migrante, situación socioeconómica, cuyo norte es la trans-formación. Sin duda, la política de género institucional tenderá a tomar acciones relevantes para afrontar las desigualdades que producen las discriminaciones identitarias.

Para que esto ocurra necesitamos crear de manera colectiva una institucionalidad que cuente con el financiamiento que se ajuste a las exigencias de lo que esto representa, y trascendental es el compromiso político de todas las personas que conforman y hacen la Universidad. Solo de esta manera se pueden re-crear nuevas culturas que cuestionen lo que hasta hace poco era incuestionable.

Las relaciones sociales de género no son estáticas, trascienden a las afirmaciones binarias del sexo/género/deseo y su falsa causalidad, y despliegan un abanico de posibilidades si ponemos en el centro a las personas, sin distinciones. Para desarrollar la idea de manera más sencilla necesitamos superar la normatividad impuesta de la existencia únicamente de “las mujeres” y “los hombres”, y en todo lo que ha devenido como sistemas monolíticos. Para esta tarea es imprescindible comprender y contextualizar los diversos supuestos teóricos fundados en la ciencia del género y los feminismos, que “encarnan” la propuesta analítica del estudio que a continuación se presenta.

La Universidad es una organización jerárquica en la que existen formas de exclusión que operan tanto a nivel organizacional como interaccional. Estas formas de selección de relaciones vinculadas al género se sostienen sobre semánticas de sentido, de universos simbólicos anclados en la cultura, altamente abstractos y que, a través de las comunicaciones, reproducen sistemas sociales y sus sentidos (Dockendorff, 2006).

Todas las sociedades tienen sus propias definiciones de “género”, éstas responden a un contexto histórico, social, político, cultural -multidimensional- y se definen como “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino) (Lamas, 1999, p. 84).

Estas conceptualizaciones del género creadas a partir del determinismo esencialista y eurocentrista (al menos para occidente) fundaron la forma moderna de organizar el mundo del trabajo y social, basado en las distinciones sexuales, donde el grupo de las mujeres fue relegado al espacio de lo privado, trabajo reproductivo y de cuidados

(valor de uso), y el grupo de los hombres al espacio de lo público y de lo productivo (valor de cambio), del reconocimiento (Kergoat, 2003).

Buena parte del trabajo de las mujeres y todo lo relacionado a lo femenino no es reconocido socialmente y por tanto no tiene valor de cambio -fuerza de trabajo gratuita-, careciendo de reconocimiento en el sentido de las estructuras sociales patriarcales y se asume como “deberes” asociados al género. Estas definiciones han generado una serie de consecuencias en el orden social, estableciendo relaciones jerárquicas, desiguales, discriminatorias y violentas para las mujeres y niñas, y toda persona que desborde estas normas que se han descrito como la historia oficial de la sexualidad. Escrita, además, mayoritariamente por los hombres.

Gracias a los aportes de Foucault, la sexualidad va a empezar a ser entendida no sólo como una construcción cultural, sino también como un dispositivo para el control y normalización de los cuerpos. En el primer volumen de su obra *Historia de la Sexualidad* (1976) este autor se pregunta sobre la sexualidad a lo largo de la historia y cómo ésta ha funcionado como dispositivo histórico propio de la modernidad occidental.

En esta línea, propone en su obra psicoanalítica que la sexualidad no es algo natural, sino que es el resultado de una serie de discursos, tecnologías y estrategias de producción de cuerpos, más allá del binarismo y análisis dicotómicos. Así mismo es importante mencionar, que diversas pensadoras feministas anteceden estos diálogos sobre la sexualidad y discuten sobre la distinción que produce la norma heterosexual, como la filósofa y escritora Simone de Beauvoir (1949) y más recientemente Judith Butler (2016), por mencionar un par.

Este análisis de las brechas de género analiza exploratoriamente desde la perspectiva teórica feminista de la interseccionalidad, buscando problematizar el asunto de la identidad de género con otras identidades, vinculadas a la clase, la “raza” y la “etnia”, por mencionar algunas, y que son sistemas sociales opresivos, que ejercen un poder abusivo. Es en este sentido que la interseccionalidad logra explicar la forma persona, que se ve cruzada y constituida en distintos niveles por diferentes identidades que son relevantes para el estudio. Así la pertenencia a un pueblo originario acrecienta las brechas de género y complejiza los análisis (Agostini, Brown, y Roman, 2010; Figueroa, 2012; Psacharopoulos y Patrinos, 1998). Decir que las brechas de género solo se constituyen a partir y en relación con el sexo asignado, a la identidad de género y a la orientación sexual y su supuesta causalidad es omitir el conflicto en sus niveles de superestructura y otras estructuras sociales que la componen.

El término interseccionalidad fue señalado por primera vez por Kimberly Crenshaw (1995), quien explicaba que una “mujer negra” no puede ser entendida de forma independiente en términos de ser “negra” o de ser “mujer”, sino que la interdependencia es parte de la conformación de la identidad. Esto se puede explicar por ejemplo en la interacción entre el sistema de opresión patriarcal y su interpretación de la identidad de mujer con el racismo, entendido como un sistema de dominación “blanca” colonial que racializó a las personas afrodescendientes y su diáspora, asimismo, a las personas pertenecientes a pueblos preexistentes.

Afirmamos hoy que se trata de identidades que van más allá de la interdependencia, que son intradependientes entre sí, y que no pueden moverse los sentidos estructurales del género al sujeto sexuado mientras siga siendo un “problema entre mujeres y hombres”, es mucho más compleja la problematización que esa dicotomía y urgente su abordaje.

Esta es una provocación que invita a analizar desde diferentes perspectivas teóricas las distintas y variadas identidades sociales que operan como sistemas de dominación patriarcal, como el género y la “raza”, pero también con el sexo, la clase social, etnia, nacionalidad, orientación sexual, expresión de género, situación de discapacidad,

espiritualidad, edad, por nombrar algunas, y que, al ser escindidos del sujeto, les ponen en el lugar de las personas oprimidas (Kimberly Crenshaw, 1995), del “otro”, sin agencia. Enriqueciendo el análisis y aportando nuevos elementos a las estrategias políticas en el entrelazamiento de las hegemonías identitarias y sus respectivas estructuras de poder (Ibid.), más allá de la dicotomía persona/identidad categórica e inamovible.

Es por esto por lo que la interpretación y análisis de estas identidades, convertidas y mal leídas como múltiples jerarquías, debe ser observada en su conjunto, sin caer en visiones universalistas, lo que se transforma en una compleja y posible misión epistemológica. Existe suficiente producción científica que desborda los aportes iniciales de los estudios de género, donde los estudios feministas se encuentran en permanente producción y discusión crítica, principalmente rebasando las estructuras sociales normativas, sus sentidos y su capacidad de re-producción desde hace eras.

Así, las percepciones como significaciones de los “objetos”, a partir de las relaciones sociales y que se construyen en el plano de lo social (Blumer, 1982), dotan de sentido a las comunicaciones de las que participan (Arnold-Cathalifaud, 2008) generando evidencia de los intersticios y posibilidades emancipadoras.

De esta manera, el estudio de las brechas de género -comprendidas como el diferencial existente entre mujeres y hombres en la evaluación de sus significados, significantes y referencias-, donde a través de metodologías y métodos en específico se cuantifican y analizan en su conjunto, son un medio, cuya finalidad es producir políticas explícitas en materia de género e interseccionalidad.

Es de suma importancia que a la par de la construcción y análisis de indicadores con perspectiva de género, se exploren cualitativamente las experiencias en relación con el género y las múltiples identidades, ya que son las personas las conocedoras e intérpretes de situaciones concretas (Serrano, 1994), en este caso, las relaciones sociales de género desiguales y discriminadoras que se viven en la Universidad.

Proponemos este modelo de investigación desde los principios de equidad, reconocimiento y redistribución (Fraser, 1997), inspirado en los principios de los derechos humanos de todas las personas y que innegablemente son asuntos centrales para ajustar las brechas de género. En una era donde el conflicto de las múltiples identidades dificulta el paso a lo colectivo para una refundación de lo político, que ha desvirtuado la política y su quehacer (Mouffe, 2007). Sugiero leer los análisis sin perder de vista el cuestionamiento si es que ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?² Y con ventaja entiéndase a la mayor presencia de mujeres en todos los estamentos, pero con la persistencia de las brechas.

La respuesta es contundente; permanecen y de manera preocupante relaciones sociales de género que re-producen brechas estructurales más allá de las fronteras de la Universidad. Entonces, la tarea que sigue es complejizar los marcos teóricos-conceptuales y adentrarse en las profundidades subjetivas de estas construcciones que devienen de “individuos” a “sujetos” en permanente re-construcción y re-articulaciones; así como incorporar la perspectiva y enfoque de género en el quehacer crítico de la Universidad, en aulas, en la generación de conocimiento, en las relaciones sociales de género al interior y en la vinculación institucional en el territorio donde cohabita.

² Esta pregunta es tomada textualmente del título del reciente estudio “Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?, del Instituto Internacional para la educación superior en América Latina y el Caribe, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 8 marzo 2021), donde se plantea “Por ejemplo, el hecho de que las universidades no capten, contraten ni asciendan a las mujeres académicas ha llamado cada vez más la atención” (p.21).

Leandra Macías Leiva

1. La desigualdad de género en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena

Para contextualizar las desigualdades en la región de Magallanes y la Antártica Chilena, es preciso poner en evidencia algunos datos estadísticos que permiten describir de manera general el fenómeno global a nivel local, si bien no existen una gran cantidad de datos que permitan hacer una acuciosa descripción, igual se pueden analizar las dimensiones de trabajo y de los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos (DD.SS. y DD.RR.) de las mujeres de la región.

En Magallanes habitan, según el Instituto Nacional de Estadísticas (2017) 164.211 personas, de las cuales 133.611 personas se encuentran en edad de trabajar, y donde 86.026 personas (64%), más de la mitad de la población, se encuentran ocupadas, y de las cuales un 38,2% corresponde a mujeres (Encuesta Nacional de Empleo, 2017). Esto incluye a “todas las personas en edad de trabajar” que, durante la semana consultada, trabajaron al menos una hora, recibiendo un pago en dinero o en especie, o un beneficio de empleado/empleador o cuenta propia. Se pueden considerar las personas ocupadas que viven en la región; o las que trabajan en la región” (Observatorio Laboral Magallanes, 2020, p. 4). Este dato también podría ser leído de la siguiente manera: de 10 personas en la región, 4 se encuentran desocupadas³.

Conocer la participación laboral de las mujeres en la región es un importante indicador de la igualdad o desigualdad de género, debido a que la participación de éstas en el mercado laboral siempre ha sido menor, por estar históricamente ligadas a las responsabilidades domésticas, de cuidados de niñas, niños y niñas, y personas adultas mayores.

La tasa de ocupación regional por sexo en el año 2010 era para las mujeres un 40,2%, y para los hombres un 67%. Para el año 2020 había aumentado a un 49,6% para las mujeres y para los hombres a un 66,9%, presentándose una brecha negativa de 17,3 puntos porcentuales, donde el aumento mostrado si bien es sostenido, no es significativo.

Según datos de la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INE, 2015), a nivel regional las mujeres y hombres dedican al trabajo no remunerado un tiempo diario de 4 horas. Cuando vemos el dato desagregadamente, se puede observar que las mujeres dedican en un día tipo 5,4 horas, mientras que los hombres 2,4 horas, observando una brecha de 3 horas más de tiempo que dedican las mujeres a estas labores.

Es importante mencionar también la tasa de participación por género, según la distribución de ocupados por sector económico en la región. Las mujeres suelen insertarse en sectores productivos relacionados a los roles y estereotipos de género, por ende, peor valorados y remunerados. En Magallanes, se encuentran insertas principalmente en Enseñanza (75,4%), Servicios de Salud y de Asistencia Social (66,9%), Comercio (46,8%) y Hoteles y Restaurantes (44,7%) (ENE, 2017). Las mayores diferencias de participación entre mujeres y hombres, es en ocupaciones como el sector Silvoagropecuario y Pesca (90,2% y 9,8% respectivamente), Minería (85,2% y 14,8%), Construcción (93,9% y

³ “Todas las personas en edad de trabajar, que no tuvieron un empleo durante la semana consultada, buscaron uno durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la consultada)” (Observatorio Laboral Magallanes, 2020, p. 4).

6,1%) y Transporte y Almacenamiento (88,2% y 11,8%); donde los hombres están sobrerrepresentados en cuanto a su participación.

Para caracterizar al segmento de jóvenes que componen la muestra del estudio, el porcentaje de jóvenes que asiste a la educación formal según segmentos, son mujeres en un 37% y un 46,9% de hombres (Instituto Nacional de la Juventud, INJUV, 2018). Entendiendo que los jóvenes se encuentran entre los 15 a 29 años, según la Encuesta Nacional de la Juventud (Ibid.), un 22,3% de los jóvenes de la región tiene educación superior completa o incompleta, y un 17,3% tiene educación técnica superior completa e incompleta. Y sobre empleo, declararon tener uno el 29,8% de los jóvenes hombres, mientras que las mujeres un 21,7%.

Otro dato relacionado e igualmente interesante, es el de los Nini, personas que ni trabajan ni estudian por diversas razones, que en la región alcanza al 14% (33.317 personas), donde las mujeres que no estudian, ni trabajan, duplican a los hombres (Ibid., 2019).

Cuando se desagrega por género y edad, la mayor brecha se encuentra entre los 25 a 29 años donde están representadas un 20% de mujeres versus un 6% de hombres. Existiendo una mayor cantidad de Nini en los hogares de los quintiles con menores ingresos, donde un 31% de las mujeres del quintil 1 (más bajo) no estudia ni trabaja, versus un 25% de hombres. “Considerando que en todos los quintiles las mujeres superan en cantidad a los hombres” (Ibid., 2019, p. 6).

Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN, 2017, las mujeres de la región esgrimen como principales razones para no trabajar ni estudiar, en un 46% -las que se encuentran directamente vinculadas a los roles de género-, que tienen que cuidar a sus hijas/os (27%) y por los quehaceres del hogar (19%), “mientras que para los hombres estas razones son las de menor importancia” (Ibid., 2019, p. 7). Además, existe una directa relación entre los llamados DD.SS. y DD.RR., al mirar las cifras de mujeres “Nini” con hijas/os, un 56% de ellas tuvieron su primer hijo entre los 12 a 19 años (Ibid.). Podemos agregar a esta relación otro factor importante en la permanencia de las brechas que tiene que ver con el ejercicio de la violencia de género, principalmente ejercida contra las mujeres, niñas y cuerpos feminizados; y que influye en los grados de autonomía a los que las mujeres pueden acceder.

Según el estudio de “Prevalencia de violencia en la pareja ejercida hacia las mujeres y la frecuencia de las diferentes formas de la violencia vividas por las mujeres en la región de Magallanes y Antártica Chilena” (Estefó, Eterovic y Sáez, 2017), “en relación con la prevalencia general de la violencia en la mujer por parte de su pareja, los resultados revelan que en la región de Magallanes un 37,9% de las mujeres entre 15 y 49 años han vivenciado violencia por parte de su pareja” (p. 5). La violencia más presente según los resultados es la violencia psicológica en un 33,1%. Según los niveles de “violencia física estos son inferiores a los de la violencia psicológica, en el tipo de violencia leve alcanza un 19,7% y grave un 11 %. La violencia sexual se presenta en un 10,7% de las mujeres entre 15 y 49 años” (Ibid.).

Hay un dato interesante sobre el ejercicio de la violencia psicológica para este estudio, y es que se presenta mayoritariamente entre los 15 a 29 años, tramo etario en el que se encuentran mayoritariamente las estudiantes de la Universidad de Magallanes. Además, en el mismo tramo de edad se presentan las tres violencias (psicológica, física y sexual) en menor medida (Ibid., p.8).

Entre algunas de las recomendaciones realizadas por las investigadoras de la Universidad de Magallanes, comentan la importancia de la educación para poder ir modificando los imaginarios simbólicos. Para Estefó, Eterovic y Sáez (2017):

Todo lo anterior debe estar claramente permeado por estrategias que apunten, a través de la educación en Derechos, a modificar los patrones socio culturales de comportamiento machista y la reproducción de los roles, donde aún se dista mucho de compartir la corresponsabilidad familiar, y donde prima la dominación, el poder y el control del hombre sobre el cuerpo de la mujer, que finalmente se expresa en las diferentes formas de violencia de género” (p. 17).

Se puede evidenciar un esfuerzo sostenido en la última década en la Universidad de Magallanes por visibilizar, sensibilizar y crear producción académica con una perspectiva de género. Solo por mencionar dos tesis de licenciatura de la carrera de Derecho, son interesantes los resultados de la investigación *“Relaciones interpersonales sin convivencia y su exclusión en la legislación penal chilena en el contexto de violencia”*, de Verónica Barría y Sebastián Godoy (2019). En este trabajo se cuestiona la manera en que la ley construye la categoría familia, y que deja en desprotección nuevas formas de relacionarse fuera de la institución del matrimonio, como el “pololeo” y sus nuevas formas, donde las personas no necesariamente comparten un hogar en común.

Vinculada a la temática sobre la regulación socio jurídica de la familia, la tesis *“Capacidad de la mujer casada en el régimen matrimonial de sociedad conyugal. Necesidad de una reforma”*, de Laura Saldivia Andrade (2021), guiada por Jasmina Yercic Barrientos, en sus conclusiones plantea cuestionamientos a la constitucionalidad desde el análisis de normativa supranacional. “Necesitamos una institución que sea capaz de resguardar la igualdad y la solidaridad entre los cónyuges y que rompa con la estructura jerárquica y desigual del régimen, en donde ambos cónyuges puedan administrar los bienes comunes, eliminando la calidad de “jefes” dentro de la sociedad conyugal” (p. 92), analizando las dificultades para transformar el derecho civil, debido a que la disciplina del Derecho fundó sus pilares en el sistema patriarcal.

Todos estos avances institucionales en materia de género, encuentran sus fundamentos también en los diversos Tratados, Acuerdos Internacionales y normativas, que al menos tienen cuarenta años de existencia, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979), o su versión Latinoamérica, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, nombrada como Convención de Belém do Pará (1994), a los cuales se encuentra suscrito Chile. O los recientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015), con su Objetivo N°5, que menciona la Igualdad de Género, y la meta de “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles” (PNUD), incluyendo los ámbitos laborales y educativos, y señalándolos además como pilares fundamentales a desarrollar.

A nivel regional, se pueden ver plasmados los compromisos en materia de género, en la Agenda Regional de Género de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, 2018-2022, por medio de su Mesa de Género, establecida en coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género, y organismos varios regionales, públicos y privados. Entre los compromisos establecidos destaca en el sector de Desarrollo Social: “mantener el trabajo de concientizar a las y los jóvenes en temas de violencia en el pololeo, equidad de género y autocuidado sexual, a través de los talleres en establecimientos, Centros de Educación Superior y encuentros con jóvenes” (Compromisos Agenda Regional de Género 2018-2022, 2018, p. 53).

Todos estos antecedentes dejan en evidencia la existencia de brechas de género en la región, en todos los ámbitos de autonomía de las mujeres, y se puede afirmar que son innegables las desigualdades de género.

Este estudio aporta a la visibilización de una temática largamente abordada en diversos espacios sociales, donde se incluye al Estado y toda su institucionalidad de género⁴ y los esfuerzos hechos para su transversalización⁵, con el objetivo de reducir las brechas, y que recientemente es abordado por estudiantes feministas al interior de todas las Universidades a lo largo de todo el país, y que incluyó a Universidades privadas, en el marco del llamado “mayo feminista” del año 2018. “Las tomas feministas le hicieron saber a la sociedad que el funcionamiento de los dispositivos simbólicos y culturales que aseguran la mantención de las relaciones de dominación masculina puede verse bruscamente interrumpido si es que el deseo feminista logra expandirse en una multiplicidad social” (Richard, 2018, p. 119).

Es innegable sostener que la discriminación y violencias de género se reproducen en todos los ámbitos de la sociedad, de ahí la necesidad de abordar el tema de forma compleja y transversal, en las estructuras sociales de la UMAG. Se profundiza en la historia última del levantamiento feminista universitario en otro capítulo.

⁴ Luego de un extenso trabajo de las organizaciones de mujeres en los años ochenta por poner en la agenda social, temas relacionados a la histórica discriminación que les afecta, en 1990 se crea la Fundación para la Promoción y el Desarrollo de la Mujer –PRODEMU-, perteneciente a la red de Fundaciones a cargo de Presidencia. Al año siguiente se funda, en 1991, el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), que reemplaza a la Secretaría Nacional de la Mujer, creado en el año 1972, por el presidente Salvador Allende. En el año 2016, en el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG).

⁵ Por mencionar un ejemplo, en el sector salud, se despenaliza el aborto en 3 causales en el año 2017, a través de la aprobación de la ley de Interrupción voluntaria del aborto (IVE) 21.030, en el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria, luego de 28 años de prohibición legal, cuando en el año 1989, el dictador Augusto Pinochet Ugarte, lo penalizará en todas sus formas.

2. Los Derechos Internacionales de las mujeres

2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Las sociedades contemporáneas han reconocido que los seres humanos tienen derechos que deben ser velados y garantizados por los Estados, sin excepción⁶, y que debe organizar las acciones necesarias con el fin de satisfacer el pleno ejercicio del conjunto de derechos que poseen.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* firmada el 10 de diciembre de 1948, en la Asamblea General de Naciones Unidas en París, es el primer documento en la historia, donde se funda “una función legitimadora y reguladora [...] en los sistemas políticos y los ordenamientos jurídicos; [...] al ser referente ético jurídico para todas las personas, en cuanto se constituyen en garantía para su dignidad y parámetro de relacionamiento social (Arroyo, 2002, p. 1). Siendo sus principales fortalezas el que son; seculares, indivisibles, no jerarquizables, integrales e históricos.

Todas las personas, por el hecho de ser humanas, poseen una serie de derechos que originan consecuencias en lo que se refiere a la inherencia, esto significa que todo ser humano tiene derechos que no pueden vulnerarse sin importar su sexo, género, cultura a la que pertenezca, nacionalidad, estatus migratorio, entre otras intersecciones. Esto se fundamenta en que estos derechos básicos se enmarcan en el Estado de Derecho, siendo universales, indivisibles e interdependientes entre sí, además son transnacionales, irreversibles y progresivos, o sea que siempre existirá la posibilidad de extender el ámbito de protección a las personas.

Al afirmarse que todas las personas son poseedoras de derechos humanos, se incluye a las niñas, las adolescentes, las mujeres y personas de diversidades sexuales (LGTBIQA+⁷), por eso la importancia de enmarcar este estudio, dentro de lo que se conoce como enfoque de derechos humanos, que también es transversal y aporta un marco de antecedentes, así como lo es la ciencia del género, aunque sin perder el punto de vista crítico y las limitaciones conceptuales que suelen tener los instrumentos internacionales.

Dentro de los artículos de esta Declaración, donde puede enmarcarse el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, se encuentran; el artículo N°1, donde se declara que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El artículo N°2, referido a las diversas formas de discriminación, es un pilar fundamental, en el que se declara que no existirá diferencia entre las personas determinadas por su “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (ONU, 1948, p. 2), y que guarda relación con el artículo N°5, que indica que nadie será sometido a tratos degradantes.

Otro artículo de interés, es el artículo N°23, donde se menciona en su inciso 1°: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, y en su inciso número 2: “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, y el inciso 3: “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria,

⁶ Al tratarse de derechos universales estos deben ser respetados a cualquier ser humano independiente de sus condiciones y características.

⁷ LGTBIQA+: Lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual, queer, asexual y otros.

que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (ONU, 1948, p. 7).

En su artículo 26, menciona el relevante papel de la educación en la construcción de los derechos humanos, donde se menciona que: “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales”, por mencionar los más relevantes.

2.2. Los Derechos de las Humanas

Como ya ha sido mencionado, el sistema mundo y su establecimiento cultural-social se han concebido desde una mirada androcéntrica, la que también se encuentra presente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que ha puesto como eje central a un cierto tipo de “hombre adulto” dejando a un margen a todos los “otros seres humanos”, especialmente a las mujeres, niñas, adolescentes y diversidades sexuales (Arroyo, 2002). Producto del sistema patriarcal, todos los “otros” -identidades distintas a “hombre” han visto de manera sistemática e histórica vulnerarse sus derechos fundamentales.

Si bien teóricamente hablando, los derechos humanos son universales, esto no sucede, ni en la práctica cotidiana, ni en el plano conceptual (entendido también como práctica). Esta compleja realidad ha sido ampliamente criticada desde el lugar político e intelectual del feminismo. Tales cuestionamientos se fundamentan en torno al modelo androcéntrico con que fueron definidos los derechos humanos, así mismo es sabido que los sistemas sociales, jurídicos y económicos, han sido históricamente discriminadores, opresores y violentos, contra las mujeres en su diversidad, y con otras identidades.

Esta lectura crítica de los derechos humanos desde la teoría de género y feministas ha permitido un análisis de las:

Diferentes manifestaciones del sexismo presentes en él y cuestionar, por lo tanto, la objetividad, tradicionalmente entendida como una de sus características esenciales [...] Plantea la necesidad de la construcción de un nuevo paradigma fundamentado en una visión de lo humano y de las relaciones sociales no sexistas” (Arroyo, 2002, p. 7).

Para seguir avanzando en pro de la igualdad de las mujeres y de las personas de la diversidad sexual (LGTBIQA+), se ha generado primero toda una lucha en el mapa de lo político y de la política (Mouffe, 2007), la que ha quedado plasmada en una serie de Instrumentos y Convenciones Internacionales para reivindicar la posición social y cultural de estas personas, desde el lugar del reconocimiento que son igualmente “humanas”, al igual que los hombres “blancos” y cis⁸, estereotipo de la cultura patriarcal.

⁸ Del latín “cis” (de este lado) y “sexus” (sexo, entendido como identidad sexual) / “generis” (estirpe, linaje, nacimiento...). Define a las personas que se identifican con la asignación de sexo/género que recibieron al nacer (...) los correspondientes atributos cissexuales simplemente se dan por sentados -se asumen como “naturales” y “normales” y, por lo tanto, escapan a la crítica recíproca. Esto coloca a las personas transexuales en constante desventaja, ya que por lo general nos hemos visto forzadas a depender de la limitada terminología cissexual-centrista al tratar de darle sentido a nuestras propias vidas. (Serrano, 2007, p. 2).

La construcción de la conceptualización de las “humanas” se origina como una dura y sostenida crítica a la ideología patriarcal y sexista, cuestionable desde muchos argumentos, uno de ellos el discursivo, gramatical.

“La palabra humana plasma no sólo una utopía extendida a todas [...], sino el *topos*: lo real, el aquí y ahora, el presente como espacio de existencia, los pasos concretos, los tropiezos, la palabra, el balbuceo, las dudas, los equívocos, y los que firmemente entreveramos” (Lagarde, 1996, p. 19). Se trata de una construcción compleja la de las “humanas”, donde se persigue “dejar de ser para otros, de vivir dependiente de otros y de estar dominadas por otros” (Ibid., p. 20), criticando que las funciones, roles de “la mujer” y sus problemáticas sobre discriminación y violencias de género, no pasan por su capacidad reproductiva circunscrita a la privacidad, y que ha generado una serie de mandatos y sentidos en términos estructurales.

2.3. La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará⁹

Existen dos Instrumentos Internacionales específicos para la exigibilidad de los derechos de las mujeres. El primero, es la *Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo facultativo* (CEDAW), firmada en el año 1979 y entrada en vigor en el año 1981 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU). Es considerada como una declaración internacional de los derechos de las mujeres. Está compuesta por un preámbulo y 30 artículos, donde se conceptualiza la discriminación contra las mujeres y se establece una agenda para que los Estados la erradiquen.

Chile se suscribió y la ratificó en el año 1989, esto significa que el Comité tenía sólo la facultad de supervisar su aplicación. Mientras que su protocolo facultativo fue aprobado en diciembre del año 2019¹⁰, treinta años después. Una vez ingresada al Senado de Chile en agosto del 2001, estuvo hasta el 2019 en tramitación en la Comisión Especial de la Mujer. “En lo fundamental, el protocolo reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, para conocer las denuncias presentadas por personas o grupos de personas, sujetos a la jurisdicción del Estado parte, que aleguen ser víctimas de una violación de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas” (Senado de la República de Chile, 2019).

Cuando la Convención es aceptada por un Estado, éste adquiere el compromiso de adoptar una cantidad de medidas en pro de la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres; incorporando el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el sistema legal, aboliendo todas las leyes que sean discriminatorias para las mujeres y tomar las acciones pertinentes para prohibirla; crear tribunales e instituciones de carácter público para poder asegurar la efectiva protección de los derechos de las mujeres contra la discriminación y asegurar la eliminación de todos los hechos discriminatorios contra las mujeres por parte de personas particulares, organizaciones de cualquier tipo o empresas.

⁹ Para ver CEDAW completa https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf y la Convención Belém do Pará <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

¹⁰ Título del proyecto: “Aprueba Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Ver en: <https://www.senado.cl/aprueban-protocolo-facultativo-de-la-convencion-sobre-la-eliminacion-de/senado/2019-12-03/191806.html>

Un par de artículos argumentativos sobre la discriminación basada en las distinciones de género; es el artículo N°1 y principal, donde aclara para efectos de la Convención que la “discriminación contra la mujer”;

Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Naciones Unidas, 1979, p. 2).

El artículo N°2, obliga a los Estados parte a consagrar en sus cuerpos de derecho este Instrumento, a tomar las medidas necesarias para su cumplimiento (sanciones) y a establecer la protección efectiva jurídica contra todo acto discriminatorio.

Cuando un país suscribe dicha Convención tiene la obligación legal de ponerla en práctica y a presentar informes de carácter nacional, por lo menos con una periodicidad de al menos cuatro años para medir el cumplimiento de las obligaciones impuestas.

2.4. Una mirada nacional sobre el uso del derecho internacional de las mujeres en América Latina y el Caribe

La Comisión de Derechos Humanos, Nacionalidad y Ciudadanía, en el marco de la discusión del Proyecto de Ley que modifica y fortalece la ley N°20.609, establece medidas contra la discriminación en su Boletín N°12.748-17. Esto, en el marco de las recomendaciones internacionales que se hacen a Chile al respecto, donde se evidencia la preocupación por los alcances de la ley. Para dar respuesta se emite la asesoría técnica parlamentaria “Recomendaciones internacionales a Chile en relación con la Ley Antidiscriminación. La Ley N°20.609 ante el sistema universal de derechos humanos”.

En el año 2015, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC), instó a Chile a “(a) incluir explícitamente todos los motivos de discriminación prohibidos en el artículo 2 del Pacto ;(b) incluir una definición de discriminación directa e indirecta (...) (Meza-lopehandía, 2020, p. 5-6). En relación con el Comité CEDAW, el organismo recalcó:

Su preocupación por que la legislación no incluyera una definición general de la discriminación contra la “mujer”, de conformidad con el artículo 1 de la Convención, ni el principio de igualdad entre el hombre y la “mujer”, de conformidad con el artículo 2 a). Asimismo, recomendó que se adopte una definición jurídica general sobre discriminación contra la “mujer” que incluya tanto la discriminación directa como la indirecta” (...), (Ídem.), haciendo notar su preocupación por que la presente ley no incorpore el concepto de “acción afirmativa” (Meza-lopehandía, 2020, p. 6).

El otro instrumento importante es la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer* llamada "*Convención de Belém do Pará*". Fue firmada en el año 1994 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), y un año después entra en vigor, convirtiéndose en esa fecha en la primera Convención en el mundo que trata sobre la violencia que afecta de manera específica a las mujeres. Es ratificada por el Estado chileno en octubre de 1996. Consagra que la violencia contra la "mujer"¹¹ constituye una violación a los derechos humanos, y, por tanto, a las libertades fundamentales, limitando total o parcialmente a la "mujer" el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades y evidencia las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

El "primer avance" de este instrumento, fue nombrar un nuevo derecho, "a la vida libre de violencia", y ampliar el espacio de acción, que puede ser la comunidad o el Estado, a parte de la familia. En esta ampliación de espacios de exigibilidad de derechos, que incluye a instituciones del Estado y que son progresivas, se hace un llamado a garantizar esta vida libre de violencia para las víctimas de acoso sexual, haciendo especial referencia al espacio de la Universidad. Lo anterior fue mencionado por el mecanismo de seguimiento de esta Convención, en su decimocuarta Reunión, del Comité de Expertas (CEVI), de 2017, en el informe país de Chile, en su tercera ronda:

El informe sombra que presentó la Fundación Instituto de la Mujer, aporta a argumentar la recomendación número 14, que "se refiere a la Ley 20.005 de acoso sexual que modifica el Código del Trabajo y que tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, pero quedan sin amparo las víctimas de acoso sexual en ámbito universitario y público (...) Al respecto, el CEVI recuerda que el acoso sexual puede suceder en otros espacios públicos, incluyendo centros educativos. Por ello, solicita al Estado que la normativa doméstica incluya los diversos espacios donde suceden las distintas formas de violencia contra las mujeres, de conformidad con la Recomendación N. 3 del Segundo Informe Hemisférico (p. 5).

En relación con el punto anterior, se sugiere que progresivamente todas las funciones del Estado puedan ser formadas en materia de género, incluso a la sociedad civil, donde los Centros de Educación Superior aportan un papel central como productores de conocimiento diverso y sostén de grandes transformaciones socioculturales. Como se menciona en el punto 44, "en relación a los planes de formación continua sobre violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres destinados a funcionarios públicos y otros, el CEVI valora los esfuerzos técnicos y económicos para avanzar en materia de formación presencial y a distancia, destacando que estén dirigidos a funcionarias y funcionarios que aplican el marco legislativo y/o las políticas públicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (...) (p. 13).

¹¹ En general, las mujeres son nombradas en singular, como un sujeto monolítico, cargado de fisuras, por cierto. "Los debates que se producen desde los años sesenta en el contexto de los feminismos anglosajones, y que posteriormente se conforman como los "feminismos de la tercera ola", ahondan en las diferencias existentes entre las mujeres, rompiendo con la posible visión de un sujeto universal y homogéneo llamado "mujer" (Platero en Mendi Azkue et al. (eds.), 2014, p. 79).

Cuatro años después del “mayo feminista”, que puso en evidencia de manera coordinada territorialmente a lo largo de todo el país, las situaciones de discriminación, acoso sexual y violencias de género -que tiene antecedentes que serán abordados en este mismo texto-, este 5 de agosto del 2021 se aprobó en el Senado de Chile el proyecto de “Ley 21.369 Sobre acoso sexual en el ámbito académico”¹², y fue publicada el 15 de septiembre de 2021 por parte del presidente de la República Sebastián Piñera, en el Diario Oficial de Chile.

Este avance legal se transforma en un hito para la lucha sostenida por las mujeres y personas de la diversidad sexual (LGTBIQA+) al interior de las Universidades en sus cuatro estamentos. En su artículo 1° “reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género” (p. 1). En su artículo 5° menciona la realización de un diagnóstico que identifique dichas situaciones con información actualizada (p. 5). Y en su artículo 7° se vincula el acceso u obtención de la acreditación de las casas de estudio previsto en la ley N°20.129, a la adopción de “una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por esta ley” (p. 7). Se trata de un marco normativo de alcance histórico, con implicancias culturales en los sistemas sociales y de sentido, ya que obliga de manera coercitiva en el mediano plazo profundos cambios a las relaciones de género, y que en el corto plazo exige a las instituciones a tomar medidas importantes en pro de la democracia de género, con plazos definidos.

Sobre producción y acceso a la información y estadísticas:

El CEVI destaca la necesidad de elaborar datos cuantitativos, y que sean desagregados por sexo, edad, etnia, orientación sexual y zona o región donde se encuentran. Lo que indica, que son correctos los esfuerzos, por ir generando líneas de base y la construcción de indicadores. Finalmente, entre las recomendaciones, es atinente traer a este documento el punto 87, donde se menciona la necesidad de “poner en práctica las iniciativas de capacitación y difusión destinadas a producir un cambio en los estereotipos de género. Así como incorporar programas permanentes de formación en derechos de las mujeres, a funcionarios del sector judicial, de salud, así como en el sector escolar y universitario (p. 17).

Este marco normativo internacional¹³ supone unos pisos mínimos acordados entre todos los países miembros, que en el devenir socio-jurídico da paso a nueva legislación y jurisprudencia en el Estado. Y como consecuencia, va generando transformaciones en todos los niveles de la política pública (programas, planes y proyectos) en los distintos órganos e instituciones estatales, como el caso de la educación superior. Reconociendo también que, en la

¹² Puede revisar el debate en la Cámara de Senadores de Chile, la discusión de la Comisión de Educación y Cultura sobre la mencionada ley en el siguiente enlace https://www.youtube.com/watch?v=gXFv5Y0I3cc&list=PLmDrj9HMeNUwmbOYs5U2fzkuAPqEB7_Hq

¹³ Para ver toda la normativa internacional a la que se encuentra suscrito Chile, ver la página web del Ministerio de la Mujer y la equidad de género en el siguiente enlace: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=3708
También puede encontrar más información sobre estudios y estadísticas de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, en su Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, donde todos los países pertenecientes a dicho organismo tienen la obligación de aportar con evidencia empírica sobre los avances o no, en materia de género. Para ver informes, estudios, Políticas de Igualdad y estadísticas de Género de Chile diríjase al enlace: <https://oig.cepal.org/es/paises/chile>

igualdad legal, existe la discriminación de hecho, y esto solo es reversible en la medida que las estructuras van siendo permeadas de nuevos sentidos, a través de los cambios culturales.

3. Fundamentos epistemológicos y teóricos

Los supuestos teóricos que guían esta investigación aplicada tienen base en la teoría de sistemas socio constructivistas, que ordenan los conceptos y la comprensión del fenómeno (Arnold-Cathalifaud, 2008). Esta teoría afirma que los sistemas sociales existen y que la sociedad es un sistema compuesto por otros sistemas que tienen la capacidad de reproducirse y mantenerse (Luhmann, 1998).

Estos sistemas sociales se constituyen mediante una distinción que les permite realizar operaciones comunicativas y de sentido, que actualizan las posibilidades y concatenan nuevas operaciones y actualizan más posibilidades (Varela, 1988). Los sistemas sociales pueden ser sociedades, desde la sociedad global hasta organizaciones como la Universidad de Magallanes (UMAG); y cuentan con sistemas de interacción¹⁴.

El sentido de los sistemas sociales, los universos simbólicos o de significado, son el medio a través del cual se crean las estructuras sociales. De este modo, se argumenta que este universo de significados sobre el género constituye conceptualizaciones realizadas sobre los cuerpos, reproducidos por las organizaciones y que configuran las interacciones (Duarte Hidalgo & Rodríguez Venegas, 2019, p. 43). Y que estos sistemas sociales se traducen en cultura, con identidades altamente diferenciadas y relaciones sociales jerarquizadas.

Las significaciones sobre el género constituyen sedimentos de sentido en un plano semántico altamente abstracto y sofisticado, que permite la producción de contenido que no necesita ser explicitado, porque al ser un sistema de sentido, refiere a otras comunicaciones y permiten la diferenciación (Dockendorff, 2006).

Su aplicación para este estudio es la diferenciación de un sistema social patriarcal, fundado en un sistema social de distinciones de género, el que genera en base a estas semánticas de sentido sobre el género, reproducciones en las operaciones de la organización Universidad, a través del acoplamiento con otros sistemas. Estos otros sistemas pueden ser de orden racista, clasista (socioeconómico), xenofóbico (migración), capacitista (discapacidad), entre otros. Todos estos con sus propios sentidos, determinados en sus estructuras y la mayoría de las veces interactuando entre sí, haciendo de esto una realidad aún más compleja de analizar y comprender.

¹⁴ “Los sistemas de interacción no son equivalentes ni en su estructura ni en la forma de su autopoiesis a los sistemas funcionales parciales de la sociedad. Partiendo de esta diferencia entre los sistemas funcionales parciales de la sociedad y los sistemas de interacción, constatamos, por un lado, diversas *prestaciones acopladas* entre los sistemas funcionales, los sistemas no están aislados sino estructuralmente acoplados: el sistema de la ciencia, por ejemplo, puede analizar aspectos de otros sistemas que para ellos mismos no son ni pueden ser accesibles, puede tematizar, por ejemplo, estructuras latentes, mediante la llamada observación de segundo orden y ejecutar descripciones de entornos complejos (Luhmann, 1996, p. 56-57 en Robles, F. 2002). “La conclusión de lo anterior es simple pero concluyente: sólo los sistemas de interacción que finalizan reabren posibilidades de ser reiniciados. Los que se sumergen en el tedio, no autocatalizan posibilidades suficientes para que puedan reconfigurarse (p. 103). Huir del tedio ofrece múltiples alternativas, subraya Ranulph Glanville. Las conversaciones deben contener novedades, poder hablar de tópicos novedosos” (Robles, F. y Arnold, M., 2000).

3.1. Las organizaciones y las interacciones

Las organizaciones son una forma de sistema social constituidos en su unidad fundamental como comunicaciones de decisiones (Luhmann, 2005). Para evaluar sus decisiones, las organizaciones establecen programas sociales que les permiten regular sus comunicaciones (ejemplo: los estatutos de la Universidad). Las organizaciones establecen vías de comunicación a través de las cuales comunican las decisiones que pueden ser vinculantes (ejemplo, los decretos universitarios deben cumplir con un procedimiento para poder ser válidos). Por último, las organizaciones clasifican a los seres humanos para determinar cómo son relevantes para la organización; una primera forma de hacerlo es estableciendo roles o posiciones dentro del sistema, roles que son cerrados, pues son los programas los que determinan sobre qué puede decidir quién. Su carácter abstracto lo hace complejo de evidenciar, por eso la ciencia del género juega un papel central en definir estos sentidos.

Un sistema de interacción es el sistema social que surge entre los presentes (Luhmann, 1998, p. 352). Un sistema de interacción no se reduce sólo a la corporalidad, sino que surge cuando los individuos participantes perciben que son observados. Los sistemas de interacción resultan sumamente relevantes puesto que en estos la probabilidad de la transformación de la estructura es muy alta, pues es el mecanismo de selección primario de la sociedad (Luhmann, 2006, p. 377-378).

3.2. La Universidad como organización

Las Universidades son sistemas que se desprenden del acoplamiento entre el sistema ciencia y el sistema educacional. Es una institución altamente diferenciada y diferenciadora de la sociedad. La historia de la Universidad en Latinoamérica, la historia de su semántica y estructuras en el continente, datan de hace cinco siglos atrás; pero sus orígenes provienen de España y Portugal en su devenir político, económico, social y cultural.

Entender a la Universidad desde la perspectiva de sistemas (Luhmann, 2006), como una organización en base a la historia de su constitución y la historia de su semántica de sentido, abre la puerta a las diferentes funciones que puede cumplir en la sociedad, y que efectivamente cumple. Dentro de éstas está proveer de capital humano al mercado, desarrollar la ciencia, ser un semillero de ideología y pensamiento crítico y diverso, un mecanismo de legitimación de estructuras y culturas de la sociedad y el espacio de promoción de la movilidad social. Por tanto, se trata de un sistema altamente especializado, y con sentido marcado por la historia.

Asignarle una especificación educacional o científica –exclusivamente- termina reduciendo la cantidad de intereses o sistemas que participan en esta organización, tales como, el económico, el político y el personal. Consecuentemente es una organización multifuncional que establece diferentes relaciones con los sistemas de su entorno.

La génesis de los sistemas sociales está relacionada con el surgimiento de auto referencialidad de sus operaciones (la autoconciencia de su existencia en los elementos que comunica) (Arnold-Cathalifaud, 2006).

El entorno social de la educación fue el que permitió su diferenciación como organización. La diferenciación funcional del sistema económico, jurídico, educacional, científico y el declive y obsolescencia del sistema de castas europeo,

en base a la idea de profesión, fueron los principales elementos constituyentes de la Universidad moderna en la Europa medieval, específicamente entre el siglo XI y el siglo XIII, en el que surgen las primeras Universidades europeas.

En Italia, Francia, Inglaterra y España, surge más tempranamente la institucionalización de esas organizaciones. Concretamente, en el centro europeo del comercio y la industria: Universidad de Bologna en 1088; en el centro del poder político: Universidad de París en 1150 y posteriormente, en Inglaterra, Universidad de Oxford en 1168 y finalmente en España Universidad de Salamanca por 1215. Más de un siglo tendrá que transcurrir para que estas condiciones, alentadas por los modelos ya existentes, promuevan la fundación de las primeras universidades en territorios, por aquel entonces, alemanes (Universidad de Praga en 1348, Heidelberg en 1386, Köln en 1388, etc.)” (Arnold-Cathalifaud, 2000, s/p).

Al amparo de la Iglesia, la Universidad logra instaurarse como organización mediante reconocimientos jurídico-religiosos¹⁵(Arnold-Cathalifaud, 2000) esto ante el inminente proceso de secularización¹⁶, que separaría la ciencia de la religión.

La producción de comunicaciones científicas, a través de la escolástica, marcan el origen de su autoproducción. Este método condujo a una crisis con la Iglesia, a través del cuestionamiento de sus conocimientos y la incorporación de la ciencia autoproduciendo sus elementos, sentidos y estructuras.

En Chile, si se hace una breve revisión sobre el ingreso de las mujeres a las Universidades queda en evidencia la dificultad y diferencia temporal en el acceso, fundado en disputas ideológicas y políticas generadas por la presencia de éstas. La Universidad de Chile permite el ingreso de estas en 1881, mientras que la Pontifica Universidad Católica lo hizo hasta el año 1932.

En el caso de la Universidad de Chile, el ingreso de las mujeres no fue gracias a la voluntad de los hombres de la Universidad, sino que “fueron dos mujeres adultas -Antonia Tarragó e Isabel Le Brun- y dos jóvenes -Eloísa Díaz y Ernestina Pérez- las que pusieron a la Universidad de Chile en la historia de las mujeres” (Palma, 2018, p. 105).

Ochenta años después de su fundación, la escritora feminista Amanda Labarca se convierte en la primera mujer docente, en el año 1922 (Ídem.). En el año 2019, noventa y siete años después, sería designada Roxana Pey Tumanoff como la primera rectora del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH, en la recién inaugurada Universidad de Aysén, quien será sustituida diez meses después por Natacha Pino, primera autoridad electa democráticamente.

¹⁵ “Bulas Papales y de Decretos emanados por los Reyes y la Nobleza”.

¹⁶ “En general, la secularización de las sociedades sólo hacía que la diferenciación sexual ya no fuese atribuida a Dios sino a la naturaleza” (Mollard, 2015 en Palma, 2018, p. 104). “Fue en este contexto de secularización donde la exclusión de las mujeres de la ciudadanía fue legitimada por la referencia a las diferentes biología de las mujeres y de los hombres” (Ibid. 104).

En junio de este año, 2021, asumen dos rectoras electas en universidad públicas democráticamente por sus pares, Elisa Araya Cortés, de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, UMCE y Marisol Durán Santis, de la Universidad Tecnológica Metropolitana, UTEM.

Históricamente, la Universidad de Magallanes ha sido presidida por cuatro rectores hombres. Fundada en el año 1961, como el Instituto Profesional de Magallanes de la Universidad Técnica del Estado (UTE), siendo su primer rector Roberto Bravo Navarro. En 1981, durante la dictadura cívico-militar, se reorganiza la estructura y se funda la Universidad de Magallanes (UMAG). Entre los años 1994 al 2014, se llevó a cabo el mandato más largo de su rectoría (20 años), el cual fue ejercido por Víctor Fajardo Morales. Desde el año 2014 a la fecha, por doble período, se encuentra encabezando la casa de estudios, Juan Oyarzo Pérez.

4. Aproximaciones a la ciencia del Género y las múltiples identidades que habitan a las personas

Mujeres y hombres son producidos por el lenguaje y las prácticas y representaciones simbólicas dentro de formaciones sociales dadas, pero también por procesos inconscientes vinculados a la simbolización de la diferencia sexual. Hay que comprender que la diferencia sexual es una diferencia estructurante, a partir de la cual se construyen no sólo los papeles y prescripciones sociales sino el imaginario de lo que significa ser mujer o ser hombre, por lo tanto, no puede ser situada en el mismo nivel que el género (Lamas, 1999).

El objeto del presente estudio es visibilizar las brechas de género existentes en la Institución UMAG y cómo estas brechas se basan en la construcción social del género y el ejercicio desigual del poder. La Universidad es una organización de la sociedad, en ésta, el poder se encuentra en sus bases y se manifiesta en las desigualdades basales de la organización, aquellas inevitables para el funcionamiento del sistema (Cadenas, 2012, p. 67), como son; la asimetría alumno/a/profesor/a, evaluadora/evaluado/a, entre otras.

En las organizaciones se produce y reproduce poder a través de sus cadenas de decisión. Las Organizaciones diferencian y distribuyen el poder, el cual se distingue por *"(re)shaping the possibilities of action of the person subject to it, and by the fact that the person enjoying power could have acted otherwise"*¹⁷ (Ashenden, 2006, p. 135). Estas configuraciones de posibilidades de acción de la persona sujeta al poder, se sostiene en sedimentos de sentido abstractos, universos simbólicos de significado sobre los géneros, restringiendo las comunicaciones (acciones) de éstos.

4.1. Las relaciones sociales e identidad de "género"

Los estudios de género y feministas buscaron en un comienzo a través de la generación de conocimiento científico, poner en evidencia que existe una "organización social de las relaciones entre sexos" (Scott, 1997), que genera distinciones entre las personas que habitan el mundo. Originalmente, esta palabra, género, "denotaba rechazo al determinismo biológico implícito en el empleo de términos tales como "sexo" o "diferencia sexual" (Ibid., p. 2). Cuando comenzaron los estudios académicos, había cierto énfasis en que el sujeto de estudio fueran las "mujeres", para así introducir en el campo analítico la problemática histórica de éstas —en sus comienzos como un sujeto homogéneo, mencionándolas en singular "mujer"- y ciertamente fueron las mujeres en plural, al acceder a los

¹⁷ (re)configurar las posibilidades de acción de la persona sujeto a él, y de que por el hecho de que la persona disfruta del poder, podría haber sido de otra manera".

ámbitos académicos y de formación, quienes comenzaron a abrir espacios en lo que se refiere a los estudios de género y feministas.

En este momento originario de los estudios de género como ciencia, la conceptualización sobre las mujeres y los hombres fueron definidos a partir de la diferencia con el otro. Esta inclusión de las mujeres en la historia transformaría para siempre las nociones tradicionales de hacer ciencia y, por cierto, el paradigma imperante, ya que la nueva categoría de análisis “género”, que comenzaría con estudios en torno a las mujeres, dejaría atrás una larga tradición androcéntrica, no solo en la producción científica sino en la manera de significar el sistema mundo, sus estructuras y definitivamente, sus sentidos.

Al registrar las formas en que mujeres y hombres son percibidos por un entorno estructurado por la *diferencia sexual*, las teóricas feministas, a pesar de sus diferencias, conceptualizan el *género* como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino) (Lamas, 1999, p. 84).

Evidenciar esta estructura patriarcal y sus sentidos, que configuran el mundo y todo lo que se ha construido socialmente en él, es lo que ha generado las relaciones sociales de género, que sitúa a las “mujeres” y cuerpos no normativos en una situación de subordinación con respecto a los “hombres”. También es necesario agregar que, desde sus orígenes en el campo de la investigación, se ha mostrado cómo la categoría “género” por sí sola no es suficiente para explicar la opresión y circunstancias que afectan a las personas oprimidas, sino que se considera sumamente necesario para el análisis incluir otras identidades, entendidas más allá de simples categorías o categorías separadas; como por ejemplo “clase social” y “raza”¹⁸, por mencionar un par.

Esta construcción social del género; primero, critica el esencialismo biologicista en el que hasta avanzado el siglo pasado se fundaron históricas discriminaciones hacia las mujeres por el simple hecho de serlo, sin que exista la comprensión de que, como señaló Simone de Beauvoir en su libro “El segundo Sexo” (1949), “no se nace mujer, se llega a serlo” (p. 371).

Entendiendo que este esencialismo aún construye a las “mujeres” en oposición a los hombres, y donde la crítica apunta a la creencia de que cierto determinismo biológico hace que mujeres y hombres ocupen un lugar en el mundo producto de su diferencia sexual y que determina su forma de relacionarse socialmente. Según Monique Wittig (2006), y tomando esta idea de Beauvoir (Ibid.), la definición de la categoría “mujer” se hace a través de la relación social específica con un hombre, una relación marcada por la servidumbre, que implica obligaciones personales y físicas y también económicas (asignación de residencia, trabajos domésticos, deberes conyugales).

En esta línea, por ejemplo, el orden cultural de las identidades sexo-genéricas puso a las mujeres en el espacio de lo privado, lo doméstico, porque tienen ciertos “dotes” relacionados a la posibilidad de parir, asumiendo que todas las

¹⁸ Se entiende que la “raza” no existe, y que cuando se nombra en las ciencias es buscando visibilizar una opresión histórica (racismo) que afecta a los pueblos originarios y afrodescendientes, en desmedro de la llamada “supremacía blanca”, y que les pone en el lugar de los oprimidos con consecuencias que van desde la discriminación hasta las múltiples formas de la violencia.

“mujeres” paren, y adjudicándoles un rol reproductivo, al contrario de los hombres, que habitan el mundo de lo público, del trabajo remunerado, teniendo menos relación con las tareas domésticas y de cuidados y atribuyéndose el trabajo productivo. Todo esto se configura en torno a la institución familiar capitalista, donde los hombres se convirtieron en habitantes del mundo del reconocimiento, con el valor de cambio, mientras que las mujeres habitaron el espacio de lo privado, el de la reproducción cotidiana de la vida.

En segundo lugar, junto a este determinismo biológico se erige el concepto de la heteronorma, como la única forma en que se relacionan los sexos y los géneros, desde una perspectiva binaria, heterosexual y centrada en la reproducción de la especie. En una realidad social regulada por el régimen heterosexual (Wittig, 2006), un sistema social, donde se naturaliza que hombres y mujeres, viven sus identidades sexuales en su antónimo, en la diferencia, donde las mujeres desean a los hombres, y viceversa, invisibilizando las múltiples formas en que se inscriben los cuerpos también desde las identidades de género y por supuesto, desde el deseo diverso sexualmente.

Este orden genera unas relaciones sociales de género, determinadas a primera vista por la diferencia sexual. Estas normas regulan todos los ámbitos de la vida e imponen unas formas de ser, estar y relacionarse en el mundo a las personas en general, en estos cuerpos sexuados. Creando roles a cada género en oposición, y que en su versión más reduccionista se traducen en “estereotipos de género”, que no son más que caricaturas sobre lo que se espera de hombres y mujeres en relación con su identidad de género binario.

De este modo, se dibujan identidades de género, que se encuentran determinadas por un sistema llamado sexo-género-deseo, y que va más allá del binarismo. Sin lugar a duda, el género como categoría social, es una de las contribuciones más significativas de la academia feminista contemporánea y que en su génesis es transdisciplinaria, y su construcción tiene aportes desde muchas vertientes teóricas.

Este sistema tiene un contexto siempre sociohistórico, y no en todas las culturas ni épocas se han conceptualizado las relaciones de género de la misma manera, varían en el tiempo.

El hambre es el hambre, pero lo que califica como alimentos es determinado y obtenido culturalmente. Toda sociedad tiene alguna forma de actividad económica organizada. El sexo es el sexo, pero lo que califica como sexo también es determinado y obtenido culturalmente. También toda sociedad tiene un sistema de sexo/género –un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humana es conformada por la intervención humana y social y satisfecha en una forma convencional, por extrañas que sean algunas de las convenciones (Rubin, 1986, p. 44).

Lo importante es que el uso de este concepto nos permite describir la organización social de la sexualidad, y, por ende, sus reproducciones convenidas para entender el sexo y el género, y que en todo orden social se reproducen y crean realidades, derribando la falsa ilusión de neutralidad.

4.2. Oleadas del feminismo

Popularmente, a los movimientos feministas a lo largo de la historia se les conoce como “olas”. Una metáfora que facilita la comprensión sobre cómo en momentos particulares de la historia de los pueblos y territorios, las demandas de mujeres y feministas han logrado una mayor visibilización.

Desde las corrientes decoloniales existen críticas hacia la “Historia” universal. Se argumenta que ésta está contada desde un ojo eurocéntrico, blanco, masculino y academicista. La historia de las mujeres y feministas no está exenta de esta crítica. En este sentido, al hablar de movimientos feministas también existen tendencias a universalizar las experiencias intentando contar una historia única, que invisibiliza las particularidades y contextos de las distintas realidades, complejas y dinámicas en el tiempo.

Se aborda lo que se ha socializado como las “olas del feminismo” para situar temporal y territorialmente los momentos históricos más relevantes del feminismo, así como las críticas desde los feminismos decoloniales, *queer* y periféricos a esta interpretación desde la historia del norte global sobre los movimientos feministas.

En el “sur” los tiempos y procesos se han dado de manera diferente. En esta línea y queriendo situar las Olas del Feminismo en el contexto chileno, se exponen los movimientos, luchas y procesos de demandas de derechos que han levantado mujeres y feministas en Chile. Se integran desde el reclamo de ciudadanía y el derecho a voto, hasta el “mayo feminista” de 2018 con las tomas de las universidades para denunciar el sexismo, discriminación y violencia de género, siendo su expresión máxima la violencia sexual que viven las estudiantes, las demandas en América Latina por el derecho al aborto y el impacto global del colectivo feminista Las Tesis con la performance “Un violador en tu camino”, para denunciar la violencia sistémica que viven las mujeres y personas de la diversidad sexual (LGTBIQA+) en el mundo en instituciones judiciales y policiales.

Primera Ola Feminista

A mediados del siglo XIX en Estados Unidos (EE. UU) con el manifiesto de Seneca Falls, y en Europa hacia finales del mismo siglo, en contexto de la Revolución Francesa, se dio paso a la construcción de nuevos procesos para las mujeres que abogaban por una reflexión para la redefinición de diferentes conceptos políticos –que las incluyeran como sujetos- y sus alcances.

Fueron momentos en los que los debates sobre ciudadanía tenían un papel central, si bien, los mismos fueron exclusivamente un asunto masculino. Esta lucha dejó fuera a las mujeres, y fue esta discriminación la que prendió la llama para que comenzaran a organizarse y demandar el derecho a voto, un lugar en la esfera pública y su consideración como ciudadanas.

Los escritos vindicativos de las mujeres liderados por Olimpia de Gouges en Francia y Mary Wollstonecraft en Inglaterra, dieron pie a “inscribirse en las prácticas culturales de la nueva ciudadanía, fundando clubes republicanos femeninos y exigiendo el derecho a portar armas, como hicieron las más entusiastas parisinas, fueron ninguneadas por los padres de la República que, de esta forma, reafirmaron el sentido más que excluyente, exclusivo, de la nueva organización política naciente” (Espigado, 2006, p.28).

Las feministas, desde su crítica, dejaron en evidencia quiénes eran los sujetos políticos de la lucha por la ciudadanía, qué elementos conforman esa identidad y qué valores promulgan, de este modo:

La crítica feminista ha ayudado a develar y a entender las claves de la marginación femenina, analizando minuciosamente el proceso por el que

se termina fraguando la masculinidad del pacto social reousseauniano (Pateman, 1995, en Espigado, 2006, p. 28) y que según Joan Scott en el mismo texto, “descansa, en verdad, en dos caras, dos principios dictaminados como universales y que no pueden sino ser paradójicos entre sí: por un lado, el universalismo del individuo abstracto, supuestamente neutro desde el punto de vista del género, y detentador de derechos, y, por otro, el universalismo de la diferencia de género que escinde al sujeto en su concreción sexual y relega a las mujeres al ámbito de la naturaleza (p. 28).

Develaron cómo, bajo el concepto de una ciudadanía liberal, se construyó entonces el imaginario “ideal” del “ciudadano”, buscando justificaciones para excluir otras subjetividades de esta dimensión. Una concepción patriarcal, basada, hasta los días de hoy, en un entendimiento clasista y racista de la ciudadanía.

Las discusiones en contexto de la Revolución francesa fueron motivadas por el anterior periodo histórico de la Ilustración y la urgencia política por la construcción de la República, lo que animó a mujeres burguesas¹⁹, a pesar del rol de trabajo doméstico y de cuidados que se les había asignado, a que comenzaran a reunirse. A partir de estos encuentros, se generaron nuevas formas de socialización para las mujeres, dentro de los cuales se destacan los clubes políticos. En estos espacios, se desarrollaron también conversaciones sobre los conceptos de nación y el involucramiento en el proceso político que vivían los países europeos.

Este periodo sirvió para poder debatir y luchar por ampliar los derechos civiles, como, por ejemplo, la mayoría de edad igual para mujeres y hombres, el matrimonio civil, la igualdad hereditaria, el divorcio por mutuo acuerdo, el rol del Estado liberal y sus injerencias en la regulación de la familia, entre otros.

Las mujeres buscaron estrategias para poder reunirse, conversar sobre problemáticas sociales que les afectaban particularmente y establecer lugares de incidencia política. Entre éstas, destaca la acción filantrópica, que fue un lugar de trabajo político para las mujeres, y que hasta el día de hoy lo sigue siendo para muchas en sus distintos márgenes de acción. La caridad y filantropía fueron los primeros espacios de mujeres fuera de lo doméstico, teniendo como causas la asistencia a enfermos, la alfabetización de las niñas, la abolición esclavitud, el trabajo contra la prostitución o el pacifismo (Espigado, 2006).

También surge la prensa femenina, como estrategia de difusión del trabajo emergente, así como también comenzaron las creaciones literarias que habían sido tan invisibilizadas. Muchas de ellas en otras épocas escribían y firmaban desde el anonimato o nombres de hombres, invisibilizándose su trabajo, sin obtener reconocimiento alguno, y por supuesto, fuera de la historia oficial escrita por hombres.

¹⁹ Es importante señalar que, dentro de las causas de mujeres y feministas, por un lado, se encontraban las luchadoras de la primera ola, pero por otra parte y desde otros territorios también se estaban gestando luchas obreras de mujeres proletarias que también se organizaban para exigir mayores derechos laborales.

Estas luchas feministas por el sufragio fueron de alcance internacionalista, concluyendo, en muchos territorios en la consecución del voto femenino. Por nombrar algunos ejemplos del hemisferio norte: se dio en Inglaterra (1918), España (1931), Nueva Zelanda (1893), Estados Unidos (1920),

Si bien no es posible uniformar las olas del feminismo entre todos los territorios, podemos observar los procesos y contextos de las demandas políticas que van marcando tendencia a lo largo de la historia. En ese sentido, haciendo un trabajo de síntesis y definición simbólica de la primera Ola del feminismo, se podría decir que la lucha por la igualdad, la ciudadanía y el derecho a votar -y ser votadas como representantes- entre otros derechos civiles, es lo que marca este periodo.

Siguiendo el hilo de estas demandas políticas como eje que estructuraría la primera Ola Feminista, se puede considerar que, en Chile, su homónima tuvo lugar durante la década de los 30 y los 40. En 1934 se obtuvo el derecho al sufragio para las elecciones municipales y en 1949 para las presidenciales, pudiendo ejercer el pleno derecho para las elecciones en 1952.²⁰

El apoyo a esta iniciativa fue respaldado por sectores políticos transversales, así como también entre la diversidad de mujeres a través de organizaciones como la Unión femenina de Chile (1928), el Comité Pro-Derechos Civiles de la Mujer (1933), entre otros.

Julieta Kirkwood, activista y académica feminista, escribió en su libro *Ser Política en Chile* (1986):

En 1935, aparece en escena el Movimiento Pro-Emancipación de la Mujer (MEMCH), por iniciativa de mujeres de izquierda. Como todas las organizaciones femeninas de la época, se dirigirá a “mujeres de todas las tendencias ideológicas que estén dispuestas a luchar por la liberación social, económica y jurídica de la mujer”. Refiriéndose al Movimiento, dice Marta Vergara en sus Memorias: “Su carácter extraordinario se debió, desde luego, a su programa aplicable a las mujeres de todas clases sociales, atrayente para burguesas y proletarias, cubriendo desde el voto hasta la difusión de los métodos anticoncepcionales entre las desvalidas (p. 108)”.

En ese contexto, el MEMCH editó el periódico “La Mujer Nueva”, el cual destacó por sus escritos y campañas sobre la discriminación de “la mujer” en los lugares de trabajo, en el ámbito educacional, la explotación del trabajo asalariado femenino, la desprotección de la maternidad y a las niñeces. Así como también la lucha contra el fascismo dada la conexión con la contingencia político-social, las crisis, denuncias a la guerra y la promoción del pacifismo.

Sobre este periodo, y el contexto de las discusiones por el derecho a voto de las mujeres y los efectos que esto supondría en las discusiones públicas y sobre el destino de la política, Kirkwood (1986) señala que se abre la duda sobre ¿por quién o quiénes votarán las mujeres?, lo cual lleva a la reflexión sobre cómo se van a ir complejizando los posicionamientos políticos de mujeres y feministas en los años posteriores.

²⁰ En Sudamérica el derecho a voto fue obtenido en Ecuador en 1929, en Brasil en 1932, Bolivia en 1938 y Argentina en 1951, por mencionar algunos.

Segunda Ola feminista

Al finalizar la Segunda Guerra mundial, muchos países de Europa ya habían aprobado el derecho a voto para las mujeres. Pero “las limitaciones del sufragismo eran propias del liberalismo burgués, [...] y las causas de la opresión demostraron ser mucho más” (Gamba, 2008, p. 4)

Con este análisis como motor, las luchas feministas comenzaron a interactuar con otras causas más estructurales y complejas, como por ejemplo las de la clase obrera y el reconocimiento de la división sexual del trabajo, en obras como el Origen de la familia de la Propiedad privada y del Estado de Friedrich Engels (1884), donde evidencia la distinción de la producción que es valorizada con valor de cambios y la que tiene valor de uso, referido a la reproducción de la vida.

De esta forma, mujeres y feministas, bajo el lema de “lo personal es político”, acuñado por la feminista Kate Millett (1995), comenzaron a visibilizar las desigualdades, ya no en cuanto a leyes, pero sí respecto a las desigualdades entre mujeres y hombres con relación a roles de género, la distribución del trabajo doméstico y de cuidados, el rol de las mujeres con la familia, la división entre producción y reproducción y la politización de la sexualidad.

En palabras de Susana Gamba, “el nuevo feminismo asume como desafío demostrar que la Naturaleza no encadena a los seres humanos y les fija su destino” (2008, p. 4). Las luchas de los movimientos de mujeres y feministas empiezan a tener el objetivo de deconstruir los roles de género a los que han estado encasilladas “las mujeres”. En esta tarea se denuncia el “mandato biologicista” (sustentado en la ciencia androcéntrica) y único del papel de “madre” y cuidadora y, en definitiva, luchan por el derecho de salir de la esfera reproductiva a la pública, la del reconocimiento. Se comienza, por tanto, a criticar la invisibilización de las mujeres en las esferas de lo productivo y a luchar por el derecho a una sexualidad libre y placentera, fuera de la obligatoriedad hegemónica de la familia heteronormativa.

En esta misma idea de la politización de la sexualidad y la afectividad, surgen los movimientos de lesbianas feministas, quienes tenían como propuesta política el separatismo para poder combatir la relación de poder que se da entre mujeres y hombres en el espacio privado. En sus críticas a la heterosexualidad sostuvieron que ésta, así como la maternidad, la explotación económica y la conformación de la familia nuclear, son instituciones políticas que se sustentan en una ideología que controla y disminuye el poder de las mujeres (Curiel, 2013).

Volviendo al contexto chileno, después de los movimientos sufragistas, emergen nuevos movimientos de mujeres y feministas más complejos. A partir de la década de los sesenta éstos empiezan a integrar otras ideas políticas de manera interseccional a sus discursos. Los movimientos de mujeres empiezan a distanciarse ideológicamente entre el conservadurismo y un feminismo más crítico respecto del rol de las mujeres (en plural) en la sociedad.

Por un lado, el feminismo se empieza a construir en un clima de liberación social en Chile en plena Dictadura cívico-militar y articula su lucha enfrentando la opresión de clases y la opresión patriarcal de manera paralela (Kirkwood, 1986).

Por otra parte, durante esta época, el conservadurismo tuvo un papel muy central en los discursos de mujeres, ya que “una vez provistas de la igualdad política y limadas las más ignominiosas diferencias civiles y culturales, [...] encontraron en la derecha su último reducto: las mujeres seguirán siendo las guardianas de la patria, la familia, la propiedad. Las restantes reivindicaciones (aborto, divorcio, liberación sexual) eran para ellas deleznales o inconvenientes” (Kirkwood, 1986, p. 137).

A partir de 1973, la dictadura cívico-militar provoca, entre las múltiples violencias, una reorganización de los movimientos políticos, en donde las activistas por los derechos humanos y feministas resistieron frente a la política de la represión, tortura y muerte ejercida como política de Estado. En este contexto surge el movimiento “Mujeres por la vida”, el cual fue impulsado por periodistas, artistas y activistas luchadoras por los derechos humanos, el cual utilizó el arte como forma de acción política y la denuncia de los crímenes, los presos políticos de la dictadura, la denuncia de la pobreza por la crisis económica de los años ochenta y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres (Biblioteca Nacional, 2018).

Hacia finales de la dictadura, cuando comenzaron las negociaciones para salir del régimen autoritario de Pinochet para el tránsito a la democracia, la perspectiva de la “política de los acuerdos”, supuso una fragmentación del bloque feminista, entre las feministas autónomas -más críticas con la situación general- y las institucionales, que tenían el objetivo de participar de la política institucional liberal para introducir las políticas de género dentro del Estado.

Tercera Ola Feminista

Desde mediados de los ochenta, la diversidad de sujetos y discursos que se aglutinan en el movimiento político, sociocultural, filosófico y científico del feminismo, inicia un proceso que va a estar marcado por los debates internos y la autocrítica. La caída del muro de Berlín (1989), la institucionalización del movimiento feminista (en el Estado y políticas de cooperación internacional), las críticas decoloniales y la crisis del SIDA, dieron lugar a importantes rupturas que se tradujeron en la emergencia de nuevos movimientos, articulaciones y discursos en el feminismo. La episteme del feminismo se va complejizando cada vez más, y generando teorías cada vez más sofisticadas.

Por un lado, la falta de paradigma alternativo tras la caída del muro de Berlín y la ruptura del tejido crítico feminista debido a su institucionalización, supuso una mayor participación de algunas mujeres -y su agenda política- en puestos de poder, en universidades y en organismos internacionales. Esto facilitó que la cuestión de la emancipación de las mujeres se investigara y visibilizara de una manera sin precedentes, pero también generó un clima de inmovilidad y desencanto por parte de sectores más críticos, principalmente desde los feminismos decoloniales y disidentes sexuales.

Las feministas decoloniales fueron clave para la evolución del movimiento feminista. Autoras como Angela Davis, bell hooks, Fátima Mernissi, Gloria Anzaldúa, Cherrie Moragas y Chandra T. Mohanty, propusieron críticas y análisis desde sus distintas localizaciones e identidades, resultando en la creación de perspectivas críticas frente a los feminismos denominados “blancos” y eurocéntricos que no son representativos de otras corporalidades y experiencias.

Son relevantes las aportaciones de Chandra T. Mohanty (1984), quien establece una interesante crítica respecto a la universalización del sujeto “mujer” desde los feminismos hegemónicos. En su texto titulado *Bajo los Ojos de Occidente* (1984) argumenta que se producen sesgos coloniales que tienden a borrar la agencia histórica y política de las mujeres de otros territorios situados “en los márgenes”.

El feminismo decolonial criticó la representación universalista y la constante discriminación que existe en las agendas políticas feministas hegemónicas. En palabras de María Lugones (2012, p. 133):

El movimiento de liberación de la mujer hegemónica ha apuntado a que las mujeres consigan lo que tiene el hombre blanco, universalizando el

término “mujer” sin conciencia ni conocimiento de la colonialidad de género. Pero el punto de partida excluyó a las indígenas del mundo, ya que querer lo que quiere el hombre blanco requiere una asimilación a la Colonia y al eurocentrismo que presupone un abandono de prácticas, creencias, lenguajes, concepciones de comunidad y relaciones con lo que constituye el cosmos.

Desde los feminismos negros, distintas autoras como Gloria Hull, Patricia Bell Scott, Barbara Smith, bell hooks, Angela Davis, entre otras, emergieron como sujetos políticos en el cruce de distintas identidades, que al no ser hegemónicas implican formas de dominación como son el género, la “raza”, la clase y la heterosexualidad; denunciando el racismo del feminismo blanco y evidenciando la necesidad de una perspectiva interseccional que comprenda que el sexismo, el racismo, la explotación de clase y el sistema heteronormativo son sistemas de opresión que funcionan de manera entrelazada y que determinan la agencia de los sujetos (hooks, 1981).

Por otra parte, los movimientos de liberación LGTBQIA+, quienes, desde mediados de finales de los sesenta y principios de los setenta, comenzaron a denunciar la discriminación y violencias que viven las personas que tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual; abordaron luchas como la despatologización de la homosexualidad²¹ y transexualidad, y defendieron derechos como el matrimonio igualitario²² y los derechos sexuales y reproductivos (DD.SS. y DD.RR.)²³. Los movimientos de mujeres lesbianas van a suponer un gran movimiento crítico que reestructuraría tanto las luchas LGTBQIA+ como los feminismos. Por un lado, no se sentían representadas ni por el androcentrismo de los movimientos por la liberación sexual, ni por la agenda feminista institucional que sólo tenía en cuenta las demandas de las mujeres heterosexuales y burguesas.

En los años ochenta, con la expansión del VIH, enfermedad que se homosexualizó (Sáez, 2005), surgieron colectivos como ACT UP en Estados Unidos, que protestaron por visibilizar la pandemia de SIDA y a la gente que la padecía, con el objetivo de conseguir garantías legales, promover la investigación científica entorno a este tema, la atención a las personas diagnosticadas y el acceso a los medicamentos para realizar los tratamientos.

²¹ La que fue eliminada de los manuales de enfermedades mentales por la Organización de la Salud (OMS), el 17 de mayo de 1990, que instauro el Día internacional contra la homofobia y transfobia.

²² El 21 de julio de este año, el Senado de Chile, aprueba el proyecto de ley “Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio de parejas del mismo sexo” que enmienda el Código Civil y permite el matrimonio igualitario, por el cual pueden casarse personas del mismo sexo y puedan adoptar hijos. La ley pasó a su segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputados. En el siguiente enlace del Senado, la noticia completa y los detalles de la etapa en la se encuentra el proyecto <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20210721-chile-senado-aprueba-matrimonioigualitario-camaradiputados>

²³ El concepto nace en la primera Conferencia del Fondo de Poblaciones de Naciones Unidas (UNFPA), en el año 1994, donde Chile contó con una numerosa delegación de mujeres. En América Latina se celebra en el año 2014, la primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), donde más de treinta países discutieron sobre el futuro de la población en la región, donde se abordaron los DD.SS. y DD.RR. Para mayor información sobre los DD.SS y DD.RR, se puede ver el trabajo de la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe, RSMLAC y sus 36 años de incidencia política en la Región de América Latina y el Caribe <https://reddesalud.org/es/documentos-de-incidencia>; Consorcio Latinoamericano contra el aborto inseguro, CLACAI <https://clacai.org/nosotros/>; y en Chile el trabajo de la Corporación MILES <https://mileschile.cl/material/biblioteca/>.

La crisis del sida puso de manifiesto que la construcción social de los cuerpos, su represión, el ejercicio del poder, la homofobia, la exclusión social, el colonialismo, la lucha de clases, el racismo, el sistema de sexo y género, el heterocentrismo, etc., son fenómenos que se comunican entre sí, que se producen por medio de un conjunto de tecnologías complejas, y que la reacción o la resistencia a esos poderes exige asimismo estrategias articuladas que tengan en cuenta numerosos criterios: raza, clase social, género, inmigración, enfermedad... criterios fundamentales de lucha que ponen sobre la mesa las multitudes queer” (Sáez, 2005, p. 69).

Este movimiento fue relevante, ya que supuso un cambio de paradigma en cuanto al activismo por la disidencia sexual en conjunto con la lucha feminista, y por supuesto, la producción académica. Se empezaron a problematizar las opresiones de manera interseccional, visibilizando la complejidad de las violencias asociadas a la sexualidad y al género, también con el racismo. Esto dio lugar a una articulación de movimientos sociales y políticos de forma más inclusiva y diversa, la cual tenía como eje la crítica a la heteronormatividad como régimen político, y a las identidades de género y otras, como algo natural, innato y estático.

En conclusión, la crítica desde los movimientos disidentes sexuales a las políticas integracionistas e institucionalizadoras de los movimientos LGTBQIA+, junto al contexto y consecuencias de la crisis del sida, la lucha por los DD.SS. y DD.RR., el aborto, la visibilización de la violencia de género, entre otros, han sido hitos clave para el desarrollo de nuevos modelos de la política de la identidad como: la política *queer* y/o transfeminista.

En el caso latinoamericano, la recepción y apropiación crítica de los conceptos y teorías posmodernas internacionales constituyen una homogeneización de diferentes facetas políticas, bajo el concepto *queer* o postfeminista, disminuyendo el potencial crítico de los mismos en su cruce con la realidad latinoamericana (Rivas, 2011). Así, nuevas corrientes, como el feminismo postcolonial y los feminismos comunitarios, también posicionan la “etnia” y la “raza” como elementos fundamentales para explicar la configuración del sujeto y el quehacer político feminista latinoamericano (Espinosa, 2009).

En la actualidad, son los feminismos de cono sur lo que están agitando y exportando reflexiones, movimientos y expresiones variadas de las luchas feministas. En este sentido, las campañas por el aborto seguro, legal y gratuito con el símbolo del pañuelo verde, nace en Argentina en 2005, contagiando al continente para exigir este derecho en países como Chile, Ecuador, México, por nombrar algunos. Tras 15 años de campaña, el 14 de enero de 2021 se promulgó la ley de aborto libre en Argentina, abriendo las puertas para la consolidación de este derecho en el continente.

Desde Chile, expresiones como el “mayo feminista” (2018) visibilizaron cientos de denuncias de acoso y violencia sexual hacia las estudiantes en el contexto universitario en varias regiones del país, lo cual hizo que miles de estudiantes, mujeres y feministas salieran a las calles a protestar, transformándose en uno de los movimientos políticos más grandes en la última década.

En 2019, y camino a las manifestaciones del 18 de octubre en contexto de la Revuelta Social, se hizo viral la intervención “Un violador en Tu Camino”. Obra performática levantada desde la ciudad de Valparaíso por el colectivo “Las Tesis” para denunciar la violencia político sexual que viven las mujeres y apuntar al sistema patriarcal y sus

instituciones como responsables de no ofrecer juicios justos, procesos no re-victimizantes y que no cuestionen los relatos de violencia machista que viven mujeres y personas de la diversidad sexual. El efecto “Las Tesis” caló tan profundo, que fue traducido en varios idiomas, teniendo un alcance y reconocimiento global.

4.3. El desarrollo de la perspectiva de género

La perspectiva de género es una apuesta teórica-política que busca entender los fenómenos sociales en su multiplicidad de aristas y que evidencia las relaciones de poder entre los “sexos” y “géneros”.

¿Qué implica la perspectiva de género?; primero, el reconocimiento de relaciones de poder que, generalmente, privilegia a los “hombres” como grupo social e identitario y que discrimina a mujeres y personas de la diversidad sexual (LGTBIQA+), discriminación que puede devenir en violencias. Segundo, que estas relaciones han sido construidas social e históricamente y que constituyen a los seres humanos multidimensionalmente. Tercero, que atraviesan todas las estructuras y superestructuras sociales y que se articulan con variadas relaciones sociales fundadas en identidades como la “clase”, “raza”, “etnia”, “religión”, por mencionar algunas (Gamba, 2008). Así, las relaciones sociales de género producen y reproducen desigualdades que toman formas concretas en los diversos ámbitos de la vida social y todas sus estructuras, cuya evidencia son las brechas de género.

Los enfoques de género han pasado por varias etapas. En los comienzos de los años setenta se buscó definir los orígenes de la opresión contra las mujeres (Herrera, 1997). En un segundo momento, influyó notoriamente en el uso del término “género como objeto de conocimiento y como sujeto de políticas públicas” (Ibid., p. 187).

El primer uso que se hace del concepto género, como se ha mencionado anteriormente, es en la literatura académica, que perseguía legitimar los estudios sobre las “mujeres” y que han sido elaborados en su mayoría por mujeres al ingresar a los espacios académicos. Tiene su origen en las luchas del movimiento feminista de los años sesenta y setenta en los países anglosajones, y un poco más tardío en los países del “sur”.

El fin último del estudio del género era demostrar que existe una construcción social y cultural, situada históricamente, alrededor de los cuerpos biológicos y no, y que, por lo tanto, las discriminaciones basadas en las asimetrías sexuales y construidas históricamente podían ser transformadas, ya que no son estáticas ni histórica ni temporalmente (Ibid.).

En esas ocasiones, el empleo de “género” trata de subrayar la seriedad académica de una obra, porque “género” suena más neutral y objetivo que “mujeres”. “Género” parece ajustarse a la terminología científica de las ciencias sociales y se desmarca así de la (supuestamente estridente) política del feminismo [...] Este uso de “género” es una faceta de lo que podría llamarse la búsqueda de la legitimidad académica por parte de las estudiosas feministas en la década de los ochenta (Scott, 1997, p.6).

En los años noventa, el género pasó a ocupar un lugar central en los discursos de las teorías y praxis de las políticas de desarrollo de la cooperación norte-sur (en ese orden). Políticas creadas por las agencias internacionales para la

asistencia de los países de la “periferia”²⁴ y en las llamadas políticas de control de la población vinculadas a los derechos sexuales y reproductivos, bajo el argumento de la salud pública. Este discurso del género, instalado a través de las políticas de desarrollo, hizo a un “lado muchas de las reflexiones epistemológicas que la teoría feminista ha levantado en los últimos treinta años” (Ibid., p. 188), centrándose en sus usos operativos y prescriptivos, y de paso, despolitizándolo.

Mientras que, en la actualidad, el “género” ha inundado todos los campos de la teoría y la práctica, donde el avance de la conceptualización se ha ido complejizando desde diversos campos de las ciencias.

Se ha puesto en cuestión el referente del “género” y su construcción se encuentra en disputa (Butler, 2018) donde una parte de la academia apuesta por una clara disolución del binarismo género y sexo (donde es el primero quien constituye al segundo).

4.4. La triada sexo/género/deseo: usos y límites

La antropóloga Gayle Rubin (1986) pone en cuestión las explicaciones que buscan la génesis de la opresión y subordinación de las mujeres, y realiza una contundente crítica a aquellas que se basan solo en el capitalismo o en los matriarcados prehistóricos y su derrocamiento, buscando argumentos analíticos en los instrumentos conceptuales de Lévi-Strauss y Freud. Sobre estos señala (refiriéndose a la conceptualización):

(...) podemos constituir descripciones de la parte de la vida social que es la sede de la opresión de las mujeres, las minorías sexuales y algunos aspectos de la personalidad humana en los individuos. He llamado a esa parte de la social el “sistema sexo-género”. Como definición preliminar, un “sistema de sexo/género” es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana transformada (p. 42).

La misma autora hace una revisión de distintos sistemas de parentesco, analizando la cuestión de lo que ella llama “el tráfico de mujeres”, y que se refiere al intercambio de mujeres, donde en algunos sistemas los hombres tienen/tenían algunos derechos sobre las mujeres, no así las mujeres sobre los hombres (Ibid.). Evidenciando también otras posibilidades no binarias del sistema sexo-género en varias culturas.

Aborda en sus análisis la división sexual del trabajo. Explica que se crea un “estado de dependencia recíproco entre los sexos (Lévi-Strauss, 1971, en Rubin, 1986), imponiendo el matrimonio heterosexual y la construcción de la sexualidad femenina” (Ibid.), cuyo fin es dividir los sexos de manera social, transformándolos en género, y creando así un sistema binario: mujeres y hombres. Para su reproducción, es pilar fundamental la socialización primaria, donde la institución de la familia será central. Así, la conformación de la psique -más que el desarrollo biológico-,

²⁴ Ver Cardoso, Fernando (1967), Dependencia y Desarrollo en América Latina (Ensayo de interpretación sociológica). Lima: CEPAL. https://161.132.112.85/bitstream/IEP/1027/1/Cardoso_Failetto_Dependencia-desarrollo-Am%C3%A9rica-Latina.pdf

empieza a cobrar especial relevancia en los estudios de la sexualidad, donde los aportes del psicoanálisis son fundamentales.

Sobre la construcción de la diferencia sexual, buena parte de la tradición feminista norteamericana, en sus comienzos y durante mucho tiempo, redujo la problemática del género a su dimensión anatómica o sea a un concepto taxonómico. De esta manera, se desconocía desde una mirada psicoanalítica, “el papel del inconsciente en la formación de la identidad sexual y la inestabilidad de tal identidad, impuesta a un sujeto que, según Freud, es fundamentalmente bisexual” (Lamas, 1999, p. 87). Para esta autora, “no es posible comprender el *género* y la *diferencia sexual* sin abordar el proceso de constitución de la identidad” (Ibid.), sujeto en jerarquías de poder.

Más allá del biologicismo y las perspectivas socioculturales, para Lamas las personas son construidas a través del lenguaje, prácticas y representaciones simbólicas, dentro de contextos sociales existentes, pero también por procesos inconscientes que simbolizan la diferencia sexual (Ibid.). Es importante pensar que la experiencia va más allá del género, donde el análisis de la diferencia sexual trasciende a la biología, para pensarse desde las subjetividades del inconsciente, donde son construidas las percepciones, que no son más que las significaciones de los objetos, a partir de las relaciones sociales y que se construyen en el plano de lo social (Blumer, 1982).

Siguiendo esta línea de pensamiento, es importante agregar el concepto de “cuerpo”, el cual se representa por elementos simbólicos, donde el vínculo emocional del sujeto con su cuerpo trasciende a su ser biológico. Así, el psicoanálisis rebasa las perspectivas clásicas para entender el sexo (biología) y el género (sociología), y plantea una realidad psíquica que dialoga con el cuerpo.

El análisis propuesto está marcado desde la academia norteamericana del psicoanálisis —con quienes más diálogo ha tenido Latinoamérica—, donde el sistema validaba la construcción sexo/género/deseo para explicar la construcción social del género. Butler (2016) plantea discusiones actuales sobre el sujeto del feminismo y la política de identidad, donde la noción de mujeres “denota una identidad común” (Ibid.). “En lugar de un significante estable que exige la aprobación de aquellas a quienes pretende describir y representar, *mujeres* (incluso en plural) se ha convertido en un término problemático” (Ibid., p. 35).

¿Y por qué problemático?, porque no es la única identidad o la principal que atraviesa a las “sujetas mujeres”, sino que están intersectadas e identificadas con otras modalidades como la “clase”, la “raza”, “etnia”, “religión”, y de esta manera el género no siempre será coherente porque además responde a contextos históricos diferentes.

Entonces el binarismo donde se pueda pensar una relación mimética entre el sexo y el género, y su re-producción - en este orden- donde los hombres serán masculinos y las mujeres femeninas, queda completamente obsoleta.

Además, aun cuando los sexos parezcan ser nítidamente binarios en su morfología y constitución (lo que tendrá que cuestionarse), no hay razón para suponer que también los géneros deberían seguir siendo solo dos (...). Cuando la condición construida del género se teoriza como algo radicalmente independiente del sexo, el género mismo se convierte en un artificio vago, con la consecuencia de que *hombre* y *masculino* pueden significar tanto un cuerpo de mujer como uno de hombre y *mujer* y *femenino* tanto uno de hombre como uno de mujer (Butler, 2016, p. 39).

El binarismo del femenino y masculino como expresiones de género, como único marco de interpretación descontextualiza y separa otras relaciones de poder que constituyen una identidad múltiple como la clase, la etnia, la “raza”. Demostrando así los límites del discurso de representación (Ibid.), donde la categoría mujeres, como categoría homogeneizadora hace que los “privilegios” de clase y “raza”, en la materialidad conviertan a esa categoría en un problema.

Para Butler (Ibid.), Beauvoir en su libro *El segundo sexo*, distingue con precisión que, para llegar a ser mujer, hay siempre una obligación cultural. Y que no existe algún estudio que demuestre que una persona que se convierta en mujer sea obligatoriamente del sexo femenino. Lo que nos demuestra que no existe un “absoluto” sobre lo que significa ser mujer, y la supuesta identidad común resulta siendo problemática, donde lo femenino se escinde política y analíticamente hablando de las otras identidades. Donde “ser mujer” es un “proceso, un convertirse, un construirse del que no se puede decir definitivamente que tenga un origen o un final” (Ibid., p. 67).

Se puede resumir brevemente que el análisis de género es multidimensional. Que encuentra sus orígenes en diversos sistemas: sociales, culturales, cognitivos, simbólicos y materiales, y que en su conjunto nos ofrecen una mirada analítica amplia. Que para entenderlo hay que abrir un abanico de posibilidades sobre la construcción del ser y su identidad, desde la mirada de la sexualidad, y que al menos involucra: el sexo (asignado al nacer basado en la diferenciación genital), la identidad de género (sentimiento de pertenencia y autoidentificación asociado al imaginario -codificado culturalmente- de lo femenino y lo masculino), la expresión de género (forma de mostrar socialmente el género) y la orientación sexual (referido al deseo), esto a modo de diálogo con el contexto social y cultural de los individuos que devienen en sujetos en construcción. Y que ninguna de las categorías anteriormente mencionadas determina una causalidad.

Entendiendo que este es un “sujeto interactivo, comunicativo, que comparte significados” (Pérez, 1994, p. 31).

El sujeto, ante los imperativos de la acción, necesitará leer las situaciones concretas, interpretarlas, recurrir a su experiencia, a la práctica, y en estas coordenadas implicarse en una acción más amplia y flexible, no instrumental (...) Ante una situación, el individuo interpreta y valora las cosas con las que tiene que contar para decidir su forma de actuar (Ibid.).

De esta manera, para Pérez los “individuos” tienen percepciones relacionadas a su sexualidad, sobre las cuales crean “significados en virtud de los cuales actúan los individuos predeterminados por las *formas de vida* en que éstos han sido iniciados” (Ibid.). Pero esta explicación es insuficiente aún para problematizar el género y el individuo entendido como una unidad independiente por la sociología clásica, donde irrumpe el sujeto como una categoría en continuo proceso y nuevas articulaciones.

En este giro epistemológico de la identidad, van a ser clave las ideas de Judith Butler (2007) que argumentan la identidad como performance.

Butler rompe con la definición de género que produce el sistema sexo-género. Es decir, argumenta que el género no es una mera expresión social de una esencia interior que tiene como núcleo natural al sexo, criticando así lo que ella llama “matriz heterosexual”: una correlación de causalidad entre sexo, género y deseo. Dándole la vuelta a esta matriz, Butler argumenta que es el interés por reproducir el régimen de la heterosexualidad, el que produce la naturalización de las identidades de género y que, esta división social de los géneros va a tener como efecto la aparición del sexo como anclaje naturalizador.

Así Butler considera la identidad sexual como una performance, una ficción política, un espacio en el cual puede intervenir para modificar sus términos, para redibujar sus límites, para incluir posiciones antes excluidas, para resignificar las posiciones existentes (Córdoba, 2005, p. 3).

A lo largo de esta investigación, se han ocupado categorías que podrían ser entendidas como binarias, producto de los objetivos que se plantea esta investigación diagnóstica (perspectiva estructuralista de la diferencia sexual), sin embargo, se esboza brevemente este análisis crítico sobre el sexo y el género como categorías construidas socio-culturalmente, con el fin de abrir una ventana para problematizar que las desigualdades de género al interior de la estructura universitaria es más complejo que reducirlo a un análisis entre “mujeres” y “hombres”.

4.5. Los pueblos originarios

Se designó a la identidad étnica en los inicios de la literatura antropológica, como grupo étnico. Se trataba de “una población caracterizada por una “raza” (descendencia-ascendencia) particular, que compartía un lenguaje común, seguía costumbres sociales normativas (de matrimonio, de intercambio, práctica religiosa, entre otros)” (Narroll, 1964 en Asher, 2000).

Al igual que todos los conceptos de Pueblos Originarios o Primeras Naciones, se busca identificar y describir a grupos humanos diferentes. Si bien estos conceptos son recientes, el sentido de parentesco, solidaridad de grupo y cultura común a los cuales refiere son tan viejos como los registros históricos humanos.

Según Glazer y Moynihan (1975: i), este término aparece por primera vez en inglés en los años cincuenta, y fue introducido por el sociólogo norteamericano David Reisman. Pero otros atribuyen su introducción a W.L. Warner, el coordinador de Yankee City Series. En cambio, el sustantivo “etnia”, traducción del griego *ethnos*, y el adjetivo “étnico”, tienen una larga historia y podemos rastrear su uso desde la antigüedad greco-romana (Giménez, 2006, p. 1).

Para Giménez (Ibid.), es interesante la connotación que explica el autor sobre el sustantivo etnia y el adjetivo étnico, poniendo a los “otros” en una posición inferior al grupo “blanco” dominante.

Los pueblos originarios son grupos étnicos, organizaciones sociales con diferencias culturales (Barth, 1976). Estas agrupaciones humanas utilizan etnónimos para autodenominarse constituyendo campos de interacción, delimitándose. Los pueblos originarios y la sociedad criolla no indígena, en tanto grupos étnicos, establecen estas diferencias de manera subjetiva y son utilizadas para diferenciar a otros o ser diferenciados por otros. Es decir, los criterios de adscripción son subjetivos pues superan aquellas objetivas u observables, y se despliegan a través de autoadscripciones y heteroadscripciones (Barth, 1976, p. 10–15). Esta adscripción a un grupo por parte de los sujetos conlleva una coparticipación y normas de valor compartidas exteriorizadas en unidades explícitas.

La identidad de los grupos, los atributos que determinan la adscripción, no son estáticas; se construyen y transforman a través de las relaciones de inclusión-exclusión, establecidas en continuidad con las fronteras construidas en la interacción con otros. Ahora bien, esta identidad cultural, que adopta ribetes organizacionales

(Barth, 1976, p. 16), es una parte de la experiencia de la identidad, étnica, sexual, de género, etc. Lo social y personal se encuentra interconectado. Son dimensiones de un mismo fenómeno realizados (performativizados) en el plano individual, y colectivo (social) de la identidad (Cardoso de Oliveira, 2007, p. 51–52), así como la construcción del género.

Asher (2020) retoma discusiones actuales relacionadas con la política de la identidad, que ponen de relieve la etnia en torno a la formación de los estados nacionales, y cómo se estructura en el Estado moderno. La autora intersecciona a la etnicidad el género, y se pregunta si es tal o “género étnico” (p. 9).

Mientras la antropología enfocó sus análisis en la cultura, la politología y sociología estudiaron la etnicidad relacionada a las problemáticas surgidas en torno a esta identidad. “Cuyo interés eran las ‘culturas nacionales’, no tanto por sus rasgos característicos sino para rastrear la supuesta evolución de las culturas ‘tradicionales’ a las ‘modernas’, como respuesta a los cambios económicos y políticos que se estaban generando en el mundo” (Ibid., p. 14). Al igual que las anteriores identidades presentadas, por mencionar algunas, se plantea una discusión política. Starn (1992) en Asher (2020), anota que el entendimiento y la construcción de identidades rurales dependen de un proceso cambiante de negociación, escogencia e imposición, cargado políticamente; en el cual el rol de entidades tales como las agencias de desarrollo, partidos políticos, e instituciones gubernamentales puede ser fundamental (Ibid., p. 10).

La autora pone en evidencia el rol que cumple la “mujer” en la preservación de la cultura y también en las ideologías nacionalistas. Cita a Vail (1989) quien cuenta en el contexto surafricano cómo con la salida de los hombres a lo urbano dejaron a las mujeres en el trabajo de la tierra, donde asumieron un rol vital al interior de la familia. “Cuando las mujeres trataron de independizarse, surgieron conflictos de género, volviéndose intrínseca de las ideologías étnicas la necesidad de controlar a las mujeres y de enfatizar la importancia de la integridad de la familia” (p. 16).

En la reconceptualización de ambas identidades construidas por “los otros”, hay respuesta desde los pueblos originarios poniendo en evidencia las múltiples facetas de lo que se entiende por etnia y género, teniendo este último término “occidental” una gran crítica feminista poscolonial que le acompaña desde los años ochenta.

La negociación de cualquier identidad en oposición es compleja, porque cada una está construida por múltiples subjetividades. En la América, anglo y latina²⁵, hay una producción importante que se disputa las nociones de género dentro del llamado feminismo “blanco”, pensando en estas intersecciones, por ejemplo, el texto de Cherríe Moraga y Ana Castillo, con el título “Este puente, mi espalda”, recopila escritos de feministas de varios continentes desde Estados Unidos. En América Latina problematiza este asunto el feminismo comunitario, donde las bolivianas Adriana Guzmán y Julieta Paredes, cuestionan las teorías que proponen que el patriarcado no existía antes de la “colonización”, sino que en adelante se potencia. En Chile, es interesante revisar el trabajo de mujeres mapuches como Ana Millaleo, Millaray Paillamán y Elisa Loncón.

En una entrevista con el Centro de Investigación Periodística (2020), CIPER académico, Elisa Loncón, presidenta de la Convención Constituyente y académica, plantea importantes problemáticas sobre el ser mujer indígena a propósito del planteamiento que el pueblo mapuche también está atravesado por el patriarcado. Menciona críticamente la invisibilización del trabajo de cuidados y trabajo del hogar no remunerado que subalternizó a la mujer indígena, potenciado por el sistema económico y las relaciones de clase, “la mujer blanca de clase alta debe reivindicar a quienes formaron a sus hijos. Quienes formaron este país fueron las mujeres indígenas”, evidenciado

²⁵ Por cierto, se habla en el presente texto sobre los feminismos occidentales, pero vale precisar que tiene múltiples expresiones y conocimientos situados alrededor del mundo.

el trabajo de las “nanas” quienes han tenido un rol incuestionable en la construcción de la sociedad chilena. Cuestiona cómo se ha construido el concepto de mujer mapuche desde la cultura occidental donde se ha construido una historia por los cronistas, hombres, “al estilo patriarcal y para ellos la mujer no tenía valor. Así se fue perdiendo la gestión y la decisión de la mujer indígena. Pero si hubieran faltado las mujeres en la mantención de la conciencia colectiva, ya no quedarían mapuche ni un pensamiento propio” (Ibid.).

Elisa Loncón también hace una crítica al feminismo blanco y sostiene que le hace falta autocrítica, ya que esa perspectiva está cruzada por el pensamiento y la matriz colonial, donde la participación de las mujeres indígenas aporta con elementos no solamente teóricos y espirituales, sino también empíricos. No se puede reescribir la historia de las mujeres en Chile sin las mujeres indígenas. Lo enunciado es relevante desde una perspectiva científica, por supuesto, pero además adquiere un efecto político en las instituciones del Estado y todas las estructuras sociales incluidas las de género, quienes tienen una responsabilidad política/ histórica de reparación con los pueblos originarios. Las universidades no están ajenas a este mandato.

Desde el año 2009 se encuentra vigente el Convenio 169 de la OIT²⁶, y compromete al Estado chileno y sus organismos a dar cumplimiento a los derechos allí establecidos. En este sentido, y como señala el Convenio 169 de la OIT en su artículo primero, literal b:

Los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas (OIT, 1989).

La identificación de los pueblos indígenas en los sistemas de información y estadística es relevante para visibilizar sus problemáticas y necesidades²⁷ (OIT, 2009, p. 10). Más aún si se considera que la evidencia muestra que este grupo humano se encuentra entre los más desfavorecidos del país (Agostini et al., 2010; Foerster, 2006; Psacharopoulos & Patrinos, 1998). Y que dentro de este grupo son los que se encuentran en peor situación (DOS, 2018; Radcliffe, 2014), resultando en que la intersección de la identidad de pertenencia a un pueblo originario e identidad de género aumenta las probabilidades de desigualdad y exclusión.

²⁶ En el año 1989 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, adoptó el Convenio N°169, que explicita las obligaciones y deberes de los Estados con los Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Chile lo firmaría en el año 2008, dieciocho años después.

²⁷ El numeral siguiente, el artículo, numeral dos; señala que la autoidentificación o conciencia de su identidad debe ser el criterio fundamental para la identificación de estos grupos humanos. Por otro lado, la Ley 19.253, promulgada en 1993, la Ley Indígena, establece en su artículo 1° que, el Estado reconoce a nueve pueblos como principales etnias en el Estado chileno a: Mapuche, Aimara, Rapa Nui o Pascuenses, la de las comunidades Atacameñas, Quechuas, Collas y Diaguita, las comunidades Kawashkar, o Alacalufe y Yámana o Yagán de los canales australes. En este sentido, se comprende que el convenio 169 y la ley indígena son armónicas en tanto la Ley precisa y define al grupo humano al cual se refiere el Convenio 169.

Los pueblos originarios son parte de la historia del país y la región. Y como tal, forman parte también del conjunto identitario de personas, al igual que el género, que componen Chile. La complejidad de las identidades –en plural– construye personas sujetas a discriminaciones.

La conceptualización de la etnicidad y las primeras naciones, pueblos originarios o pueblos indígenas resulta relevante para el presente estudio. La región de Magallanes y de la Antártica chilena es un territorio con presencia de población humana con cosmovisión y lengua previa a la colonización y a la formación del actual Estado moderno; poblaciones y lenguas preexistentes en el territorio y pese a la política del genocidio en todos los pueblos que habitaron la región, sobrevive su descendencia.

Por otro lado, las dinámicas mismas del poblamiento y colonización del territorio promovidos por el Estado, iniciadas por la Goleta Ancud y sostenidas entre 1843-1943 resultaron en la anexión efectiva del territorio austral al Estado-Nación chileno.

Este proceso, como lo presagió el nombre de la goleta, estableció personas colonas en el territorio e impuso el régimen de la propiedad privada (Martinic²⁸ B., 2002a, 2002b). Colonos extranjeros y nacionales, entre los que se cuenta población mapuche williche proveniente de la isla de Chiloé (Martinic B., 1999) y el territorio continental colindante.

En el marco del Convenio 169, donde no solo se insta a los organismos del Estado a incluirles de derecho (con históricas demandas) sino también en el orden de lo simbólico, en el lenguaje y en la reconstrucción de sentidos. Los instrumentos internacionales, tienen como fin último crear unos pisos mínimos, comunes y éticos, entre los países que suscriben acuerdos en el sistema de Naciones Unidas, el organismo supraestatal más reconocido de Occidente, que nace post segunda guerra mundial.

Sobre esto último, es importante poner en contexto socio histórico la producción de este texto, y que se inscribe en el proceso de la creación de la Asamblea Constituyente paritaria²⁹, en este año 2021, con representación de varios pueblos preexistentes a Chile, representantes de organizaciones de bases, entre otros, establecida a través de un mandato popular, siendo la primera en el mundo que cuenta con paridad entre mujeres y hombres.

La presidenta Michelle Bachelet en su segundo Gobierno 2014-2018, a finales de su mandato envió al Congreso Nacional un proyecto para una Nueva Constitución, proceso emanado y encabezado por el Poder Ejecutivo, y que comenzó en el año 2016. El que no culminó, y que sería la antesala del actual momento vivido en Chile, entre otros factores de carácter sociocultural y económico, donde se evidencian antiguos conflictos, algunos de larga data, como la creación de reducciones, asentamientos indígenas con la liquidación de las comunidades después del año 1973.

4.6. La violencia(s) de género

²⁸ Mateo Martinic Beros, profesor emérito de la Universidad de Magallanes, abogado e historiador, de origen croata y que ha escrito parte de la historia regional.

²⁹ Una breve genealogía del proceso data su origen con la firma del Acuerdo por la Paz Social y una Nueva Constitución (15 noviembre 2019). Para más información ver <https://www.chileconvencion.cl/que-es-la-convencion-constitucional/>

Para hablar sobre violencias de género no se presentará a continuación una arqueología de la tremenda producción teórica existente, más bien desde la complejidad, se planteará una reflexión sobre el concepto de violencias de género, en plural, porque son múltiples y con diferentes impactos para las diversas identidades. “En este momento de tensión entre las diversas propuestas explicativas para comprender la violencia de género (biologicistas, constructivistas, sicologistas, funcionalistas)” (Huacuz, 2011, p. 15), más bien se propone pensar en marcos de contextos socioculturales propios y específicos, sin adentrarse en las situaciones particulares de la violencia, sino más en las continuidades.

Los feminismos contemporáneos han puesto en evidencia y tensión permanente, sobre todo desde la década de los ochenta en adelante, la necesidad de visibilizar la violencia que se ejercía contra las mujeres y que ocurría en todos los espacios sociales –sobre todo en el ámbito privado de la familia- pero que no era sancionada y estaba legitimada en muchos casos. Para ello, desde la academia, se acuñaron términos como violencia intrafamiliar, violencia contra las mujeres, violencia basada en género, violencia falo céntrica, violencia machista, violencia misógina, violencia por razón de sexo. Todos conceptos con aciertos, pero que también han creado profundas tensiones, primero por el sujeto en cuestión, “mujer”, luego “mujeres”, y segundo, toda vez que se han visto permeados por los discursos desarrollistas, las apropiaciones institucionales y las críticas desde el movimiento de mujeres y feministas.

Habría que partir insistiendo que el “género” –en su sentido más amplio- se ha reducido en múltiples contextos y lenguajes, como aquellas ideas hegemónicas e imaginarias de lo que se espera del actuar de las mujeres y los hombres –roles y estereotipos-, como dos únicas identidades de género posibles. Entonces se performa de masculino y femenino, desde los extremos nuevamente, y en la repetición, se genera la práctica, y en la práctica, la ley de los géneros. Donde todo aquello que transgrede el mandato de la norma heterosexual debe ser primero discriminado, luego disciplinado, pudiendo comenzar o acabar en violencia de distintas intensidades y con diversos efectos; ya que la violencia es un dispositivo, un disciplinador social, que por tanto podría pensarse como una pedagogía.

Para Patricia Ravelo (2001), el género como categoría analítica ha logrado “entender las profundidades de las heridas que deja la violencia en el cuerpo, la subjetividad y la sexualidad femeninas. Esta categoría ha permitido explorar el campo de la política en la propia acción y pensamiento de las mujeres y de las prácticas feministas” (p. 59).

Una de las autoras precursoras de los estudios sobre violencia de género en América Latina es la mexicana Marcela Lagarde (en Fregoso, 2011), quien aborda las relaciones sociales desiguales y discriminatorias que afectan en mayor medida a las mujeres, analiza sobre la situación de las mujeres, que:

(...) por ser mujeres son ubicadas en relaciones de desigualdad de género: opresión, exclusión, subordinación, discriminación, explotación y marginación. Las mujeres son víctimas de amenazas, agresiones, maltrato, lesiones y daños misóginos. Los tipos de violencia son: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y las modalidades de la violencia de género son: familiar, laboral y educativa, en la comunidad, institucional y feminicida (p. 37-38).

Cabe recalcar que, si bien que las violencias de género han tenido una direccionalidad histórica, de parte de los hombres hacia las mujeres, y no a la inversa, es más compleja que como suele presentarse de manera ligera como

un conflicto entre mujeres y hombres, otra vez el binarismo³⁰. Esta se sostiene en un aparataje llamado patriarcado que ha permitido, reforzado y cuidado que las relaciones desiguales entre los géneros se mantengan, y que se reproduzca a través del machismo y prácticas sexistas. Así, el concepto de violencias de género muestra que se trata de un asunto estructural, que permea todos los ámbitos de la vida de los seres humanos; los objetivos y los subjetivos, y trasciende el mundo de todas las estructuras conocidas.

Pero ¿quién o quiénes son las sujetas de la violencia? ¿quiénes son “las mujeres”? La apuesta analítica busca ir más allá del sexo biológico y lo que se espera estereotipadamente del género binario, considerando a los cuerpos en su complejidad, en sus múltiples identidades, expresión y orientación, afirmando así que son “diversas” las “mujeres”, los cuerpos feminizados, los cuerpos no heterosexuales.

Se entiende que las violencias de género hacia las mujeres desde una clasificación binaria de los sexos y los géneros simplifica el problema como si éstas –mujeres- fueran una sola, “sin contenido social ni de poder opresivo. En el extremo, se le da contenido prejuicioso y sí se toma en cuenta para señalar la evidente culpabilidad de la víctima” (Ibid., p. 17), cuando lo que debería importar son las continuidades socioculturales y estructurales.

Con lo anteriormente expuesto, parece apropiado complejizar aún más qué se entiende por violencia de género:

[...] es la que nace, se ejerce y se fundamenta en las relaciones de dominación, que constituye la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres (y algunos hombres) en el marco de unas relaciones (estructurales) de dominación de género asimétricas y de poder, cuyos actos se efectúan mediante el ejercicio del poder, la fuerza o la coacción, ya sea física, psíquica, sexual o económica, encaminadas a establecer o perpetuar relaciones de desigualdad (con base en la división del trabajo y la heterosexualidad obligatoria). Una violencia que se desencadena con innumerables formas y que percibimos bajo distintas manifestaciones: violencia doméstica o de pareja, abusos sexuales, acoso laboral, violaciones [...] (Olga Arisó y Rafael Mérida en Huacuz, 2011, p. 20).

Las violencias de género ponen en evidencia que su ejercicio contra las mujeres, las niñas y las personas diversas genéricamente hablando, dan cuenta de violaciones sistemáticas contra los derechos humanos, donde el odio es disfrazado de fobia, que es ejercida también sobre los rasgos identitarios de las personas como la clase, “raza”, etnia y edad, discapacidad y extranjería, siendo múltiples las opresiones, discriminaciones y violencias de todo tipo, sobre las personas caracterizadas como no hegemónicas, los “otros”. No es un problema solo de salud, comunitario o institucional –dependiendo del escenario-, se presenta como una condición estructural estructurante, donde una característica común es la desigualdad y discriminación. De esta forma un colectivo tiene privilegios por encima de los otros y el concepto “desigualdad” ya no es suficiente para explicar la concentración de la riqueza y la violencia que genera.

³⁰ El problema del binarismo de occidente es que principalmente desdibuja la complejidad real del género, dejando como marco interpretativo esquemas simplistas y que condicionan a las personas en el ejercicio de su sexualidad, cuando en la práctica real es un corolario no menor de posibilidades.

En el caso de la desigualdad de género, los privilegios que tienen en general los hombres, sobre las mujeres, cuerpos feminizados y algunos “otros” hombres, dejan en evidencia la cuestión del uso abusivo del poder, pero el poder como categoría de análisis no reviste de moral (Foucault, 1988). “Indiscutiblemente, ligada a la noción de poder, la violencia cumple una función política disciplinadora social y dado que no siempre se sustenta en la fuerza, pues en ocasiones privilegia la persuasión (Femenías, 2006, en Mora 2011, p. 262).

Cabe realizar una breve introducción sobre el asunto del poder, ampliamente abordado en la teoría social, y que encuentra su máximo referente en Foucault (Ibid.), quien a pesar de señalar que su objetivo nunca fue analizar el poder, construyó una interesante teoría del por qué se estudia el poder. Sobre esto señala, “es cierto que me he visto un tanto implicado en el tema del poder, y podría inferirse fácilmente que en tanto el sujeto se encuentra en relaciones de producción y significación, se encontraría igualmente en relaciones de poder, las cuales son a su vez sumamente complejas” (p. 1).

Para el autor, el poder:

Emerge en nuestra vida cotidiana, categoriza al individuo, lo marca por su propia individualidad, lo une a su propia identidad, le impone una ley de verdad que él tiene que reconocer y al mismo tiempo otros deben reconocer en él. Es una forma de poder que construye sujetos individuales. Hay dos significados de la palabra sujeto; sujeto a otro por control y dependencia y sujeto como constreñido a su propia identidad, a la conciencia y a su propio autoconocimiento. Ambos significados sugieren una forma de poder que sojuzga y constituye al sujeto (Ibid., s/p).

Este poder abusivo que controla y construye a las personas, y las relaciones de sentido, permea todas las estructuras y encuentra su máxima expresión en la superestructura llamada patriarcado. Esta estructura estructurante llena de significado las relaciones de género, y lo que de ellas devienen, como las desigualdades y violencias en plural. Para el feminismo comunitario del Abya Yala³¹, la base de las desigualdades fundadas en el género tiene una expresión multidimensional, no se trata sólo del género, de mujeres y hombres, es más complejo que eso. Determina su origen en el sistema patriarcal, que en palabras de Adriana Guzmán (2019) “no es un sistema más, no es un producto del capitalismo, no es consecuencia de la colonización no es una forma de racismo, no, es el sistema de todas las opresiones, de todas las discriminaciones y todas las violencias que vive la humanidad y la naturaleza, construido históricamente sobre el cuerpo de las mujeres”. Este sistema patriarcal, que organiza el mundo en todos sus sentidos en términos sistémicos, convierte las múltiples formas de discriminación, desigualdad y violencias en un comportamiento aceptado socialmente. Como afirma Mora (Ibid.), la violencia de género como mandato social es

³¹ **Abya Yala**, que significa Tierra Madura, Tierra Viva o Tierra en Florecimiento, fue el término utilizado por los Kuna, pueblo originario que habita en Colombia y Panamá, para designar al territorio comprendido por el Continente Americano. De acuerdo con el momento histórico vivido, se referían a este territorio de diferente forma: Kualagum Yala, Tagargun Yala, Tinya Yala, y Abya Yala, siendo este último el que coincidió con la llegada de los españoles. El término Abya Yala es en sí mismo un símbolo de identidad y respeto hacia las raíces de los pueblos originarios. Ver en: <https://www.upo.es/investiga/enredars/wp-content/uploads/2017/03/Pr%C3%B3logo.pdf>

una práctica que se asume en contextos sociales e institucionales que lo permiten, toleran o peor aún lo legitiman y reproducen.

4.7. ¿Las personas con discapacidad o personas diversas funcionalmente?

Vuelvo a lo que menos conocí en mi vida, vuelvo a mi cuerpo (Héctor Viel en Silvestri, 2015)

Los sistemas internacionales, supranacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han conceptualizado la discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos, con el objetivo de evitar la discriminación por esta razón, contenido en la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Donde se plantea que “se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo” (2006, p. 5). Esto incluye como inaceptable la discriminación de cualquier tipo por negarse a realizar los “ajustes razonables”.³²

Chile firma este Acuerdo y su Protocolo Facultativo mediante el decreto 201, en agosto de 2008. El Ministerio de Desarrollo Social y Familia, crea en el año 2010 el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), el cual promueve el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad con el objetivo de incluirles en la participación social.

Si bien el derecho internacional y las políticas de desarrollo crean un marco normativo que recrea condiciones para las transformaciones sociales, hay que comenzar tomando como punto de partida la discusión sobre la conceptualización de la “normalidad”. Es importante plantear desde una mirada crítica cómo se ha construido esta identidad de las personas con “discapacidad”, y cómo resulta tener una connotación negativa que les pone en el lugar de los “otros” (Serrano, 2021), los “a-normales”.

Cuando son los “otros” los que nombran, por ejemplo, el Estado, a través de la política pública homogeneizadora, cabe el cuestionamiento sobre la representatividad de la forma de enunciar; es diferente si la construcción identitaria se origina en la autoidentificación o es a partir de instituciones sociales. Porque en la oposición de las identidades se generan conflictos en el “categorizar” y sus respectivos posicionamientos en las relaciones sociales con la “jerarquización”.

La insistencia de nombrar es relevante para este estudio toda vez que, las personas están construidas desde una perspectiva fundada en normas sociales, y un rasgo característico de éstas es que suelen ser dicotómicas, en oposición, y sucede lo mismo con las personas que viven corporalidades que se escapan de la norma y que Serrano (2021), conceptualiza como personas con “diversidad funcional”.

³² “Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (Ídem.).

La idea de *diversidad funcional*, que se origina en España, me parece interesante en el sentido de ser el resultado de la reflexión de una comunidad minorizada que se ha cuestionado sobre cómo ser nombrada.

Sin embargo, en Chile y otros países no está del todo masificado su uso y, más allá de estos intentos de agruparnos bajo esta categoría, aparece también el ejercicio de reconocerse como una disidencia y, en un acto de resistencia a la normalización, nombrarnos con la imagen negativa que nos entrega la sociedad³³ (p. 14).

La autora plantea que las situaciones de discapacidad o condiciones no son per se ofensivas, sino que tienen una connotación negativa cada vez que su uso refuerza la invisibilización, y terminan siendo utilizados como eufemismos, como normalizadores, homogeneizando a un grupo que no lo es. Esta crítica es aplicable desde la mirada interseccional a la crisis de la representatividad actual y de las múltiples identidades que habitan de modos tan particulares a las personas. Donde lo que hace la norma es simplificarlo, reducirlo y “normalizarlo”, en este contexto nace el concepto de capacitismo.

En el documental, *Games of Crohn* (2015), Leonor Silvestre cuenta la historia de cuando fue diagnosticada de Crohn, y parte preguntándose si se trata de una enfermedad o de una condición. Desarrolla varios argumentos sobre cómo la medicina nombra a las personas, y las pone en un lugar sin agencia, “pacientes”, que padece, una persona pasiva.

Nuestras corporalidades visibilizan que hay cuerpos idealmente más validos que otros, y es un ideal regulatorio, coercitivo de todas las corporalidades. De lo que se trata es de entender (...) que somos tecnovidas, conectadas como dice Donna Haraway, y que todos esos cuerpos que se les suele llamar discapacitados dejan en claro la necesidad de organizar comunidades (Staunsager, 2015).

Para Camún, Fernández, Gaviglio y Andrea Pérez (2019), “las personas ‘con discapacidad’, al igual que otros amplios sectores de la sociedad históricamente vulnerados, han sido históricamente narradas desde perspectivas científicas, especializadas en un saber técnico que poco tiene que ver con el bienestar de los seres humanos, y mucho con determinados sistemas pedagógicos y médicos funcionales a un sistema de producción” (p. 176). Para estas autoras, la noción de discapacidad está íntimamente relacionada con los proyectos de nación en el continente, ya que se trata indiscutiblemente de una “construcción social, ideológica y política” (Ibid.) y que se consolidan en el capitalismo, y en el saber científico, que se elabora a partir de sus razonamientos sustentado en el método científico, y que para Quijano (1997), identifica como “cientificismo” (Ibid.).

³³ “Esto se conoce como *reapropiación de la injuria* y se refiere al uso, desde una posición que subvierte el insulto, de algún término peyorativo. El discurso homogeneizador pasa a ser objeto de burla y, en una suerte de orgullo por ser diferente, se desarmen los juicios valorativos y se produce la celebración de las particularidades. Este ejercicio es aprendido directa o indirectamente de las propuestas elaboradas en el marco de la teoría *queer* (Idem).

Este apartado no tiene más pretensiones que evidenciar que se trata de una identidad en construcción, como todas, por supuestos movibles.

Para cerrar el apartado es importante mencionar dos conceptos relacionados a las personas con discapacidad o personas con diversidades funcionales, uno es inclusión y el otro es exclusión, y que se han normalizado y de a poco han ido vaciando de sentido a esta estructura social. Conceptos que sustentan la praxis social en torno a la discapacidad o condiciones desde la perspectiva institucional.

Es relevante mencionar la responsabilidad que tienen las personas que generan conocimiento con respecto a los marcos interpretativos y conceptuales, y que resignifican los procesos sociales (Montesinos, Pallma y Sinisi, 2007 en Díez, García, Montesinos, Pallma y Paolleta, 2015).

4.8. Discursos críticos alrededor de las políticas de igualdad de género v/s políticas de equidad de género

Las últimas décadas han estado marcadas por una serie de exigencias de reconocimiento por parte de diversos grupos que han puesto la discusión de la diferencia, al parecer, bajo disímiles banderas, entre ellas las del género y la sexualidad, y otras no menores vinculadas a la etnia, la “raza”, la nacionalidad.

Esta multiplicidad de intereses “postsocialistas”, se diferencian del aglutinador “clase”, donde la “dominación cultural desplaza a la redistribución socioeconómica como remedio a la injusticia y objetivo de la lucha política” (Fraser, 1997, p. 17). Las luchas por el reconocimiento se enmarcan en las profundas desigualdades materiales que dibujan a la mayoría del mundo, desigualdad que no se detiene, sino que más bien se amplía.

Para Fraser (Ibid.), las posturas descritas son tremendamente generales, y propone que la justicia debiese tener dos elementos centrales, la “redistribución y el reconocimiento”, y que ambos en conjunto permiten combatir las dos grandes injusticias descritas anteriormente, concibiendo que representan sendos dilemas ético-políticos y presentándose de manera disociada, como si no estuvieran profundamente imbricados.

Es fundamental entonces entender las injusticias desde dos ejes centrales, los culturales y los socioeconómicos; en el marco de las desigualdades. Para Segato en Rosalux Andina (2019), el concepto “desigualdad” en el mundo de los dueños ya no es suficiente para explicar lo que sucede en la actualidad. “Pensamos que hemos progresado y no, el patriarcado se ha agravado, se ha vuelto muchísimo más letal con el proceso de la colonialidad-modernidad. Pero el patriarcado es un orden ya de dueños, de señores, de sujetos con más prestigio y autoridad y el capitalismo también lo es. Ahí hay una funcionalidad” (Ibid.).

Por un lado, se evidencian las injusticias socioeconómicas fundadas a partir de la teoría marxista en la explotación capitalista, y por otro, las injusticias culturales o simbólicas, que incluyen la dominación cultural, el no reconocimiento y el irrespeto (Ibid.).

El no reconocimiento o reconocimiento equivocado.... Puede ser una forma de opresión, que aprisionan a la persona en un modo de ser falso, distorsionado, reducido. Más allá de la simple falta de respeto, puede infligir una herida grave, que agobia a las personas con un menosprecio

de sí mismas que la inhabilita. El debido reconocimiento no es simplemente cortesía, sino una necesidad humana (Taylor, 1992, p. 25, en Fraser, 1997).

Ambas injusticias se encuentran en los cimientos mismos de las sociedades contemporáneas, forman parte de la estructura. “Ambas están arraigadas en procesos y prácticas que sistemáticamente ponen a unos grupos de personas en desventaja frente a otros. Ambas, por lo tanto, deben ser remediadas” (Ibid., p. 23).

Si se plantean opciones, ambos conceptos se encuentran imbricados, donde el tema de la injusticia socioeconómica va de la mano con la redistribución de la riqueza. Y a su vez, las alternativas a la dominación cultural del género, tema de interés para este estudio, deberían desbordar la división del trabajo según género o división sexual del trabajo.

Una de sus principales características, las de las injusticias de género es el androcentrismo donde se:

Privilegian los rasgos asociados a la masculinidad. De la mano del androcentrismo va el sexismo cultural: la difundida devaluación y desprecio de aquellas cosas que se codifican como “femeninas”, paradigmática, pero no exclusivamente, las mujeres [...] la sujeción a normas androcéntricas frente a las cuales las mujeres aparecen como inferiores o marginales y que obran en desventaja de las mujeres, aún en ausencia de alguna intención de discriminación; la discriminación en las actitudes; la exclusión o marginación en las esferas públicas y los cuerpos deliberantes (...) (Fraser, 1997, p. 33).

Las mencionadas injusticias están vinculadas al reconocimiento, y tienen relativa independencia de la economía política, no son simplemente pertenecientes a las superestructuras vinculadas a la riqueza como algo inamovible, por estas razones requieren de reconocimientos especiales e independientes (Ibid.). Este reconocimiento se conoce como políticas afirmativas o de acción afirmativa vinculadas a las luchas de las políticas de identidad, los instrumentos internacionales, las Metas del milenio y la inserción del género en la planificación del desarrollo. Cuya estrategia tiene por objetivo reparar las históricas discriminaciones que han sufrido las diversas humanidades/identidades por el hecho de pertenecer, y sobre las cuales los Estados tienen responsabilidades suscritas a diversas instancias internacionales, y que tienen su respectiva bajada por medio de las políticas públicas, programas, planes y proyectos.

Para Varas (2013), existen tres causas principales para la reparación por medio de este principio y que pueden ser legales, políticas y culturales.

Para el mismo autor, por legales se entiende la posibilidad efectiva de exigir derechos como ciudadanos de un Estado, donde el rol del derecho ha sido fundamental como instrumento de transformación social.

La segunda causa, la política, explicita la problemática de la concentración del poder político y social centralizado (Ibid.), vinculándose al triunfo de la democracia liberal desde los años noventa. Como señala Mouffe (2007), “el advenimiento de un “nuevo orden mundial” fueron aclamados desde tantas procedencias, han surgido nuevos antagonismos que representan desafíos que décadas de hegemonía neoliberal nos han hecho incapaces de

enfrentar” (p. 120). Varas ejemplifica la necesidad de crear acciones afirmativas en las universidades, donde asevera; “si observamos, por ejemplo, las instituciones dedicadas al conocimiento, como las universidades, podemos observar fácilmente que la meritocracia no es la característica que prima en el acceso a ellas, puesto que esta es bloqueada por un sistema de selección que no es plenamente democrático ni igualitario” (2013, p. 21).

Y la tercera causa, la cultural, se fundamenta en el reconocimiento (Fraser, 1997), y que está estrechamente vinculada a las anteriores, buscando plasmar los cambios sociales de manera de ir integrando a la diversidad de identidades que componen una cultura(s). “Pero las estructuras e instituciones políticas, sociales y económicas existentes son elitistas, clasistas y/o racistas, dándose así una contradicción fundamental entre la cambiante sociedad real y la institucionalizada sociedad oficial” (Varas, 2013).

Se confrontan las políticas universalistas, hegemónicas, en el amplio sentido del concepto con los límites del pluralismo planteado por Mouffe (Ibid.). Donde distingue en el contenido de las demandas multiculturalistas, planteando una distinción entre las que reconocen ámbitos de la cultura, muy diferentes a los de naturaleza política.

El pluralismo que planteo requiere discriminar entre demandas que deben ser aceptadas como parte del debate agonista, y aquellas que deben ser excluidas. Una sociedad no puede aceptar aquellas que cuestionan sus instituciones básicas como adversarios legítimos. El enfoque agonista no pretende abarcar todas las diferencias y superar todas las formas de exclusión. Pero las exclusiones son concebidas en términos políticos, no morales. Algunas demandas son excluidas, no porque se las declara “malignas”, sino porque desafían las instituciones constitutivas de la asociación política democrática (p. 121).

Para efectos de este estudio son de interés las políticas de igualdad de género que buscan conformar un marco teórico conceptual de igualdad entre mujeres y hombres, a través de objetivos macro, sustentado en los objetivos de la política económica, las políticas de desarrollo y la cooperación internacional con enfoque de género. Donde se reconoce la histórica diferencia que pone a las mujeres (en plural) en el lugar de opresión³⁴, y que de manera antagonista crea, sobre todo políticas dirigidas de manera focalizada a “la mujer”(en singular), partiendo de una discutible premisa de igualdad.

Para Serret (2008), habría que partir cuestionando las nociones esencialistas que ponen a las mujeres en estrecha vinculación con la institución familiar en las acciones públicas. Donde todas las esferas del mundo social puedan ser permeadas por la problematización de la estructura social del género.

Esto, aportando críticamente a las posturas que sostienen empíricamente que las políticas de igualdad son fundantes de las políticas de equidad de género, y que como su nombre lo dice, buscan equiparar las condiciones injustas de “mujeres” frente a “hombres” con acciones específicas, concretas y medibles. Se trata de avances institucionales contruidos y situados en momentos políticos e históricos que los definen y redefinen.

³⁴ Para más información sobre el cómo se han instalado las demandas del movimiento, ver “Históricas. Movimientos feministas y de mujeres en Chile, 1850-2020. Además, en sus anexos contiene información sobre archivos y material en todo formato.

Las políticas de género afectan e impactan principalmente al grupo de las “mujeres”, y recientemente incluye a las personas de la diversidad sexual (LGTBIQA+), por ser éstas las que comprobablemente han estado en posiciones de desventaja, subordinación y opresión, porque su punto de partida es desigual frente al grupo de los “hombres” (Kerogat, 2003). Es por esta razón que se persigue sean “reconocidas” mediante acciones, que disminuyan (políticas de equidad) las desigualdades de género, con el horizonte de la igualdad (políticas de igualdad). Para la producción de políticas son indispensables las mediciones y la generación de evidencia empírica que aporte en los procesos de generación de la política pública de género y la transversalización³⁵ de la misma. “En cualquier actividad humana, se requiere la colaboración de todas las personas implicadas. Transversalizar el género significa también sacar provecho de esas colaboraciones múltiples y diversificadas en todas las áreas de intervención social” (Serret, 2008).

A modo de síntesis

La Universidad es una organización de la sociedad, en ésta el poder se encuentra en sus orígenes y se manifiesta en las desigualdades basales de las organizaciones, aquellas inevitables para el funcionamiento del sistema (Cadenas, 2012, p. 67), como la asimetría estudiante y profesor/a, el limitado acceso de las mujeres a puestos directivos, la presencia de brechas salariales, la distribución por identidad de género en las diversas Facultades, por mencionar algunas.

La construcción del “objeto” de estudio, como lo designa la ciencia de manera clásica, conforme a los elementos anteriormente planteados analiza las “relaciones sociales de género” y sus efectos en el ejercicio del poder de manera desigual en la Universidad de Magallanes. Con la única finalidad de evidenciar brechas de género en pro del ajuste de estas, buscando acortar las desigualdades de género que permean todas las estructuras sociales de la Universidad y sus sentidos.

En resumen, este estudio propone una mirada sobre las desigualdades, discriminación y violencias desde una perspectiva teórica de la interseccionalidad y el género, donde no se trata únicamente de las consecuencias de las relaciones de género, sino muy por el contrario. Entendiendo a las personas en su multiplicidad de identidades, además del género asignado al nacer y/o reconstruido a lo largo de su ciclo socio-vital, sino que también por identidades relacionadas a partir de la clase, “raza”, etnia, extranjería y discapacidad. Vale explicitar que la interpretación de todas estas identidades juntas no es aplicable en un sentido analítico como una sumatoria de discriminaciones, sino que son experiencias complejas habitadas por los propios sujetos en su construcción en primera persona y en colectividad.

Por lo anterior, desde esta propuesta teórica se abren posibilidades investigativas y académicas, infinitas como es la ciencia, que a la luz de los resultados presentados en los próximos capítulos tienen sustento empírico. Ya que es urgente profundizar en las teorías expuestas y más, problematizando e hipotetizando cómo las relaciones sociales de género son causa de relaciones sociales desiguales más complejas.

Para cerrar la presente introducción teórica, cuyo objeto es argumentar la teoría fundamentada para el análisis, se resumen las variables y conceptos que guiaron los instrumentos que se aplicaron en el presente estudio.

³⁵ Para comprender más sobre los compromisos adquiridos con respecto a este principio en política del desarrollo y política pública, se sugiere visitar la Biblioteca de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre “Transversalización del enfoque de género en el territorio” y que incluye una perspectiva interseccional <https://biblioguias.cepal.org/enfoque>

Brechas por razones de género: Se producen al ubicar a las mujeres –sobre todo- en relaciones de desigualdad de género, y que tienen múltiples expresiones como: la opresión, exclusión, subordinación, discriminación, explotación y marginación (Lagarde en Fregoso, 2011).

Caracterización socio demográfica: Incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo.

Caracterización laboral: Conjunto de características que definen la posición de la persona entrevistada en el mercado laboral de la Universidad.

División sexual del trabajo y estereotipos de género: El orden de las relaciones sociales de género, está primeramente determinado por la diferencia sexual, que luego es traducida como cultural y social, generando unas obligaciones para habitar el mundo, unos roles, (Beauvoir, 1949), fundantes de la división sexual del trabajo. El espacio de los “privado” a las “mujeres”, el espacio de lo “público” a los “hombres” (Rubín, 1986), y que pueden redundar en estereotipos de género, que no son más que exageraciones de lo que se espera de las personas en relación con su identidad de género, porque en realidad no existen.

Identidad: Conjunto de atributos y características que ordenan las relaciones con otros aprehendida a través de un sistema de representaciones con contenido ideológico (Cardoso de Oliveira, 2007). Para la teoría feminista no es posible entender el género y la diferencia sexual sin la construcción de la identidad (Lamas, 1999).

Poder: “El poder emerge en nuestra vida cotidiana, categoriza al individuo, lo marca por su propia individualidad, lo une a su propia identidad, le impone una ley de verdad que él tiene que reconocer y al mismo tiempo otros deben reconocer en él. Es una forma de poder que construye sujetos individuales. Hay dos significados de la palabra sujeto; sujeto a otro por control y dependencia y sujeto como constreñido a su propia identidad, a la conciencia y a su propio autoconocimiento. Ambos significados sugieren una forma de poder que sojuzga y constituye al sujeto” (Foucault, 1988). Esto desde una perspectiva estructuralista de la diferencia sexual

Políticas de igualdad y equidad: Las injusticias están vinculadas al reconocimiento, y tienen relativa independencia de la economía política, y no son simplemente pertenecientes a las superestructuras, como algo inamovible, por tanto, requieren de reconocimientos especiales e independientes (Ibid.), y que podríamos resumir en políticas afirmativas: políticas de igualdad frente a las políticas de equidad, como son las políticas relacionadas al género y que afectan principalmente a las mujeres y diversidades sexuales, por ser estos los que históricamente han estado en posiciones de desventaja (Fraser, 1997).

Violencia de género: Se trata de un asunto estructural, que permea todas las dimensiones de la vida, tanto en el plano de objetivo, como de lo subjetivo. Para Lagarde, “(...) las mujeres son víctimas de amenazas, agresiones, maltrato, lesiones y daños misóginos (p. 37-38). [...] Es la que nace, se ejerce y se fundamenta en las relaciones de dominación, que constituye la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres (y algunos hombres) en el marco de unas relaciones (estructurales) de dominación de género asimétricas y de poder, cuyos actos se efectúan mediante el ejercicio del poder, la fuerza o la coacción, ya sea física, psíquica, sexual o económica, encaminadas a establecer o perpetuar relaciones de desigualdad (con base en la división del trabajo y la heterosexualidad obligatoria). Una violencia que se desencadena con innumerables formas y que percibimos bajo distintas manifestaciones: violencia doméstica o de pareja, abusos sexuales, acoso laboral, violaciones [...] (Olga Arisó y Rafael Mérida en Huacuz, 2011, p. 20).

5. Institucionalidad del enfoque de género en la UMAG: una breve genealogía

En mi carrera un profesor nos dijo como curso: “no existen las mujeres lindas e inteligentes”. Creo que ese día sólo había una mujer en la sala y era yo (Estudiante Facultad de Educación y Ciencias Sociales, La Jauría Feminista, 2018)

Para la académica Antonia Santos (2018), es necesario intervenir en las estructuras sociales estructurantes que conforman a la educación superior, por medio de políticas de igualdad de género. Ante la desigualdad se “requiere actuar decididamente para hacer posible el equilibrio en las relaciones entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos” (p. 4).

Diversas formas de discriminación que pueden ser directas e indirectas (invisibles), son los obstáculos que enfrentan las mujeres y las personas de la diversidad sexual (LGBTIQA+), en su mayoría. Las directas, como su nombre lo dice, tienen expresiones explícitas, como el acoso sexual, mientras que las indirectas suelen ser invisibles y difíciles de evidenciar, y que tienen directa relación con el ejercicio del poder. Para Santos (Ibid.), las estructuras sociales están permeadas en todos sus niveles por la discriminación indirecta: segregación horizontal y vertical.

Estos conceptos de segregación encuentran una explicación empírica en el mercado del trabajo, donde se le denomina “población vulnerable”. Por ejemplo, el grupo de las mujeres que experimentan en el mundo laboral las desigualdades producto de roles y estereotipos de género.

El concepto segregación laboral de género implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a diferentes oportunidades, ingresos y puestos de trabajo, sólo por haber nacido hombre o mujer. Tiene un importante papel en la reproducción de la desigualdad de género. Comienza con la elección de las personas que hacen de las carreras a estudiar (sean técnicas o universitarias), cuyo impacto se observa posteriormente en su vida laboral (Caro, 2020).

En Chile, por ejemplo, se analizan datos vinculados a la formación de científicas mujeres. Según un estudio de CONICYT (2016), en relación con las brechas observadas, existe “una menor proporción de mujeres en todos los estamentos. Y a nivel vertical, esta brecha se agranda a medida que se avanza en la carrera académica, esto tanto desde las jerarquizaciones como en los cargos directivos” (p. 30).

Si se analiza el mercado del trabajo como una pirámide, ésta es sostenida basalmente por las “mujeres”, que se concentran en ciertos sectores productivos vinculados a los roles de género asignados, y los “hombres” en otros de mayor prestigio y reconocimiento. Entonces la segregación horizontal son las dificultades para acceder a determinadas ocupaciones con mejores condiciones laborales, determinadas culturalmente y que son mejor remuneradas. Mientras que, por segregación vertical, se refiere al acceso a puestos laborales donde media el ejercicio del poder (Ibid.). Este concepto también conocido como techo de cristal, es una expresión tomada del inglés

“glass ceiling barriers”, que tiene más de cuarenta años, y pretende explicar las dificultades que tienen las mujeres, en razón del género, para ocupar puestos de trabajo vinculados a la toma de decisiones.

Estos conceptos si bien son importantes a la hora de visibilizar los espacios laborales que ocupan las personas mediadas por su identidad de género, son insuficientes para explicar la segregación y las desigualdades de género. La división sexual del trabajo trasciende a su origen capitalista, y suma a la identidad de género, otras vinculadas a las interseccionalidades. Para avanzar en las brechas de género hace falta miradas desde una perspectiva integrativa, que busque transformar las relaciones sociales al interior de la estructura Universidad.

El camino hacia la sensibilización en problemáticas de género y que cimentó el camino hacia su institucionalidad en la UMAG, comenzó con acciones en torno a la visibilización de las desigualdades de género. En sus comienzos relacionado a la conmemoración de fechas relacionadas a las luchas de mujeres y feministas, seminarios temáticos e hitos comunicacionales.

El 25 de noviembre de 2013 se hizo el seminario de *“Violencia intrafamiliar, un fenómeno social: la mirada de las víctimas”* y ese mismo día se hizo la primera marcha conmemorativa coordinada con la Red Chilena contra la Violencia por el Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer. Ximena Soto Castro, académica de la UMAG, recuerda *“lo hicimos en la mañana y en esa oportunidad invitamos a las mujeres y ese año aquí habían asesinado a Ruth (...) entonces la que estuvo al inicio de la marcha fue la hermana de la Ruth (...) Ese fue el primer hito que hace la Universidad de Magallanes formalmente desde el Departamento de Ciencias Sociales”* (comunicación personal, 27 de julio 2021).

En enero de 2016 se crea la Unidad de Derechos Humanos y Ciudadanía en la UMAG, y desde el año 2017 se empiezan a dictar *“talleres de género, de violencia, ahí empezamos en esa lógica. Hicimos uno con la DAE para los funcionarios y les encantó. Creo hicimos dos talleres que duraron un día completo (...) el taller se llamó Derechos Humanos con perspectiva de género y yo lo hacía con dos estudiantes, con Bárbara Oyarzún y la Perla Sepúlveda (...), ellas eran estudiantes de trabajo social, estaban en su práctica profesional (...) entonces a ellas se les asignó el tema género”* (comunicación personal, 27 de julio 2021).

En julio del 2017, se formalizó el apoyo académico con la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio de la Universidad de Santiago de Chile (USACH), con la intención de realizar un estudio de género comparativo en la UMAG. Iniciando una investigación en diciembre del 2017³⁶, *“(Des)Igualdad de Género en la UMAG”* a cargo de Ximena Soto Castro, Claudia Eterovic, Sergio Saldivia, Herman Elgueta y Oskarina Palma. Cuyos resultados³⁷ fueron presentados preliminarmente en la Comisión Triestamental de Género creada en abril de 2018. Contestaron la encuesta un total de 300 personas; *“166 estudiantes, 40 personas funcionarias/os y 94 académicas/os. Un 71.3% de quienes respondieron son mujeres (n=214), y un 28.7% son hombres (n=86)”* (Soto, Eterovic, Saldivia, Elgueta y Palma, p. 1).

Entre los principales resultados destaca que 160 personas, más de la mitad de la muestra, respondió no haber *“vivido situaciones de discriminación en la UMAG de ningún tipo”*, *“un número considerable de participantes reporta experiencias de eventos sexistas. Cuán prevalente son el reporte de los diferentes tipos de eventos varía según estamento, de todas formas, los mismos tipos de eventos reportados tienden a ser los más frecuentes en los tres grupos”* (Soto et al., 2018). Otro dato interesante es que:

³⁶ Ver noticia: [Vinculación con el Medio » Blog Archive » Unidad de Derechos Humanos y Ciudadanía realiza estudio para evaluar equidad de género en la UMAG](#)

³⁷ Para más información de los resultados preliminares de la encuesta ver en [Resultados preliminares encuesta \(google.com\)](#)

las/los participantes se les preguntó si acaso percibían que habían vivido alguna situación de discriminación en la UMAG, y que indicasen los motivos por los cuáles habían vivido tales situaciones (...) la mayoría de las/los participantes indica que no habría vivido situaciones de discriminación de ningún tipo (53,3%total). Por otro lado, los motivos más frecuentemente reportados serían el género (18%total) y los motivos políticos (17.3%total). La frecuencia de otros motivos reportados se detalla en el mismo gráfico (Ibid., p. 6).

Las brechas de género al interior de la estructura social Universidad existen desde su génesis y se han ido visibilizando de manera acelerada en los últimos años. En este sentido es importante mencionar brevemente el último hito feminista dentro de las universidades chilenas y que también se vivió en la Universidad de Magallanes, el llamado “mayo feminista”, que logró no solo evidenciar las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género, sino que dio origen y sustento a avances sustantivos en la materia.

El denominado “mayo feminista”, o “junio feminista” en la UMAG, inició con la “Asamblea de Mujeres” del día 6 de junio del 2018, en un auditorio repleto de estudiantes mujeres que se reunieron a analizar su situación dentro de la institución. Los testimonios relacionados al ejercicio abusivo de poder y violencia sexual comenzaron a circular de forma anónima con la acción originada en la mencionada asamblea, “A mí me pasó en la UMAG”, que invitaba a las estudiantes y mujeres trabajadoras remuneradas a compartir sus experiencias. En paralelo se comienza a organizar el colectivo feminista La Jauría Feminista³⁸.

Se reunieron más de ochenta “testimonios sobre violencia machista en contexto universitario”. La mayor parte de las denuncias por Facultad fueron de Ciencias Económicas y Jurídicas con un 36%, le siguió Educación y Ciencias Sociales con un 32%. Un testimonio recopilado en el sitio *web* de Facebook La Jauría Feminista de la UMAG preguntaba; “¿quisiera saber si la violencia machista es solo por parte de un hombre hacia una mujer? Ya que me han ejercido violencia, pero por parte de la directora de carrera, su actuar ha sido muy machista, pero ella es mujer” (Estudiante Facultad de Educación y Ciencias Sociales, La Jauría Feminista, 2018).

De la Facultad de Ciencias de la Salud se reunieron un 13% de testimonios. Una estudiante de 21 años de esta Facultad, dos años después del “junio feminista de la UMAG” relató la siguiente experiencia de violencia sexual:

Un profe nos hizo ir en traje de baño a su laboratorio ya que debíamos trotar y posteriormente tomarnos los pulsos (para lo cual la ropa no es impedimento), en su correo especificaba que quienes no asistían tal como él lo solicitaba, sería reprobado automáticamente. ¿Por qué debo mostrar mi cuerpo sino quiero? ¿Por qué me exigen “quitarme el pudor” a través del castigo de ser reprobado? Nunca me había sentido tan vulnerable y pasada a llevar, en contra de mi voluntad hice lo que se me pidió para no ser reprobada, era más chica y tenía miedo, PERO NUNCA MÁS” (La Jauría Feminista UMAG, 2020).

³⁸ “Somos mujeres estudiantes de la Universidad de Magallanes que buscan visibilizar las problemáticas de género dentro de los contextos universitarios”, ver en [\(20+\) La Jauría Feminista UMAG | Facebook](#)

De la Escuela Tecnológica de la UMAG, ETEC, se recibieron un 11% de testimonios, un 7% de la Facultad de Ingeniería y un 5% de la Facultad de Ciencias.

Una de las veces que me sentí más vulnerada fue cuando en una clase antes de un examen, el profesor nos advertía de lo difícil que iba a estar la prueba, dijo textual... Tendrán que sacarse la cresta estudiando, excepto la alumna x (yo), ella puede ir a mi oficina". Me miró fijó a los ojos (que asco), hubo un silencio incómodo, quedé pa' dentro, estaba muy enojada. Pero mis compañeros (en su mayoría hombres) se rieron. Me sentí humillada, me sentí cuestionada, siempre fui buena alumna, ¿qué clase de broma fue esta? (ex estudiante Facultad de Ingeniería, La Jauría Feminista, 2018).

Del total de testimonios subidos al sitio web, la mitad eran por "abusos de poder" entendido como machismo, misoginia, homofobia, etc.; un 29% por "acoso verbal" conceptualizado como comentarios y propuestas sexuales; un 13% por "acoso físico" tocaciones y roces; un 8% por "acoso no verbal" miradas lascivas y hostigamiento virtual y un 1% por "abuso sexual" (La Jauría Feminista, 2018).

Surge de la Asamblea una "toma" universitaria feminista representada por una comisión negociadora de estudiantes. La Universidad se convierte en un espacio de educación popular feminista. Una integrante de la Jauría Feminista comentó que se realizaron en total 32 asambleas y 40 talleres temáticos; 9 talleres sobre feminismo(s), 4 talleres sobre educación sexual, 4 talleres de educación no sexista, 23 de talleres recreativos, además de 1 velatón y 2 marchas en el centro de la ciudad de Punta Arenas (comunicación personal, 28 de julio 2021). Ese año se organizaría la convocatoria a la Marcha por el Aborto Libre, Seguro y Gratuito en este mismo espacio. Hubo conversatorios como "Nombre social, madres, padres y cuidadores. Por la inclusión y visibilización de todas, todos y todes".

El 5 de julio se crea la mesa negociadora y el sábado 11 de agosto, luego de dos meses de ardua movilización se presenta el documento de acuerdos firmado³⁹ por la mesa negociadora, el rector, Juan Oyarzo y ministras de fe.

Los acuerdos fueron: i) Implementación de una malla curricular inclusiva y con énfasis en materia de género como política transversal a nuestra institución, ii) Protección y resguardo del derecho a la educación para madres y padres y cuidadores/tutores legales que tengan calidad de estudiante en la UMAG, iii) Código de ética de carácter triestamental y democrático, iv) acceso universal a las dependencias de la UMAG para asegurar legítimo derecho de acceso a todas las personas con especial énfasis en movilidad reducida, v) Adaptaciones eficientes en la infraestructura en pro de la inclusión y adaptación curricular para las personas con habilidades diversas con el fin de asegurar el derecho a la educación a todos, todas y todes, vi) Creación de una unidad de acompañamiento, vii) Creación de una unidad de género.

A nivel nacional en el año 2017 se realiza un "diagnóstico sobre la situación de género y la existencia de protocolos ante denuncias de violencia, acoso sexual y discriminación en las universidades del Consejo de Rectores".

³⁹ [Mesas de negociación firmaron acuerdos que ponen fin a la toma feminista – Dirección de Género, Equidad y Diversidad \(umag.cl\)](https://www.umag.cl/mesas-de-negociacion-firmaron-acuerdos-que-ponen-fin-a-la-toma-feminista)

A nivel nacional el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH, propone diversas políticas institucionales de igualdad y diversidad. En una declaración⁴⁰ difundida el 16 de mayo de 2018, mencionan que:

Las universidades como instituciones de educación y cultura deben por su propia misión intelectual tener la más plena conciencia de que existen brechas de desigualdad de género transversalmente en toda la sociedad. Que ello no se reduce solo a condiciones que favorecen o hacen invisibles conductas como el acoso sexual. Por esta misma razón, en distintas universidades se han iniciado y logrado procesos institucionales dirigidos a la construcción de una política de igualdad de carácter integral, de la que debe surgir una propuesta de política pública en educación superior, que cuente con la participación y responsabilidad de los órganos públicos pertinentes (s/p).

Se formaliza la creación de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, tras las movilizaciones de estudiantes feministas durante ese mismo año, quienes venían trabajando desde hace algunos años y habían realizado el diagnóstico nacional en las universidades del CRUCH el 2017.

5.1. La Dirección de Género, Equidad y Diversidad en la UMAG⁴¹

El 10 de mayo de 2019, se oficializa la creación de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la Universidad de Magallanes, mediante el Decreto T/R N°13, dando respuesta a las demandas de las estudiantes a través de un acuerdo firmado por las autoridades universitarias que da término a la toma feminista de junio de 2018.

La Unidad de Prevención y Acompañamiento dependiente de la Dirección de Género es la encargada de entregar orientación y acompañamiento, tanto jurídico, social o psicológico a todas las personas que sean parte de la comunidad educativa y que soliciten apoyo en temáticas que se correspondan con violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación.

La Dirección de Género, ha venido desarrollando acciones en diversas líneas de trabajo, buscando dar cumplimiento a las demandas de las estudiantes, como también generando acciones dirigidas a transversalizar la Perspectiva de Género en las diversas áreas de la comunidad universitaria, a través de los siguientes objetivos de trabajo: i) Elaborar y actualizar la Política con perspectiva de Género que garantice la Igualdad de Derechos y oportunidades para toda la comunidad universitaria, ii) Monitorear el cumplimiento en la comunidad Universitaria de la Política con perspectiva de Género, iii) Liderar la vinculación con el medio en materia de Género, Equidad y Diversidad, iv) Gestionar y supervisar propuestas académicas en materia de Género, Equidad y Diversidad, v) Impartir clases en diversas asignaturas en temáticas de género y diversidades sexuales, vi) Asesorar en la incorporación de la perspectiva de Género, Equidad y Diversidad en las mallas curriculares, vii) Desarrollar investigación con perspectiva

⁴⁰ Se puede leer la declaración completa en el siguiente enlace: <http://www.consejoderectores.cl/noticia/696/cruch-propone-politicas-institucionales-de-igualdad-y-diversidad.html>

⁴¹ Esta sección fue realizada en colaboración con el equipo de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la UMAG; participaron Ester Cárdenas Pérez, Dayana Mora García y Sintia Orellana Yévenes.

de Género, Equidad y Diversidad y viii) Asesorar la incorporación de la perspectiva de Género, Equidad y Diversidad en las líneas de investigación.

El trabajo que ha realizado la Dirección de Género hasta la fecha da cuenta de un avance en deconstruir estructuras patriarcales que han sustentado la discriminación de género al interior de la cultura institucional y educativa, todo esto gracias al movimiento feminista de la universidad.

Se destacan importantes avances en los compromisos de la institución educativa. En el año 2018 se oficializa el Comité Asesor en Temáticas de Género de la Universidad, el cual coordina diversas actividades relacionadas a las temáticas de género y actualmente se encuentra redactando la Primera Política de Género Institucional. Este Comité se encuentra conformado de manera triestamental, es decir incorporando al estamento estudiantil, funcionario y académico.

Desde su creación, el equipo de la Dirección de Género ha co-construido un trabajo colaborativo con diversas redes a nivel local, regional y nacional. Se han desarrollado instancias de capacitación, conversatorios, encuentros, seminarios, favoreciendo diferentes espacios educativos hacia la comunidad universitaria y local. Se destaca el trabajo vinculado a las áreas de ciencias, salud, educación, violencia, entre otras.

El año 2020, en el marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se realiza el primer “Encuentro de Mujeres de la Universidad de Magallanes”, con participantes de los distintos estamentos. Posteriormente en el año 2021 se realiza el “Encuentro nacional de mujeres de la educación superior de la Patagonia”, desarrollado junto a la Dirección de Género de la Universidad de Los Lagos. En esta línea de trabajo interuniversitario, ha sido relevante el trabajo permanente junto a las diversas Direcciones de Género de las universidades pertenecientes al Consejo de Rectores, con la participación periódica en reuniones de la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, la Comisión de igualdad del Consorcio de Universidades del Estado Chilenas, CUECH y la Subcomisión de Violencia de Género. El trabajo territorial se ha visto fortalecido gracias a la vinculación en red con las universidades de la macrozona sur austral, es decir, Universidad de Aysén, Universidad de los Lagos y Universidad de la Frontera.

Como parte de las demandas feministas del año 2018, se comprometió la incorporación de un Módulo de Derechos Humanos y Género. Desde el año 2019, la Dirección de Género se encuentra impartiendo dicho módulo. Por otro lado, se ha logrado fortalecer el área de docencia en temáticas de Género, con el Crédito Cultural “Perspectiva de Género, una mirada hacia la Igualdad”, impartido desde el año 2019, cada semestre académico.

La vinculación con las carreras de pregrado ha sido de gran relevancia para transversalizar la Perspectiva de Género en las mallas curriculares. A raíz de ello, la Dirección de Género ha asesorado a diversas carreras en torno al abordaje de la Perspectiva de Género en sus diversos quehaceres profesionales, y, además, ha desarrollado asignaturas semestrales en la carrera de Derecho, con el Electivo I “Derecho y Género”, y en la carrera de Trabajo Social, con la asignatura “Seminario de Actualización”.

Actualmente, académicas de apoyo de la Dirección de Género se encuentran realizando el estudio; “Perspectiva de género y diversidad sexual en el currículo de las carreras técnicas y profesionales de la Universidad de Magallanes”.

La Dirección de Género ha desarrollado asesorías en el marco de proyectos de investigación al interior de la universidad, que han tenido por objeto transversalizar la Perspectiva de Género en diversas áreas.

El año 2019 se habilita la página web institucional de la Dirección de Género <https://genero.umag.cl/>, además de la creación y mantención de las redes sociales Instagram: genero_umag y Facebook: Género Umag, mediante las cuales se busca difundir a la comunidad las diversas acciones que se realizan como Dirección, o instancias de otras redes a

las cuales se invita a participar, compartiendo contenido educativo de diversos temas y fechas conmemorativas. A su vez, mensualmente se difunde en la comunidad educativa, “la Boletina”⁴² de la Dirección de Género, que contiene las actividades, noticias y diversa información del trabajo desarrollado por el equipo.

Se visualiza un avance en la incorporación del lenguaje inclusivo, tanto en la normativa interna como en los espacios de docencia desarrollados desde la Dirección de Género. En este sentido, un importante hito a destacar es la incorporación de la variable de Género en títulos profesionales, títulos técnicos y grados de licenciatura, oficializado mediante Resolución N°141/SU/2020, del 29 de octubre del 2020.

Se realiza asesoría en calidad de expertas, para la elaboración del Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de acoso y maltrato laboral de la Universidad de Magallanes, el cual se oficializa el 14 de junio del 2021, a través del Decreto N°007/SU/2021.

Actualmente, la Dirección de Género se encuentra participando en una mesa triestamental de la universidad, en el Manual de convivencia y respeto de la Universidad de Magallanes, el cual viene a responder a la demanda estudiantil por un Código de ética universitario que tenga carácter triestamental y democrático.

Durante el año 2021, en un trabajo colaborativo con la Unidad de desarrollo virtual de la universidad, la Dirección de Género realiza el curso virtual; “Introducción al Género, Igualdad y Diversidades”, abierto para toda la comunidad universitaria, buscando dar continuidad a la importante tarea de generar instancias de capacitación en materias de género, a la comunidad de la Universidad de Magallanes, de acuerdo con lo planteado en el documento de las demandas estudiantil del año 2018.

En esta misma línea, se encuentra en desarrollo el primer “Diplomado de Género y prácticas de Igualdad de la Educación Superior”, realizado por la Dirección de Género de la Universidad de Magallanes, en colaboración con la Fundación Henry Dunant América Latina, destinado a integrantes de la comunidad universitaria y a personas de la comunidad magallánica con una clara línea de acción de vinculación con el medio.

La Dirección de Género ha marcado un precedente al interior de la comunidad universitaria, invitando y colaborando en otras capacitaciones, siendo relevante el aporte del equipo en temas como Violencia de Género, Desigualdades, Educación no Sexista, Diversidades de Género, entre otros temas, atendiendo a la necesidad que se ha dado a conocer desde la misma universidad en las instancias de acercamiento y vinculación, por ir pensando una educación y comunidad educativa en igualdad y justicia.

5.1.1. Unidad de Prevención y Acompañamiento

La Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de Acoso, Violencia y Discriminación de la Universidad de Magallanes, es creada y oficializada mediante Decreto N°19, con fecha 03 de agosto del 2018, creada en la contingencia del “junio feminista” y que luego pasa a dependencia directa de la Dirección de Género, de acuerdo a lo definido en el Petitorio de las estudiantes en el 2018, dando continuidad al trabajo y abordaje de situaciones de vulneración denunciadas en la Universidad, que había iniciado la Comisión de Contingencia. De esta manera se inicia el trabajo de las profesionales de la Unidad de Prevención y Acompañamiento, a través del “Manual Transitorio de

⁴² Se pueden encontrar en la siguiente dirección web [Boletinas Informativas – Dirección de Género, Equidad y Diversidad \(umag.cl\)](http://Boletinas Informativas – Dirección de Género, Equidad y Diversidad (umag.cl))

actuación ante denuncias de Acoso sexual, Hostigamiento o cualquier manifestación de violencia”, de la Universidad de Magallanes, oficializado el 03 de agosto del 2018, con la resolución N°135/SU/2018.

El equipo de esta unidad está conformado en su totalidad en el año 2019, el cual se encuentra integrado por una psicóloga, abogada y trabajadora social, quienes trabajan en torno a los siguientes objetivos: i) Registrar las denuncias recibidas, acompañar los procesos de investigación, ii) Tramitar las denuncias que se presenten por acoso, violencia o discriminación, de acuerdo con los procedimientos institucionales, iii) Realizar seguimiento de las causas tanto al interior de la Universidad, como en Fiscalía, iv) Solicitar y supervisar medidas de protección y acompañamiento, que se estimen pertinentes, v) Apoyar a las/los investigadores durante el proceso investigativo, generado por las denuncias por acoso, violencia o discriminación, vi) Resguardar el cumplimiento de los principios del debido proceso, la confidencialidad, la privacidad y el resguardo de la información recibida, vii) Realizar proceso de acompañamiento psicológico y social a personas que han enfrentado situaciones de vulneración, relacionadas con acoso, violencia y discriminación, viii) Proponer y colaborar en las actividades de difusión, prevención y capacitación en materias de acoso, violencia o discriminación.

Como hito relevante se destaca la oficialización de una nueva normativa institucional, elaborada de manera triestamental desde el Comité asesor en Temáticas de Género de la Universidad. Es así, que con fecha 17 de enero del 2020, comienza a regir el “Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y Discriminación” de la Universidad de Magallanes, a través de la resolución N°005/SU/2020.

Mediante Resolución N°138/SU/2018, del 03 de agosto del 2018, se oficializa la normativa sobre uso de nombre social en la Universidad de Magallanes, que señala condiciones generales, procedimiento, glosario, y formulario para solicitud de uso de nombre social, atendiendo al compromiso de las autoridades, en cuanto a formalizar el reconocimiento del nombre social de cualquier integrante de la Comunidad Universitaria, del procedimiento, acompañamiento y seguimiento.

Con fecha 03 de agosto del 2018, a través del Decreto N°023/SU/2018, que actualiza Decreto N°021/SU/2018, se oficializa un nuevo texto del Reglamento General de Alumnos de la Universidad de Magallanes, en el cual se incorpora el Título VI De la condición de madres, padres y tutores legales (MAPAU), dando cumplimiento a la preocupación y exigencia de las estudiantes planteada en la demanda de protección y resguardo del derecho a la educación para madres, padres, cuidadores o tutores legales que tengan la calidad de estudiantes de nuestra institución.

En cuanto al trabajo específico y operativo de la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de acoso, violencia y discriminación, es importante señalar que continúa con los procesos de toma de denuncia, acompañamiento emocional y social, además de dar seguimiento y monitoreo a los procesos de investigación vigentes. A su vez, la Unidad se encuentra trabajando en su línea de prevención, realizando charlas de sensibilización y difusión del “Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de violencia de Género, acoso, hostigamiento y discriminación”, a diferentes carreras de la universidad, así como a los Centros universitario de Puerto Natales y Coyhaique, dirigidas al plano estudiantil y académico de la comunidad.

6. El diagnóstico sobre las brechas de género en la UMAC como investigación aplicada: sus fundamentos, objetivos e hipótesis

En un mundo contemporáneo donde las personas se acercan al proyecto de Estado/Nación a partir de la ciudadanía y el ejercicio de los derechos asegurados por éste, teóricamente hablando, cobra especial relevancia para la participación democrática el asunto de las desigualdades, ya que no todas las personas gozan del mismo estatus dentro del entramado social. Una desigualdad originaria se da en las relaciones entre mujeres y hombres, que en teoría tienen las mismas posibilidades dentro del sistema, pero que al partir desde diferentes puntos de inicio origina desigualdades en torno a los accesos sociales, económicos, políticos, y al proyecto cultural identitario. Siendo este último lo más complejo.

De esta manera las sociedades son más democráticas y participativas en la medida que incluyen a las diversas identidades que la conforman, y que en la práctica no funciona así por la falta de reconocimiento positivo de las diferencias basadas en la cultura, y, por otro lado, en la distribución de la riqueza (Fraser, 1997).

Así, se construyen en todas las sociedades del mundo modelos hegemónicos y desiguales, y en países como Chile, definido mono-culturalmente⁴³, donde la sexualidad –de interés central para este estudio- es reproducida a través de relaciones sociales; institucionalizadas y sexualizadas, en torno al género de las personas, aquel atributo asociado monolíticamente a la biología, donde predomina la matriz heterosexual, los roles asociados al género binario, y los estereotipos de género asociados a estos roles que generan obligaciones sociales.

Sin duda es la universidad un espacio educativo, investigativo y de producción y reproducción cultural, donde se pueden evidenciar una serie de relaciones sociales, entre ellas las relaciones de género, atravesadas por diferentes construcciones, donde se observan y se puede evaluar la preexistencia de interacciones de carácter simbólicas marcadas por las relaciones de poder y disputas por el mismo.

Dichas relaciones sociales son difíciles de evidenciar, y en muchas ocasiones se encuentran invisibilizadas por el estatus quo imperante en estas organizaciones, que, como otras, están atravesadas por normas socioculturales e históricamente situadas, que generan unas normas sociales de género, y que originalmente se funda en la distinción binaria de los sexos, y que, como sistema, valora de manera desigual en la sociedad lo que se entiende por femenino y masculino. Así lo afirma Martínez (2012), “esta construcción del género condiciona también la valoración social asimétrica que se da para mujeres y hombres, así como las relaciones de poder (de género) que se establecen entre ellos. Además, estas relaciones se intersectan y articulan con otras relaciones sociales: de producción, étnicas, nacionalidad, religión y otras de carácter etario o generacional” (p. 14). Así, la palabra género en su génesis y sentido más amplio, busca evidenciar el sistema que construye identidades subjetivas en torno a la valoración propia, y que hacen los demás en torno a la sexualidad, y cómo configuran sentido para la superestructura.

La perspectiva de género, para Bustos y Blázquez (2003), consiste en “tomar en cuenta las especificidades, condiciones, relaciones de poder y problemáticas de mujeres y hombres, como producto de una construcción sociocultural para lograr la igualdad tanto en el trabajo, como en el desarrollo y la producción académica” (p. 9). Busca equiparar las desigualdades originadas por el hecho de ser “mujeres” y “hombres”, contruidos

⁴³ La Constitución chilena reconoce solo una nación (artículos N°3 y N°4). Ver en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>

diferenciadamente desde su origen, y que les pone en diferentes puntos de inicio en el acceso a derechos, oportunidades y participación que brinda el mundo social. Así, la perspectiva de género entendida como un proceso, aplicado y concreto, busca redefinir las políticas públicas tensionando y cuestionando la distribución del poder, redistribuyéndolo, incorporando a mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual (LGTBIQA+), a que, a través de prácticas concretas y medidas positivas, puedan ir generando acciones justas a vivencias injustas.

Dentro del espacio universitario, entendido como un sujeto a estudiar, se encuentran relaciones sociales de género, que en diferente medida pueden ser consideradas por quienes las experimentan desiguales, por tanto, injustas, incluso no evidenciando estas injusticias. Son las personas las que conforman este espacio organizacional y de experiencias simbólicas, quienes experimentan estas relaciones sociales, por lo tanto, todas ellas forman parte de este estudio como informantes idóneas y expertas, porque nos compartieron sus experiencias y sentidos.

Desde la perspectiva de género se ha identificado la ideología que transmiten los espacios educativos y se ha comprendido cómo se construyen los procesos y discursos en la sala de clases (Cazden, 1991). Esta perspectiva ha revelado que los programas educativos no satisfacen necesidades específicas diferenciadas por género y, como consecuencia, el sistema educacional reproduce y refuerza las desigualdades entre los géneros. Se reporta que programas de estudio, métodos de enseñanza, contenidos, textos y materiales educativos privilegian los valores androcéntricos y no cuestionan el rol asignado a mujeres y hombres tanto en el pasado como en el presente (Araneda 1997; Figueroa 2001, Arcos et al. 2006) (en Arcos, Figueroa, Miranda y Ramos, 2007).

Por otro lado, las personas, al participar de las organizaciones y en los sistemas de interacción, performativizan diferentes elementos de la identidad que los ha constituido, enmarcado en relaciones sociales de género. Estos elementos conforman un cruce en las diferentes identidades superpuestas e interconectadas, que se intersectan en las personas.

De esta manera se pueden observar empírica y teóricamente las relaciones de género en todas las interacciones al interior de la Universidad, que, por su naturaleza intrínsecamente cruzadas por el poder, ponen a unas personas en situaciones de ventaja sobre otras, o si se prefiere, genera asimetrías entre las personas que la conforman, diferencias que son del orden material y simbólico.

De estas reflexiones surge la pregunta de investigación, ¿Cómo son las relaciones sociales de género en la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes en todos sus estamentos?

Razonando que las relaciones sociales de las personas son diversas, y que su lugar de enunciación depende del lugar que ocupan en la estructura y sus interacciones, es importante abordar a la Universidad en su conjunto. Así, las áreas que aborda el problema de la presente investigación fueron las personas que forman parte de la Universidad de Magallanes perteneciente a los; estamento de personas estudiantes, estamento de personas funcionarias, estamento de personas académicas y personal de apoyo a la docencia (antes conocidos como honorarias/os), ubicadas en la ciudad de Punta Arenas, Centro de Coyahique, Natales y Puerto Williams, además en el análisis de información secundaria se incluyó la sede de Porvenir. Encontrándose particularidades necesarias de ser analizadas de manera diferenciada. Así, la delimitación problemática analizó el estado de situación de las relaciones sociales de género al interior de todos los estamentos y las personas que componen la Universidad al año 2020.

Esta investigación se sustenta teóricamente hablando en los estudios de género y teoría feminista, enmarcado en la producción de sentidos de las estructuras estructurantes de la teoría de sistemas de Luhmann (1998), que buscan analizar cómo impacta el género en la construcción, performatividad de los cuerpos e identidad de las personas. Evidenciando cómo se generan relaciones de género y disputas de poder que suelen provocar desigualdades, que

se traducen en situaciones de discriminación y pueden ser expresadas a través de brechas. Y que se sostienen en sólidas relaciones sociales de género, relaciones de sentido e interacciones que hacen que el sistema sea sofisticado y para una parte de la comunidad educativa sea incluso inexistente.

A continuación, se definen los objetivos del diagnóstico.

Objetivo General de la investigación

- Analizar las relaciones sociales de género presentes en la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes, en sus cuatro estamentos y las personas que lo conforman; estudiantil, funcionario, académico y personal de apoyo a la docencia
- Elaborar una propuesta de Plan de Acción que tienda a la prevención de la desigualdad, la discriminación y la violencia de género, al interior de la Universidad de Magallanes.

Objetivos Cuantitativos Específicos

- *Caracterizar las relaciones del sistema social de género* a través de la División sexual del trabajo y estereotipos de género, Brechas por razones de género, Violencia de género, Políticas de igualdad y equidad y Poder.
- *Describir las brechas que la identidad(es) genera dentro del sistema social de género* a través de una caracterización de las personas que componen cada estamento, a través de la División sexual del trabajo y estereotipos de género, Brechas por razones de género, Violencias de género y Políticas de igualdad y equidad y Poder.

Hipótesis

Por medio de la metodología y técnicas seleccionadas se respondió y confirmo la hipótesis planteada: “la identidad de las personas integrantes de la comunidad educativa hace que las relaciones sociales de género sean desiguales y discriminatorias, donde las mujeres se ven mayormente afectadas que los hombres en dichas relaciones sociales en la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes”.

7. Reseña metodológica en pro de la construcción de una ciencia abierta, colaborativa y feminista⁴⁴

7.1. Decisiones fundamentadas sobre el uso del lenguaje

El uso del lenguaje ocupa un lugar central en la construcción de sentido de las estructuras sociales, interacciones humanas, en la cultura y en el reconocimiento identitario, creando realidades, donde se evidencia una histórica invisibilización de todo aquello que no se considere “masculino” vinculado a los “hombres”, analizándolo desde la perspectiva de género.

Es innegable que existe la discriminación lingüística, cuando se escuchan expresiones tales como “el origen del hombre”, “los padres de la patria”; y que el llamado uso genérico del lenguaje al referirse al masculino no es tal, ya que omite a las mujeres y al género femenino (CONICYT, 2013), y todo lo que no se ajusta a dicha categoría. De esta forma, en las últimas décadas en Latinoamérica se comienza tímidamente a considerar nombrar más allá de un solo género. Donde se puede afirmar que en el contexto actual permanece una mirada dicotómica para conceptualizar la sexualidad y el deseo, desde una perspectiva binaria y en oposición: femenino/masculino, mujer/hombre, homosexual/lesbiana.

El lenguaje inclusivo de género se refiere a la utilización del lenguaje verbal o escrito más allá de la generalización del masculino, nombrando en ciertas ocasiones al femenino y masculino, como estrategia de visibilización, entendiendo también que existen las intersecciones, lo trans y el no binarismo.

Teniendo como punto de partida que la historia de la sexualidad y el género no es estática en el tiempo y que las culturas –en plural- se van transformando, generando “fisuras”, dando paso a lentas transformaciones sobre el sentido y las estructuras sociales, y en este caso a las identidades de género interseccionadas.

Recientemente en Argentina, el pasado 20 de julio del 2021, el documento nacional de identificación agregó una tercera categoría de caracterización de género, además de la F (para femenino) y M (para designar al masculino), se incluyó la nomenclatura X (para identificar al género no binario), a través del decreto 476/2021. Reconociendo el derecho de todas las personas a su identidad de género, y donde se afirma en los considerando: “Que el derecho a la identidad tiene una directa e indisoluble vinculación con el derecho a no sufrir discriminación, a la salud, a la intimidad y a realizar el propio plan de vida. Se constituye como un concepto genérico que ensambla otros derechos que tutelan diversos aspectos de la persona”⁴⁵.

De esta forma, en Chile, en la actualidad se utiliza en comunicaciones oficiales el todas y todos, a los cargos y profesiones se les nombra por el género de la persona, en cátedras de varias universidades se comienza a utilizar en aula y escritos académicos el “todes”, expresión que busca ser abarcadora de los géneros en plural. Y se nombra

⁴⁴ En anexos puede encontrar los detalles de la metodología utilizada. Así como los instrumentos de las encuestas aplicadas a los cuatro estamentos están en el sitio web [Dirección de Género, Equidad y Diversidad – Universidad de Magallanes \(umag.cl\)](http://www.direcciondegenero.cl), en la sección documentos.

⁴⁵ Para más información del Decreto 476/2021 ver en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247092/20210721>

también de manera neutra, o sea sin asignar género. Mientras que de manera coloquial se usan expresiones tales como: tod@s, tods, todxs o todoxs.

La ciencia en Chile no ha estado ajena a esta discusión, en el año 2013, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), publicó su primer Manual de Lenguaje Inclusivo de Género –cuando ya contaban con una política Institucional de Género, sustentada en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2011-2020 entre mujeres y hombres, del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM-.

El entonces presidente (s) de CONICYT, Mateo Budinich D., afirma en este manual:

La construcción de realidades a través del lenguaje inclusivo nos permite avanzar en un trato y relación más digna entre los seres humanos, reconociendo la diversidad de particularidades que cada sexo aporta a la sociedad. En este sentido, no basta reconocer formalmente el mismo tipo de oportunidades para hombres y mujeres en ciencia y tecnología, sino que es fundamental su correcta designación mediante el lenguaje oral y escrito” (CONICYT, 2013, p. 4).

Para CONICYT (2013), el lenguaje refleja la imagen de la institución, donde para conseguir la igualdad de derechos entre mujeres y hombres se debe hacer un correcto uso del lenguaje administrativo, que debe incluir necesariamente a las mujeres.

En el año 2016, el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes del Gobierno de Chile publicó también, una “Guía de lenguaje inclusivo de género”, donde reconoce que el “sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje debido al orden estructural que existe sobre el sexo y la identidad de género. Como afirma la lingüista Eulalia Lledó, “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer” (p. 4). Para esta institución es preferible el uso del lenguaje neutro. Pero es cierto también, que en ocasiones es necesario visibilizar a los géneros, sobre todo en estudios de esta naturaleza, que buscan a través de evidencia empírica y análisis científicos, demostrar que las brechas de género existen, y para ello es necesario nombrar las diferencias fundadas en las desigualdades de género.

En este mismo año, el Ministerio Secretaría General de Gobierno y el Servicio Nacional de la Mujer en Chile, publican una “Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género”, donde se profundiza en la ausencia de las mujeres o su objetualización con fines comunicativos, y enfatiza que la identidad “mujer”, en singular, es insuficiente para caracterizar la “diversidad de mujeres”, por lo que se debe “tomar en cuenta la realidad nacional”, (2016, p. 11). Realidad permeada por la falta de reconocimiento de los pueblos originarios como parte de la cultura, las distinciones de clase y los efectos de la migración que hace que no todas las mujeres tengan las mismas oportunidades. Así, se reconoce una multiplicidad de mujeres y nombrarlas genera valoración social y cultural (Ministerio Secretaría General de Gobierno y el Servicio Nacional de la Mujer en Chile, 2016).

Para Lledó (2013), estudiosa de la lengua:

La lengua se pone al servicio de las ideologías y de las personas, de sus alcances o de sus limitaciones, de sus intenciones, ya sean conscientes o inconscientes, esto quiere decir que la lengua abre todas las posibilidades del mundo a quien las usa, para que pueda transmitir fielmente lo que

piensa. Al escoger una palabra u otra, dirá una cosa u otra, matizará y precisará, y además de explicar el caso, es más que posible que dé su opinión sobre dicho caso (...) Debemos, por tanto, agradecerle a la lengua, que a partir de ella sepamos siempre que sienten y piensan los seres humanos, y, en consecuencia, si nos interesan, o gustan, o no. Si no es grata su compañía de los textos o no, o si hiciéramos mejor en esquivar su presencia (p. 17-18).

Lo que plantea la autora, es que quienes escriben, hablan desde las formas de complejizar el mundo y también de quiénes son, desde su propia agenda, en términos científicos, éticos y políticos. Así, el lenguaje, a lo largo de la historia ha ido sufriendo modificaciones y éstas van representando de manera más precisa el sentido, en términos de Varela (1998), se van actualizando las posibilidades en los sistemas sociales. La lengua cambia, como las sociedades cambian.

Lledó (2017), en su conferencia en el 25° Aniversario de Escuela Oficial de Idiomas de la Universidad de Fuengirola, sobre el lenguaje y su ponencia, “Nombrar a las Mujeres: Por qué el lenguaje importa”, uno de los argumentos que desarrolla es cómo la construcción de lo masculino y heterosexual, son puntos de vista, y que, por lo mismo, no se trata de un punto de vista universal, muy por el contrario.

En entrevista con Andrea Torres Vargas, escritora y asesora lingüística, sobre la actual discusión sobre el lenguaje no sexista e inclusivo, menciona que:

La cuestión (a propósito del lenguaje inclusivo de género) es que no vas a encontrar algo que sea irrefutable, de hecho, una de las cuestiones interesantes que vas a encontrar es la resistencia en los fenómenos lingüísticos, porque también son fenómenos políticos (...). La metonimia (...) y el uso de la parte por el todo no tiene que ver entonces con lo del estudiantado, por ejemplo, sino con nombrar una singularidad para crear la generalidad, entonces no funciona en cuestiones de multiplicidad⁴⁶ (comunicación personal, 28 de julio 2021).

En los análisis de resultados de la encuesta se tenderá al uso de pronombres y determinantes sin género, o sea neutros, se hablará de personas en general (agregando el estamento). También se hará usos de desdoblamiento

⁴⁶ (...) Igual en cuestiones de género, lo que propone el lenguaje inclusivo como expansiones es no nombrar solamente a los hombres y las mujeres, sino a todos estos “otros”, que no son representados, y por eso, por ejemplo, el “le” funciona un poco más que solamente utilizar los femeninos y masculinos, o que utilizar los desdoblamiento, porque tienen todas estas otras identidades diversas. Y, por ejemplo, algo que se está haciendo acá (Ecuador), es trabajar también, nombrando el femenino, el masculino y el inclusivo con el “le”. Yo recomendaría, por ejemplo, a Cecilia Narvaja de Arnott, que trabaja en gramática y glotopolítica del análisis del discurso, que tiene que ver justo con la variación y la posibilidad de incluir a todos estos “otros” que no son nombrados, y de hecho, como no tiene que ser una cuestión normativa sino una posibilidad del uso del hablante, y ese hablante también incluye a la academia, atravesando también la mirada del poder” (ídem.).

(las/los/les). Se utilizará la barra a fin de economizar palabras, por ejemplo, doctoras/es, anteponiendo a la categoría mujeres. Lo mismo en el caso de las personas estudiantes, ya que también se encuentran importantes brechas de género, por ejemplo, en el ingreso a ciertas carreras universitarias, más masculinizadas o feminizadas, por lo que es importante nombrar a mujeres y hombres.

Las profesiones, títulos y cargos también serán nombradas en masculino y femenino, según corresponda, con el objetivo de visibilizar los puestos ocupados por mujeres, y también en concordancia con la definición sexo mujer (femenino) y sexo hombre (masculino) de las fuentes cuantitativas de información secundarias, utilizadas para el análisis proporcionadas por la institución.

Otra nota importante en el uso del lenguaje inclusivo tiene que ver con las otras identidades que se interseccionan a la identidad de género, por lo mismo, se evitará utilizar reduccionismos. Al hacerlo se suprimen las otras identidades. El objetivo es destacar las particularidades, por ejemplo, en vez de decir “indígenas” se dirá personas indígenas; en vez de nombrar “migrantes”, se utilizará la expresión personas migrantes, por mencionar un par de identidades, si no, se categorizan experiencias como una suma de conceptos/variables.

El único propósito de incluir este acápite es mostrar cómo las transformaciones de las estructuras sociales, las sociedades y las culturas pasan necesariamente también por el lenguaje, el cual va cambiando, va mostrando nuevas estructuras estructurantes y este evidentemente, no es estático, ni neutral.

7.2. Diseño metodológico

Se propuso un diseño de investigación cuantitativo no experimental transeccional, de alcance correlacional-descriptivo. Se utilizaron técnicas de investigación social aplicadas del enfoque cuantitativo.

Por un enfoque cuantitativo se comprende a “aquella investigación que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y los análisis estadísticos” para identificar patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández, & Baptista, 2008, p. 5).

La investigación es de tipo correlacional con alcances descriptivos (Hernández et al., 2008, p. 110), buscando describir los fenómenos presentados, medir conceptos y recolectar información sobre estos conceptos-alcance descriptivo; estableciendo relaciones entre estos conceptos (Hernández et al., 2008) mediante la comparación de grupos definidos -alcance correlacional- a través de las dimensiones que configuran la variable “identidad” de los sujetos. Esta situación de descripción del comportamiento de las variables observadas y comparación de estas variables a través de la identidad y el estamento es la que le otorga la característica de correlacional con alcances descriptivos.

Además, es transeccional pues las mediciones se hacen solo en un tiempo, con la finalidad de realizar comparaciones futuras.

Lo primero fue cuantificar la magnitud de las situaciones de desigualdad, discriminación y violencia de género, que provocan las brechas, que ocurren en los cuatro estamentos de la Universidad de Magallanes, con el análisis de indicadores obtenidos a partir de; i) fuentes secundarias de la información de los registros administrativos de bases de datos de la propia institución y, además, ii) fuentes de información primaria, cuyos datos fueron recogidos por medio de encuestas a los cuatro estamentos estudiados.

El enfoque cuantitativo del estudio permitió la creación de una batería de indicadores cuantitativos e índices, creando una línea de base, a través de los cuales se analizarán las transformaciones en el tiempo y permitirá tomar acciones informadas tendientes a crear una cultura democrática desde una perspectiva multi-identitaria y de género. Se trata del punto de partida donde se presentan las condiciones y la situación diagnóstica que impera en la institución a la fecha.

PRINCIPALES RESULTADOS

8. Radiografía de la diferencia entre mujeres y hombres en la UMAG

Los datos que a continuación se presentan corresponden a un análisis de estadísticas descriptivas generadas a partir de registros institucionales entregados por los siguientes organismos de la UMAG: Dirección de Análisis Institucional; UMAG transparente, con datos sobre dotación y que se encuentran en su sitio web en el marco de Universidad Transparente Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública; Dirección de Investigación; Recursos Humanos y la Unidad de Remuneraciones; Dirección de Asuntos Estudiantiles, y Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la UMAG.

Cabe señalar que las variables analizadas corresponden a la información entregada por la institución a través de bases de datos -conocidas como fuentes de información secundaria-, y también elaboración propia de bases de datos con la información proporcionada, con la cual se construyeron indicadores de relevancia e índices (IdF) que permiten mostrar el estado de la situación y que generan evidencia empírica para responder a los objetivos e hipótesis del presente estudio. Cada indicador es presentando en forma de tabla y gráfico para facilitar su comprensión y lectura.

Para efectos de lectura de los datos descriptivos se define el índice de feminización (IdF en adelante), como la cantidad de mujeres por cada 100 hombres, por lo que, si un IdF es superior a 100, indica que hay mayor presencia femenina, mientras que, si el índice es inferior a 100, hay más hombres. Si este índice es 0 significa que no hay mujeres, y si no hay hombres el índice no es calculable, esto hace que el índice no pueda ser aplicado.

Y por brechas de género se entiende al diferencial existente entre mujeres y hombres (diferenciales numéricos), analizables (diferenciales descriptivos) en su conjunto, en este caso sobre las relaciones de género al interior de la casa de estudios UMAG. "Así, una brecha positiva indica que las mujeres tienen una mejor posición que los hombres, y una brecha negativa indica que las mujeres están en desventaja frente a los hombres" (SIES, 2021, p. 2). Para el INE (2015) el concepto de brechas de género evidencia "la distancia que hace falta para alcanzar la igualdad" (INE, 2015 en Ibid.).

Cada dato cuenta con una descripción en una tabla, por sexo⁴⁷, años y otras variables. En general, estos datos inmediatamente son representados por medio de un gráfico, donde las mujeres se encuentran de color morado y los hombres de color verde, esta información está en formato de leyenda. Las notas al pie citan la fuente y explicaciones que ahondan en el gráfico con datos que precisan la información entregada.

Toda la información procesada es de elaboración propia con los registros institucionales de la UMAG. Cuyas datas de información entregadas por la Unidad de Análisis Institucional son: personas académicas (el corte de información es del 31.12.2018, fuente Sistema de Gestión Institucional), personas funcionarias (el corte de información es noviembre 2019, fuente Ley de Transparencia), personas estudiantes (el corte de información 2019, consultado 02.01.2020, fuente Sistema de Gestión Institucional) y personas contratadas para apoyo a la docencia (el corte de información 2019, consultado 02.01.2020, fuente Sistema de Gestión Institucional). Las otras fuentes de información institucional fueron entregadas entre el año 2020 y 2021.

⁴⁷ Es importante realizar una precisión sobre el uso del lenguaje. Las bases de datos institucionales usan el concepto de sexo definido como hombres y mujeres, asociando el femenino como mujeres y masculino como nombres, usados como sinónimos. Al contrario, en la encuesta se consultó por el sexo, identidad de género, personas trans y orientación sexual.

Para una mejor comprensión, en la sección Principales Resultados, se muestran tablas y gráficos desagregados por cada estamento y sus respectivas variables, al final de cada estamento se encuentra un análisis descriptivo de los principales hallazgos. Por último, se presenta un cuadro resumen con los IdF presentados en cada sección y en algunos casos brechas de género. Es relevante señalar, que es posible hacer otras descripciones y análisis, y que por economía de palabras no pudieron ser incorporadas en este texto.

Y para cerrar esta introducción sobre la descripción de datos de fuentes secundarias es importante saber que la mayoritaria presencia de mujeres en la Universidad es un hecho innegable en números globales, pero si se desagrega por estamento el único que cuenta con menor presencia de mujeres es el de personas académicas. De los cuatro estamentos es el estamento donde se concentran las decisiones y el poder del gobierno universitario.

8.1. Estamento de personas académicas

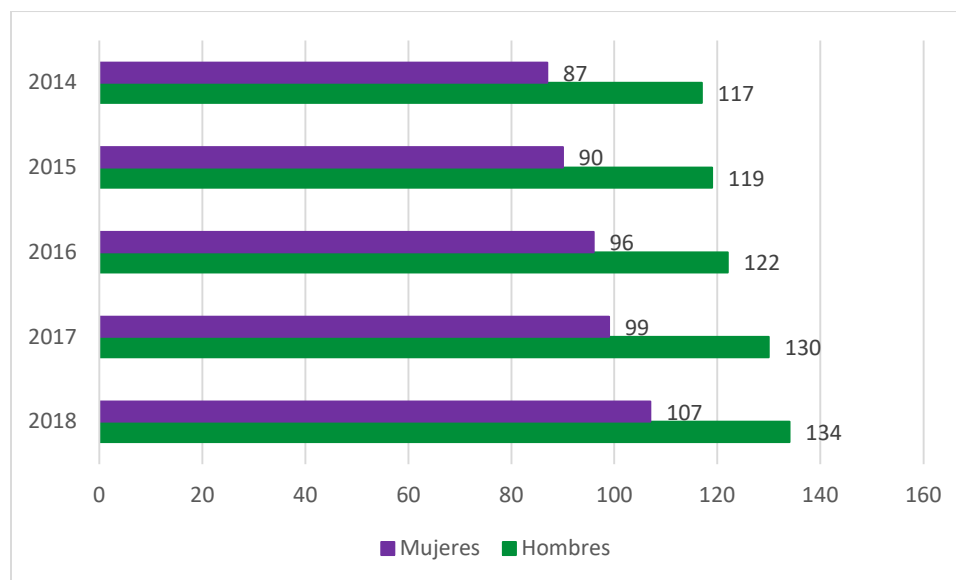
Participación de mujeres y hombres por años

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2014	87	117	204	0,43	0,57	74
2015	90	119	209	0,43	0,57	76
2016	96	122	218	0,44	0,56	79
2017	99	130	229	0,43	0,57	76
2018	107	134	241	0,44	0,56	80

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

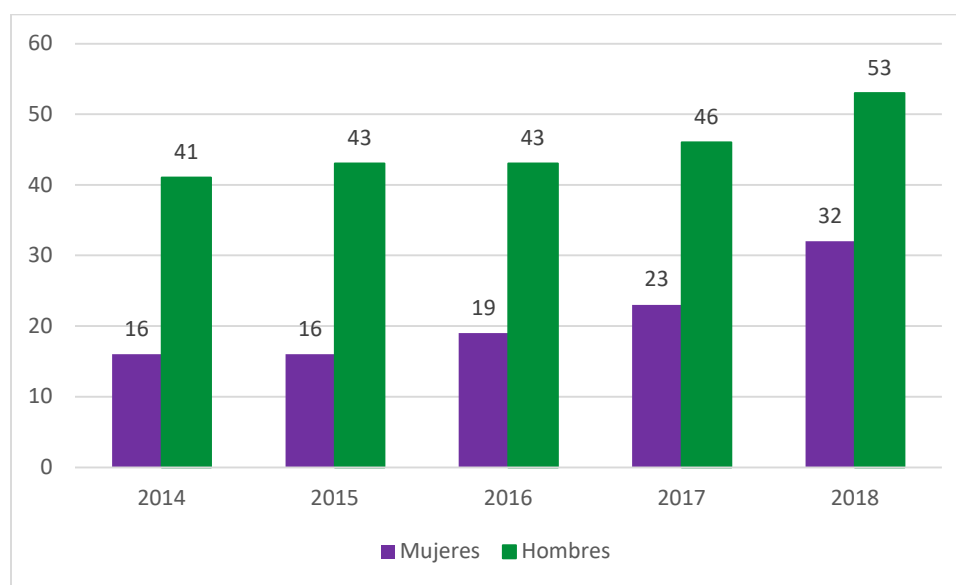
Por grado académico

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON GRADO DE DOCTORADO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

Año	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H	IdF
2014	16	41	57	28%	72%	39
2015	16	43	59	27%	73%	37
2016	19	43	62	31%	69%	44
2017	23	46	69	33%	67%	50
2018	32	53	85	38%	62%	60

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON GRADO DOCTORAL ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



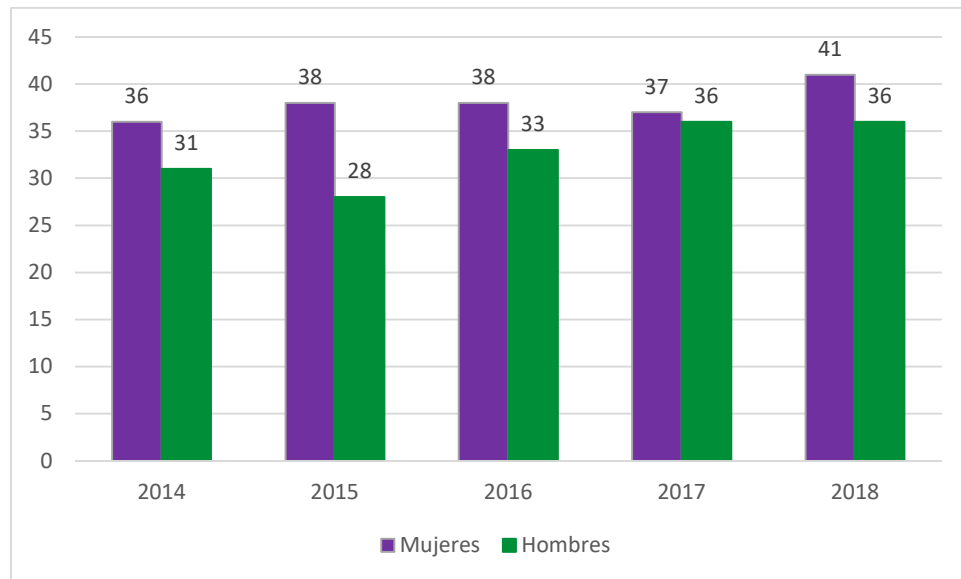
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON GRADO DE MAGÍSTER ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

Año	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H	IdF
2014	36	31	67	54%	46%	116
2015	38	28	66	58%	42%	136
2016	38	33	71	54%	46%	115
2017	37	36	73	51%	49%	103
2018	41	36	77	53%	47%	114

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON GRADO DE MAGÍSTER ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



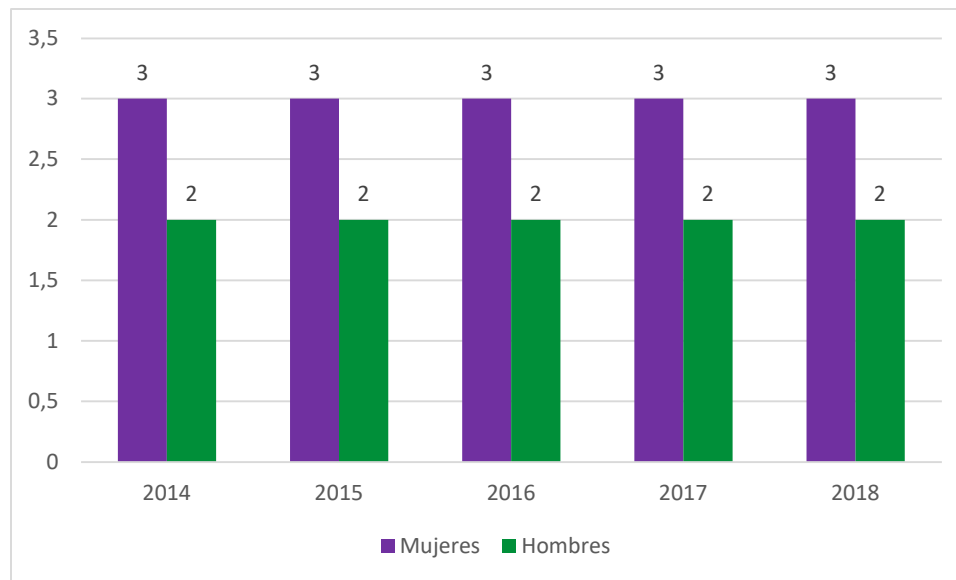
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON GRADO DE LICENCIADO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2014</i>	3	2	5	60%	40%	150
<i>2015</i>	3	2	5	60%	40%	150
<i>2016</i>	3	2	5	60%	40%	150
<i>2017</i>	3	2	5	60%	40%	150
<i>2018</i>	3	2	5	60%	40%	150

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON GRADO DE LICENCIADO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



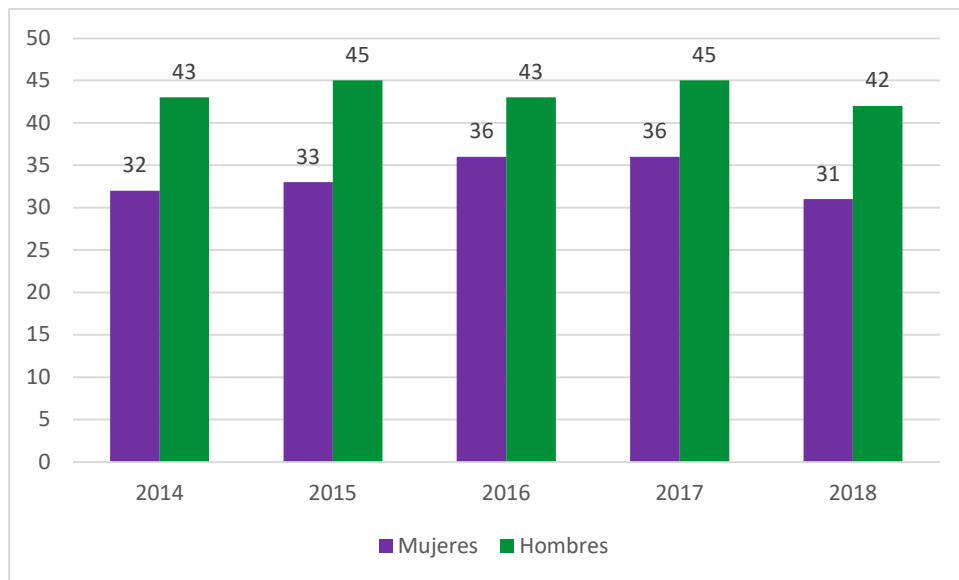
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON TÍTULO PROFESIONAL ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

Año	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H	IdF
2014	32	43	75	43%	57%	74
2015	33	45	78	42%	58%	73
2016	36	43	79	46%	54%	84
2017	36	45	81	44%	56%	80
2018	31	42	73	42%	58%	74

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON TÍTULO PROFESIONAL ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



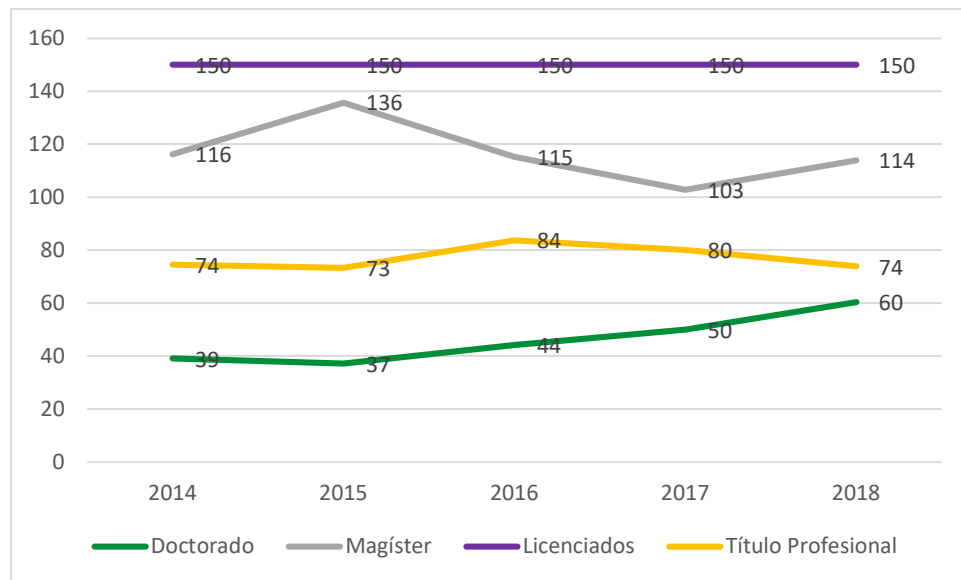
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 6. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR GRADO ACADÉMICO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

Año	Doctorado	Magíster	Licenciada/o	Título Profesional
2014	39	116	150	74
2015	37	136	150	73
2016	44	115	150	84
2017	50	103	150	80
2018	60	114	150	74

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 6. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR GRADO ACADÉMICO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

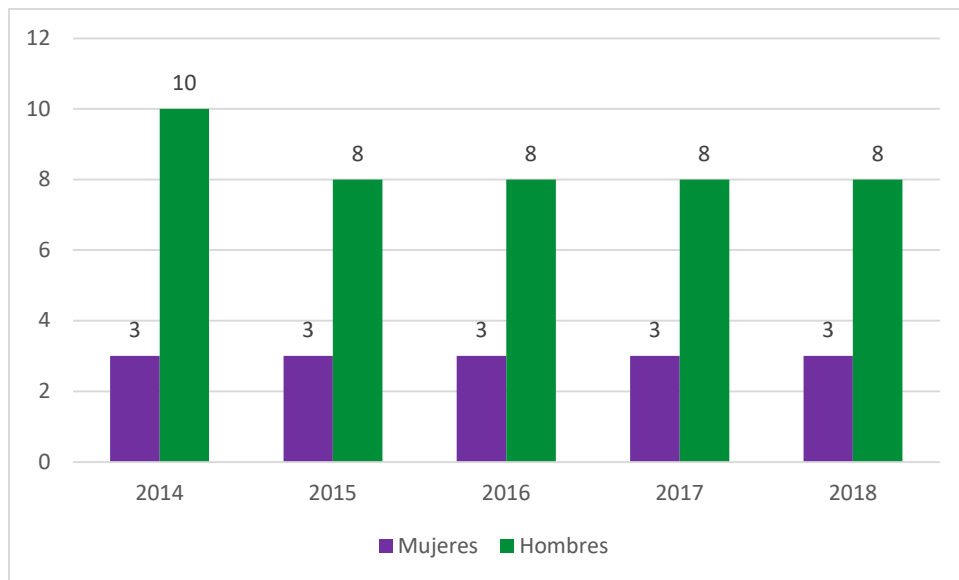
Por jerarquía

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE TITULAR ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

Año	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H	IdF
2014	3	10	13	23%	77%	30
2015	3	8	11	27%	73%	38
2016	3	8	11	27%	73%	38
2017	3	8	11	27%	73%	38
2018	3	8	11	27%	73%	38

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE TITULAR ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



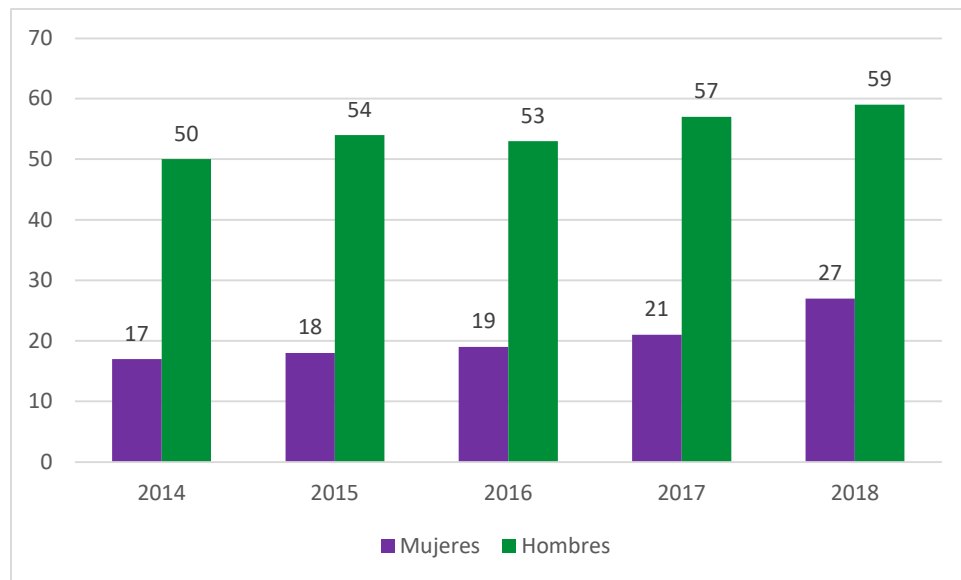
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE ASOCIADO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2014</i>	17	50	67	25%	75%	34
<i>2015</i>	18	54	72	25%	75%	33
<i>2016</i>	19	53	72	26%	74%	36
<i>2017</i>	21	57	78	27%	73%	37
<i>2018</i>	27	59	86	31%	69%	46

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE ASOCIADO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



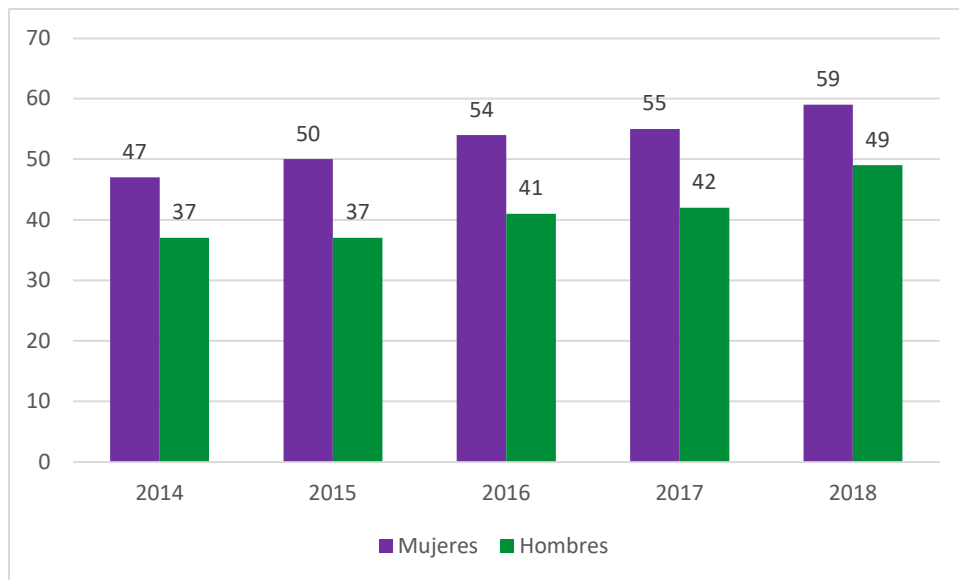
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE ASISTENTE ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2014</i>	47	37	84	56%	44%	127
<i>2015</i>	50	37	87	57%	43%	135
<i>2016</i>	54	41	95	57%	43%	132
<i>2017</i>	55	42	97	57%	43%	131
<i>2018</i>	59	49	108	55%	45%	120

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE ASISTENTE ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



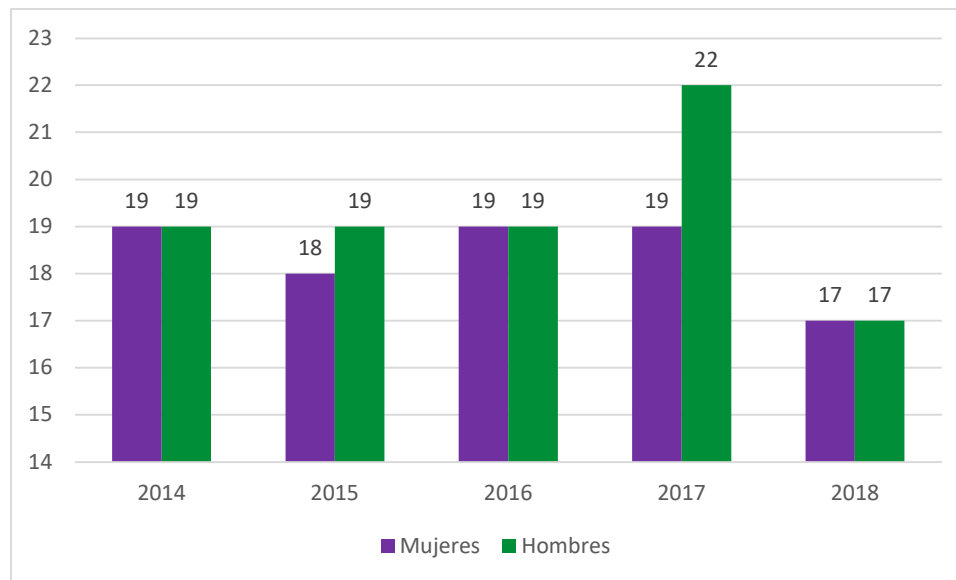
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE INSTRUCTOR ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2014</i>	<i>19</i>	<i>19</i>	<i>38</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>100</i>
<i>2015</i>	<i>18</i>	<i>19</i>	<i>37</i>	<i>49%</i>	<i>51%</i>	<i>95</i>
<i>2016</i>	<i>19</i>	<i>19</i>	<i>38</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>100</i>
<i>2017</i>	<i>19</i>	<i>22</i>	<i>41</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>86</i>
<i>2018</i>	<i>17</i>	<i>17</i>	<i>34</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE INSTRUCTOR ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2021.

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE OTRO ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2014	1	1	2	50%	50%	100
2015	1	1	2	50%	50%	100
2016	1	1	2	50%	50%	100
2017	1	1	2	50%	50%	100
2018	1	1	2	50%	50%	100

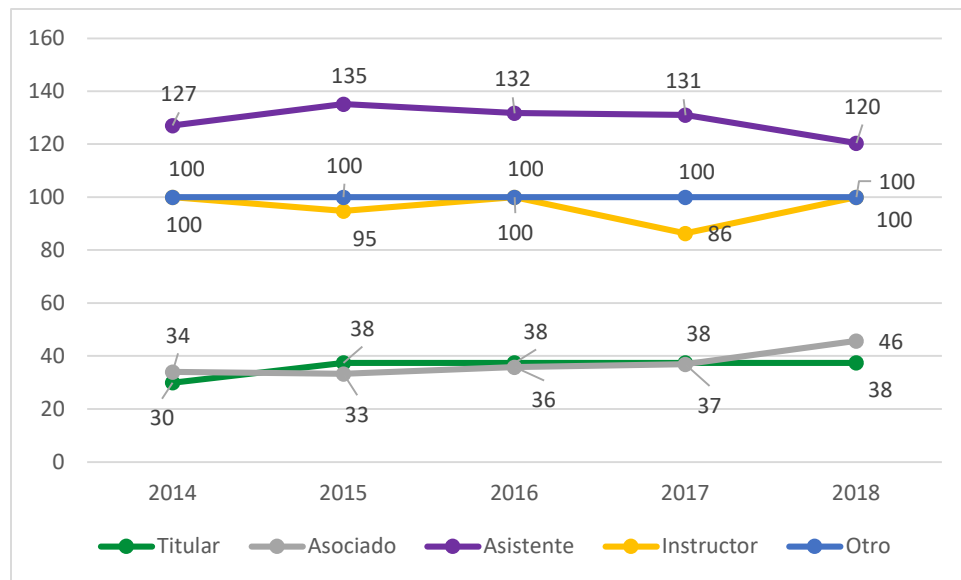
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

TABLA 12. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR JERARQUÍA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Titular</i>	<i>Asociado</i>	<i>Asistente</i>	<i>Instructor</i>	<i>Otro</i>
2014	30	34	127	100	100
2015	38	33	135	95	100
2016	38	36	132	100	100
2017	38	37	131	86	100
2018	38	46	120	100	100

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

GRÁFICO 11. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR JERARQUÍA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

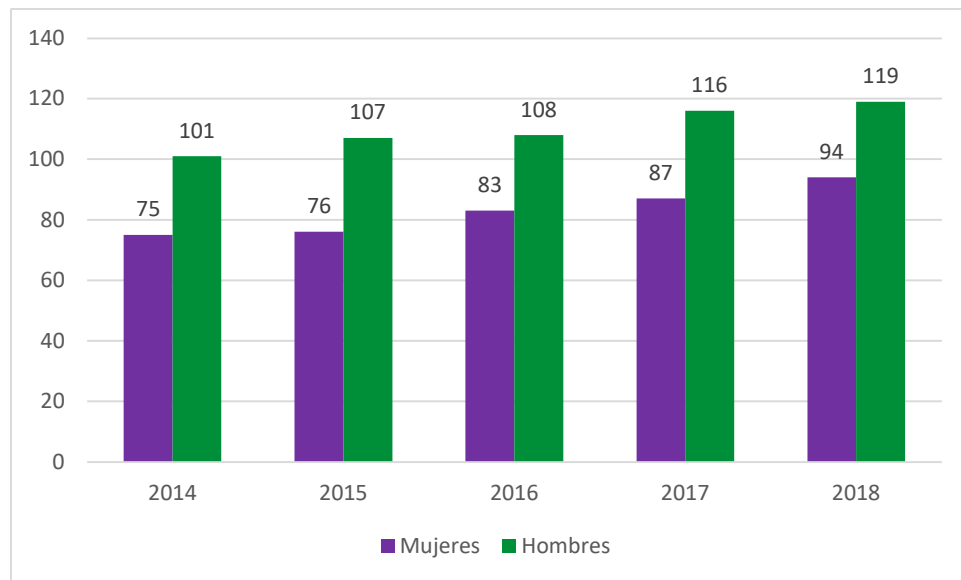
Por tipo de jornada laboral

TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JORNADA COMPLETA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2014</i>	75	101	176	43%	57%	74
<i>2015</i>	76	107	183	42%	58%	71
<i>2016</i>	83	108	191	43%	57%	77
<i>2017</i>	87	116	203	43%	57%	75
<i>2018</i>	94	119	213	44%	56%	79

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

GRÁFICO 12. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JORNADA COMPLETA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



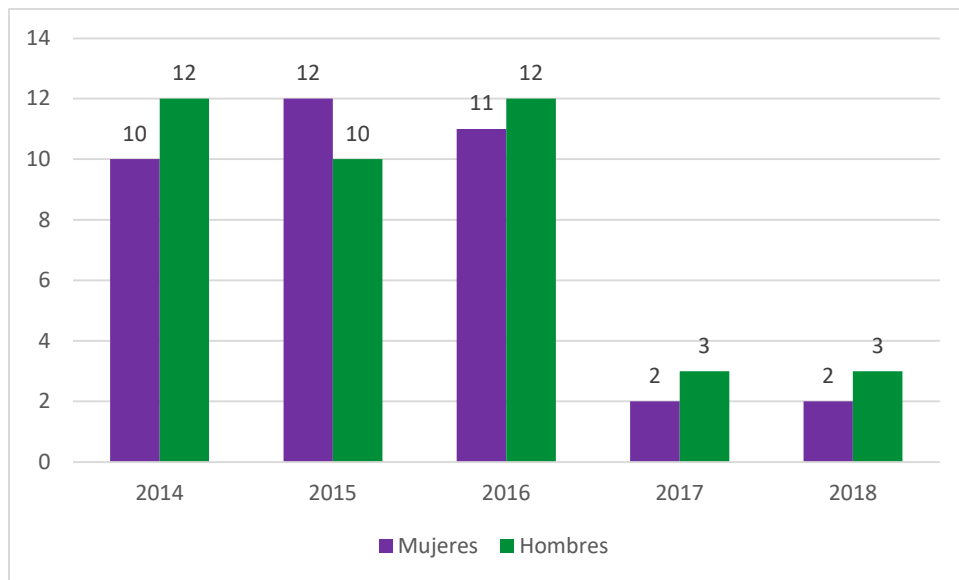
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

TABLA 14. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON MEDIA JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2014</i>	<i>10</i>	<i>12</i>	<i>22</i>	<i>45%</i>	<i>55%</i>	<i>83</i>
<i>2015</i>	<i>12</i>	<i>10</i>	<i>22</i>	<i>55%</i>	<i>45%</i>	<i>120</i>
<i>2016</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>23</i>	<i>48%</i>	<i>52%</i>	<i>92</i>
<i>2017</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>67</i>
<i>2018</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>67</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON MEDIA JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

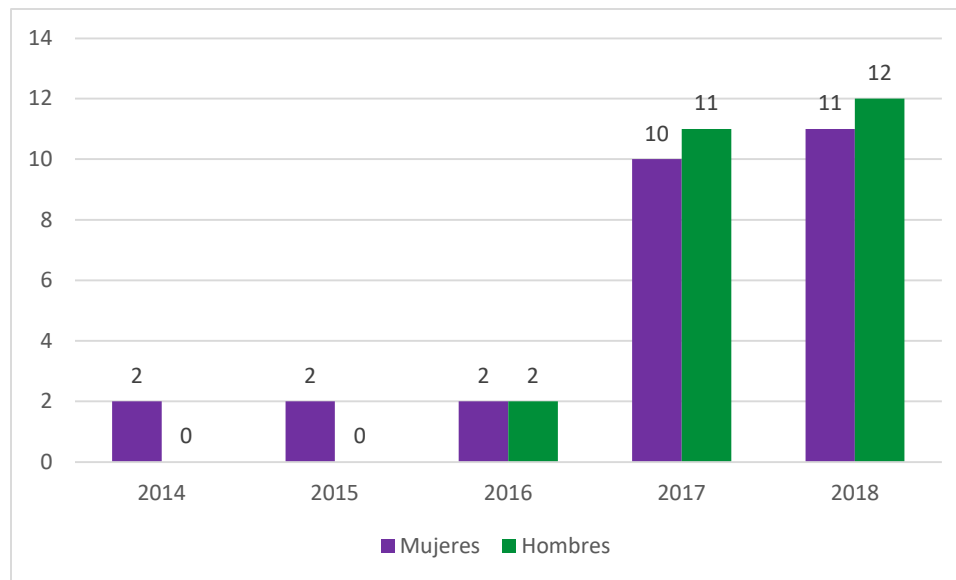
TABLA 15. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JORNADA POR HORAS ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2014	2	0	2	100%	0%	N/A
2015	2	0	2	100%	0%	N/A
2016	2	2	4	50%	50%	100
2017	10	11	21	48%	52%	91
2018	11	12	23	48%	52%	92

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

Nota: No aplica (N/A), no existe N para datos de hombres.

GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON JORNADA POR HORAS ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DE ACADÉMICAS/OS CON CUARTO DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2014	0	4	4	0%	100%	0
2015	0	2	2	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

TABLA 17. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR TIPO DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018

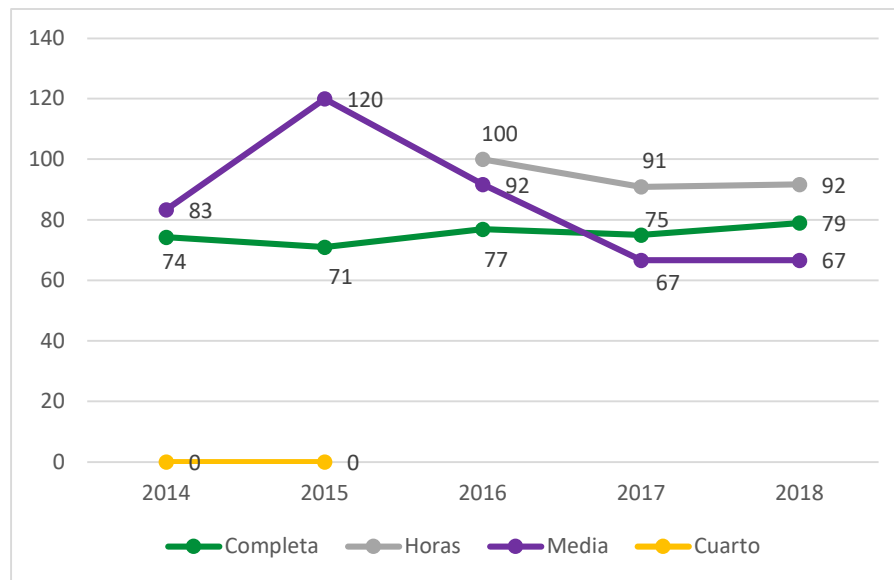
<i>Año</i>	<i>Completa</i>	<i>Horas</i>	<i>Media</i>	<i>Cuarto</i>
2014	74	N/A	83	0
2015	71	N/A	120	0
2016	77	100	92	N/A
2017	75	91	67	N/A
2018	79	92	67	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

Nota: No aplica (N/A), no existe N para datos de hombres.

Nota: entre 2016 y 2018, no se informaron académicas/os con contrato de un cuarto de jornada.

GRÁFICO 15. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR TIPO DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2014 Y 2018



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2018.

Por remuneraciones

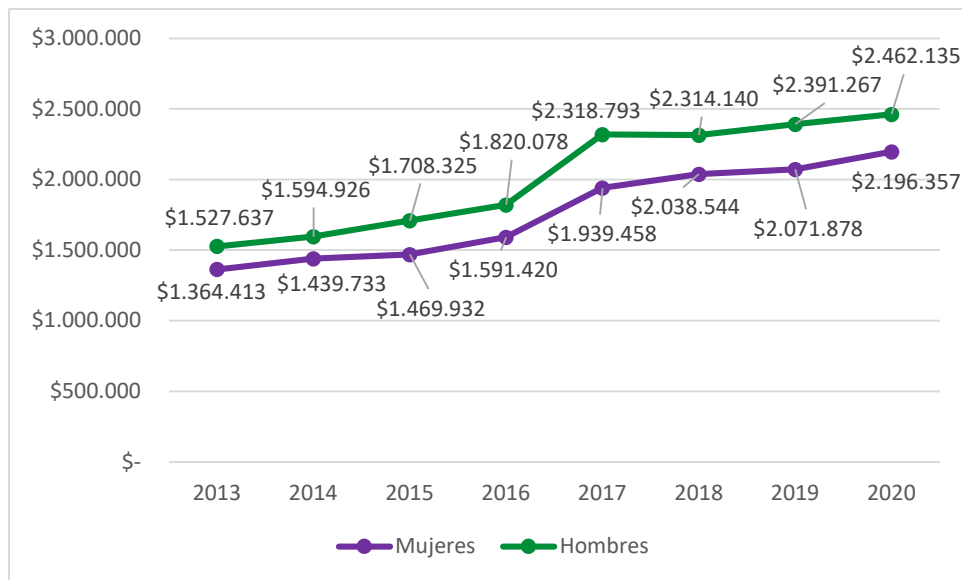
TABLA 18. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Monto	N Hombres	Monto	Brecha de género	% Brecha
2013	80	\$1.364.413	89	\$1.527.637	\$ -163.224	-11%
2014	80	\$1.439.733	98	\$1.594.926	\$ -155.193	-10%
2015	101	\$1.469.932	107	\$1.708.325	\$ -238.393	-14%
2016	88	\$1.591.420	103	\$1.820.078	\$ -228.658	-13%
2017	111	\$1.939.458	141	\$2.318.793	\$ -379.335	-16%
2018	120	\$2.038.544	143	\$2.314.140	\$ -275.596	-12%
2019	123	\$2.071.878	150	\$2.391.267	\$ -319.389	-13%
2020	112	\$2.196.357	147	\$2.462.135	\$ -265.778	-11%

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2021.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

GRÁFICO 16. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2018.

TABLA 19. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE TITULAR ENTRE LOS AÑOS 2017 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Brecha de género</i>	<i>% Brecha</i>
2017	\$ 2.772.038	\$ 1.824.451	\$ 947.587	52%
2018	\$ 2.741.402	\$ 1.891.671	\$ 849.730	45%
2019	\$ 2.970.550	\$ 2.000.080	\$ 970.470	49%
2020	\$ 3.220.419	\$ 2.891.008	\$ 329.411	11%

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2018.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

Nota: Para la realización de esta tabla se consideraron a académicas/os y directivas/os superior académico

Nota: Para leer estos datos tener en consideración la brecha de género permanente en este estamento (ver gráfico N°7).

TABLA 20. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE ASOCIADO ENTRE LOS AÑOS 2017 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Brecha de género</i>	<i>% Brecha</i>
2017	\$ 2.433.299	\$ 2.690.526	\$ -257.227	-10%
2018	\$ 2.385.259	\$ 2.699.038	\$ -313.780	-12%

2019	\$ 2.544.387	\$ 2.827.547	\$ -283.160	-10%
2020	\$ 2.698.888	\$ 2.935.011	\$ -236.123	-8%

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2018.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

Nota: Para la realización de esta tabla se consideraron a académicas/os y directivas/os superior académico.

Nota: Para leer estos datos tener en consideración la brecha de género permanente en este estamento (ver gráfico N°8).

TABLA 21. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE ASISTENTE ENTRE LOS AÑOS 2017 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Brecha de género</i>	<i>% Brecha</i>
2017	\$ 1.818.089	\$ 2.041.681	\$ -223.592	-11%
2018	\$ 1.853.886	\$ 1.948.269	\$ -94.383	-5%
2019	\$ 1.883.887	\$ 2.019.568	\$ -135.681	-7%
2020	\$ 1.971.976	\$ 2.114.185	\$ -142.209	-7%

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2018.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

Nota: Para la realización de esta tabla se consideraron a académicas/os y directivas/os superior académico.

TABLA 22. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE INSTRUCTOR ENTRE LOS AÑOS 2017 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Brecha de género</i>	<i>% Brecha</i>
2017	\$ 1.181.969	\$ 971.716	\$ 210.252	22%
2018	\$ 1.112.571	\$ 975.138	\$ 137.432	14%
2019	\$ 1.083.574	\$ 1.036.464	\$ 47.110	5%
2020	\$ 1.263.119	\$ 1.145.938	\$ 117.181	10%

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2018.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

Nota: Para la realización de esta tabla se consideraron a académicas/os y directivas/os superior académico

TABLA 23. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS CON JERARQUÍA DE INVESTIGADOR EN LOS AÑOS 2017 Y 2019

Año	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha de género	% Brecha
2017	-	1	\$709.750	-	-
2019	-	1	\$523.439	-	-

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2018.

Nota: Para la realización de esta tabla se consideraron a académicas/os y directivas/os superior académico. Durante los años 2017 y 2019 donde existe la clasificación de Investigador como jerarquía, no había mujeres presentes.

TABLA 24. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS SIN JERARQUÍA ASOCIADA ENTRE LOS AÑOS 2017 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha de género	% Brecha
2017	5	\$1.298.789	9	\$2.174.960	\$-876.171	-40%
2018	65	\$1.419.712	67	\$2.220.560	\$-800.848	-36%
2019	9	\$1.961.558	12	\$2.265.861	\$-304.303	-13%
2020	8	\$1.855.557	12	\$2.295.483	\$-439.926	-19%

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Remuneraciones, Recursos Humanos, 2018.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

Nota: Para la realización de esta tabla se consideraron a académicas/os y directivas/os superior académico.

Por publicaciones

TABLA 25. PARTICIPACIÓN PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS EN RELACIÓN CON LA CANTIDAD DE PUBLICACIONES ENTRE 2015 Y 2019

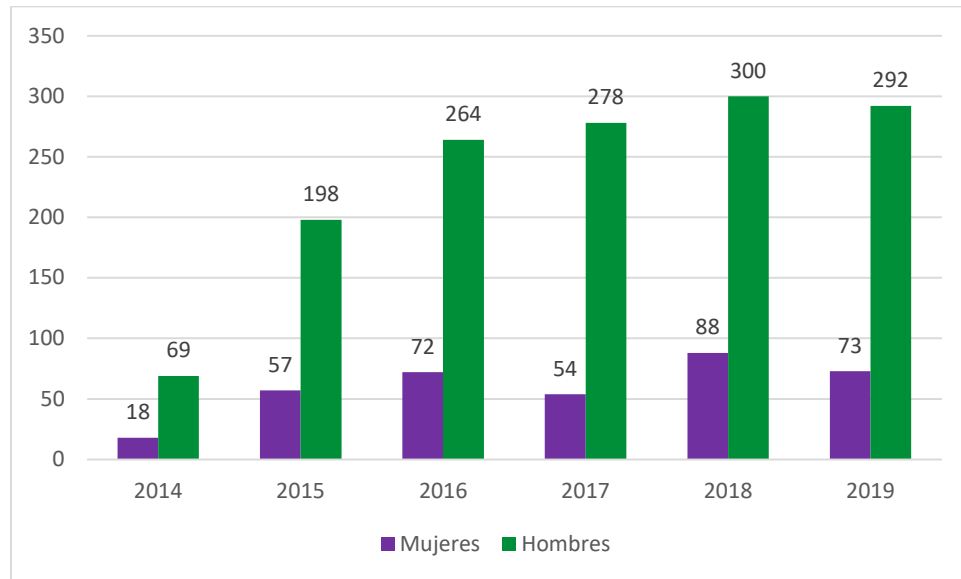
Año	Publicaciones	Total Mujeres	Total Hombres	Mujeres promedio por publicación*	Hombres promedio por publicación*
2014	89	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
2015	126	40	132	0,32	1,05
2016	166	58	187	0,35	1,13
2017	159	50	207	0,31	1,30
2018	187	72	226	0,39	1,21
2019	172	67	228	0,39	1,33

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

Nota: Sin información, s.i.

*Nota: Este dato se calcula dividiendo la cantidad de publicaciones por la cantidad de mujeres u hombres que participaron en ese año.

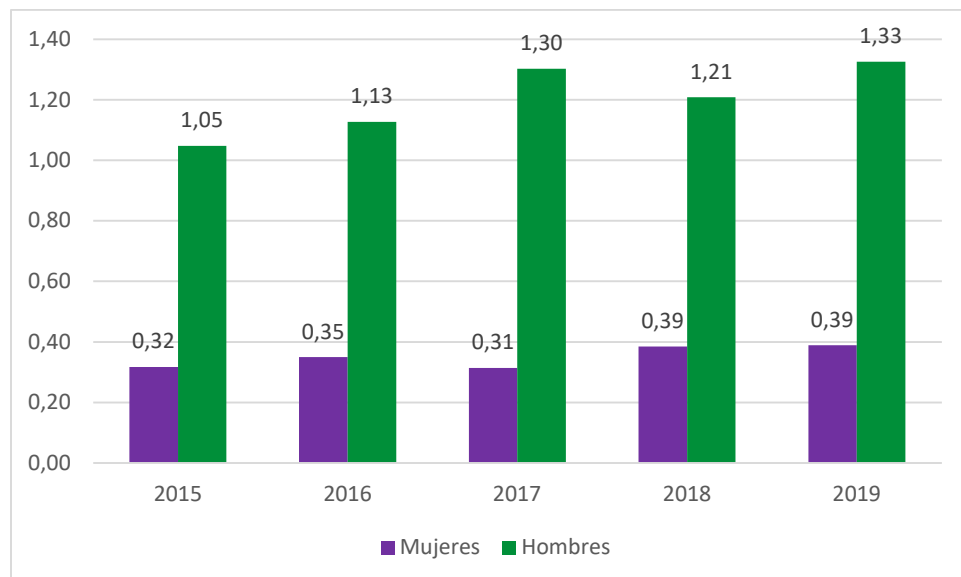
GRÁFICO 17. PARTICIPACIÓN PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS EN PUBLICACIONES (TOTAL) ENTRE 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

Nota: Este dato se calcula dividiendo la cantidad de publicaciones por la cantidad de mujeres u hombres que participaron en ese año.

GRÁFICO 18. CANTIDAD PROMEDIO DE ACADÉMICAS/OS POR PUBLICACIÓN ENTRE 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

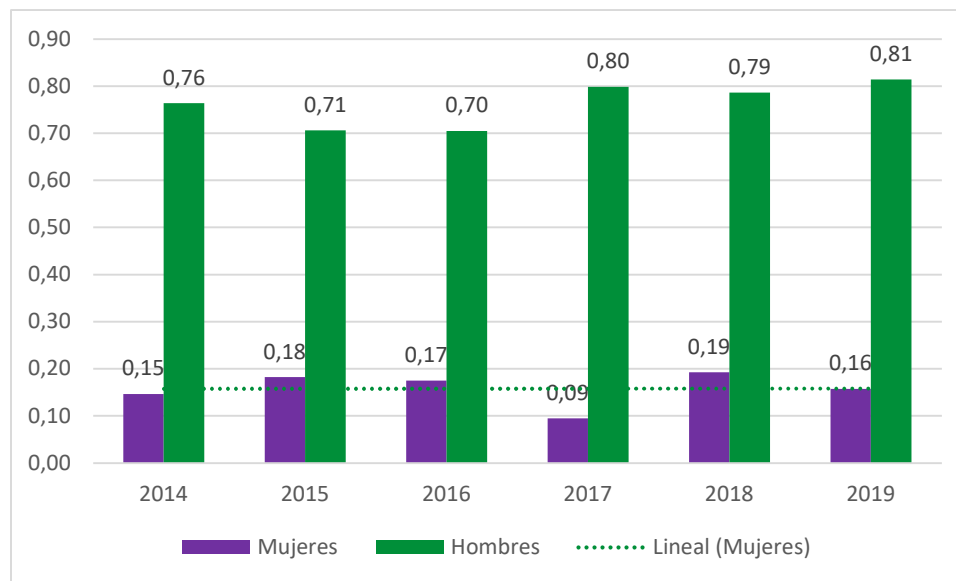
TABLA 26. PARTICIPACIÓN PROMEDIO DE DOCTORAS/ES EN PUBLICACIONES ENTRE 2014 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Publicaciones</i>	<i>Doctoras</i>	<i>Doctores</i>	<i>Doctoras por publicación*</i>	<i>Doctores por publicación*</i>
2014	89	13	68	0,15	0,76
2015	126	23	89	0,18	0,71
2016	166	29	117	0,17	0,70
2017	159	15	127	0,09	0,80
2018	187	36	147	0,19	0,79
2019	172	27	140	0,16	0,81

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

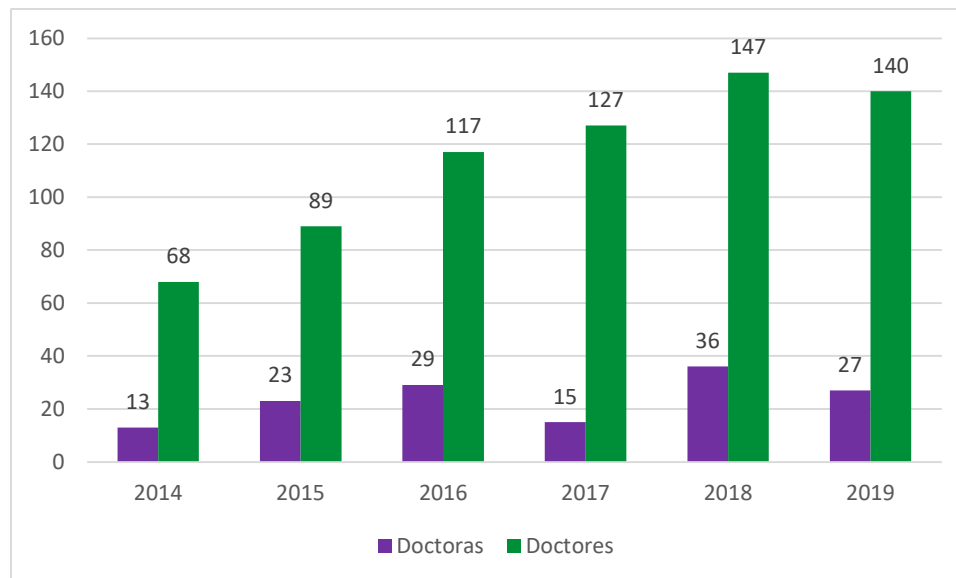
*Nota: Este dato se calcula dividiendo por cada publicación la cantidad de mujeres u hombres que participaron en ese año.

GRÁFICO 19. CANTIDAD PROMEDIO DE PARTICIPACIÓN DE DOCTORAS/ES POR PUBLICACIÓN ENTRE 2014 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

GRÁFICO 20. PARTICIPACIÓN DE DOCTORAS/ES TOTALES EN PUBLICACIONES ENTRE 2014 Y 2019



Fuente: Dirección de Investigación UMAG. Elaboración propia.

*Nota: Este dato se calcula dividiendo la cantidad de publicaciones por la cantidad de mujeres u hombres que participaron en ese año. Además, el N de sexos no coincide necesariamente porque hay personas que participan en más de una publicación.

TABLA 27. ACADÉMICAS/OS PARTICIPANTES EN PUBLICACIONES POR FACULTAD EN 2015

<i>Facultad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Doctoras</i>	<i>Doctores</i>
<i>Centro Universitario Coyhaique</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Centro Universitario Puerto Natales</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	<i>3</i>	<i>11</i>	<i>3</i>	<i>9</i>
<i>En red</i>	<i>3</i>	<i>13</i>	<i>2</i>	<i>8</i>
<i>Facultad de Ciencias</i>	<i>4</i>	<i>19</i>	<i>2</i>	<i>16</i>
<i>Facultad de Ciencias de la Salud</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
<i>Facultad de Educación y Ciencias Sociales</i>	<i>13</i>	<i>10</i>	<i>6</i>	<i>5</i>
<i>Facultad de Ingeniería</i>	<i>0</i>	<i>8</i>	<i>0</i>	<i>8</i>
<i>Instituto de la Patagonia</i>	<i>10</i>	<i>25</i>	<i>10</i>	<i>6</i>
<i>VRAC</i>	<i>1</i>	<i>24</i>	<i>0</i>	<i>22</i>
<i>VRIP</i>	<i>3</i>	<i>15</i>	<i>0</i>	<i>11</i>
<i>Total general</i>	<i>40</i>	<i>132</i>	<i>23</i>	<i>89</i>

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

Nota: Los datos de las columnas mujeres y hombres y doctoras y doctores, son diferentes pues todas las personas participantes no cuentan con el grado doctoral.

TABLA 28. ACADÉMICAS/OS PARTICIPANTES EN PUBLICACIONES POR FACULTAD EN 2016

<i>Facultad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Doctoras</i>	<i>Doctores</i>
<i>Centro Universitario Coyhaique</i>	1	2	1	0
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	6	18	3	15
<i>En red</i>	7	11	4	6
<i>Facultad de Ciencias</i>	10	36	4	18
<i>Facultad de Ciencias de la Salud</i>	10	4	2	0
<i>Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas</i>	0	3	0	2
<i>Facultad de Educación y Ciencias Sociales</i>	10	15	4	9
<i>Facultad de Ingeniería</i>	3	9	1	7
<i>Instituto de la Patagonia</i>	7	33	7	11
<i>VRAC</i>	3	26	3	25
<i>VRIP</i>	1	30	0	24
<i>Total general</i>	58	187	29	117

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

TABLA 29. ACADÉMICAS/OS PARTICIPANTES EN PUBLICACIONES POR FACULTAD EN 2017

<i>Facultad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Doctoras</i>	<i>Doctores</i>
<i>Centro Universitario Coyhaique</i>	0	1	0	0
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	1	10	1	8
<i>En red</i>	3	14	2	7
<i>Facultad de Ciencias</i>	16	56	3	18
<i>Facultad de Ciencias de la Salud</i>	5	2	0	0
<i>Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas</i>	0	1	0	0
<i>Facultad de Educación y Ciencias Sociales</i>	5	8	3	7
<i>Facultad de Ingeniería</i>	2	14	1	7
<i>Instituto de la Patagonia</i>	12	37	3	25
<i>VRAC</i>	2	16	1	14
<i>VRIP</i>	4	48	1	41

Total general	50	207	15	127
----------------------	-----------	------------	-----------	------------

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

TABLA 30. ACADÉMICAS/OS PARTICIPANTES EN PUBLICACIONES POR FACULTAD EN 2018

Facultad	Mujeres	Hombres	Doctoras	Doctores
Centro Universitario Coyhaique	0	1	0	0
Centro Universitario Puerto Natales	0	1	0	1
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	11	29	5	20
<i>En red</i>	12	24	6	10
<i>Facultad de Ciencias</i>	15	20	10	11
Facultad de Ciencias de la Salud	0	3	0	0
<i>Facultad de Educación y Ciencias Sociales</i>	4	15	2	10
<i>Facultad de Ingeniería</i>	3	17	2	9
<i>Instituto de la Patagonia</i>	17	39	9	20
<i>VRAC</i>	2	31	1	24
<i>VRIP</i>	8	46	1	42
Total general	72	226	36	147

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

TABLA 31. ACADÉMICAS/OS PARTICIPANTES EN PUBLICACIONES POR FACULTAD EN 2019

Facultad	Mujeres	Hombres	Doctoras	Doctores
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	6	13	3	8
<i>En red</i>	15	27	6	9
<i>Facultad de Ciencias</i>	14	47	7	21
<i>Facultad de Ciencias de la Salud</i>	3	2	1	0
Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas	0	2	0	1
<i>Facultad de Educación y Ciencias Sociales</i>	2	11	0	8
<i>Facultad de Ingeniería</i>	5	16	0	12
<i>Instituto de la Patagonia</i>	11	26	4	13
<i>Otro</i>	1	1	0	0
<i>VRAC</i>	5	39	3	31
<i>VRIP</i>	5	44	3	37

Total general**67****228****27****140**

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

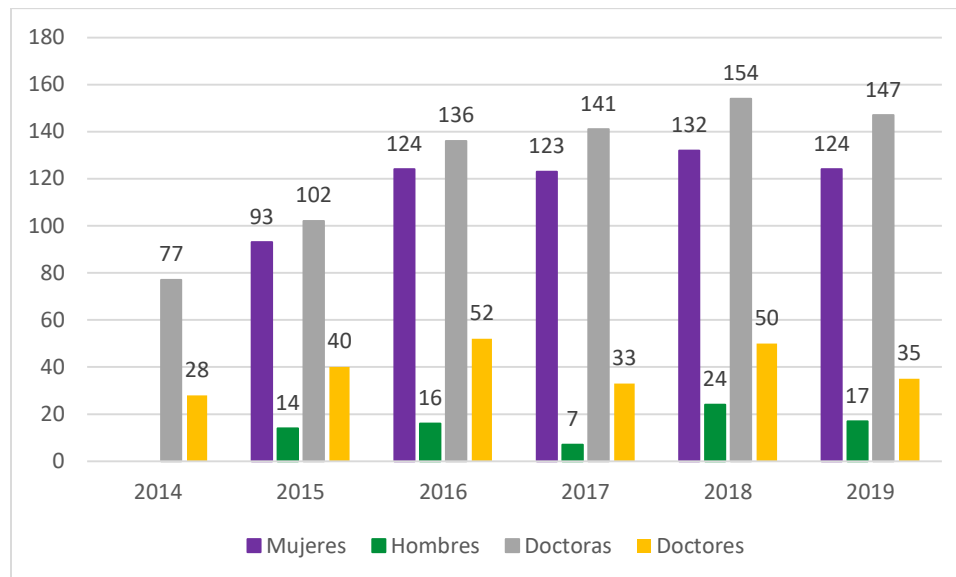
Nota: La tabla 19 presenta la cantidad de promedio de mujeres y hombres que han participado con publicación desde el año 2015 hasta el 2019. En cada publicación participa en promedio 1,2 investigadores por publicaciones, en el caso de las mujeres este promedio baja a 0,35 investigadoras por publicación.

TABLA 32. CANTIDAD DE PUBLICACIONES SIN PARTICIPACIÓN DE UN SEXO ENTRE 2014 Y 2019

Año	Total publicaciones	Publicaciones sin participación de mujeres	Publicaciones sin participación de hombres	Publicaciones sin participación de doctoras	Publicaciones sin participación de doctores
2014	89	s.i.	s.i.	77	28
2015	126	93	14	102	40
2016	166	124	16	136	52
2017	159	123	7	141	33
2018	187	132	24	154	50
2019	172	124	17	147	35

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

GRÁFICO 21. CANTIDAD DE PUBLICACIONES SIN PARTICIPACIÓN DE UN SEXO ENTRE 2014 Y 2019



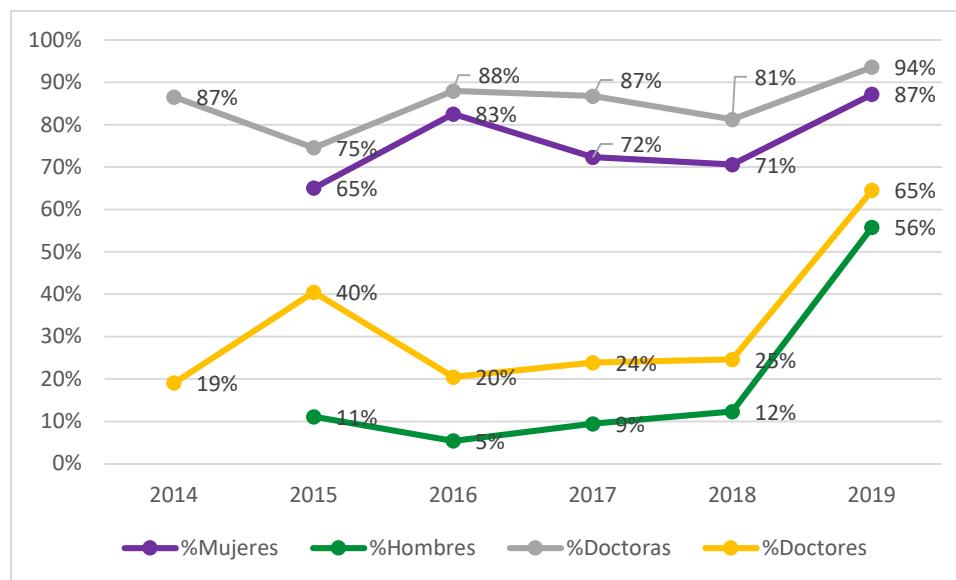
Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

TABLA 33. PORCENTAJE DE PUBLICACIONES SIN PARTICIPACIÓN DE UN SEXO ENTRE 2014 Y 2019

Año	Total Publicaciones	% Publicaciones sin participación de mujeres	% Publicaciones sin participación de hombres	Publicaciones sin participación de doctoras	Publicaciones sin participación de doctores
2014	89	s.i.	s.i.	87%	31%
2015	126	74%	11%	81%	32%
2016	166	75%	10%	82%	31%
2017	159	77%	4%	89%	21%
2018	187	71%	13%	82%	27%
2019	172	72%	10%	85%	20%

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

GRÁFICO 22. PORCENTAJE DE PUBLICACIONES SIN PARTICIPACIÓN DE UN SEXO ENTRE 2014 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Investigación UMAG, 2019.

Descripción y análisis de resultados del Estamento de personas académicas

Las brechas de género suponen un reto a la meritocracia en todos los ámbitos del quehacer universitario y en todos sus estamentos.

Según la información presentada sobre el estamento de personas que se desempeñan como académicas, en el que se realiza un análisis descriptivo de los datos, se puede afirmar que existen persistentes brechas de género entre mujeres y hombres en los años estudiados, y que, si bien es innegable que ha aumentado la participación de las mujeres, sin embargo sigue siendo desigual, mayoritaria son hombres (en algunos casos no presenta variación), ya que se trata de “instituciones formadas bajo la cultura androcéntrica” (Arce, 2018).

Es necesario ajustar y reducir las brechas de género y esto es solo posible con acciones afirmativas que concreten apoyos y estímulos que permitan avances para las mujeres en el ámbito académico, poniendo en el centro de la discusión las causas que sostienen dichas brechas con el compromiso de toda la comunidad y sus integrantes.

Para generar avances de género es imperioso que la equidad se refleje en los niveles de jerarquía más alto, donde los hombres están sobrerrepresentados. Es una cuestión de redistribución del poder. Los efectos de la menor participación de las mujeres en sus carreras académicas, y que se traducen en una menor representación en las mejores jerarquías de titularidad y asociados, generan una segregación vertical “techo de cristal”, que tiene otras consecuencias vinculadas al plano laboral y lo más complejo es que se siguen perpetuando las desigualdades. No es posible avanzar en la democracia de género sin la participación de las mujeres, y personas de la diversidad sexual.

Sobre la proporción de *mujeres participantes en la figura de académicas* entre los años 2014 y 2018 (tabla N°1), no se presenta un aumento significativo de participación de estas en comparación con los hombres. Según la definición de IdF se traduciría en que cada 100 hombres en el año 2014 había 74 académicas, y para el año 2018, que cada 100 hombres había 80 académicas.

En ese año en Chile la participación de personas académicas únicas era de un 44% mujeres y 56% de hombres con una brecha de género del -11,9 (SIES, 2021), mismo dato que se registra en la UMAG. A nivel nacional la brecha para el 2020 es de un -11, disminuyendo en un 0,9 (Ibid.).

Si bien aumentó en 6 puntos porcentuales (p.p.) a nivel nacional del año 2014 al año 2018 (aumento poco significativo en términos estadísticos), el IdF sigue siendo desventajoso para las mujeres, y tienen un 20% menos de representación en la planta académica. En la UMAG en el año 2014 había 117 hombres con el grado de académicos versus 87 mujeres académicas. Crecen a igual ritmo las contrataciones dependiendo del sexo (gráfico N°1) y en el año 2018 había 107 mujeres en comparación con 134 hombres.

Cuando se agrega la variable grado académico, se puede observar una significativa brecha de género en desmedro de las mujeres. En el año 2014, había 41 hombres doctores versus 16 mujeres doctoras (tabla N°2). Mientras que para el 2014 la brecha era de un 44%, para el año 2018 se puede apreciar una disminución de la brecha al 24%. En los cinco años analizados, la brecha de género disminuyó a un 38%. De esta forma, en el año 2018 había en la UMAG 32 académicas mujeres y 53 académicos hombres (gráfico N°2), con un IdF de 60.

Según la UNESCO (2021),

si bien esto refleja la historia de menor acceso de las mujeres a la educación, también es a menudo un signo de culturas institucionales que no son inclusivas ni están orientadas a un cambio social y cultural más

amplio a favor de una mayor igualdad de género [...] los procesos convencionales de captación de profesores universitarios que premian las trayectorias académicas lineales, a tiempo completo e ininterrumpidas contribuyen a la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos académicos de mayor rango (p. 33).

En el grado de *magíster* (tabla N°3), el IdF para el año 2014 era de 116 el que se mantiene con una insignificante variación para el año 2018 de 114. Esto se traduce en una mayor participación de mujeres con este grado académico, con una diferencia porcentual de un 6% en favor de las mujeres en el 2018. Se puede afirmar sobre este índice que no existe una brecha de género. En el año 2018 eran 41 mujeres sobre 36 hombres con grado de magíster (gráfico N°3).

Con grado de *licenciado*, es importante señalar que el N es de solo 5 personas con grado de académica/o, donde el IdF es de 150. Desde el año 2014 al año 2018 se mantienen 3 mujeres y 2 hombres con este grado académico (tabla N°4 y gráfico N°4).

Es interesante el dato de la cantidad de académicos con *grado título profesional* trabajando en la UMAG, donde se evidencia una brecha entre los años anteriormente mencionados. Específicamente, en el año 2014 eran 75 personas en total, de las cuales 43% (32) eran mujeres y un 57% (43) hombres (tabla N°5). Cifra parecida para el año 2018, donde el IdF era de 74.

A modo de resumen, en la tabla N°6 se puede observar el *índice de feminización* y los principales resultados sobre la participación de mujeres académicas entre los años 2014 y 2018 según su grado académico. Así, se registró en el grado académico doctoral en el año 2014 un IdF de 39 (casi 4 mujeres por cada 10 hombres), que aumentó a 60 en el año 2018, sin embargo sigue siendo el grado con menor participación de mujeres. En el grado de magíster (IdF 114) y licenciatura (IdF 150), se puede apreciar que la participación de las mujeres es levemente superior en el año 2018. Por otra parte, en personas con título profesional el IdF es de 74 en 2014 y 2018 (con algunas variaciones entre los años presentados). De esta forma las mayores brechas se encuentran en los dos extremos de los grados académicos, teniendo en consideración que personas con licenciatura son solo 5, y que en el grado de magister hay una mayor presencia de mujeres pero insignificante, donde se puede mencionar que no existe brecha (gráfico N°6).

Al analizar la participación en las Jornadas Completas Equivalentes según género, de acuerdo con el nivel de formación de los académicos 2020, se observan brechas de género negativas en los niveles de formación más altos, destacando las brechas que se presentan en los niveles de Doctor (-33,4 p.p.), Especialidad médica u odontológica (-21,6 p.p.), en el nivel Técnico de Nivel Superior (-9,4 p.p.) y profesional (-5,2 p.p.) (SIES, 2021, p. 11).

Otro dato interesante proporcionado por las bases de información secundaria es la *categoría de jerarquía* dentro de las personas que componen el estamento académico. Y que va enriqueciendo el análisis de las brechas de género. En la *jerarquía máxima de titular* (tabla N°7), podemos ver una significativa diferencia estadística entre mujeres y hombres, en desmedro de las primeras. Para el año 2014 había 3 mujeres y 10 hombres titulares. Para los años

posteriores, hasta el 2018, 3 mujeres (27%) tuvieron la jerarquía de titular y 8 hombres (73%) con un IdF de 38, participación significativamente inferior para las mujeres (para una mejor visualización del dato ver gráfico N°7).

En calidad de *personas académicas asociadas* (tabla N°8) el IdF también es significativo en todos los años analizados. En ese sentido, se puede observar una gran diferencia en el N del año 2014 que era de 17 mujeres versus 50 hombres (IdF 34) versus el año 2018, 27 mujeres y 59 hombres (IdF 46), con un aumento de participación de las mujeres de 6 p.p. De las 67 personas académicas asociadas en el año 2014 suben 19 personas a esta jerarquía en el 2018, 10 mujeres y 9 hombres respectivamente. Aun así la brecha de género persiste y aumenta (gráfico N°8).

En la *jerarquía de Asistente* (tabla N°9), se encuentra el IdF más bajo de todas las jerarquías en los años estudiados donde se puede observar la mayor feminización, significativa en términos estadísticos en favor de las mujeres. El mayor IdF está en el año 2014 (127), y en el año 2018 (120), con un 55% de mujeres y un 45% de participación de hombres en este último (tabla y gráfico N°9). A nivel global “la mayoría de los profesores asistentes han obtenido un título de doctorado y su trabajo implica la enseñanza de un número determinado de cursos, diversas tareas de servicio al departamento o a la institución, y la realización y publicación de investigaciones independientes (Chen y Crown, 2019 en UNESCO, 2021).

La jerarquía de Instructor en el año 2018 tenía un IdF de 100, o sea igualdad de participación de mujeres y hombres con 17 mujeres y 17 hombres (tabla y gráfico N°10).

En la jerarquía Otro cuenta con la participación de dos personas académicas, una mujer y un hombre, por lo que el IdF es de 100. No hay brecha de género (tabla N°11).

Sobre el *índice de feminización* (tabla N°12) en las mayores jerarquías, titular y asociado se observa una significativa brecha de género en la participación, desventajosa para el grupo de las mujeres. Mientras que en la jerarquía de asistente participan en 10 p.p. más mujeres que hombres el 2018. Y la menor jerarquía, la de Instructor, en el año 2018 no presenta brecha de género y el IdF alcanza el 100, o sea que hay igual participación de mujeres y hombres, 17 personas respectivamente. Se puede observar en el gráfico N°11 con mayor claridad el dato y cómo en la parte inferior se encuentran las mejores jerarquías con una infra participación de las mujeres, evidenciándose la segregación vertical.

El análisis de los datos permitió desagregar la información por tipo de *jornada laboral*; jornada completa, media jornada, cuarto de jornada y por horas.

Las personas con *mayor presencia en jornada completa son los hombres*, el bajo índice de feminización se ha mantenido con una variación insignificante entre los años 2014 al año 2018. Pese a esto, la participación de las mujeres ha aumentado de manera sostenida durante este periodo de tiempo, con un aumento de 19 académicas mujeres frente a los 18 hombres, que sostienen la brecha de género. En el año 2014, 75 mujeres tenían jornada completa frente a 101 hombres con la misma jornada, con un IdF de 74. Y en el año 2018, eran 94 mujeres y 119 hombres (gráfico N°12), siendo el IdF de 79 (tabla N°13). Esto corresponde a un 44% de mujeres frente a un 56% de hombres en la UMAG.

El SIES (2021), en su categoría Jornadas Completas Equivalentes (JCE), también indica que existe una brecha negativa (-12p.p.) que se ha mantenido en los últimos cinco años analizados, y que era para el año 2018 de un 44% de mujeres bajo el 56% de hombres. Misma brecha (mujeres – hombres) que en la UMAG (aunque se trata de datos no comparables) de -12p.p. (2018) para el último año registrado (tabla N°13).

Con *media jornada laboral* (tabla N°14), se observa que para el 2014 se presentaba un IdF de 83, aumentando al año siguiente a 120, lo anterior debido a la incorporación de 2 mujeres a dicha jornada. En el año 2018, el IdF baja a 67, representado por 2 mujeres y 3 hombres (gráfico N°13).

Es interesante el aumento de *personal académico por horas* que se ve en el año 2014 (tabla N°15), de 2 mujeres y 0 hombres, en el 2016, 2 mujeres y 2 hombres (IdF 100), y que en los años 2017 y 2018, aumentó a 10 mujeres y 11 hombres, y de 11 mujeres a 12 hombres, respectivamente (gráfico N°14). De esta forma el 2018 se obtiene un IdF 92, muy cercano a la igualdad.

En relación con las personas *con cuarto de jornada* (tabla N°16) solo se encuentran hombres bajo esta modalidad en el 2014 y 2015, 4 y 2 personas respectivamente.

En todos los tipos de jornada existen brechas de género, con menor representación de mujeres sobre todo en la jornada completa (resumen índice de feminización tabla N°17), con excepción de las jornadas por hora en el 2016 con un IdF de 100 y media jornada con un IdF de 120 en el año 2015 (gráfico N°15).

Sobre las remuneraciones del personal académico se presenta una brecha que ha aumentado entre los años 2013 al 2019, siendo el año más desigual el 2017, donde la brecha de género para las mujeres era de -\$379.335 (-16%), o sea que ganaban esa cantidad líquida promedio menos que los hombres. Le sigue el año 2019, donde las mujeres ganaban -\$319.389 (-13%) pesos chilenos que sus pares hombres y que se reduce en el año 2020 a -\$265.778, 2 p.p. menos que el año anterior. El promedio de los años 2013-2020 muestra que las mujeres reciben -\$253.196 menos que los hombres (tabla N°18). Se puede evidenciar de manera más ilustrativa en el gráfico N°16.

Otro dato obtenido sobre personas académicas y remuneraciones es el cruce con la variable *jerarquía que considera a académicas/os y directivas/os superior académico*. Interesante es el dato de la renta en la jerarquía de *Titular* (tabla N°19) ya que entre los años 2015-2018 estaba compuesta por 11 personas, 3 mujeres y 8 hombres, donde las mujeres presentaron una brecha positiva con respecto a los hombres en los años 2017 al 2020. Por ejemplo, en el año 2017, las tres mujeres ganaban líquido \$947.587 (52%) pesos más que los hombres con una remuneración líquida promedio de \$2.772.038 en comparación con el promedio para hombres de \$1.824.451. Esta diferencia comparativa tiene un cambio significativo en el año 2020, con una brecha positiva para las mujeres de 11% (\$329.411), con una caída con respecto al año anterior de 38 p.p. La remuneración líquida de titulares hombres en el año 2019 era de \$2.000.080, y al año siguiente 2020 subió a \$2.891.008. Hay que recordar que se trata de promedios.

En la *jerarquía de Asociado* (tabla N°20), la brecha entre los años 2017 a 2020 es en promedio de \$-272.573, o sea que las mujeres ganaban esa cantidad menos que los hombres. En el año 2018 presentó la brecha más grande donde las mujeres ganaban -\$313.780, y en el año 2020 -\$236.123 (tabla N°20). En promedio en los años presentados las mujeres ganaron un 10% menos que los hombres.

Para la *jerarquía Asistente* el año de mayor brecha fue el 2017 con -\$223.592 y el 2020 con -\$142.209 (tabla N°21), 8 p.p. promedio de brecha de género. Por otra parte, con *jerarquía de Instructor* se observa lo contrario, las mujeres en el año 2020 ganaron \$117.181 pesos más (10%) (tabla N°22).

En los años 2017 y 2019, donde existe la clasificación *jerarquía de Investigador* (tabla N°23), no hubo presencia de mujeres. Siendo la renta líquida promedio para los hombres de \$709.750 (2017) y \$523.439 (2019).

Según los datos de la tabla N°24, sobre las personas académicas *Sin jerarquía asociada*, la brecha para las mujeres en el año 2017 era de -\$876.171 (40%) (5 mujeres y 9 hombres), la que en el año donde más se redujo fue en el 2019

con -\$304.303 (-13%) y que volvió a aumentar en el 2020 en -\$125.623, con una brecha de -\$439.926 con respecto a los hombres, una brecha de -19%.

Finalmente, para el estamento académico, en base a la elaboración propia de una base de datos *sobre cantidad de publicaciones se evidencian las mayores brechas de género de todas las categorías analizadas* (ver tablas N°25 y 26, y gráficos N°17 al N°20), donde las mujeres entre los años 2015 al 2019, han aumentado sus publicaciones en 7 p.p. versus 28 p.p. para los hombres, pero siguen estando infrarrepresentadas. La participación de personas académicas en relación con la cantidad de publicaciones, el año 2015, era de 40 mujeres versus 132 hombres, participantes de las 126 publicaciones que se realizaron en ese año. Se puede mencionar también que, si bien las publicaciones de la UMAG han aumentado a 172 al 2019 y también la participación de las mujeres, las brechas de género se han mantenido de manera sostenida. En el año 2019 participaban en promedio 27 mujeres más comparado al año 2014 y 72 hombres más comparado en el mismo año.

Siguiendo la lectura en la misma tabla, el caso de las mujeres los valores son menores a 1, por ejemplo 0,32 (valor del año 2015, el más bajo de todos los años donde se contaba con variable identidad de género), porque en promedio no alcanza a participar al menos una mujer académica por publicación. Explicado de otra manera, en un 68% (1-0.32) de las publicaciones en el año 2015 no participaron mujeres, por cada 10 publicaciones participan 3,2 mujeres. Este dato se calcula dividiendo la cantidad de publicaciones por la cantidad de mujeres u hombres que participaron en ese año. Y que, en el año 2019 es de 0,39 mujeres promedio por publicación y 1,33 hombres promedio por publicación, donde se observa un mayor aumento de participación de los hombres (gráfico N°18).

Sobre la *participación promedio de académicas/os en publicaciones* (sobre el total), por ejemplo, en el año 2019 hubo 172 publicaciones en la UMAG, y la participación promedio de académicas mujeres fue de 73 y de 292 hombres (existen personas que participan en más de una publicación). La participación por sexo que más ha crecido ha sido la de los hombres con 233,5 hombres promedio y 60,3 mujeres (gráfico N°17).

Sobre la cantidad promedio de *personas con grado doctoral* en el año 2019, 0,16 eran mujeres (con una insignificante variación en la serie de años) y 0,81 hombres, quienes sí han tenido un aumento de participación en la serie de años analizados (tabla y gráfico N°19).

El dato sobre la *participación promedio en publicaciones* con grado doctoral deja en evidencia una de las más grandes brechas de género en este estamento al interior de la Universidad, donde las mujeres se han mantenido sin variaciones significativas entre los años 2014 (13 doctoras) y 2019 (27 doctoras) en comparación con el total de hombres Doctores, lo que quiere decir que la brecha de género es persistente a pesar del aumento de participación de mujeres Doctoras. En el último año analizado, 2019, de las 172 publicaciones participaron 27 doctoras frente a la abismal diferencia de 140 doctores (recordar que una persona puede participar de más de una publicación lo que hace que el N sea más grande), las mujeres aumentaron en 14 frente al aumento de 72 de hombres (gráfico N°20).

Según datos de la UNESCO (2021) “un estudio anterior de Bendels et. al. (2018) indica que, en términos de producción de investigación científica, las mujeres publicaron solo el 29,8 % de los artículos de revistas. Se hallaron diferencias distintivas a nivel de revista, categoría de revista, continente y país. Las mujeres están infrarrepresentadas en las autorías de prestigio en comparación con los hombres” (p. 29).

En resumen, en todas las publicaciones hay presencia de al menos un hombre académico, hay años y publicaciones que no cuentan con la presencia de mujeres académicas. Si bien crece la participación de mujeres académicas, en los últimos años del 2014 al 2019 los hombres han tenido un crecimiento sostenido y significativo en comparación

con las mujeres. No todas las publicaciones cuentan con la participación de mujeres doctoradas, aquí se presenta la brecha más grande.

A continuación se describen las personas académicas *participantes en publicaciones por Facultad, sexo, año (2015-2019)* y grado doctoral, de las tablas N°27 a la N°31, donde los datos de las columnas mujeres y hombres y doctoras y doctores, no necesariamente coinciden pues todas las personas participantes no cuentan con el grado doctoral.

Se mencionan algunos de los principales hallazgos. En el año 2015, en la Vicerrectoría Académica⁴⁸ (VRAC) es donde se observa la mayor desigualdad de participación en investigación por sexo, 1 mujer sin grado doctoral versus 24 hombres sin el grado de Doctor. En el año 2019 en la misma Vicerrectoría, cuatro años después, aumenta considerablemente la participación de hombres, donde se observa que participaron 5 mujeres de las cuales 3 eran Doctoras, y 39 hombres de los cuales 31 tenían el grado de Doctor.

Otro dato interesante sobre participantes en publicaciones es en la Facultad de Ciencias, donde también se evidencian brechas de género, 4 mujeres (2 con grado de Doctora) y 19 hombres (16 Doctores), en el año 2015. En este mismo año, solo en la Facultad de Ciencias de la Salud no se presentaron brechas de género, donde participaron 3 académicas en publicaciones y solo un hombre, ninguna de las personas contaba con grado doctoral.

Un lugar sostenido en cuanto a brechas de género, pero que ha mejorado la inclusión de mujeres sobre el mismo indicador es el Centro Universitario de Puerto Williams, que en el año 2015 tenía a 3 mujeres Doctoras y 11 hombres de los cuales 9 eran Doctores. En el año 2016, había 6 mujeres 3 de ellas Doctoras, frente a 18 hombres, 15 de ellos Doctores. En el año 2017, participó 1 mujer Doctora y 10 hombres, 8 de ellos Doctores en publicaciones por facultad. En el año 2018 hubo un significativo aumento de 11 mujeres, 5 de ellas Doctoras, frente a 29 hombres, 20 de ellos Doctores. Y en el 2019, se observa la presencia de 6 mujeres académicas en publicaciones, de ellas 3 Doctoras y 13 hombres, 8 de ellos Doctores.

En el año 2015 en la Facultad de Ingeniería no había mujeres académicas que participaran de publicaciones, solo 8 hombres. Y en el año 2019, participaban 5 mujeres, ninguna con grado de Doctora y 16 hombres, 4 de ellos sin doctorado (tabla N°31).

En la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado (VRIP), en el año 2019 las personas académicas participantes en publicaciones académicas (tabla N°31), fueron 5 mujeres, 3 de ellas Doctoras y 44 hombres, 37 de ellos Doctores. En ese mismo año en la Facultad de Ciencias participaron 14 mujeres, la mitad de ellas Doctoras y 47 hombres, 21 de ellos Doctores. Cabe destacar que en este año solo en la Facultad de Ciencias de la Salud participaron más mujeres, 3 frente a 2 hombres.

Si se analizan cada una de las Facultades (que incluye Centros) se pueden apreciar las más importantes brechas de género en la participación de publicaciones académicas, donde se puede afirmar que existe una tendencia de baja participación de mujeres en la serie de años estudiados.

La tabla N°32 nombrada “Cantidad de publicaciones sin participación de un sexo entre 2014 y 2019”, tomando como ejemplo el año 2015 hubo 126 publicaciones en total, de las cuales 93 no contaron con la participación de mujeres, en comparación con las 14 publicaciones en las que no participaron hombres. Y para el caso de doctoras en 102 de las 126 publicaciones no participaron mujeres versus las 40 de 126 en las que no participaron doctores. En el año de

⁴⁸ En esta Vicerrectoría se encuentran las carreras Ingeniería Ejec. En Administración Plan Especial del Centro Universitario Puerto Natales, y la carrera de Medicina.

más publicaciones con un N de 187 (2018), coincide con la menor participación de mujeres en la serie de años analizados, un 71% de las publicaciones no contaron con la participación de estas.

En el gráfico N°22, se puede apreciar que la mayor participación en publicaciones es de los doctores hombres al igual que académicos hombres, donde la participación de mujeres es insignificante y se encuentran infrarrepresentadas. Entre 2015 y 2019 hubo en promedio 135 publicaciones en las que no participaron mujeres académicas, en tanto en el caso de los hombres académicos, este número se reduce a 13.

Un avance nacional en esta materia es la promulgación de la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación⁴⁹, del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) (junio, 2021), que menciona que “las mujeres representan apenas el 5% de los puestos de trabajo en el sector de tecnologías de información” (p.5). Esta política está fundamentada en promover la igualdad de género y tiene como principios: justicia, proactividad y acciones afirmativas, Calidad e Impacto de la CTCI y Sostenibilidad y Productividad. “Para hacerlo no podemos segregar a ninguna persona, más bien debemos integrar de manera definitiva a más y a toda la diversidad de nuestra población en este sistema” (Ibid. p.9).

Con los datos anteriormente presentados, se puede afirmar que existen brechas de género al interior de la Universidad de Magallanes en el estamento Académico con una mayor participación académica de hombres por sobre mujeres (año 2018 IdF de 80). Las posiciones de mayor grado académico y jerarquía son ocupadas por hombres también (años 2014-2018) con un IdF de 60, y son estos quienes tienen mayoritariamente mejores condiciones laborales con mayor cantidad de contratos a jornada completa en comparación con las mujeres (año 2018 IdF de 79).

Existe una brecha en el ingreso en todos los años observados (años 2013-2020) donde el año 2019 las mujeres ganaban por concepto de remuneraciones \$319.389 menos que los hombres, y que se puede retomar en futuros estudios el impacto de las brechas de género anteriormente descritas y su relación con la baja participación de mujeres académicas en investigaciones que resultan en publicaciones académicas. Y que son requisito para que las mujeres puedan obtener mejores grados académicos, jerarquías y que redunden en mejores remuneraciones y posiciones jerárquicas, hasta ahora reservado para los hombres, como es el caso de la Rectoría y su máxima autoridad, que hasta la fecha han sido solo hombres.

Según datos del Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) de la UNESCO (2021), un 44% de mujeres poseen el grado de doctorado, mientras que los hombres en un 56% tienen este grado. Si bien hay mayor presencia de mujeres en la educación superior, se da el fenómeno de la segregación horizontal, en el año 2018, un 66% de mujeres de América Latina y el Caribe trabajaban como personal docente en educación primaria, en educación secundaria un 54%, mientras que en la educación terciaria las mujeres representan un 43% frente al 57% de hombres que son docentes (Ibid.).

Se puede inferir de los datos presentados que las mujeres si bien han aumentado su participación en todas las categorías analizadas, siguen teniendo una presencia minoritaria en algunos casos marginales (en términos estadísticos) que hace que las relaciones de poder sean notoriamente desiguales entre mujeres y hombres.

⁴⁹ Para mayor información ver la política en el siguiente link <https://genero.umag.cl/wp-content/uploads/2021/11/DECRETO-POL%c3%8dTICA-NACIONAL-DE-IGUALDAD-DE-G%c3%89NERO-MINISTERIO-DE-CIENCIA-TECNOLOG%c3%8dA-CONOCIMIENTO-E-INNOVACI%c3%93N.pdf>

8.2. Estamento de personas estudiantes⁵⁰

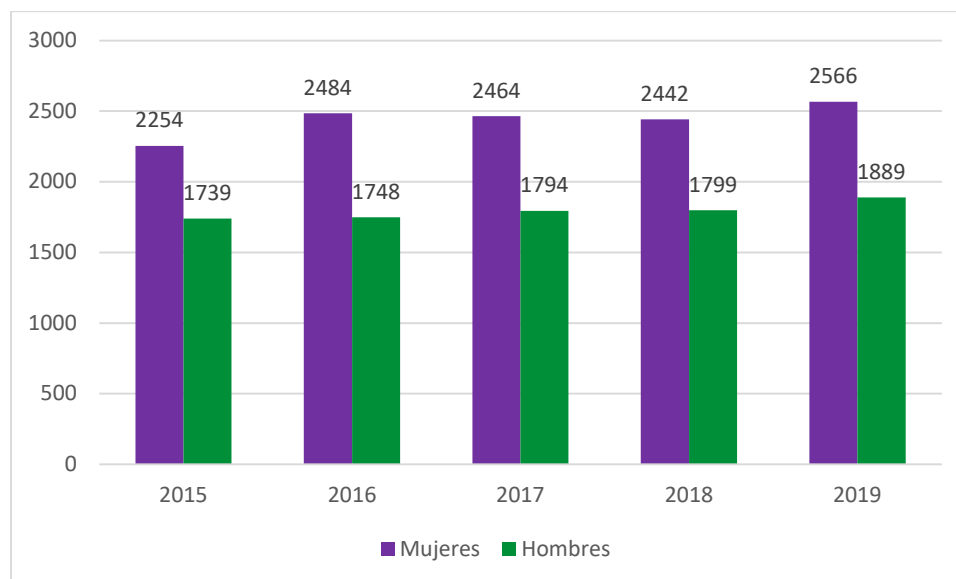
Participación de mujeres y hombres por años

TABLA 34. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/ES ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	2254	1739	3993	56%	44%	130
2016	2484	1748	4232	59%	41%	142
2017	2464	1794	4258	58%	42%	137
2018	2442	1799	4241	58%	42%	136
2019	2566	1889	4455	58%	42%	136

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

⁵⁰ Este estamento estudiantil es nombrado en las tablas y gráficos como alumnas y alumnos, para los efectos de análisis se mencionan como tal ya que así aparece el nombre de la categoría en los registros administrativos de la UMAG. Sin embargo, en las descripciones se usa la categoría persona estudiantes también.

En la Tabla N°239 se describe el detalle de las categorías de análisis por: área, facultad, departamento y carrera.

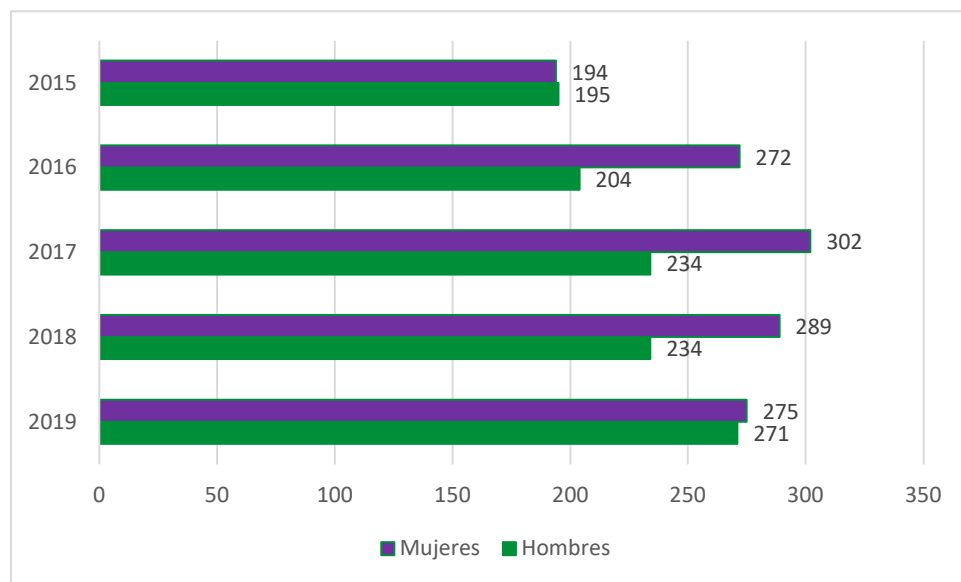
Por área

TABLA 35. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	194	195	389	50%	50%	99
2016	272	204	476	57%	43%	133
2017	302	234	536	56%	44%	129
2018	289	234	523	55%	45%	124
2019	275	271	546	50%	50%	101

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 24. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

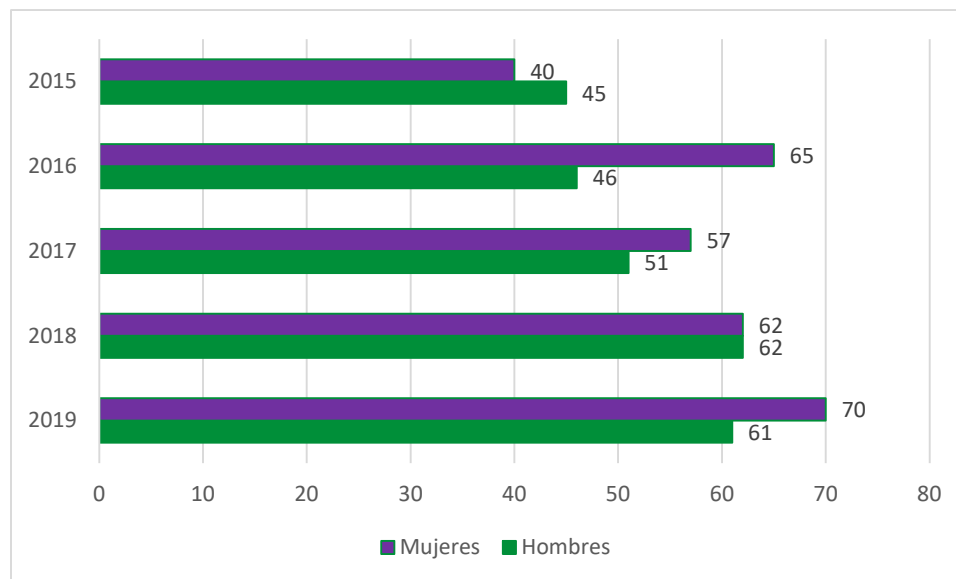
TABLA 36. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE AGROPECUARIA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	40	45	85	47%	53%	89
2016	65	46	111	59%	41%	141

2017	57	51	108	53%	47%	112
2018	62	62	124	50%	50%	100
2019	70	61	131	53%	47%	115

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 25. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE AGROPECUARIA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



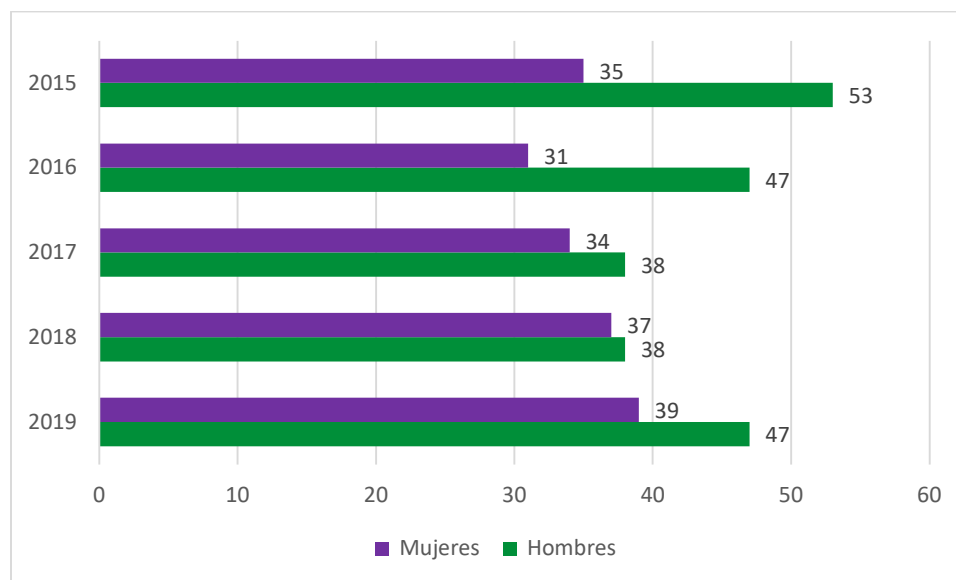
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 37. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE ARTE Y ARQUITECTURA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	35	53	88	40%	60%	66
2016	31	47	78	40%	60%	66
2017	34	38	72	47%	53%	89
2018	37	38	75	49%	51%	97
2019	39	47	86	45%	55%	83

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 26. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE ARTE Y ARQUITECTURA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



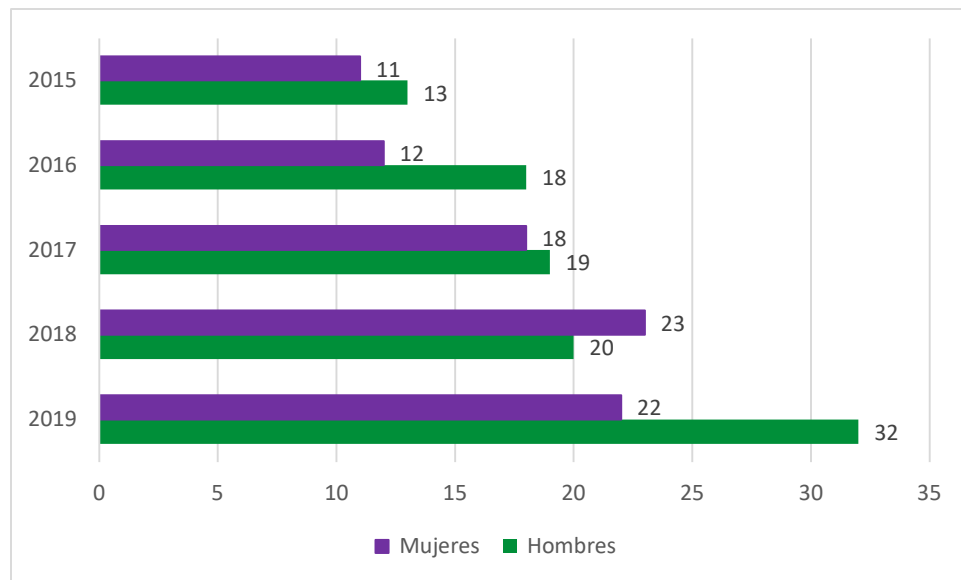
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE CIENCIAS BÁSICAS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	<i>11</i>	<i>13</i>	<i>24</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>85</i>
<i>2016</i>	<i>12</i>	<i>18</i>	<i>30</i>	<i>40%</i>	<i>60%</i>	<i>67</i>
<i>2017</i>	<i>18</i>	<i>19</i>	<i>37</i>	<i>49%</i>	<i>51%</i>	<i>95</i>
<i>2018</i>	<i>23</i>	<i>20</i>	<i>43</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	<i>115</i>
<i>2019</i>	<i>22</i>	<i>32</i>	<i>54</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>69</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 27. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE CIENCIAS BÁSICAS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



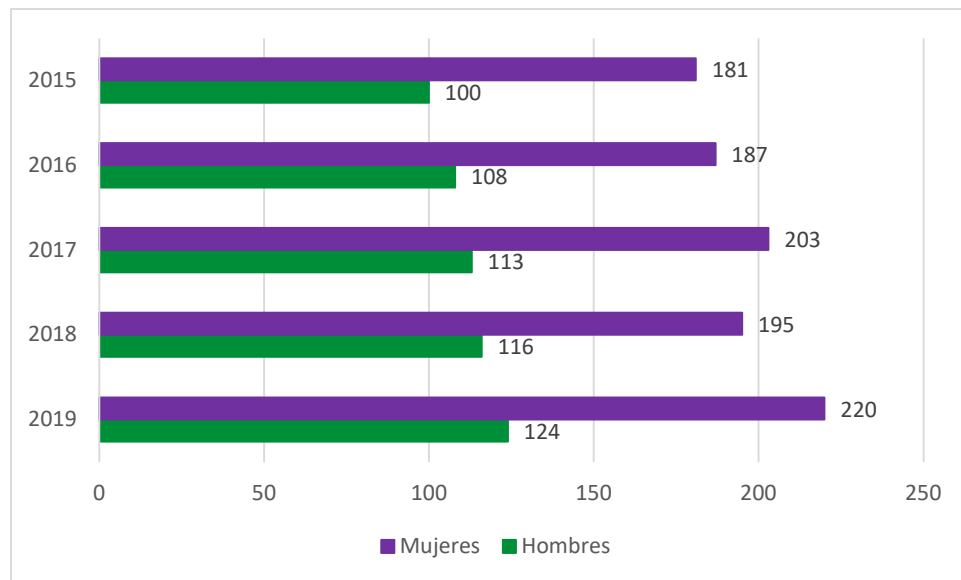
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 39. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	<i>181</i>	<i>100</i>	<i>281</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>181</i>
<i>2016</i>	<i>187</i>	<i>108</i>	<i>295</i>	<i>63%</i>	<i>37%</i>	<i>173</i>
<i>2017</i>	<i>203</i>	<i>113</i>	<i>316</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>180</i>
<i>2018</i>	<i>195</i>	<i>116</i>	<i>311</i>	<i>63%</i>	<i>37%</i>	<i>168</i>
<i>2019</i>	<i>220</i>	<i>124</i>	<i>344</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>177</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 28. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



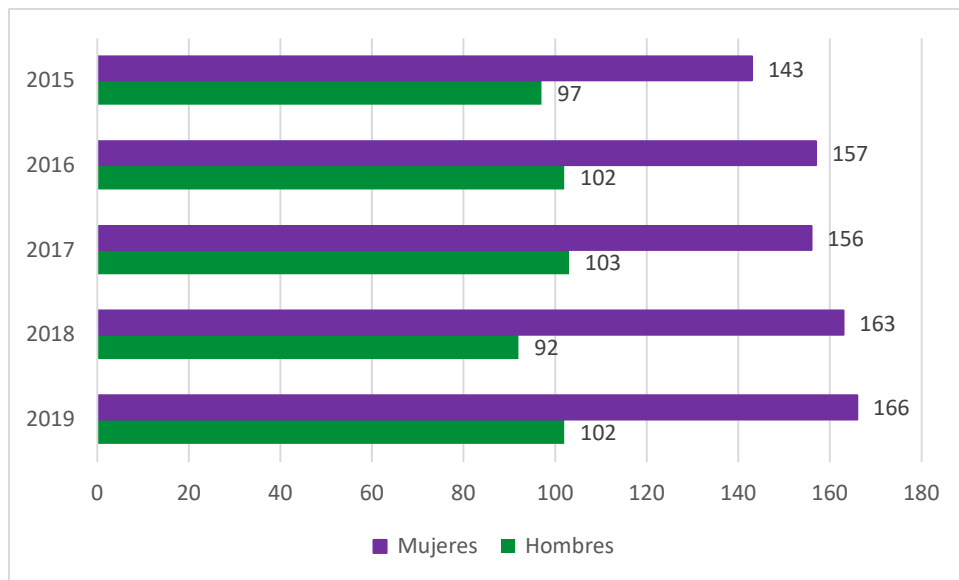
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE DERECHO ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	<i>143</i>	<i>97</i>	<i>240</i>	<i>60%</i>	<i>40%</i>	<i>147</i>
<i>2016</i>	<i>157</i>	<i>102</i>	<i>259</i>	<i>61%</i>	<i>39%</i>	<i>154</i>
<i>2017</i>	<i>156</i>	<i>103</i>	<i>259</i>	<i>60%</i>	<i>40%</i>	<i>151</i>
<i>2018</i>	<i>163</i>	<i>92</i>	<i>255</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>177</i>
<i>2019</i>	<i>166</i>	<i>102</i>	<i>268</i>	<i>62%</i>	<i>38%</i>	<i>163</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 29. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE DERECHO ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



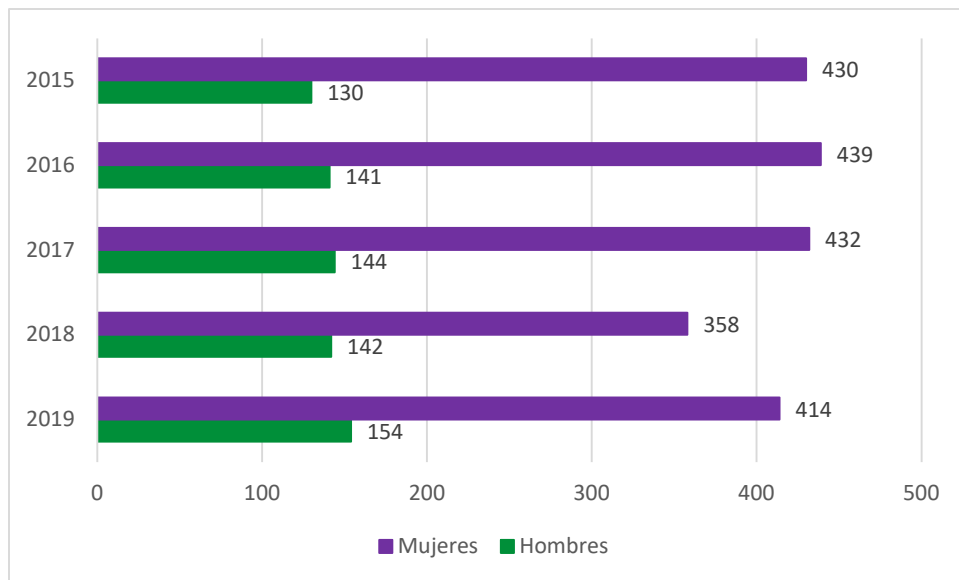
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 41. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE EDUCACIÓN ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	<i>430</i>	<i>130</i>	<i>560</i>	<i>77%</i>	<i>23%</i>	<i>331</i>
<i>2016</i>	<i>439</i>	<i>141</i>	<i>580</i>	<i>76%</i>	<i>24%</i>	<i>311</i>
<i>2017</i>	<i>432</i>	<i>144</i>	<i>576</i>	<i>75%</i>	<i>25%</i>	<i>300</i>
<i>2018</i>	<i>358</i>	<i>142</i>	<i>500</i>	<i>72%</i>	<i>28%</i>	<i>252</i>
<i>2019</i>	<i>414</i>	<i>154</i>	<i>568</i>	<i>73%</i>	<i>27%</i>	<i>269</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 30. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE EDUCACIÓN ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



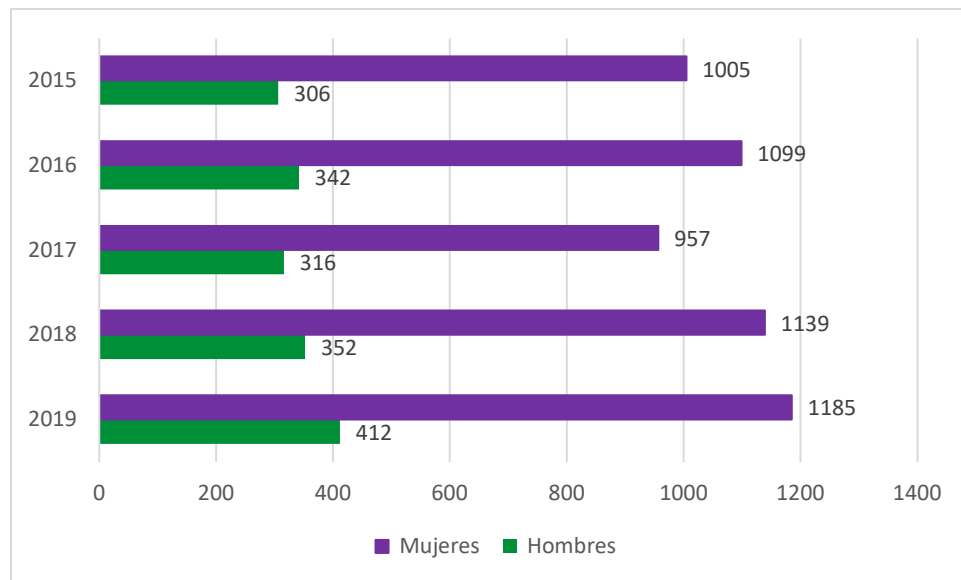
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 42. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE SALUD ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	<i>1005</i>	<i>306</i>	<i>1311</i>	<i>77%</i>	<i>23%</i>	<i>328</i>
<i>2016</i>	<i>1099</i>	<i>342</i>	<i>1441</i>	<i>76%</i>	<i>24%</i>	<i>321</i>
<i>2017</i>	<i>1087</i>	<i>347</i>	<i>1434</i>	<i>76%</i>	<i>24%</i>	<i>313</i>
<i>2018</i>	<i>1139</i>	<i>352</i>	<i>1491</i>	<i>76%</i>	<i>24%</i>	<i>324</i>
<i>2019</i>	<i>1185</i>	<i>412</i>	<i>1597</i>	<i>74%</i>	<i>26%</i>	<i>288</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 31. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE SALUD ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



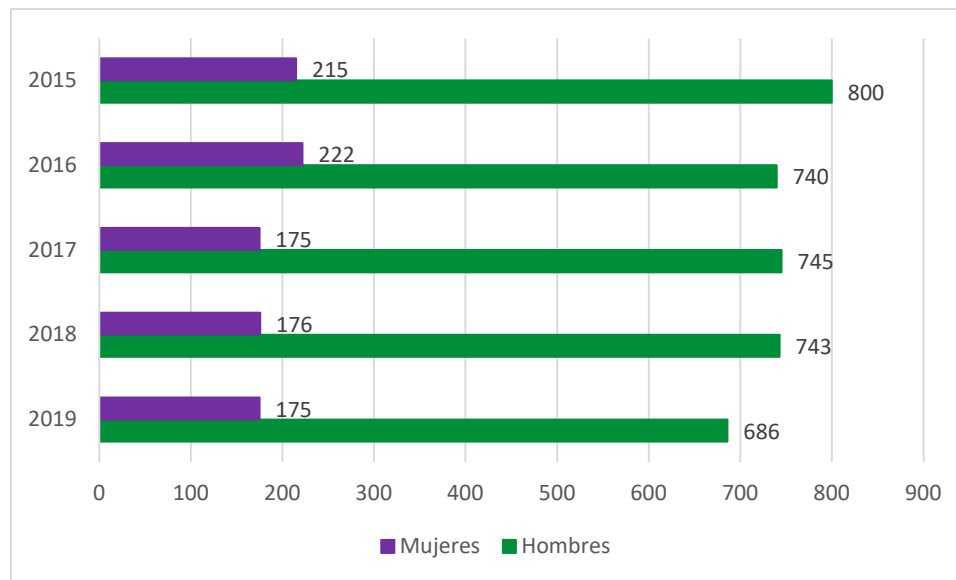
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 43. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE TECNOLOGÍA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	215	800	1015	21%	79%	27
<i>2016</i>	222	740	962	23%	77%	30
<i>2017</i>	175	745	920	19%	81%	23
<i>2018</i>	176	743	919	19%	81%	24
<i>2019</i>	175	686	861	20%	80%	26

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 32. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL ÁREA DE TECNOLOGÍA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



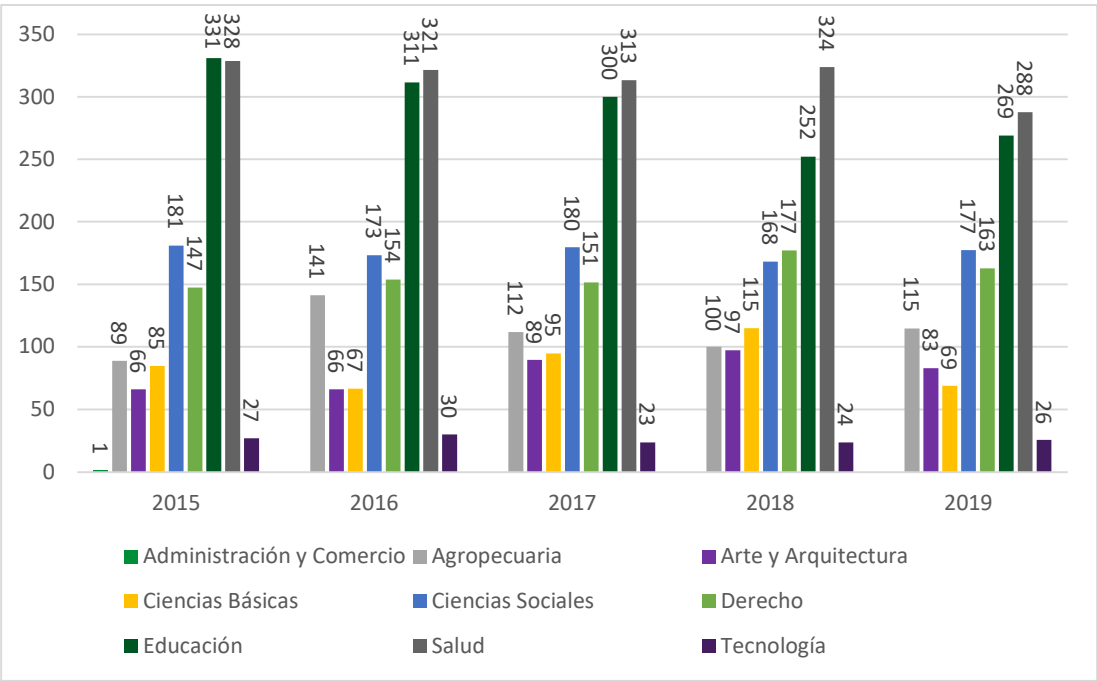
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 44. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN DE ALUMNAS/OS POR ÁREA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Adm y Com</i>	<i>Agro</i>	<i>Arte y Arq</i>	<i>Cs Básicas</i>	<i>Cs Sociales</i>	<i>Derecho</i>	<i>Ed</i>	<i>Salud</i>	<i>Tecno</i>
2015	99	89	66	85	125	147	226	316	25
2016	131	141	66	67	125	154	237	305	31
2017	133	112	89	95	131	151	263	298	26
2018	122	100	97	115	134	177	235	312	25
2019	101	115	83	69	177	163	269	288	26

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 33. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN DE ALUMNAS/OS POR ÁREA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

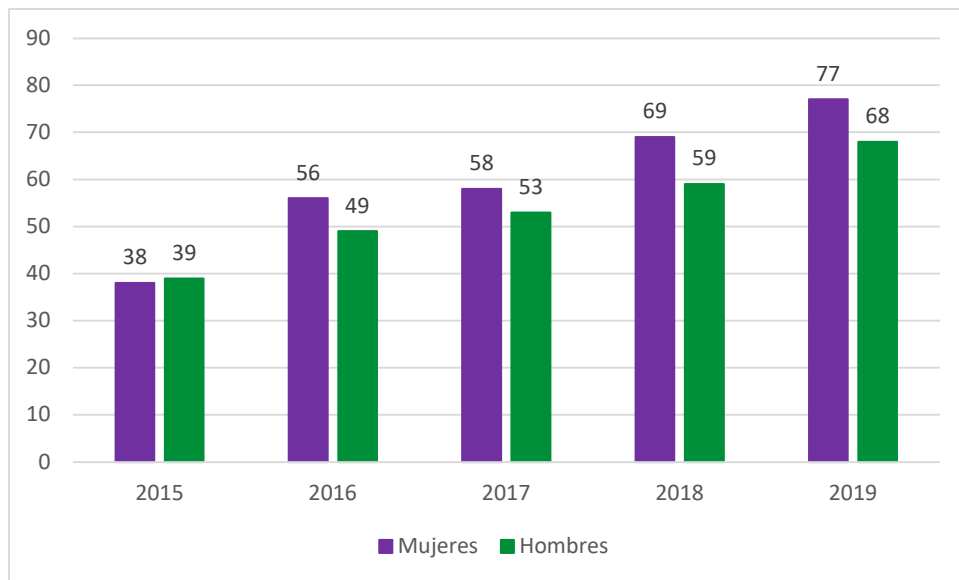
Por facultad

TABLA 45. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	38	39	77	49%	51%	97
2016	56	49	105	53%	47%	114
2017	58	53	111	52%	48%	109
2018	69	59	128	54%	46%	117
2019	77	68	145	53%	47%	113

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 34. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



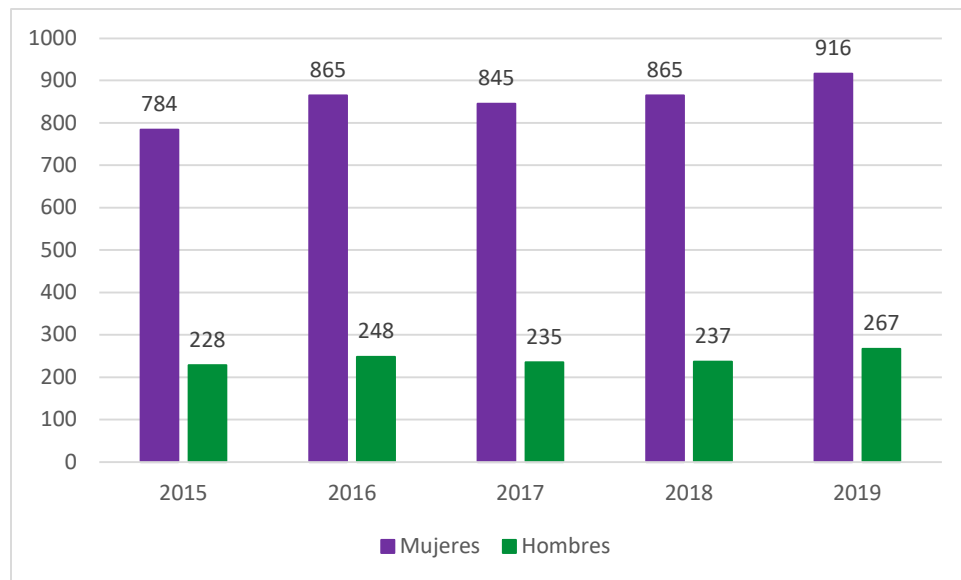
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 46. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	784	228	1012	77%	23%	344
2016	865	248	1113	78%	22%	349
2017	845	235	1080	78%	22%	360
2018	865	237	1102	78%	22%	365
2019	916	267	1183	77%	23%	343

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 35. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



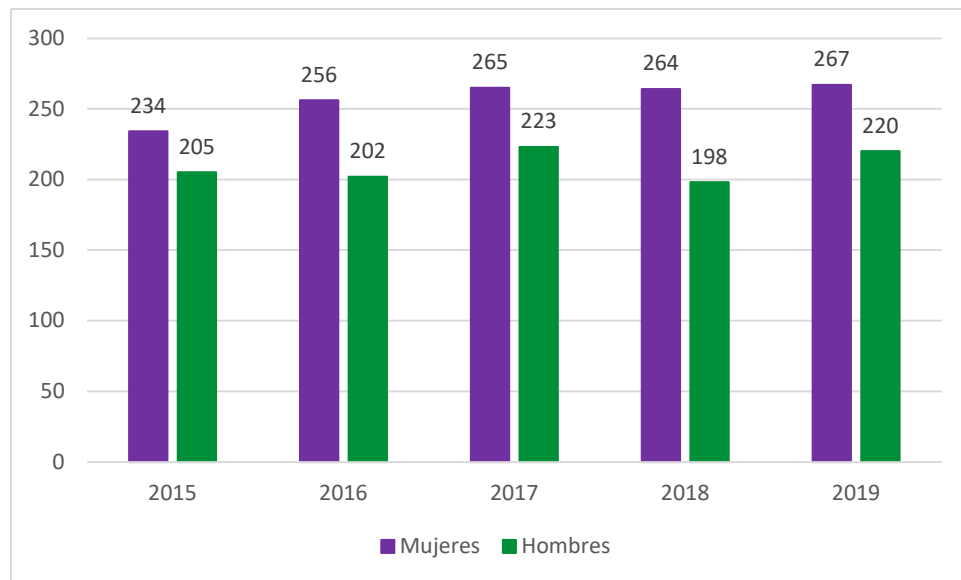
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 47. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE Cs. ECONÓMICAS Y JURÍDICAS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	234	205	439	53%	47%	114
2016	256	202	458	56%	44%	127
2017	265	223	488	54%	46%	119
2018	264	198	462	57%	43%	133
2019	267	220	487	55%	45%	121

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 36. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE Cs. ECONÓMICAS Y JURÍDICAS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



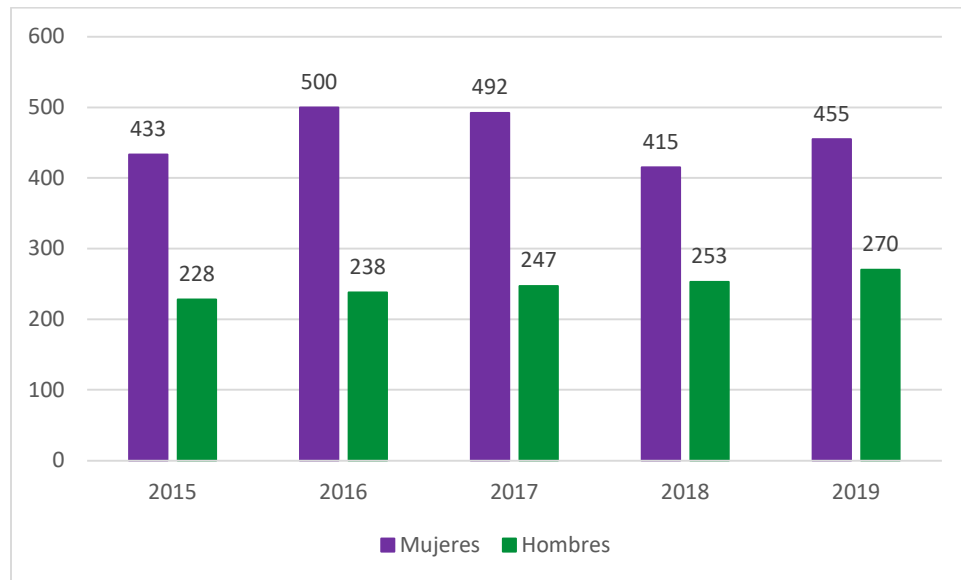
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 48. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	433	228	661	66%	34%	190
2016	500	238	738	68%	32%	210
2017	492	247	739	67%	33%	199
2018	415	253	668	62%	38%	164
2019	455	270	725	63%	37%	169

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 37. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



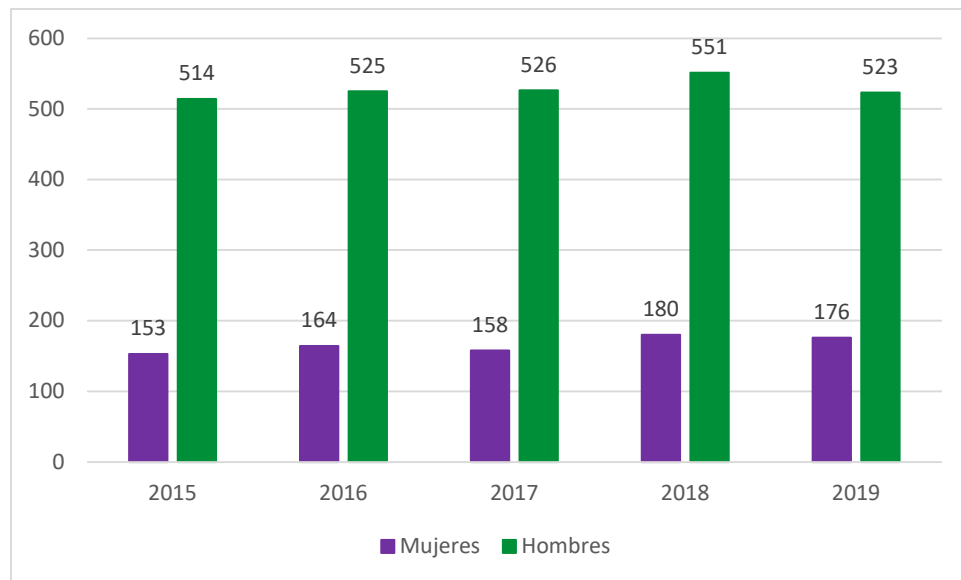
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 49. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	153	514	667	23%	77%	30
2016	164	525	689	24%	76%	31
2017	158	526	684	23%	77%	30
2018	180	551	731	25%	75%	33
2019	176	523	699	25%	75%	34

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 38. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

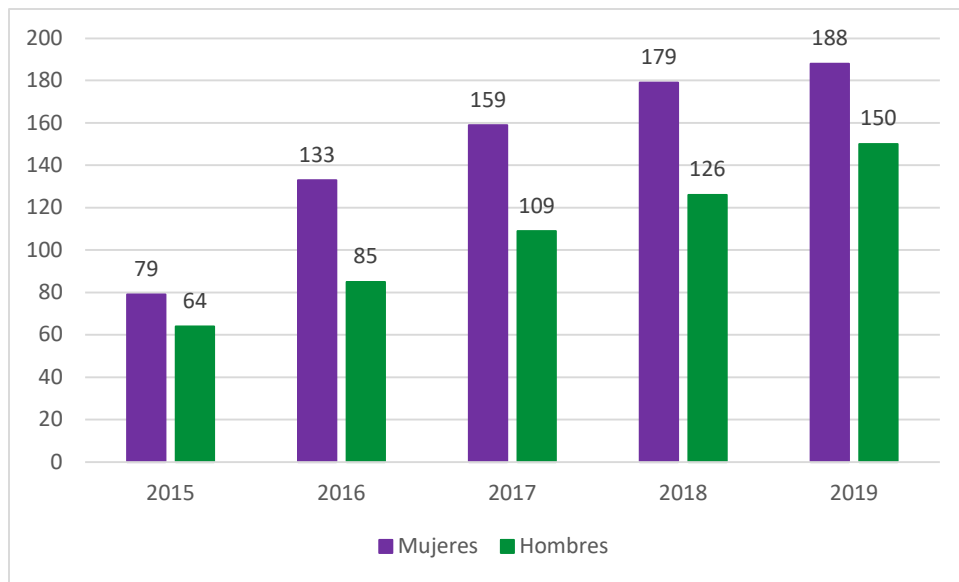
TABLA 50. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	79	64	143	55%	45%	123
<i>2016</i>	133	85	218	61%	39%	156
<i>2017</i>	159	109	268	59%	41%	146
<i>2018</i>	179	126	305	59%	41%	142
<i>2019</i>	188	150	338	56%	44%	125

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: Las carreras que pertenecen a la Vicerrectoría Académica son las carreras de Ingeniería Ejec. en Administración Plan Especial del Centro Universitario Puerto Natales, y la carrera de Medicina.

GRÁFICO 39. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA VICE RECTORÍA ACADÉMICA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



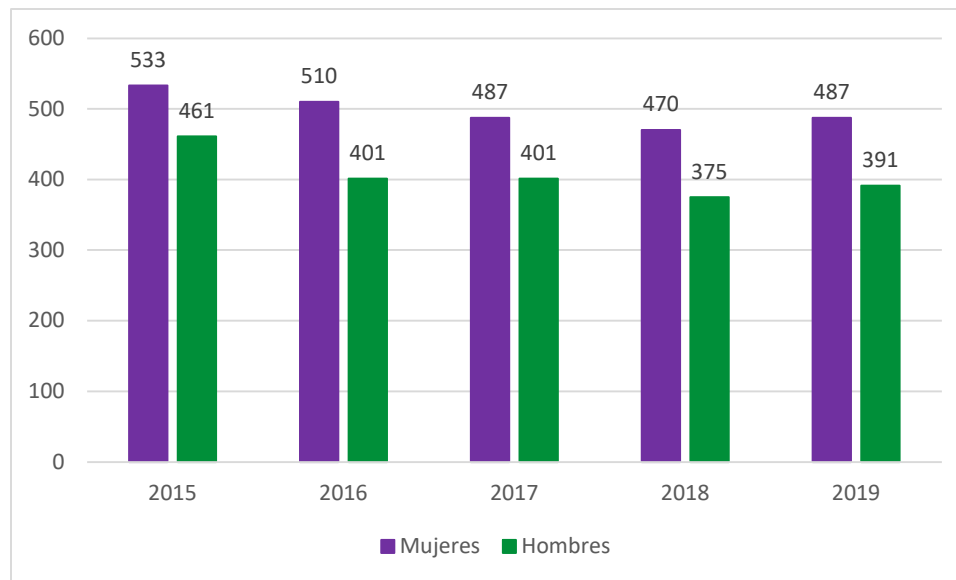
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 51. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	533	461	994	54%	46%	116
2016	510	401	911	56%	44%	127
2017	487	401	888	55%	45%	121
2018	470	375	845	56%	44%	125
2019	487	391	878	55%	45%	125

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 40. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



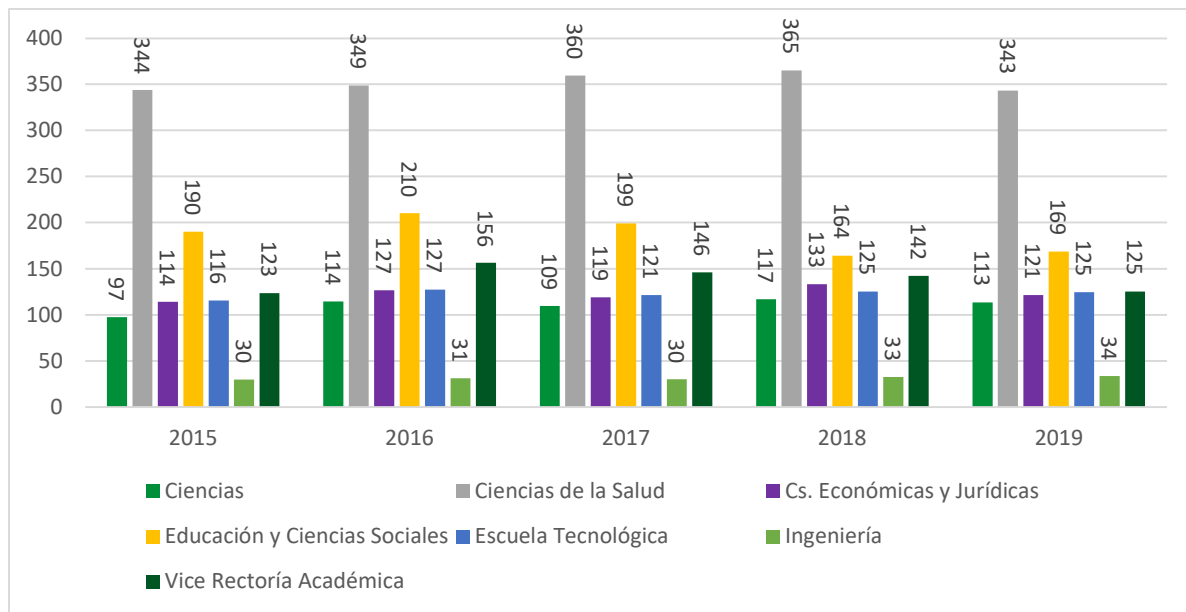
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 52. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR FACULTAD ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Facultad/Año</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
<i>Ciencias</i>	97	114	109	117	113
<i>Ciencias de la Salud</i>	344	349	360	365	343
<i>Cs. Económicas y Jurídicas</i>	114	127	119	133	121
<i>Educación y Ciencias Sociales</i>	190	210	199	164	169
<i>Escuela Tecnológica</i>	116	127	121	125	125
<i>Ingeniería</i>	30	31	30	33	34
<i>Vice Rectoría Académica</i>	123	156	146	142	125

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 41. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR FACULTAD ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

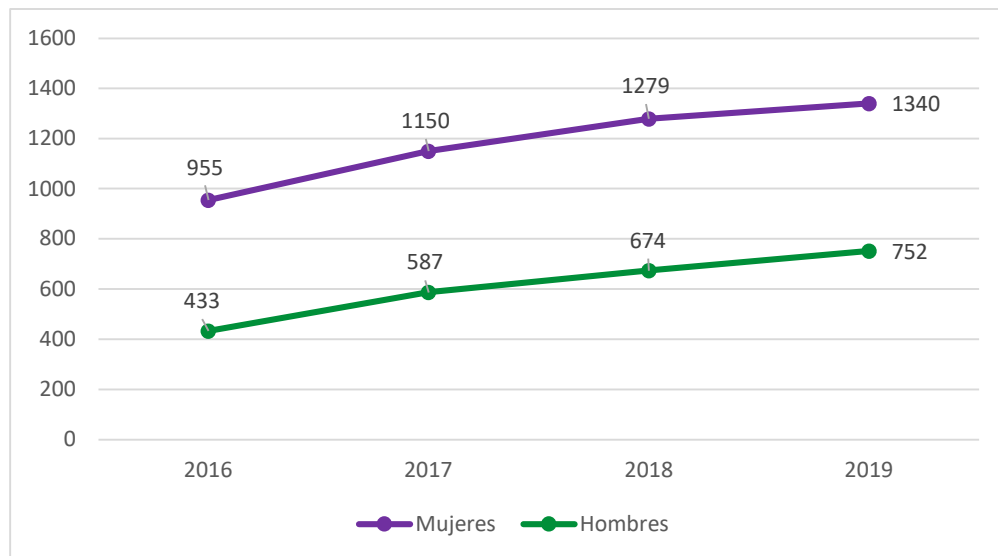
Gratuidad

TABLA 53. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS CON GRATUIDAD ENTRE LOS AÑOS 2016 Y 2019

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2016	955	433	1388	69%	31%
2017	1150	587	1737	66%	34%
2018	1279	674	1953	65%	35%
2019	1340	752	2092	64%	36%
Total general	4724	2446	7170	66%	34%

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 42. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS CON GRATUIDAD ENTRE LOS AÑOS 2016 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Por representación

TABLA 54. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS POR PARTICIPACIÓN EN CENTROS DE ALUMNAS/OS DURANTE EL 2020

Carrera	Mujeres	Hombres	Presidencia
Arquitectura	4	1	Mujer
Ing. Comercial y Auditoria	4	0	Mujer
Enfermería	4	1	Mujer
Fonoaudiología	4	1	Mujer
Ing. en Construcción	3	2	Mujer
Kinesiología	3	2	Mujer
Medicina	3	2	Hombre
Nutrición	2	3	Hombre
Ped. en Educ. Diferencial	5	0	Mujer
Ped. en Historia	4	1	Mujer
Ped. en Inglés	3	2	Mujer
Terapia Ocupacional	2	3	Mujer
Ped. en Artes Musicales	5	1	Mujer
Ped. en Castellano	3	2	Hombre

<i>Ing. Química</i>	3	2	<i>Mujer</i>
<i>Agronomía</i>	4	1	<i>Mujer</i>
<i>Ped. en Educ. Básica</i>	3	2	<i>Hombre</i>
<i>Biología Marina</i>	3	2	<i>Mujer</i>
<i>Trabajo Social</i>	5	0	<i>Mujer</i>
<i>Ing. En Computación e Informática</i>	1	4	<i>Mujer</i>
Total	68	32	

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Asuntos Estudiantiles UMAG, 2020.

Por carrera

TABLA 55. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE AGRONOMÍA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	27	25	52	52%	48%	108
2016	44	31	75	59%	41%	142
2017	40	34	74	54%	46%	118
2018	46	39	85	54%	46%	118
2019	55	36	91	60%	40%	153

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 56. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE ARQUITECTURA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	35	53	88	40%	60%	66
2016	31	47	78	40%	60%	66
2017	34	38	72	47%	53%	89
2018	37	38	75	49%	51%	97
2019	39	47	86	45%	55%	83

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 57. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE AUDITORIA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
------------	----------------	----------------	--------------	------------------	------------------	------------

2015	18	14	32	56%	44%	129
2016	19	10	29	66%	34%	190
2017	23	16	39	59%	41%	144
2018	21	17	38	55%	45%	124
2019	25	25	50	50%	50%	100

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 58. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE BIOLOGÍA MARINA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	11	13	24	46%	54%	85
2016	12	18	30	40%	60%	67
2017	18	19	37	49%	51%	95
2018	23	20	43	53%	47%	115
2019	22	32	54	41%	59%	69

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 59. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE CONSTRUCCIÓN CIVIL (PLAN ESPECIAL)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	7	27	34	21%	79%	26
2016	7	30	37	19%	81%	23
2017	12	34	46	26%	74%	35
2018	10	19	29	34%	66%	53
2019	8	30	38	21%	79%	27

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 60. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE CONTADOR AUDITOR (PLAN ESPECIAL)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	0	2	2	0%	100%	0
2016	0	1	1	0%	100%	0
2017	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 61. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE CONTADOR GENERAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
------------	----------------	----------------	--------------	------------------	------------------	------------

2015	26	15	41	63%	37%	173
2016	21	8	29	72%	28%	263
2017	12	5	17	71%	29%	240
2018	5	3	8	63%	38%	167
2019	1	0	1	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de mujeres y hombres.

TABLA 62. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE CONTADOR GENERAL (PTO. NATALES)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	19	9	28	68%	32%	211
2016	12	7	19	63%	37%	171
2017	5	1	6	83%	17%	500
2018	4	0	4	100%	0%	N/A
2019	1	0	1	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de mujeres y hombres.

TABLA 63. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE DERECHO

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	143	97	240	60%	40%	147
2016	157	102	259	61%	39%	154
2017	156	103	259	60%	40%	151
2018	163	92	255	64%	36%	177
2019	166	102	268	62%	38%	163

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 64. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	402	102	504	80%	20%	394
2016	449	109	558	80%	20%	412
2017	362	88	450	80%	20%	411
2018	332	79	411	81%	19%	420
2019	346	89	435	80%	20%	389

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 65. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE FONOAUDIOLOGÍA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	77	8	85	91%	9%	963
2016	103	12	115	90%	10%	858
2017	123	13	136	90%	10%	946
2018	138	23	161	86%	14%	600
2019	156	30	186	84%	16%	520

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 66. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	24	120	144	17%	83%	20
2016	28	127	155	18%	82%	22
2017	36	144	180	20%	80%	25
2018	42	175	217	19%	81%	24
2019	41	163	204	20%	80%	25

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 67. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGROPECUARIA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 68. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA CIVIL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	36	147	183	20%	80%	24
2016	52	158	210	25%	75%	33
2017	47	158	205	23%	77%	30
2018	36	146	182	20%	80%	25
2019	35	140	175	20%	80%	25

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 69. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA CIVIL INDUSTRIAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	8	26	34	24%	76%	31
2016	10	30	40	25%	75%	33
2017	5	22	27	19%	81%	23
2018	8	25	33	24%	76%	32
2019	3	19	22	14%	86%	16

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 70. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	47	75	122	39%	61%	63
2016	59	81	140	42%	58%	73
2017	64	89	153	42%	58%	72
2018	73	85	158	46%	54%	86
2019	74	93	167	44%	56%	80

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 71. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL (PLAN ESPECIAL)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	0	2	2	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 72. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA (PLAN ESPECIAL)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2016	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 73. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES	IdF
2015	25	22	47	53%	47%	114
2016	37	22	59	63%	37%	168
2017	44	24	68	65%	35%	183
2018	37	29	66	56%	44%	128
2019	36	34	70	51%	49%	106

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 74. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (PUERTO NATALES)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2017	10	9	19	53%	47%	111
2018	2	1	3	67%	33%	200
2019	1	0	1	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 75. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN EN ADMINISTRACIÓN (PLAN ESPECIAL)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2016	15	8	23	65%	35%	188
2017	12	14	26	46%	54%	86
2018	17	11	28	61%	39%	155
2019	11	6	17	65%	35%	183

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 76. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EJECUCIÓN INDUSTRIAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	9	16	25	36%	64%	56
2016	10	24	34	29%	71%	42
2017	0	13	13	0%	100%	0
2018	11	44	55	20%	80%	25
2019	11	23	34	32%	68%	48

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 77. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN CONSTRUCCIÓN

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	19	72	91	21%	79%	26
2016	19	71	90	21%	79%	27
2017	17	83	100	17%	83%	20
2018	21	78	99	21%	79%	27
2019	23	77	100	23%	77%	30

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 78. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE INGENIERÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS (PLAN ESPECIAL)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	13	16	29	45%	55%	81
2016	7	20	27	26%	74%	35
2017	7	20	27	26%	74%	35
2018	15	18	33	45%	55%	83
2019	16	19	35	46%	54%	84

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 79. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE KINESIOLOGÍA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	103	79	182	57%	43%	130
2016	91	70	161	57%	43%	130
2017	89	70	159	56%	44%	127
2018	93	69	162	57%	43%	135
2019	97	69	166	58%	42%	141

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 80. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE LICENC. EN ENFERMERÍA (PROSEC. ESTUD.)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2017	5	0	5	100%	0%	N/A
2018	5	0	5	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de mujeres y hombres.

TABLA 81. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE MEDICINA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	54	42	96	56%	44%	129
2016	81	55	136	60%	40%	147
2017	103	71	174	59%	41%	145
2018	125	86	211	59%	41%	145
2019	141	110	251	56%	44%	128

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 82. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	102	17	119	86%	14%	600
2016	111	27	138	80%	20%	411
2017	130	31	161	81%	19%	419
2018	141	32	173	82%	18%	441
2019	148	40	188	79%	21%	370

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 83. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN ARTES MUSICALES PARA ENSEÑANZA BÁSICA Y MEDIA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	4	6	10	40%	60%	67
2016	9	11	20	45%	55%	82
2017	11	18	29	38%	62%	61
2018	13	20	33	39%	61%	65
2019	14	17	31	45%	55%	82

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 84. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN BIOLOGÍA Y CIENCIAS NATURALES PARA ENSEÑANZA MEDIA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	11	2	13	85%	15%	550
2016	8	2	10	80%	20%	400

2017	5	2	7	71%	29%	250
2018	3	2	5	60%	40%	150
2019	2	1	3	67%	33%	200

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 85. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN CASTELLANO Y COMUNICACIÓN PARA ENSEÑANZA MEDIA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	11	9	20	55%	45%	122
2016	11	7	18	61%	39%	157
2017	15	6	21	71%	29%	250
2018	15	7	22	68%	32%	214
2019	18	12	30	60%	40%	150

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 86. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	13	4	17	76%	24%	325
2016	53	8	61	87%	13%	663
2017	43	6	49	88%	12%	717
2018	6	3	9	67%	33%	200
2019	2	1	3	67%	33%	200

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 87. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON MENCIÓN EN LENGUAJE Y MATEMÁTICA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	20	13	33	61%	39%	154
2016	18	9	27	67%	33%	200
2017	22	8	30	73%	27%	275
2018	25	7	32	78%	22%	357
2019	30	8	38	79%	21%	375

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 88. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2019	16	4	20	80%	20%	400

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 89. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN FÍSICA PARA ENSEÑANZA BÁSICA Y MEDIA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	6	27	33	18%	82%	22
2016	7	27	34	21%	79%	26
2017	10	28	38	26%	74%	36
2018	10	29	39	26%	74%	34
2019	12	34	46	26%	74%	35

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 90. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN PARVULARIA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	122	0	122	100%	0%	N/A
2016	143	0	143	100%	0%	N/A
2017	128	0	128	100%	0%	N/A
2018	94	0	94	100%	0%	N/A
2019	92	0	92	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

TABLA 91. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN HISTORIA Y CS. SOCIALES PARA ENSEÑANZA MEDIA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	13	19	32	41%	59%	68
2016	14	20	34	41%	59%	70
2017	13	20	33	39%	61%	65
2018	13	21	34	38%	62%	62
2019	12	21	33	36%	64%	57

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 92. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN INGLÉS PARA E. BÁSICA Y MEDIA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	41	33	74	55%	45%	124
2016	36	28	64	56%	44%	129
2017	26	30	56	46%	54%	87
2018	26	27	53	49%	51%	96
2019	23	25	48	48%	52%	92

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 93. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA EN MATEMÁTICAS PARA E. MEDIA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	11	15	26	42%	58%	73
2016	14	18	32	44%	56%	78
2017	16	16	32	50%	50%	100
2018	15	21	36	42%	58%	71
2019	14	23	37	38%	62%	61

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 94. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PLAN ESPECIAL DE INGENIERÍA MECÁNICA IND.

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	1	11	12	8%	92%	9
2016	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 95. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PLAN ESPECIAL ING. DE EJECUCIÓN ELÉCTRICA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	1	26	27	4%	96%	4
2016	0	16	16	0%	100%	0
2017	0	14	14	0%	100%	0
2018	0	8	8	0%	100%	0
2019	0	5	5	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 96. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	121	84	205	59%	41%	144
2016	121	84	205	59%	41%	144
2017	134	88	222	60%	40%	152
2018	124	82	206	60%	40%	151
2019	137	84	221	62%	38%	163

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 97. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN ACUICULTURA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2018	6	13	19	32%	68%	46
2019	12	24	36	33%	67%	50

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 98. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2018	44	37	81	54%	46%	119
2019	74	55	129	57%	43%	135

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 99. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN ANÁLISIS DE SISTEMAS COMPUTACIONALES

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2018	1	7	8	13%	88%	14
2019	1	11	12	8%	92%	9

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 100. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN COMPUTACIÓN

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	3	22	25	12%	88%	14
2016	2	18	20	10%	90%	11
2017	1	19	20	5%	95%	5

2018	0	4	4	0%	100%	0
2019	0	3	3	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 101. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN CONTABILIDAD GENERAL

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2018	14	3	17	82%	18%	467
2019	13	10	23	57%	43%	130

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 102. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN EDUCACIÓN BÁSICA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	11	1	12	92%	8%	1100
2016	32	11	43	74%	26%	291
2017	62	9	71	87%	13%	689
2018	34	1	35	97%	3%	3400
2019	26	0	26	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

TABLA 103. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN EDUCACIÓN ESPECIAL

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2018	31	4	35	89%	11%	775
2019	72	7	79	91%	9%	1029

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 104. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN EDUCACIÓN PARVULARIA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	167	1	154	99%	1%	15300
2016	94	0	88	100%	0%	N/A
2017	81	1	76	99%	1%	7500

2018	73	0	72	100%	0%	N/A
2019	81	1	82	99%	1%	8100

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

TABLA 105. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN ENFERMERÍA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	167	36	203	82%	18%	464
2016	153	39	192	80%	20%	392
2017	139	41	180	77%	23%	339
2018	149	29	178	84%	16%	514
2019	128	35	163	79%	21%	366

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 106. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2018	0	37	37	0%	100%	0
2019	4	44	48	8%	92%	9

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 107. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN PROCESOS INDUSTRIALES

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2018	4	9	13	31%	69%	44
2019	9	16	25	36%	64%	56

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 108. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN REDES DE COMPUTADORES

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES	IDF
2018	0	6	6	0%	100%	0
2019	0	4	4	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 109. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN TECNOLOGÍA ENERGÉTICA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	4	25	29	14%	86%	16
2016	8	14	22	36%	64%	57
2017	8	17	25	32%	68%	47
2018	6	18	24	25%	75%	33
2019	2	20	22	9%	91%	10

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 110. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR EN TURISMO SOSTENIBLE

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2018	24	27	51	47%	53%	89
2019	32	40	72	44%	56%	80

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 111. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO EN ACUICULTURA

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	4	1	5	80%	20%	400

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 112. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	35	26	61	57%	43%	135
2016	65	34	99	66%	34%	191
2017	68	41	109	62%	38%	166
2018	25	12	37	68%	32%	208
2019	4	4	8	50%	50%	100

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 113. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN (PORVENIR)

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
-------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------

2017	11	3	14	79%	21%	367
2018	8	1	9	89%	11%	800
2019	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 114. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO EN COMERCIO EXTERIOR

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	7	8	15	47%	53%	88
2016	16	11	27	59%	41%	145
2017	20	12	32	63%	38%	167
2018	6	2	8	75%	25%	300
2019	2	1	3	67%	33%	200

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 115. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	5	55	60	8%	92%	9
2016	4	60	64	6%	94%	7
2017	6	59	65	9%	91%	10
2018	3	24	27	11%	89%	13
2019	2	18	20	10%	90%	11

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 116. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO EN PROCESOS INDUSTRIALES

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	15	37	52	29%	71%	41
2016	14	20	34	41%	59%	70
2017	6	25	31	19%	81%	24
2018	4	9	13	31%	69%	44
2019	2	7	9	22%	78%	29

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 117. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO NIVEL SUPERIOR EN ED. PARVULARIA (PORVENIR)

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	14	0	14	100%	0%	N/A

2016	6	0	6	100%	0%	N/A
2017	6	0	6	100%	0%	N/A
2018	1	0	1	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 118. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO ANALISTA FINANCIERO

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 119. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIV. EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

Año	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	IdF
2015	1	4	5	20%	80%	25
2016	0	1	1	0%	100%	0
2019	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 120. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN CONSTRUCCIÓN M/OBRAS CIVILES

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	17	61	78	22%	78%	28
2016	21	46	67	31%	69%	46
2017	17	68	85	20%	80%	25
2018	12	75	87	14%	86%	16
2019	17	64	81	21%	79%	27

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 121. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN INSTRUMENTACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	0	40	40	0%	100%	0
2016	1	33	34	3%	97%	3
2017	0	39	39	0%	100%	0
2018	1	30	31	3%	97%	3

2019	0	20	20	0%	100%	0
------	---	----	----	----	------	---

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019

TABLA 122. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN RIESGOS

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	27	69	96	28%	72%	39
2016	31	56	87	36%	64%	55
2017	12	25	37	32%	68%	48
2018	2	11	13	15%	85%	18
2019	1	2	3	33%	67%	50

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019

TABLA 123. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN RIESGOS (PORVENIR)

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	8	12	20	40%	60%	67
2016	2	10	12	17%	83%	20
2017	0	3	3	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019

TABLA 124. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN RIESGOS (PUERTO NATALES)

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	15	13	28	54%	46%	115
2016	6	3	9	67%	33%	200
2017	1	2	3	33%	67%	50

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019

TABLA 125. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN PROCESOS INDUSTRIALES (PORVENIR)

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	2	1	3	67%	33%	200
2016	0	1	1	0%	100%	0

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019

TABLA 126. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN TURISMO

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
------------	----------------	----------------	--------------	------------------	------------------	------------

2015	17	21	38	45%	55%	81
2016	28	22	50	56%	44%	127
2017	33	19	52	63%	37%	174
2018	9	6	15	60%	40%	150
2019	1	2	3	33%	67%	50

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 127. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ACUICULTURA

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	9	18	27	33%	67%	50
2016	21	15	36	58%	42%	140
2017	17	17	34	50%	50%	100
2018	10	10	20	50%	50%	100
2019	3	1	4	75%	25%	300

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 128. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TERAPIA OCUPACIONAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	100	22	122	82%	18%	455
2016	111	30	141	79%	21%	370
2017	136	33	169	80%	20%	412
2018	156	34	190	82%	18%	459
2019	169	39	208	81%	19%	433

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 129. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Año	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	IdF
2015	60	16	76	79%	21%	375
2016	66	24	90	73%	27%	275
2017	69	25	94	73%	27%	276
2018	71	34	105	68%	32%	209
2019	83	40	123	67%	33%	208

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 130. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR CARRERA ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

Carrera/Año	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Agronomía</i>	108	142	118	118	153
<i>Arquitectura</i>	66	66	89	97	83
<i>Auditoría</i>	129	190	144	124	100
<i>Biología Marina</i>	85	67	95	115	69
<i>Construcción Civil (Plan Especial)</i>	26	23	35	53	27
<i>Contador Auditor (Plan Especial)</i>	0	0	0	-	-
<i>Contador General</i>	173	263	240	167	N/A
<i>Contador General (Puerto Natales)</i>	211	171	500	N/A	N/A
<i>Derecho</i>	147	154	151	177	163
<i>Enfermería</i>	394	412	411	420	389
<i>Fonoaudiología</i>	963	858	946	600	520
<i>Ingeniería</i>	20	22	25	24	25
<i>Ingeniería Agropecuaria</i>	0	-	-	-	-
<i>Ingeniería Civil</i>	24	33	30	25	25
<i>Ingeniería Civil Industrial</i>	31	33	23	32	16
<i>Ingeniería Comercial</i>	63	73	72	86	80
<i>Ingeniería Comercial (Plan Especial)</i>	0	-	-	-	-
<i>Ingeniería De Ejecución Computación e Informática (Plan Especial)</i>	-	0	-	-	-
<i>Ingeniería De Ejecución En Administración De Empresas</i>	114	168	183	128	106
<i>Ingeniería De Ejecución En Administración De Empresas (Puerto Natales)</i>	-	-	111	200	N/A
<i>Ingeniería De Ejecución En Administración Plan Especial</i>	-	188	86	155	183
<i>Ingeniería De Ejecución Industrial</i>	56	42	0	25	48
<i>Ingeniería En Construcción</i>	26	27	20	27	30
<i>Ingeniería Prevención De Riesgos (Plan Especial)</i>	81	35	35	83	84
<i>Kinesiología</i>	130	130	127	135	141
<i>Licenciatura En Enfermería (Prosec. Estud.)</i>	-	-	N/A	N/A	-
<i>Medicina</i>	129	147	145	145	128
<i>Nutrición Y Dietética</i>	600	411	419	441	370
<i>Pedagogía En Artes Musicales Para Enseñanza Básica Y Media</i>	67	82	61	65	82
<i>Pedagogía En Biología Y Ciencias Naturales Para Enseñanza Media</i>	550	400	250	150	200
<i>Pedagogía En Castellano Y Comunicación Para Enseñanza Media</i>	122	157	250	214	150
<i>Pedagogía En Educación Básica</i>	325	663	717	200	200

<i>Pedagogía En Educación Básica Con Mención En Lenguaje Y Matemática</i>	154	200	275	357	375
<i>Pedagogía En Educación Diferencial</i>	-	-	-	-	400
<i>Pedagogía En Educación Física Para Enseñanza Básica Y Media</i>	22	26	36	34	35
<i>Pedagogía En Educación Parvularia</i>	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<i>Pedagogía En Historia Y Cs. Sociales Para Enseñanza Media</i>	68	70	65	62	57
<i>Pedagogía En Inglés Para E. Básica Y Media</i>	124	129	87	96	92
<i>Pedagogía En Matemáticas Para E. Media</i>	73	78	100	71	61
<i>Plan Especial De Ingeniería Mecánica Industrial</i>	9	0	-	-	-
<i>Plan Especial Ingeniería De Ejecución Eléctrica</i>	4	0	0	0	0
<i>Psicología</i>	144	144	152	151	163
<i>Técnico De Nivel Superior En Acuicultura</i>	-	-	-	46	50
<i>Técnico De Nivel Superior En Administración</i>	-	-	-	119	135
<i>Técnico De Nivel Superior En Análisis De Sistemas Computacionales</i>	-	-	-	14	9
<i>Técnico De Nivel Superior En Computación</i>	14	11	5	0	0
<i>Técnico De Nivel Superior En Contabilidad General</i>	-	-	-	467	130
<i>Técnico De Nivel Superior En Educación Básica</i>	1100	291	689	3400	N/A
<i>Técnico De Nivel Superior En Educación Especial</i>	-	-	-	775	1029
<i>Técnico De Nivel Superior En Educación Parvularia</i>	15300	N/A	7500	N/A	8100
<i>Técnico De Nivel Superior En Enfermería</i>	464	392	339	514	366
<i>Técnico De Nivel Superior En Mantenimiento Industrial</i>	-	-	-	0	9
<i>Técnico De Nivel Superior En Procesos Industriales</i>	-	-	-	44	56
<i>Técnico De Nivel Superior En Redes De Computadores</i>	-	-	-	0	0
<i>Técnico De Nivel Superior En Tecnología Energética</i>	16	57	47	33	10
<i>Técnico De Nivel Superior En Turismo Sostenible</i>	-	-	-	89	80
<i>Técnico En Acuicultura</i>	400	-	-	-	-
<i>Técnico En Administración</i>	135	191	166	208	100
<i>Técnico En Administración (Porvenir)</i>	-	-	367	800	0
<i>Técnico En Comercio Exterior</i>	88	145	167	300	200
<i>Técnico En Mantenimiento Industrial</i>	9	7	10	13	11
<i>Técnico En Procesos Industriales</i>	41	70	24	44	29
<i>Técnico Nivel Superior En Educación Parvularia (Porvenir)</i>	N/A	N/A	N/A	N/A	-
<i>Técnico Universitario Analista Financiero</i>	0	-	-	-	-
<i>Técnico Universitario En Computación E Informática</i>	25	0	-	-	0
<i>Técnico Universitario En Construcción M/Obras Civiles</i>	28	46	25	16	27
<i>Técnico Universitario En Instrumentación Y Automatización Industrial</i>	0	3	0	3	0

<i>Técnico Universitario En Prevención De Riesgos (Porvenir)</i>	67	20	0	-	-
<i>Técnico Universitario En Prevención De Riesgos (Puerto Natales)</i>	115	200	50	-	-
<i>Técnico Universitario En Prevención Riesgos</i>	39	55	48	18	50
<i>Técnico Universitario En Procesos Industriales (Porvenir)</i>	200	0	-	-	-
<i>Técnico Universitario En Turismo</i>	81	127	174	150	50
<i>Tecnología En Acuicultura</i>	50	140	100	100	300
<i>Terapia Ocupacional</i>	455	370	412	459	433
<i>Trabajo Social</i>	375	275	276	209	208

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Nota: Los campos en algunas carreras está en blanco (-) indican que no había alumnos para esa carrera ese año.

Los índices de feminización de valor 0 indican una nula presencia de mujeres, mientras que los campos donde no aplica (N/A) indican que no existe presencia masculina.

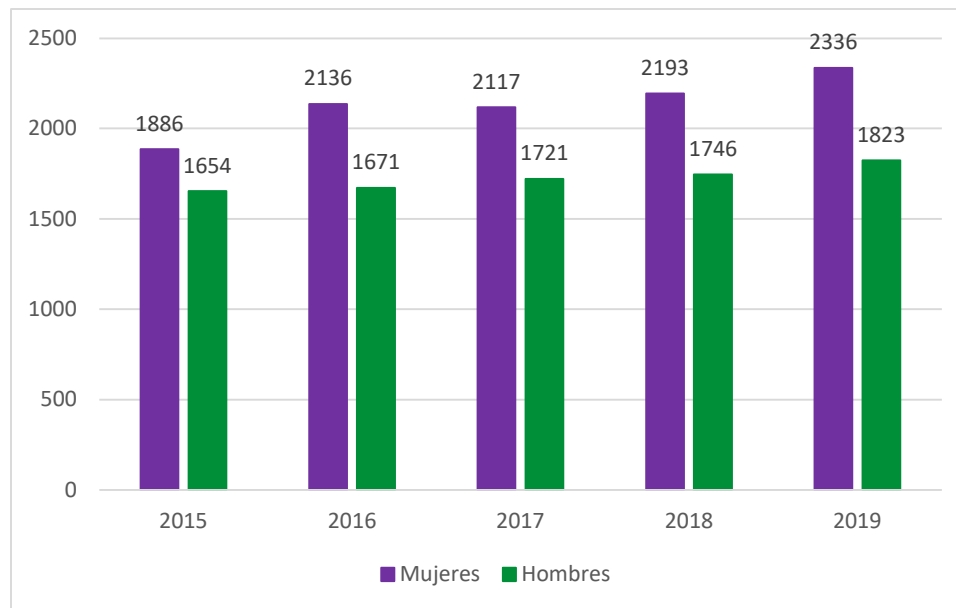
Por Centro Universitario

TABLA 131. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO PUNTA ARENAS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
<i>2015</i>	<i>1886</i>	<i>1654</i>	<i>3540</i>	<i>53%</i>	<i>47%</i>	<i>114</i>
<i>2016</i>	<i>2136</i>	<i>1671</i>	<i>3807</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>	<i>128</i>
<i>2017</i>	<i>2117</i>	<i>1721</i>	<i>3838</i>	<i>55%</i>	<i>45%</i>	<i>123</i>
<i>2018</i>	<i>2193</i>	<i>1746</i>	<i>3939</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>	<i>126</i>
<i>2019</i>	<i>2336</i>	<i>1823</i>	<i>4159</i>	<i>56%</i>	<i>44%</i>	<i>128</i>

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 43. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO PUNTA ARENAS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 132. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO PUERTO NATALES ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	119	38	157	76%	24%	313
2016	142	35	177	80%	20%	406
2017	146	37	183	80%	20%	395
2018	106	32	138	77%	23%	331
2019	136	54	190	72%	28%	252

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 44. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO PUERTO NATALES ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



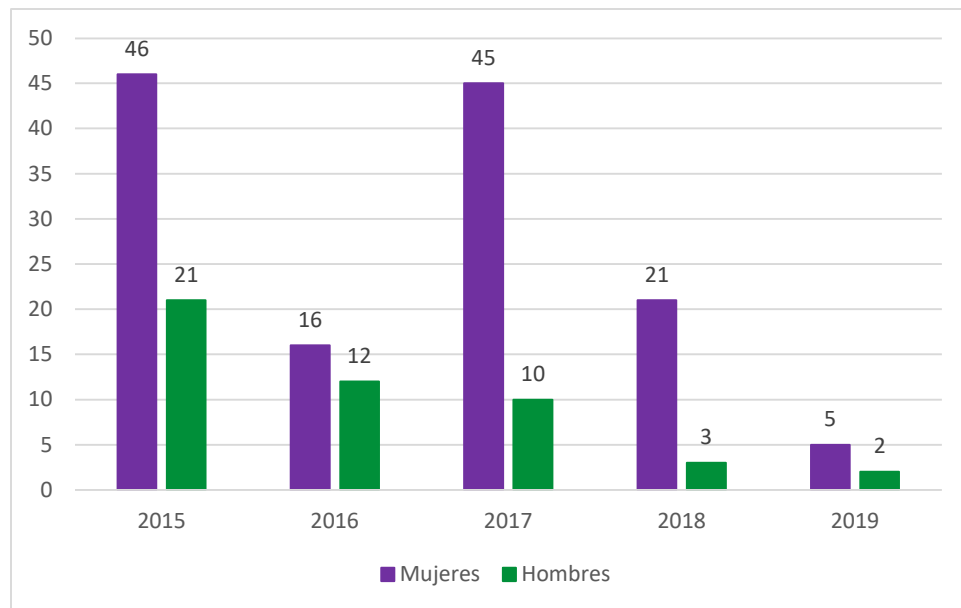
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 133. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO PORVENIR ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	46	21	67	69%	31%	219
2016	16	12	28	57%	43%	133
2017	45	10	55	82%	18%	450
2018	21	3	24	88%	13%	700
2019	5	2	7	71%	29%	250

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 45. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO PORVENIR ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



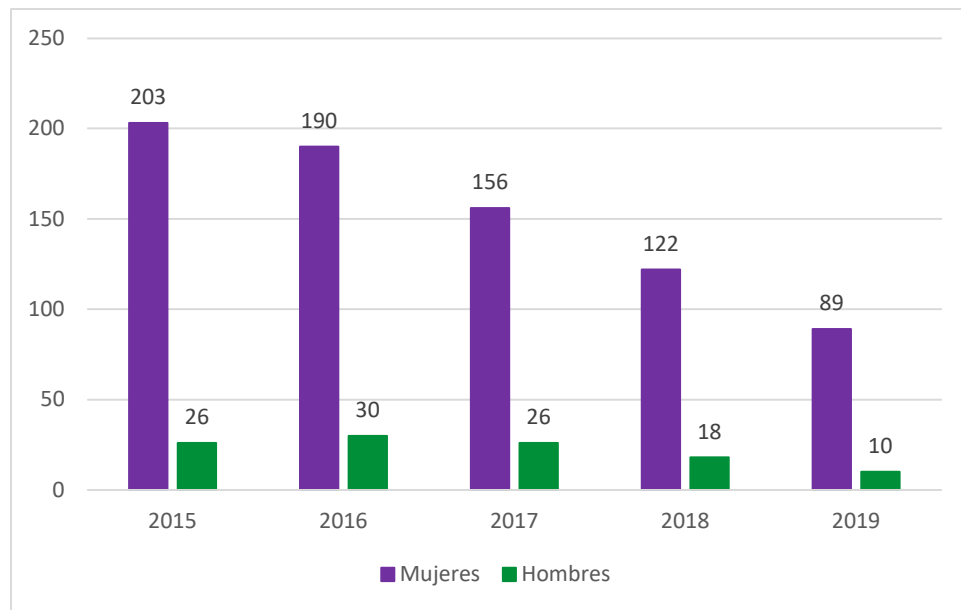
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 134. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO COYHAIQUE ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>IdF</i>
2015	203	26	229	89%	11%	781
2016	190	30	220	86%	14%	633
2017	156	26	182	86%	14%	600
2018	122	18	140	87%	13%	678
2019	89	10	99	90%	10%	890

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 46. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNAS/OS DEL CENTRO UNIVERSITARIO COYHAIQUE ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



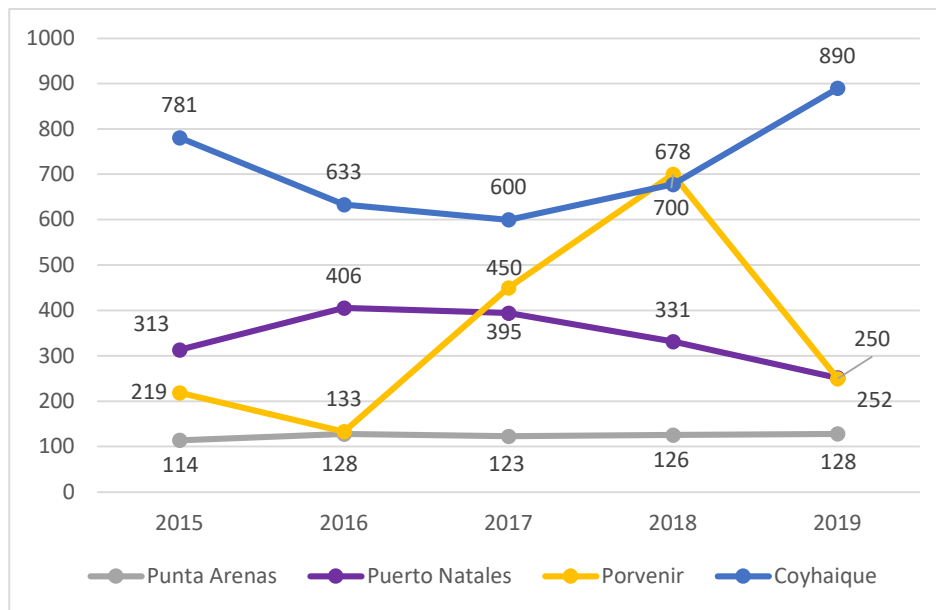
Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

TABLA 135. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR CENTRO UNIVERSITARIO ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019

<i>Centro/Año</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
<i>Punta Arenas</i>	114	128	123	126	128
<i>Puerto Natales</i>	313	406	395	331	252
<i>Porvenir</i>	219	133	450	700	250
<i>Coyhaique</i>	781	633	600	678	890

Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

GRÁFICO 47. ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN POR CENTRO UNIVERSITARIO ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2019



Fuente: Elaboración propia, Análisis institucional UMAG, 2019.

Descripción y análisis de resultados del Estamento de personas estudiantes

La participación de mujeres dentro del estamento estudiantil, al igual que a nivel nacional, es mayor que la de los hombres alumnos. Se ha mantenido la tendencia invariable entre los años 2015 al 2019. En el 2015 estaban matriculadas 2.254 mujeres (56%) y 1.739 hombres (44%). En el año 2019, se matricularon un total de 58% de estudiantes mujeres y un 42% de hombres. Estos datos evidencian un IdF mayor que cien en todos los años (tabla N°34 y gráfico N°23).

Según la Agrupación de Universidades Regionales de Chile (AUR), en el año 2019 había en el sistema universitario 367.221 mujeres, donde se identificaron las 30 carreras con mayor presencia de mujeres estudiantes que representaban un 62% (290.114) del total, con respecto a los hombres (Ábalos, 2020). El SIES agrega que a nivel nacional el 54,1% de la matrícula de pregrado es ocupada por mujeres, con respecto al año anterior aumentó en un 5,9% y en el caso de los hombres en un 3%. En los CFT, la diferencia es aún mayor ya que las mujeres matriculadas crecen en un 8,8%, y los hombres decrecen en un -3,6% (2021c).

Es interesante este dato (aunque no es abordado en este estudio) sobre la diferencia porcentual que existe entre estudiantes con grado profesional y de licenciatura frente a los técnicos, y cómo se ha revertido en las últimas décadas. Esto, sumado a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, que por un lado tiene que ver con habilidades y competencias requeridas de todas las personas y por otro, con los estereotipos de género.

Las personas tituladas de carreras profesionales en el año 2013 eran 618, con un 55,2% de mujeres y en el año 2018, eran 580 personas, de ellas un 55% mujeres (variación de un 0,2%). Mientras que en las carreras técnicas superiores en el año 2013 era de 591 personas, con un 59,1% de presencia de mujeres y en el año 2018 se titularon 785 personas de las cuales un 55,8% eran mujeres (Observatorio Laboral Magallanes de SENCE, 2018a). Esto queda planteado sobre todo pensando en el proyecto de desarrollo regional y las brechas de empleo existentes en todos los sectores productivos.

Además, se evidencia una clara división sexual del trabajo (Ibid., 2018b), donde las mujeres tienen mayor presencia en sectores menormente apreciados por el mercado laboral y la sociedad en su conjunto, y que se traduce en variadas brechas de género.

En 2020, la tasa de Cobertura Neta⁵¹ en Educación Superior alcanza el 43,9% para las mujeres y 37,0% para los hombres. Si bien entre los años 2016 y 2019, la tasa venía creciendo tanto para mujeres como para hombres, en 2020 se produce una inflexión a la baja que se asocia a la disminución de -3,7% en la Matrícula Total 2020 respecto de 2019, debido al efecto conjunto del retraso del inicio del año académico por estallido social y la irrupción de los primeros casos de Covid-19 en marzo y abril de 2020 (SIESa, 2021, p. 2).

⁵¹ “Corresponde al porcentaje de personas matriculadas en Educación Superior que tienen entre 18 y 24 años, respecto de la población total dentro del mismo rango de edad (según las proyecciones hechas por el INE)” (SIESa, 2021: 2).

Cuando se desagrega esta información por otras tres categorías: área, facultad y carrera, se pueden observar brechas de género, donde hay sobrerrepresentación de estudiantes mujeres en sectores considerados “feminizados” y una infrarrepresentación en lo considerado masculino, “de hombres”.

Se evidencia en los *datos por Área de Conocimiento* en la UMAG (ver tablas de la N°35 a la N°44), que *efectivamente las mujeres se encuentran en áreas consideradas feminizadas* (producto del sistema patriarcal y sus subsistemas, y que permean todos los sentidos) concentrándose en carreras vinculadas a los cuidados y la re-producción de la vida).

Se muestran las brechas de género 2020 en el porcentaje de participación de la Matrícula de 1er año de Pregrado según áreas del conocimiento. Salud, Educación y Ciencias Sociales se mantienen con las mayores brechas de género positivas (53,8 p.p., 52,1 p.p. y 37,8 p.p. respectivamente). En el extremo contrario, Tecnología muestra una brecha negativa de -65,7 p.p., siendo la más grande observada entre todas las áreas, seguida de Ciencias Básicas con -0,1 p.p.” (SIES, 2021, p.4).

Se presentan tres ejemplos icónicos donde existe mayor presencia de estudiantes mujeres. Según los datos entregados por Análisis Institucional de la UMAG los *IdF más altos* (donde las mujeres están sobrerrepresentadas) están en las áreas de *Educación, Salud y Derecho*.

En *Educación* el IdF en el año 2015 era de 331 y en el año 2019 de 269 (tabla N°41 y gráfico N°31), en *Salud* en los mismos años era de 328 y 288 respectivamente (tabla N°42 y gráfico N°32) y en *Derecho* de 147 subió a 163 (tabla N°40). Esta última área hace tres décadas atrás era considerada para “hombres” y ahora tiene mayor presencia de mujeres. Por lo tanto, no existen brechas de género en las áreas mencionadas, al contrario.

A continuación, se presentan los datos más representativos de las *tres áreas con mayor participación de hombres* en la serie de tiempo analizada.

La primera es el Área de *Tecnología* con un IdF de 26 (ha tenido una insignificante variación en los años estudiados), en el año 2019 estudiaban 175 mujeres y 686 hombres (gráfico N°32). Le sigue en segundo lugar con menor presencia de mujeres, *Ciencias Básicas* con un IdF que retrocedió entre los años 2016 al 2019, con el IdF más alto en el año 2018 de 115 (sin brecha de género) que bajó a 69 en el año 2019 (tabla N°38), 22 mujeres y 32 hombres (gráfico N°27), notoria brecha de género.

Y en tercer lugar está el *Área de Arte y Arquitectura*, que en el 2015 tenía un IdF de 66 y en el 2019 el IdF era de 83 (tabla N°37). Se muestra un aumento sostenido de la participación de las mujeres, pero persiste la brecha de género. En el año 2019, se encontraban matriculadas un 45% de mujeres (N39) y un 55% de hombres (N47) (gráfico N°26).

La mayor brecha de género y que representa un reto para instalar políticas de acción de afirmativa, es el Área de Tecnología, que incluye Ingenierías y carreras Técnicas relacionadas, donde se observa la mayor segregación horizontal. De cada 10 estudiantes 8 son hombres y dos mujeres, con un promedio entre los años 2015 al 2019, de 79,6% y 20% respectivamente (tabla N°43). Según datos de la UNESCO (2021), en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, las mujeres estudiantes del América Latina y el Caribe representan apenas un 25%. “En más de 2/3 de los países a nivel mundial, el porcentaje de mujeres que estudian ingeniería, fabricación y construcción o TIC es inferior al 25%” (Ibid.). Otro dato interesante sobre el Área de Tecnología es que en la evolución de su

matrícula por área de conocimiento es la que ha tenido mayor matrícula entre los años 2017 y 2021 entre las diez áreas categorizadas por el SIES (2021c), en este último año la matrícula fue de 310.170 personas, que según los datos anteriormente expuestos en su mayoría son hombres.

En el Área de *Administración y Comercio* donde es donde se observa mayor igualdad en la representación de mujeres y hombres. En promedio entre los años 2015 y 2019 el IdF es de 117. En este último año estudiaban 275 mujeres y 271 hombres (tabla N°35). Para mayor claridad ver gráfico N°24.

En el año 2021 (SIESc), justamente las dos áreas que cuentan con más estudiantes matriculados (que puede deberse también al retraso en las titulaciones y que las personas aparezcan como matriculadas según detalla el informe), está *tecnología* tiene una distribución del 25% en su matrícula, con una variación con respecto al año anterior de 3,3% y que en los años 2017-2021 tuvo una variación de -6%. Mientras que en el área de *Salud* (mayor presencia de mujeres) la distribución de este año es de 19,9%, con una variación con respecto al año anterior del 9,6%, y en los años 2017-2021 de 6,1%, donde podemos observar que ha aumentado la matrícula.

Una de las áreas que se ha ido “feminizando” en el estudiantado, es la *Agropecuaria* que en el año 2015 tenía un IdF de 89 con un 47% de alumnas (40 mujeres) y un 53% de alumnos (45 hombres) y para el año 2019, tenía un 53% de mujeres y un 47% de hombres (tabla N°36), año con mayor matrícula de estudiantes mujeres.

Se presenta a continuación el análisis de las principales brechas de género en las diferentes Facultades de la UMAG. Entre las personas que estudian en la *Facultad de Ciencias*, se observa la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los años 2015 al 2019, con un IdF promedio de 110. En el año 2015 se observa la menor participación de mujeres con IdF de 97. El siguiente año el IdF es de 114, con un 53% de mujeres y 47% de hombres. El año 2019 aumenta levemente la matrícula de mujeres, con un IdF de 113 (gráfico N°34). Ver índice de feminización en la tabla N°44 y gráfico N°33.

Una distribución completamente diferente se puede apreciar en la *Facultad de Ciencias de la Salud*⁵², una alta participación de mujeres estudiando entre la serie de años analizada con un promedio de un 78% de mujeres y un 22% de hombres, con IdF promedio de 352. En el año 2019 estudiaban 916 mujeres y 267 hombres. Se puede afirmar que se trata de la facultad con mayor presencia de mujeres y que coincide con la teoría que afirma que la división sexual del trabajo sitúa a las mujeres en trabajos vinculados a estereotipos y roles asignados al género y que cumplen en el espacio de lo privado (de manera gratuita), vinculado al trabajo “doméstico y de cuidados” (tabla N°46). En el gráfico N°35 se puede observar la distribución con sus respectivos N, donde la presencia de hombres es radicalmente menor y con un N que ha ido en aumento -sin diferencias- para ambas identidades de género en la serie de años 2015-2019.

Se puede afirmar que se trata de la facultad con mayor presencia de mujeres y que coincide con la teoría que afirma que la división sexual del trabajo sitúa a las mujeres en trabajos vinculados a estereotipos y roles asignados al género y que cumplen en el espacio de lo privado (de manera gratuita), vinculado al trabajo “doméstico y de cuidados” (tabla N°46). En el gráfico N°35 se puede observar la distribución con sus respectivos N, donde la presencia de

⁵² Incluye las carreras de enfermería, kinesiología, fonoaudiología, nutrición y dietética y terapia ocupacional. La carrera de medicina se encuentra alojada en la Vice Rectoría Académica. La carrera de Técnica/o De Nivel Superior en Enfermería pertenece a la Escuela Tecnológica, ETEC.

hombres es radicalmente menor y con un N que ha ido en aumento -sin diferencias- para ambas identidades de género en la serie de años 2015-2019.

Todo lo contrario ocurre en la *Facultad de Ingeniería. Se trata de la Facultad con menor presencia de mujeres en la serie de años*. En la tabla N°49 se puede observar que el año con mayor participación de mujeres es el 2019, con un 25% de mujeres (176) y 75% de hombres (523), con un IdF de 34. En ese año cada 10 personas que estudiaban en dicha facultad, 2,5 eran mujeres y 7,5 eran hombres. Este dato se mantiene casi sin variación (2 p.p. de aumento de mujeres y -2 p.p. de hombres). Los datos confirman que se trata de una Facultad “masculinizada” donde la presencia de las mujeres sigue siendo marginal, con carreras consideradas “para hombres” y, por tanto, mayormente reconocidas socioculturalmente y por el mercado del trabajo. Los años 2015 y 2017 fueron los años de menor participación de mujeres, estudiaban 153 mujeres y 514 hombres; y 158 mujeres y 526 hombres, respectivamente. Para una mayor visualización de los datos ver el gráfico N°38.

En el Informe brechas de género en educación superior (SIES, 2020a), la brecha de género en el porcentaje de matrícula de 1er año de Pregrado según áreas de conocimiento (2020), para el área de Tecnología era de -65,7%. Al ver los datos del mismo informe sobre la evolución de brechas de género para los promedios de puntaje NEM, PSU Lenguaje y Comunicación, PSU Matemática, PSU Historia y Ciencias Sociales y PSU Ciencias⁵³, se aprecia que las mujeres tienen significativamente mejores PSU puntajes NEM (año 2019, 32 y año 2010, 35) y que ha ido en aumento del año 2016 al 2020. En la única PSU donde las brechas son positivas para las mujeres es en Lenguaje y Comunicación con 6p.p. Pero las brechas se presentan significativamente en matemáticas con un -16p.p. y en ciencias con un -25p.p. (Ibid.).

Estos datos nacionales son un indicativo que, si bien las mujeres han superado positivamente la brecha de género en la matrícula, tienen mejores NEM al ingresar a las universidades; con una tasa de Aprobación Anual en Educación Superior (2019), mayor para las mujeres con un 88,1% que para los hombres 81,7%, “lo cual se observa también en cada tipo de institución, con brechas positivas que varían entre 5 y casi 10 p.p.” (SIES, 2020a, p. 6) y que tienen mejores tasas de retención en el primer año de pregrado. Las pruebas que son determinantes para acceder a carreras de tecnología muestran brechas. Este es un factor que incide en la selección de carreras y refuerzan la segregación horizontal al interior de la universidad.

En la *Facultad de Educación y Ciencias Sociales* en los años estudiados se encuentran sobrerrepresentadas las mujeres. En el año 2019 estudiaban un 63% de mujeres (455) y un 37% de hombres (270), con un IdF de 169 (tabla N°48 y gráfico N°37). O sea que cada 10 alumnos, 6,3 son mujeres y 3,7 son hombres.

En resumen, lo que se puede observar empíricamente a nivel local también sucede a nivel nacional. Se trata de un problema de carácter estructural, y no solo nacional sino internacional, que evidencia un orden superestructural patriarcal, que atraviesa todas las estructuras y sentidos, en este caso desde la educación preescolar hasta la formación en educación superior que genera estas relaciones sociales de género tan desventajosa para el grupo de las mujeres.

Sobre la acción afirmativa de estudiantes que han accedido al beneficio de la *gratuidad* (tabla N°53), esta ha tenido un impacto positivo en las brechas de género sobre acceso a educación superior. En el año 2016 entraron un total de 955 mujeres (69%) con gratuidad y 433 hombres (31%). En total, entre los años 2016-2019 han entrado 4.724

⁵³ “Se consideran solo los estudiantes recién egresados de Enseñanza Media y que rinden la PSU en el proceso de admisión del año señalado” (SIES, 2020^a, p.6).

mujeres y 2.446 hombres con gratuidad (gráfico N°42). El aumento ha sido sostenido para mujeres y hombres, teniendo una significativa brecha positiva para las primeras.

Pasando al tema de *la representación política de personas estudiantes* (Tabla N°54), se puede observar que, *en el año 2020 la participación es mayoritaria de mujeres*, con un 68%, mientras que los hombres participan en un 32%. Un 80% de representantes mujeres ocupan la presidencia. Por ejemplo, en la carrera de Medicina preside un hombre. A propósito de la triple jornada laboral femenina, que incluye el trabajo remunerado, no remunerado y de participación social (también gratuito), podemos ver que los espacios de representación y participación política es principalmente de mujeres dentro de la UMAG.

Para finalizar la sección del estamento de personas estudiantes a continuación se presenta la categoría *Carreras*. Debido a que se calcularon las distribuciones de 77 carreras entre profesionales, licenciaturas y técnicos, se analizan a continuación *las 10 carreras con menor presencia de mujeres y las 10 carreras con mayor presencia de mujeres*, según el IdF del año 2019, último año de la serie. Se puede observar en la sección *carreras* el detalle total.

En primer lugar, está la carrera de *Técnico De Nivel Superior En Tecnología Energética* (tabla N°109), si bien el año 2016 existía una mayor representación de mujeres (IdF 57), esta ha ido en descenso hasta llegar a un IdF en el año 2019 de 10, 2 mujeres en comparación con los 20 hombres, o sea una mujer cada 10 hombres.

En segundo lugar, le sigue la carrera de *Técnico En Mantenimiento Industrial* (tabla N°115), que ha tenido un IdF promedio de 10, y que tuvo la menor cantidad de estudiantes mujeres en el año 2016, 6% mujeres en comparación con un 94% de hombres y en el año 2019 este subió 4 p.p. la matrícula de mujeres.

En tercer lugar, está la carrera de *Ingeniería Civil Industrial* (tabla N°69), donde en la serie de años estudiados la participación de las mujeres disminuyó a la mitad entre el año 2015 (IdF 31) y 2019 (IdF 16). En este último año, estudiaban un 14% (3) de mujeres y un 86% (19) de hombres.

En cuarto lugar, sigue otra carrera del área de *Tecnología, Ingeniería Civil* (tabla N°68), que en el año 2016 tuvo la mayor cantidad de mujeres, con un IdF de 33, 25% (52) de mujeres y 75% (158) hombres. La que ha tenido una leve caída en los años que siguen con una brecha de género en el 2018 y 2019 de 25, cada 8 hombres estudian 2 mujeres.

El quinto lugar lo ocupa la carrera de *Ingeniería* (tabla N°66), en esta carrera si bien la participación de mujeres ha aumentado, en el año 2015 estudiaban 24 mujeres y en el año 2019 41 mujeres, con un IdF de 20 a 25 respectivamente, la brecha de género en cinco años sigue siendo significativa.

En sexto lugar, se encuentra la carrera de *Técnico Universitario En Construcción M/Obras Civiles* (tabla N°120), la cual tuvo la mayor cantidad de mujeres en el año 2016, con un IdF de 46, y que para el año 2019 disminuyó a un IdF de 27, con 17 mujeres (21%) en comparación con los 64 hombres (79%) estudiantes del año mencionado. Según datos del Observatorio Laboral Magallanes “del total del sector tan solo el 9% de la mano de obra son mujeres (...) Por otra parte, el tipo de trabajadores de la construcción es principalmente asalariado indefinido (35%), seguido de asalariado a plazo fijo (30%) (...) Respecto a los rangos salariales de la industria de la construcción, según el nivel educacional los ingresos son entre 15 y 30% superior al promedio regional” (2020d, p. 19-20). Cabe destacar que es un sector donde hay brechas en el empleo con escasas de mano de obra donde un “un 90% de los trabajadores son de sexo masculino en la región” (Ibid., p. 27), y que además según la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL 2019).

En séptimo lugar se presenta la carrera de *Construcción Civil (Plan Especial)*, (tabla N°59), con una lectura muy parecida a la carrera anterior, donde en el mismo año 2017 hubo mayor participación de mujeres con un IdF de 35,

aumentando la brecha de género al año 2019 a un IdF de 27, 21% mujeres y 79% hombres. Con un IdF promedio de 28,4, que se traduce en la participación de casi 3 mujeres por cada 10 hombres.

En octavo lugar se encuentra otra carrera de la ETEC, *Técnico En Procesos Industriales* (N°116), que también ha visto caer la participación de mujeres en los años estudiados, lo que se traduce en un aumento en la brecha de género. El año de mayor participación igualmente fue en el año 2016 con un IdF de 70. Cada 10 hombres estudiaban 7 mujeres, y en los años consecutivos los IdF fueron de 2017, IdF 24, 2018, IdF 44 y en el 2019 el IdF fue de 29, con un 22% (2) de mujeres en comparación con un 78% de hombres (7). En las tendencias regionales en el sector productivo de la Industria Manufacturera se destaca que “está compuesta en más de un tercio del total por trabajadores de sexo femenino, y suelen percibir menores salarios que los hombres, independiente del nivel educacional” (Observatorio Laboral Magallanes, 2020b, p. 27).

En el noveno lugar está la carrera de *Ingeniería En Construcción* (tabla N°77), donde ha aumentado la participación de mujeres en 2 p.p. en la serie de años presentadas. En el último año, 2019, estaban matriculadas 23 mujeres y 77 hombres, un 23% en comparación con un 77% con una brecha de género de -54%.

Las nueve carreras anteriormente descritas, forman parte del área de conocimiento *tecnología*, cuyo mercado laboral es mayormente reconocido por los sectores productivos en términos de remuneraciones y con condiciones laborales mayormente atractivas. “Se advierte que las tecnologías pueden propiciar mejores condiciones de trabajo, permitiendo disminuir la carga total de trabajo a través de la reducción del tiempo de traslado, que aminora riesgos y también permite establecer una relación más fluida entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo o doméstico (Observatorio Laboral Magallanes, 2020c, p. 42).

Es interesante el dato sobre la evolución de la matrícula de 1er año de Pregrado por área de conocimiento (SIES), donde el área de *tecnología* ha tenido una variación porcentual de -8,4, pero con la mayor distribución en su matrícula en el año 2021 a nivel nacional de 26,5%.

En el décimo lugar y último descrito, se observa una carrera que por tendencia está vinculada al grupo de las mujeres de manera significativa, se trata de la carrera de *Pedagogía*, sin embargo, se encuentra en las distribuciones de *Pedagogía En Educación Física Para Enseñanza Básica y Media* (N°89) de la UMAG una infrarrepresentación de las mujeres. En el año 2019, el IdF era de 35, 12 mujeres (26%) comparado con los 34 hombres (74%), el cual ha aumentado a un IdF de 35 (8p.p.) en el año 2019 pero sigue evidenciando una brecha.

En un reciente estudio chileno (2021) se pone en cuestión la ausencia crítica del enfoque de género;

Existe una relevante infrarrepresentación femenina en los estudios de pedagogía en educación física; que se siguen reproduciendo los estereotipos de género; no se identifican acciones tendientes a la incorporación, tratamiento y evaluación de la perspectiva de género en esta formación, es el caso de la inclusión de este enfoque en los planes y programas de estudios; y que a nivel investigativo y metodológico predominan las orientaciones cualitativas” (...) Como antecedente, es necesario indicar que, a mediados del siglo pasado en la formación de profesores de EF en Chile, existía una diferenciación de contenidos en el currículum, entregando a las mujeres actividades en el área de la puericultura y danzas y, a los hombres, la exclusividad de estudiar otras materias asociadas a su género (Castillo, Almonacid, Castillo & Oliveira, 2020 en Matus, Cornejo y Castillo, p. 326-329)

A continuación, se revisan las 10 carreras con sobrerrepresentación de mujeres en la UMAG.

En primer lugar, está la carrera de *Técnico De Nivel Superior En Educación Parvularia* (tabla N°104), tomando como referencia para este ranking el año 2019. En el año 2015 el IdF fue de 15.300, un 99% (167) de mujeres y un 1% (1) de hombres. Si bien el IdF bajó casi a la mitad, es porque la matrícula disminuyó en esa proporción, porque el N de hombres en el año 2019 fue de 1 en comparación con 81 mujeres. El segundo lugar también lo ocupa educación técnica y la carrera de *Técnico De Nivel Superior En Educación Especial* (tabla N°103). El año 2019 el IdF fue de 1029 (recordar que, si el IdF supera los 100, es porque hay más representación de mujeres), 91% (72) mujeres con relación al 9% (7) hombres.

Según en SIES (2021c), la mayor baja de matrícula en el primer año en las carreras de pregrado este año es en área de educación con un -14,1. “En este caso, influenciado tanto por la disminución de alumnos nuevos en las carreras técnicas del área, como Técnico Asistente 10 Matrícula de Pregrado en Educación Superior en Chile – 2021 de Educación de Párvulos y Técnico Asistente de Educación Diferencial, como por el menor número de matriculados en la mayoría de los programas profesionales de Pedagogía” (p. 10).

El tercer lugar, mayormente feminizado es la carrera de *Fonoaudiología* (tabla N°65), esta carrera entre los años 2015 y 2019 si bien ha tenido una disminución de la participación de mujeres de -7p.p., sigue siendo predominantemente feminizada. En el 2015 estudiaban un 91% de mujeres y un 9% de hombres, con un IdF de 963. Si bien el IdF, ha disminuido y ha aumentado la matrícula de hombres también se dobló la matrícula de mujeres. En el año 2019 habían matriculadas mujeres un 84% (156) y un 16% (30) de hombres. Es interesante la mayor cantidad de hombres porque para comenzar a reducir las brechas de género y la segregación horizontal que produce, no solo en la Universidad sino luego en el mercado del trabajo, necesariamente hombres deben encontrar “vocación” en carreras consideradas “feminizadas”.

En cuarto lugar, está la carrera de *Terapia Ocupacional* (N°128). En el año 2019 estudiaban un 81% de mujeres y un 19% de hombres, con un IdF promedio entre los años 2015 al 2019 de 425,18, o sea que en promedio cada 100 hombres hay 433 mujeres matriculadas (2019). En quinto lugar, se ubica la carrera de *Pedagogía En Educación Diferencial* (N°88), dato que en el año 2019 tenía un IdF de 400, 16 mujeres y 4 hombres, o explicado de otra manera, de cada 10 personas que estudiaban había 8 mujeres y 2 hombres.

El sexto lugar es para la carrera de *Enfermería* (tabla N°64), que en su proporción de participación si bien hay más hombres inscritos que en las carreras anteriormente mencionadas en la serie de años. La distribución es parecida en el año 2015, habían matriculadas un 80% (402) de mujeres y un 20% (102) de hombres, y en el 2019 proporcionalmente es el mismo porcentaje, solo varía el número de personas inscritas que disminuye a 346 mujeres y 89 hombres. Con un IdF promedio en estos años de 405.

La séptima carrera con mayor cantidad de mujeres inscritas es *Pedagogía En Educación Básica Con Mención En Lenguaje Y Matemática* (N°87). Esta carrera, en la serie de años estudiados (2015 a 2019), ha tenido un aumento sostenido con un IdF de 154 a 375 respectivamente. En estos años ha aumentado la participación de mujeres en comparación a la de los hombres. En el año 2015 estudiaban un 61% de mujeres en comparación al 39% de hombres, y en el año 2019 se encontraban matriculadas un 79% de mujeres en comparación al 21% de hombres. Con un aumento del IdF 221.

La octava posición de carrera feminizada y de mujeres es *Nutrición Y Dietética* (N°82), ésta es la segunda carrera del área de conocimiento de la salud con mayor participación de mujeres. La participación de éstas entre los años 2015 al 2019 disminuyó en 7 puntos porcentuales, y la participación de hombres aumentó en el mismo porcentaje. En el

año 2015 el IdF era de 600, el cual ha tenido una sostenida disminución del IdF en el año 2019 de 370. En este último año se matricularon un 79% (148) de mujeres en comparación con un 21% (40) de hombres.

En noveno lugar está *Técnico De Nivel Superior En Enfermería* (N°105), del ranking de las 10 carreras con sobrerrepresentación de mujeres esta ocupa el tercer lugar en el área de la salud. Porcentualmente en la serie de años estudiados disminuye la participación de mujeres en un 3% y aumentó la participación de hombres en el mismo porcentaje. En el año 2019 estudiaban un 79% mujeres (128) en comparación con un 21% (35) de hombres.

Y finalmente, la carrera de *Tecnología En Acuicultura* (tabla N°127) cuenta con una cantidad de personas matriculadas inferior a las anteriormente mencionadas. Se trata de una carrera que en sus comienzos tenía un IdF de 50, donde existía una subrepresentación de mujeres con un 33% en el año 2015, frente a lo presentado el año 2019 con un IdF de 300 y 75% de participación de mujeres. Cabe mencionar que en el año 2019 sólo se inscribieron 3 mujeres y un hombre.

En la acuicultura los empleadores reconocen que el mayor número de contrataciones en el subsector es de hombres (...) Lo anterior se debería a los sistemas de turnos, en donde los empleadores reconocen una dificultad para la inserción de mujeres, especialmente por temas que tienen que ver con cadenas de cuidados y labores domésticas (...) Según empleadores, trabajar en algunos procesos de la industria amerita una alta carga física lo cual también contribuiría a la contratación de hombres por sobre mujeres. Ellas más bien estarían designadas o asociadas a trabajos relacionados con el procesamiento del pescado (Observatorio Laboral Magallanes, 2018c, p. 26).

Para cerrar esta sección analizada por carreras del estamento de estudiantes se menciona la *carrera con menos participación de mujeres*. En el año 2015 se matriculó una mujer en comparación con 26 hombres, se trata de la carrera *Plan Especial Ing. de Ejecución Eléctrica* (tabla N° 95). Para los años que siguen del 2016 al 2019 no es posible calcular el IdF porque la distribución es exclusiva de hombres en los años mencionados. Al contrario, al observar la carrera de *Pedagogía en Educación Parvularia* (tabla N°90), no aplica el IdF porque no existe n para datos de hombres en la serie de años estudiada. Se trata de una carrera en la que se matriculan en un 100% mujeres. En el año 2015, 122 mujeres y en el año 2019, estudiaban 92. Para más detalle ir a la tabla N°130 donde puede encontrar el *Índice de Feminización por carrera entre los años 2015 y 2019*.

Desde la tabla N°131 a la N°134 (con sus respectivos gráficos) se puede encontrar una interesante descripción del estamento personas estudiantes por *centro universitario* y que guarda relación con la ubicación geográfica. El menor IdF se encuentra en la sede central de la UMAG, Punta Arenas con un IdF de 128. Puerto Natales ha tenido un IdF sostenido a la baja, en el año 2015 era de 313 y en el 2019 es de 252. Mientras que Porvenir (sede cerrada), tuvo un IdF variable en los años, y que en el 2019 fue de 250. Coyahique es el Centro con el más alto IdF, en promedio entre los años 2015 y 2019 de 716. Este último año un 90% (89) de mujeres en comparación con los hombres 10% (10) (tabla N°134 y gráfico N°46). Para observar más detenidamente el índice de feminización por cada uno de los Centros Universitarios ir a la tabla N°135 y gráfico N°47.

8.3. Estamento de Personas funcionarias

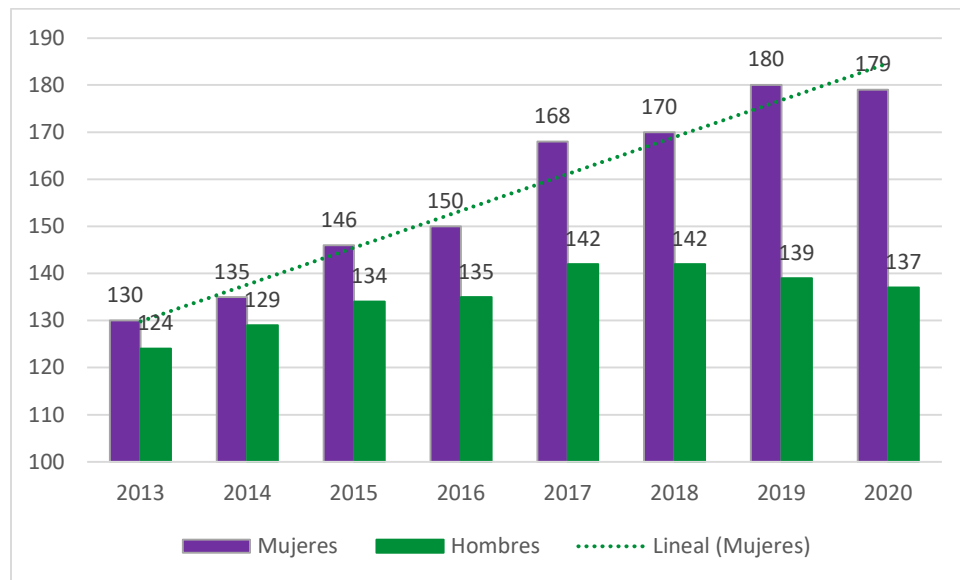
Participación de mujeres y hombres por años

TABLA 136. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H	IdF
2013	130	124	254	51%	49%	105
2014	135	129	264	51%	49%	105
2015	146	134	280	52%	48%	109
2016	150	135	285	53%	47%	111
2017	168	142	310	54%	46%	118
2018	170	142	312	54%	46%	120
2019	180	139	319	56%	44%	129
2020	179	137	316	57%	43%	131

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 48. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS ENTRE 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

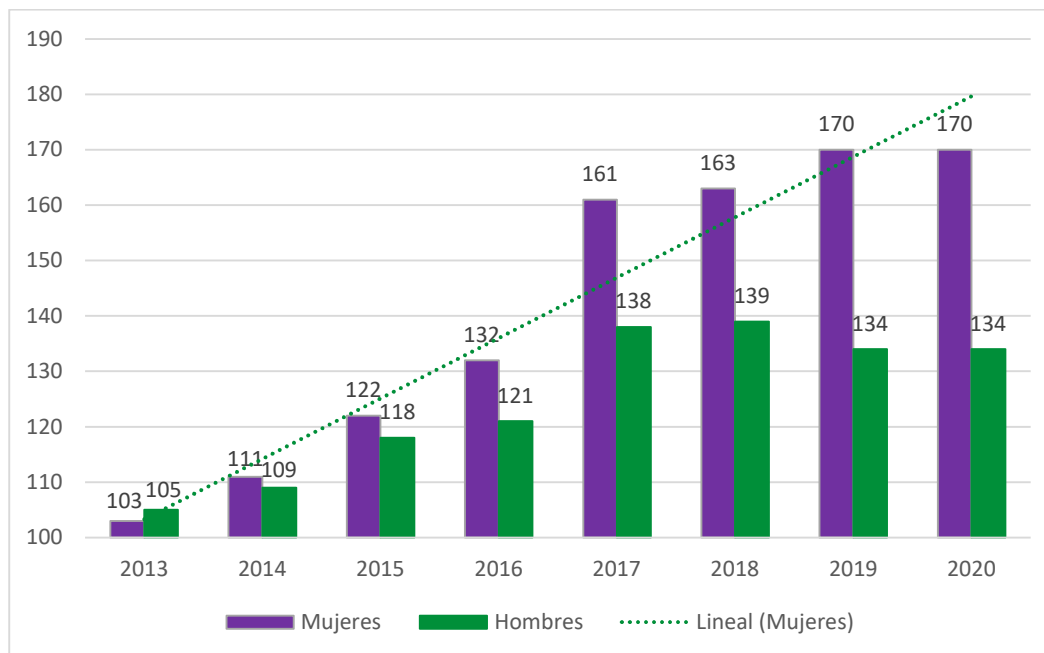
Por tipo de jornada laboral

TABLA 137. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS CON JORNADA COMPLETA ENTRE 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	103	105	208	50%	50%	98
2014	111	109	220	50%	50%	102
2015	122	118	240	51%	49%	103
2016	132	121	253	52%	48%	109
2017	161	138	299	54%	46%	117
2018	163	139	302	54%	46%	117
2019	170	134	304	56%	44%	127
2020	170	134	304	56%	44%	127

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 49. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS CON JORNADA COMPLETA ENTRE 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

TABLA 138. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS CON TRES CUARTOS DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	1	1	2	50%	50%	100
2014	1	2	3	33%	67%	50
2015	1	2	3	33%	67%	50
2016	1	2	3	33%	67%	50
2017	1	0	1	100%	0%	N/A
2018	1	0	1	100%	0%	N/A
2019	1	0	1	100%	0%	N/A
2020	1	0	1	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

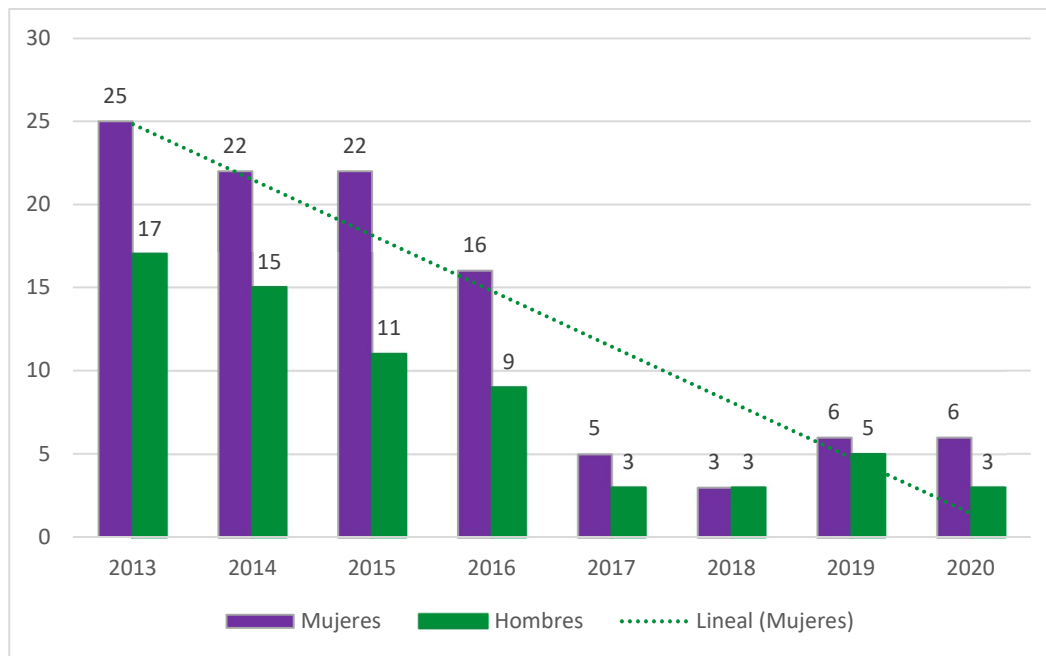
Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

TABLA 139. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS CON MEDIA JORNADA ENTRE 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	25	17	42	60%	40%	147
2014	22	15	37	59%	41%	147
2015	22	11	33	67%	33%	200
2016	16	9	25	64%	36%	178
2017	5	3	8	63%	38%	167
2018	3	3	6	50%	50%	100
2019	6	5	11	55%	45%	120
2020	6	3	9	67%	33%	200

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 50. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS CON MEDIA JORNADA ENTRE 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

TABLA 140. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS CON UN CUARTO DE JORNADA ENTRE 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	1	1	2	50%	50%	100
2014	1	3	4	25%	75%	33
2015	1	3	4	25%	75%	33
2016	1	2	3	33%	67%	50
2017	1	1	2	50%	50%	100
2018	1	0	1	100%	0%	N/A
2019	1	0	1	100%	0%	N/A
2020	s.i	s.i	s.i	s.i	s.i	s.i

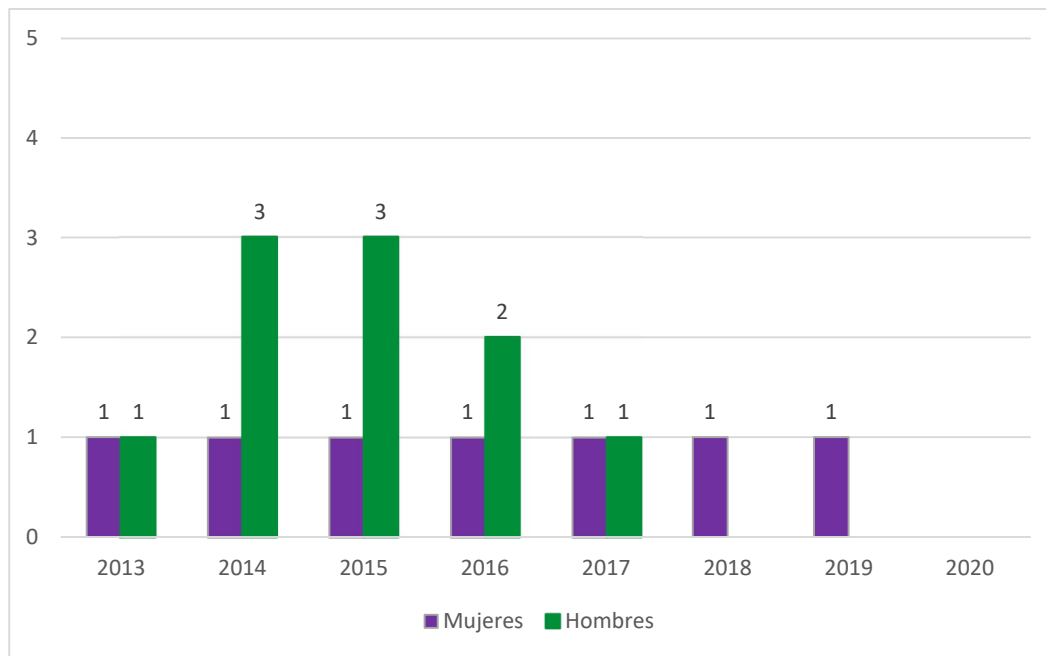
Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

*Incluye personal con jornadas de 10 y 11 horas.

Nota: Sin información, s.i.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

GRÁFICO 51. DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIAS/OS CON UN CUARTO DE JORNADA ENTRE 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Por remuneraciones

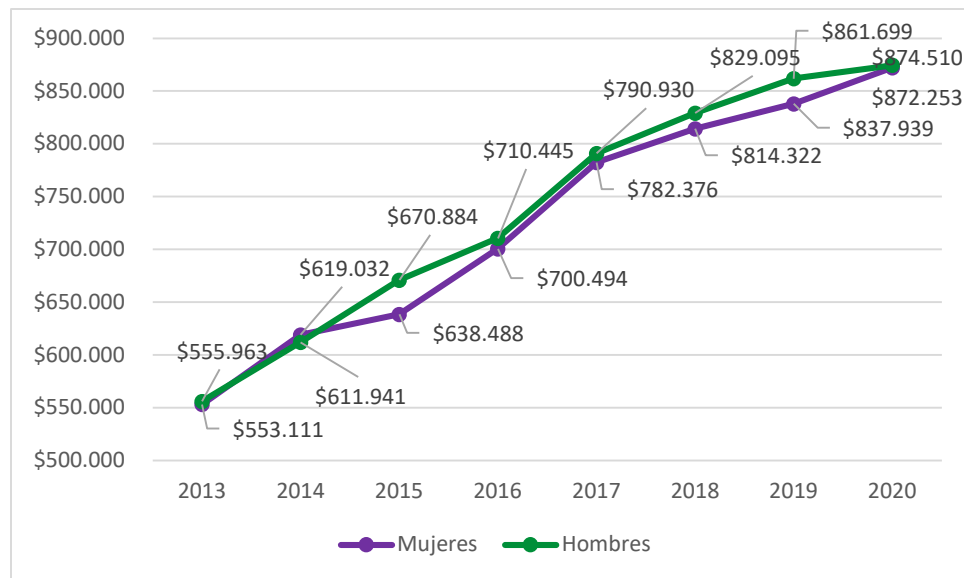
TABLA 141. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE FUNCIONARIAS/OS POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013	130	\$ 553.111	124	\$ 555.963	\$ -2.852	-1%
2014	135	\$ 619.032	129	\$ 611.941	\$ 7.091	1%
2015	146	\$ 638.488	134	\$ 670.884	\$ -32.396	-5%
2016	150	\$ 700.494	135	\$ 710.445	\$ -9.951	-1%
2017	168	\$ 782.376	142	\$ 790.930	\$ -8.554	-1%
2018	170	\$ 814.322	142	\$ 829.095	\$ -14.773	-2%
2019	180	\$ 837.939	139	\$ 861.699	\$ -23.760	-3%
2020	179	\$ 872.253	137	\$ 874.510	\$ -2.257	0%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a mujeres, para indicar con valores negativos cuando las mujeres ganan menos.

GRÁFICO 52. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE FUNCIONARIAS/OS POR SEXO ENTRE 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

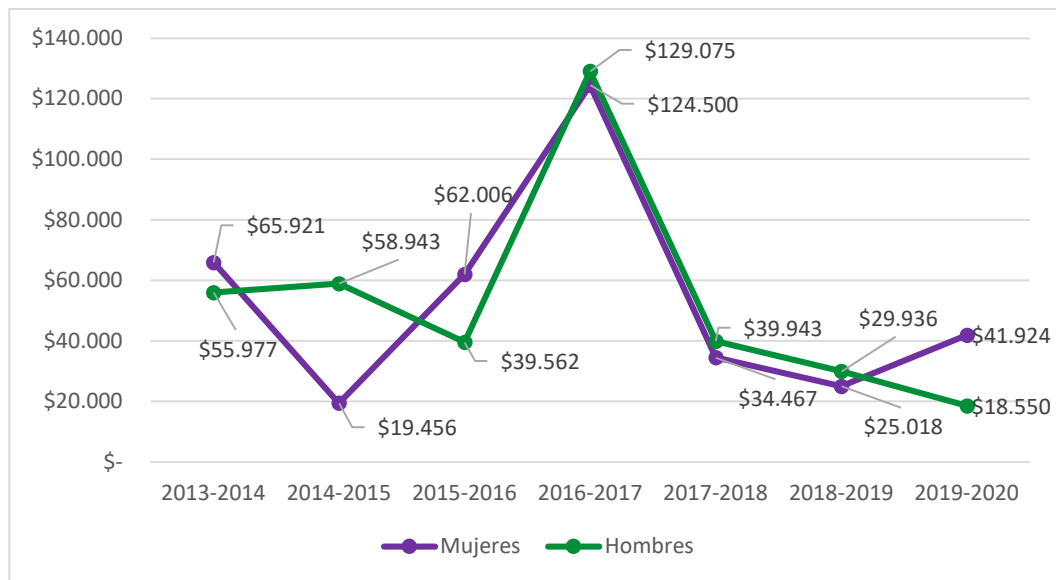
TABLA 142. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE FUNCIONARIAS/OS POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013-2014	\$ 65.921	\$ 55.977	\$ 9.944	18%
2014-2015	\$ 19.456	\$ 58.943	\$ -39.487	-67%
2015-2016	\$ 62.006	\$ 39.562	\$ 22.444	57%
2016-2017	\$124.500	\$129.075	\$ -4.575	-4%
2017-2018	\$ 34.467	\$ 39.943	\$ -5.476	-14%
2018-2019	\$ 25.018	\$ 29.936	\$ -4.918	-16%
2019-2020	\$ 41.924	\$ 18.550	\$ 23.374	126%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando el aumento de sueldo promedio de hombres al de mujeres, para indicar con valores negativos cuando el aumento de sueldo de mujeres es menor al de los hombres.

GRÁFICO 53. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE FUNCIONARIAS/OS POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Descripción y análisis de resultados del Estamento de personas funcionarias

En el estamento de personas funcionarias también se concentran más mujeres, las que se encuentran sobrerrepresentadas y con brechas de género en algunas variables no significativas en términos estadísticos. Con un IdF de 105 que en el año 2013 mostraba equilibrio, y que al año 2020 se ha ido feminizado, con un IdF de 131, con un 57% de mujeres en comparación con un 43% de hombres (tabla N°136). En el gráfico N°48 se puede observar de mejor manera la tendencia.

Cuando se agrega la variable *tipo de jornada*, en el año 2013 había equilibrio en la participación de *jornada completa* entre mujeres (50%) y hombres (50%), mientras que, en el año 2020, tenían esta jornada un 56% (170) de mujeres en comparación con un 44% (134) de hombres (tabla N°137). Se puede observar la tendencia en el gráfico N°49 de manera más ilustrativa.

La distribución de personas funcionarias/os con *media jornada* entre los años 2013 al 2020 tiene un IdF promedio de 157. En el último año (2020), trabajaban 67% de mujeres y un 33% de hombres, con una importante disminución de personas trabajadoras en esta modalidad. En el año 2013 eran 42 personas, de ellas eran 6 mujeres por cada 4 hombres, y en el año 2020 eran un total de 9 personas, 6 mujeres y 3 hombres (tabla N°139). Puede observar la tendencia en el gráfico N°50.

La distribución de *tres cuartos de jornada* (tabla N°138) y con un *cuarto de jornada* es insignificante en términos estadísticos (tabla N°140 y gráfico N°51).

Agregando la variable *por remuneraciones*, se puede afirmar que es insignificante la brecha de género entre mujeres y hombres en las *remuneraciones líquida* promedio. El año 2015 es el que presenta una mayor brecha con \$-32.396 (-5%), y ya para el año 2020 presentar \$-2.257 (0%). Se puede observar gráficamente el aumento sostenido en las *remuneraciones líquidas* en los años estudiados para mujeres y hombres (gráfico N°52).

Sobre el *aumento de sueldo promedio* de personas funcionarias, el mayor fue en el período 2016-2017 con una brecha de género del -4%. La mayor brecha de género se presenta en el período 2014-2015, donde a las mujeres se les aumentó en \$19.456 y a los hombres \$58.943 con una brecha del -67%, donde ese año las mujeres aumentaron su sueldo en promedio \$39.487 menos que los hombres (tabla N°142). Para el período 2019-2020 se aprecia un aumento de sueldo mayor para el grupo de las mujeres con una brecha positiva del 126%. Se puede apreciar la variabilidad de los aumentos promedio de sueldo a personas funcionarias en el gráfico N°53.

8.4. Participación de personas por tipo de contrato

8.4.1. Contrato de planta

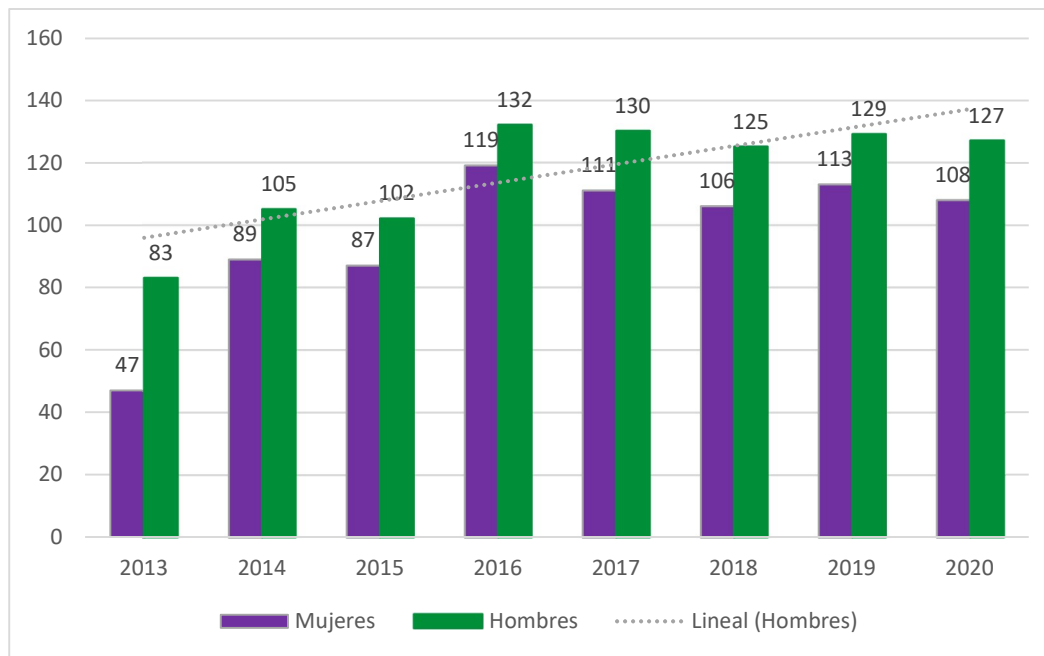
Participación de mujeres y hombres por año

TABLA 143. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2013</i>	<i>47</i>	<i>83</i>	<i>130</i>	<i>36%</i>	<i>64%</i>	<i>57</i>
<i>2014</i>	<i>89</i>	<i>105</i>	<i>194</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>85</i>
<i>2015</i>	<i>87</i>	<i>102</i>	<i>189</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>85</i>
<i>2016</i>	<i>119</i>	<i>132</i>	<i>251</i>	<i>47%</i>	<i>53%</i>	<i>90</i>
<i>2017</i>	<i>111</i>	<i>130</i>	<i>241</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>85</i>
<i>2018</i>	<i>106</i>	<i>125</i>	<i>231</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>85</i>
<i>2019</i>	<i>113</i>	<i>129</i>	<i>242</i>	<i>47%</i>	<i>53%</i>	<i>88</i>
<i>2020</i>	<i>108</i>	<i>127</i>	<i>235</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>85</i>

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 54. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

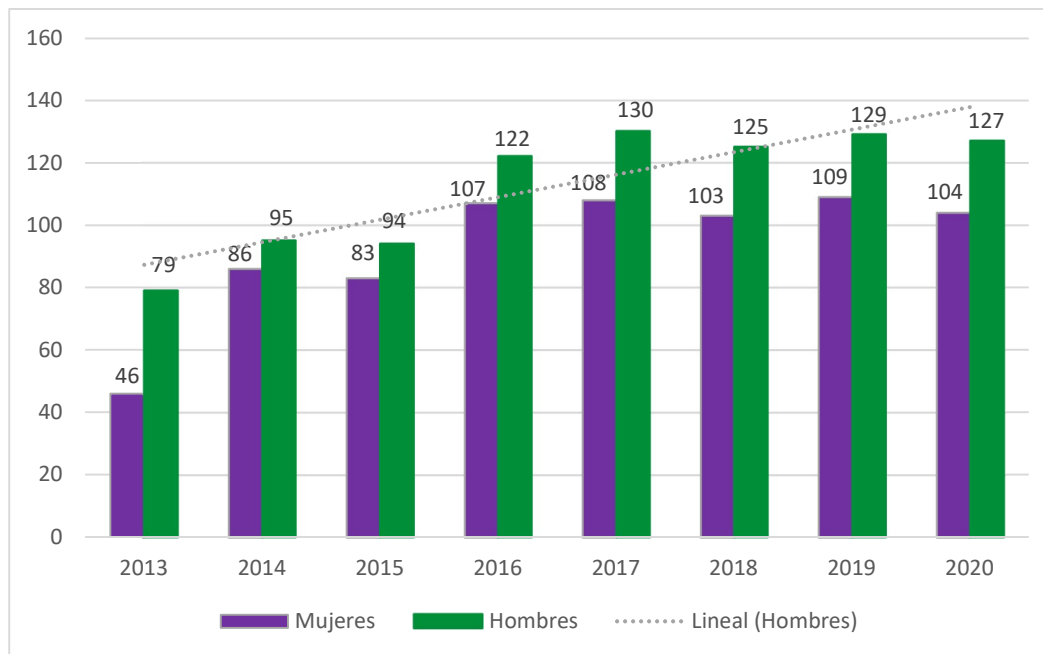
Por tipo de jornada

TABLA 144. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA CON JORNADA COMPLETA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H	IdF
2013	46	79	125	37%	63%	58
2014	86	95	181	48%	52%	91
2015	83	94	177	47%	53%	88
2016	107	122	229	47%	53%	88
2017	108	130	238	45%	55%	83
2018	103	125	228	45%	55%	82
2019	109	129	238	46%	54%	84
2020	104	127	231	45%	55%	82

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 55. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA CON JORNADA COMPLETA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

TABLA 145. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA CON TRES CUARTOS DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2019

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	0	1	1	0%	100%	0
2014	0	1	1	0%	100%	0
2015	1	3	4	25%	75%	33
2016	1	0	1	100%	0%	N/A
2017	1	0	1	100%	0%	N/A
2018	1	0	1	100%	0%	N/A
2019	1	0	1	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres. No hay datos sobre 2020.

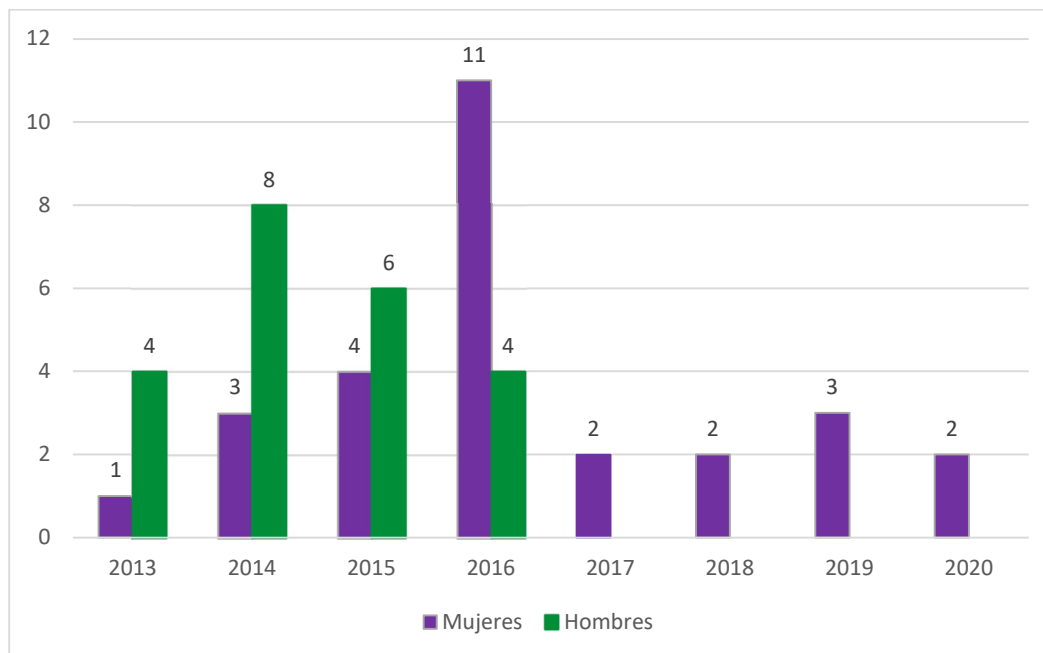
TABLA 146. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA CON MEDIA JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	1	4	5	20%	80%	25
2014	3	8	11	27%	73%	38
2015	4	6	10	40%	60%	67
2016	11	4	15	73%	27%	275
2017	2	0	2	100%	0%	N/A
2018	2	0	2	100%	0%	N/A
2019	3	0	3	100%	0%	N/A
2020	2	0	2	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

GRÁFICO 56. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA CON MEDIA JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Recursos Humanos UMAG. Elaboración propia.

TABLA 147. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DE PLANTA CON UN CUARTO DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	0	0	0	-	-	N/A
2014	0	1	1	0%	100%	0

2015	0	1	1	0%	100%	0
2016	0	2	2	0%	100%	0
2017	0	0	0	-	-	N/A
2018	0	0	0	-	-	N/A
2019	0	0	0	-	-	N/A
2020	1	0	1	100%	0%	N/A

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

Por remuneraciones

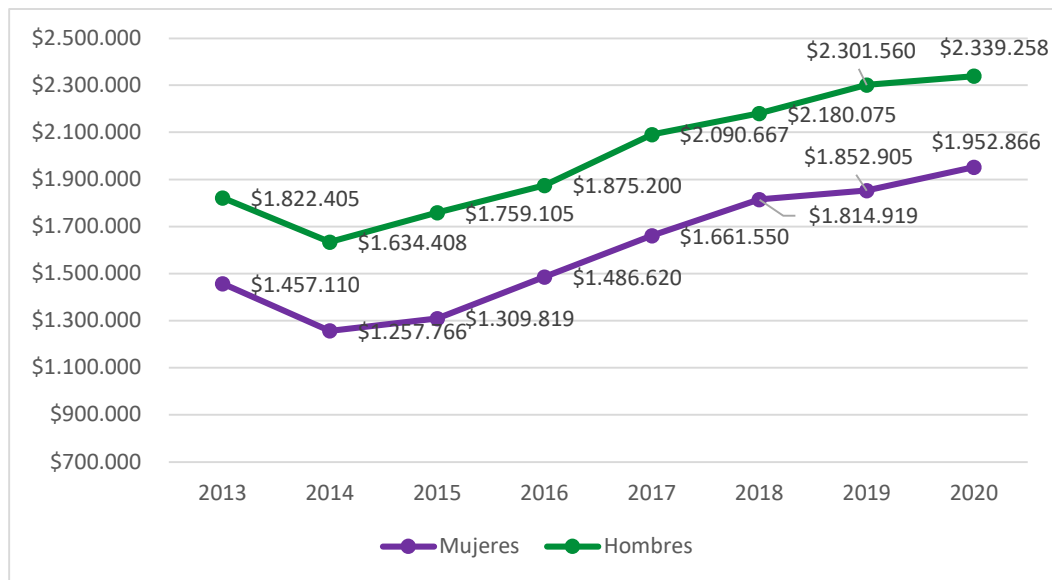
TABLA 148. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE PERSONAL DE PLANTA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013	47	\$ 1.457.110	83	\$ 1.822.405	\$ -365.295	-20%
2014	89	\$ 1.257.766	105	\$ 1.634.408	\$ -376.642	-23%
2015	87	\$ 1.309.819	102	\$ 1.759.105	\$ -449.286	-26%
2016	119	\$ 1.486.620	132	\$ 1.875.200	\$ -388.580	-21%
2017	111	\$ 1.661.550	130	\$ 2.090.667	\$ -429.117	-21%
2018	106	\$ 1.814.919	125	\$ 2.180.075	\$ -365.156	-17%
2019	113	\$ 1.852.905	129	\$ 2.301.560	\$ -448.655	-19%
2020	108	\$ 1.952.866	127	\$ 2.339.258	\$ -386.392	-17%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

GRÁFICO 57. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE PERSONAL DE PLANTA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

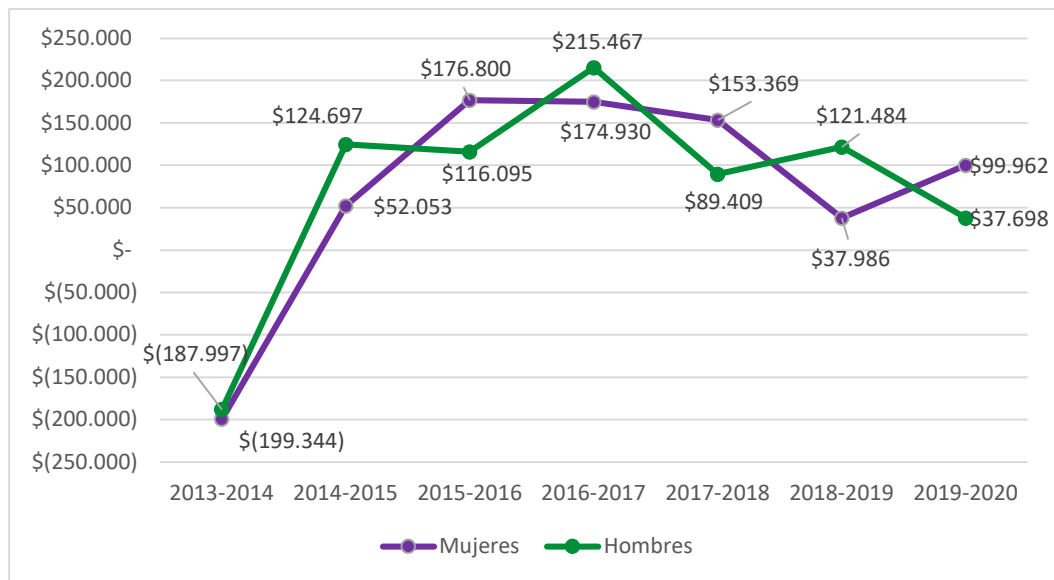
TABLA 149. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE PERSONAL DE PLANTA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013-2014	47	\$ -199.344	83	\$ -187.997	\$ -11.347	-6%
2014-2015	89	\$ 52.053	105	\$ 124.697	\$ -72.644	-58%
2015-2016	87	\$ 176.800	102	\$ 116.095	\$ 60.705	52%
2016-2017	119	\$ 174.930	132	\$ 215.467	\$ -40.537	-19%
2017-2018	111	\$ 153.369	130	\$ 89.409	\$ 63.960	72%
2018-2019	106	\$ 37.986	125	\$ 121.484	\$ -83.498	-69%
2019-2020	113	\$ 99.962	129	\$ 37.698	\$ 62.264	165%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando el aumento de sueldo promedio de hombres al de mujeres, para indicar con valores negativos cuando el aumento de sueldo de mujeres es menor al de los hombres.

GRÁFICO 58. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE PERSONAL DE PLANTA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los datos de los años 2013-2014 se encuentran entre paréntesis porque se trata de números negativos.

A continuación, se detalla descriptivamente la *Participación de personas por tipo de contrato; planta, contrata y honorarios*.

Descripción y análisis de resultados de participación de personas por tipo de contrato a planta

La distribución de personas con *Contrato de planta* (tabla N°143) presenta brechas de género en todos los años estudiados. Sin embargo, se observa un aumento significativo de la participación de las mujeres. En el año 2013, se presenta el IdF más bajo con un 57, donde un 36% (47) eran mujeres en comparación con un 64% de hombres (83). Entre los años 2013 al 2020 ha habido un aumento del personal de planta, de 130 personas a 235, con una brecha de género en disminución, aumentando en 10 p.p. la participación de las mujeres. En el año 2020, trabajan de planta 108 mujeres y 127 hombres, con un IdF de 85. *El gráfico N°54 devela una tendencia en el aumento de personas con contrato de planta hombres.*

Sumando la variable a la distribución de personal de planta *por tipo de jornada*, en *jornada completa* también se observa un aumento sostenido en la reducción de las brechas de género, sin embargo, sigue presente. La mayor brecha se presenta en el año 2013 con IdF de 58, para en el 2020 presentar un IdF de 82. Con un crecimiento del total de personas contratadas en jornada completa de 125 en 2013 a 231 en 2020. En este último año un 45% son mujeres y un 55% hombres, con una brecha de 10 p.p. *La tendencia que se observa en el gráfico N°55, muestra la mayor presencia de hombres planta con jornada completa.*

La distribución de personas con *jornada de tres cuartos* (tabla N°145) y *media jornada* (tabla N°146), cuentan con un N poco representativos. Sin embargo, esta última cuenta con más personas en el año 2016, 11 mujeres en comparación con 4 hombres. En el año 2020 solo quedan dos mujeres con este tipo de jornada (gráfico N°56). Misma observación para personal de planta con *un cuarto de jornada*. En el año 2020 una mujer trabaja en esta jornada.

El análisis por *remuneraciones presenta significativas brechas de género en términos estadísticos* (tabla N°148) entre los años 2013 al 2020, donde las mujeres ganaron en promedio \$401.140 menos que los hombres, con una brecha promedio de 21 p.p. *Se aprecia gráficamente (N°57), como en el año 2020 los hombres ganan en promedio \$2.339.258 en comparación con las mujeres \$1.952.866, donde se observa una clara tendencia, sostenida en el tiempo.*

El *aumento de sueldo promedio de personal de planta por sexo entre los años 2013 y 2020*, posee una brecha promedio de 20 p.p. Y que en el año 2019 tuvo un reajuste (brecha positiva) para las mujeres del 165% con respecto a los hombres. Específicamente, en 2019-2020, 113 mujeres aumentaron su sueldo promedio en \$99.962 y los 129 hombres en \$37.698 (tabla N°149 y gráfico N°58). El año 2018-2019 tuvo la brecha de género más significativa para las mujeres, donde el aumento promedio para las mujeres fue de 69% menos que los hombres, en promedio los hombres vieron aumentar sus ingresos en \$83.498 más que las mujeres.

8.4.2. Contrato a contrata

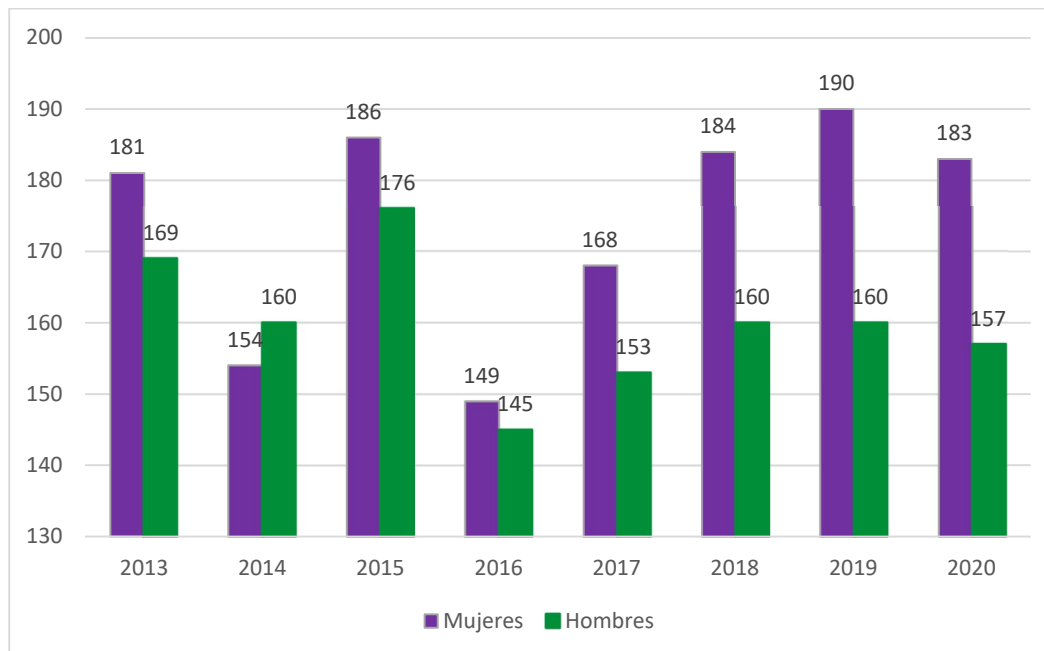
Participación de mujeres y hombres por año

TABLA 150. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	181	169	350	52%	48%	107
2014	154	160	314	49%	51%	96
2015	186	176	362	51%	49%	106
2016	149	145	294	51%	49%	103
2017	168	153	321	52%	48%	110
2018	184	160	344	53%	47%	115
2019	190	160	350	54%	46%	119
2020	183	157	340	54%	46%	117

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 59. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

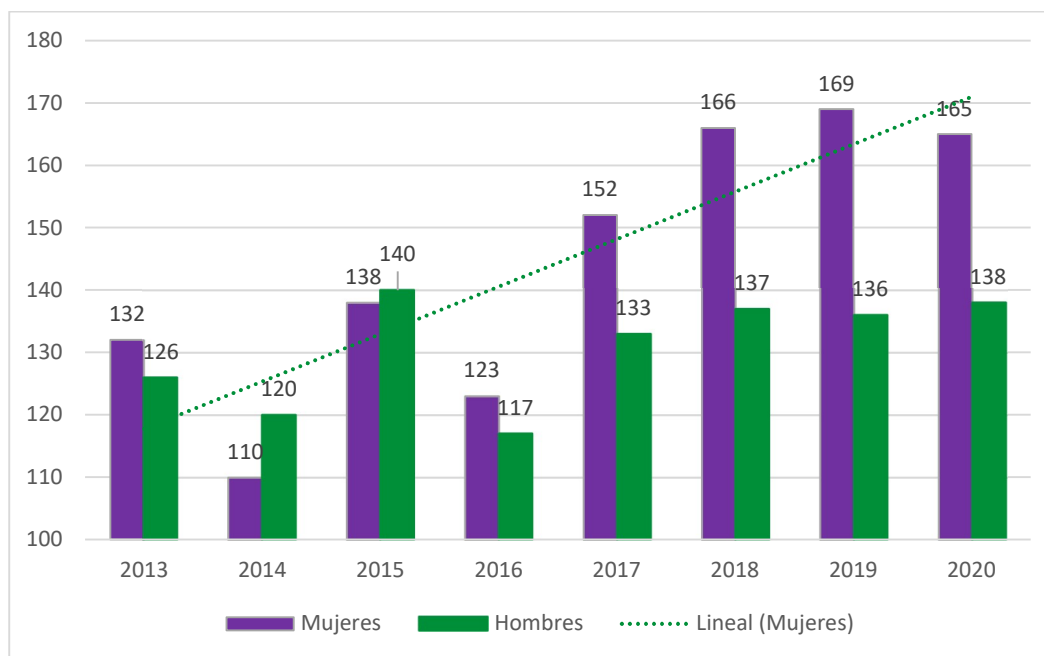
Por tipo de jornada

TABLA 151. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA CON JORNADA COMPLETA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	132	126	258	51%	49%	105
2014	110	120	230	48%	52%	92
2015	138	140	278	50%	50%	99
2016	123	117	240	51%	49%	105
2017	152	133	285	53%	47%	114
2018	166	137	303	55%	45%	121
2019	169	136	305	55%	45%	124
2020	165	138	303	54%	46%	120

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 60. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA CON JORNADA COMPLETA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

TABLA 152. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA CON TRES CUARTOS DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

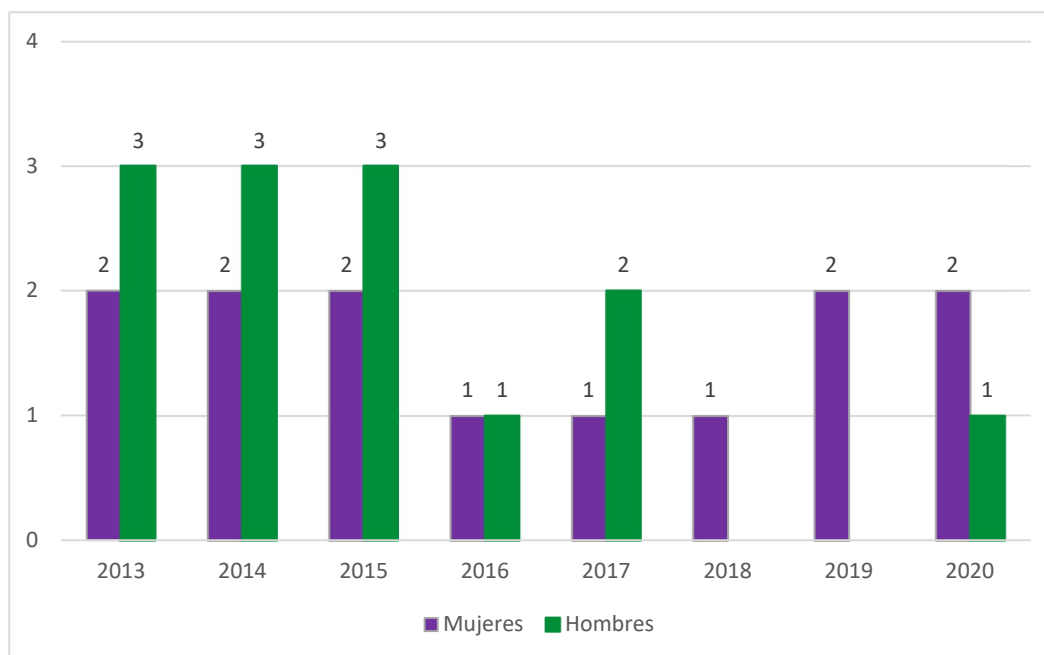
<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
-------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------	-------------------	-------------------	-------------------

2013	2	3	5	40%	60%	67
2014	2	3	5	40%	60%	67
2015	2	3	5	40%	60%	67
2016	1	1	2	50%	50%	100
2017	1	2	3	33%	67%	50
2018	1	0	1	100%	0%	N/A
2019	2	0	2	100%	0%	N/A
2020	2	1	3	67%	33%	200

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

GRÁFICO 61. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA CON TRES CUARTOS DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

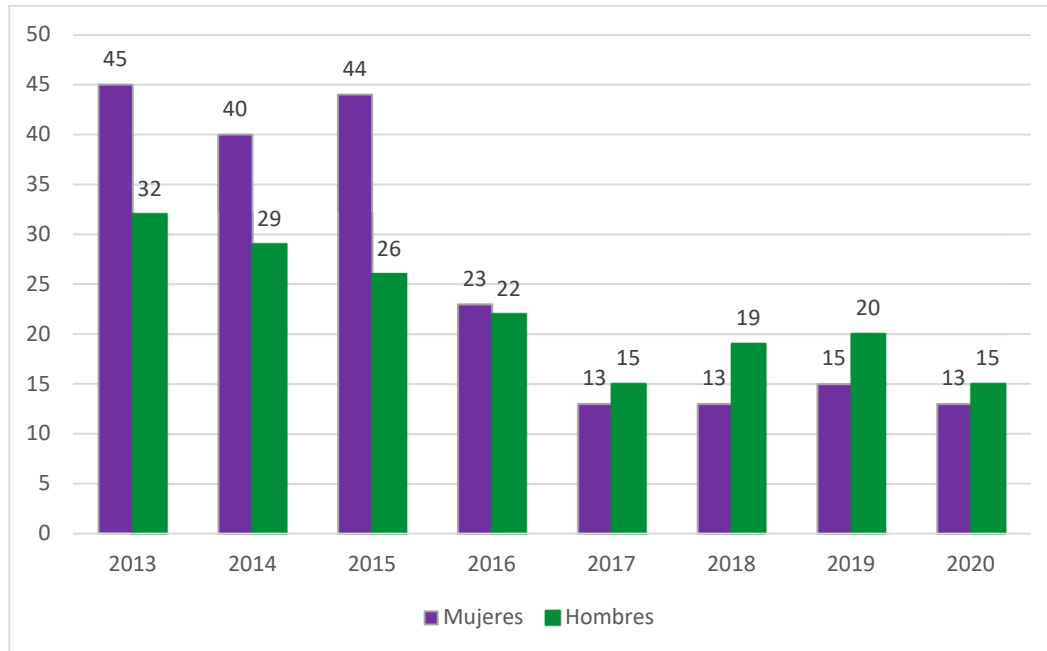
TABLA 153. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA CON MEDIA JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	45	32	77	58%	42%	141
2014	40	29	69	58%	42%	138
2015	44	26	70	63%	37%	169
2016	23	22	45	51%	49%	105
2017	13	15	28	46%	54%	87

<i>2018</i>	<i>13</i>	<i>19</i>	<i>32</i>	<i>41%</i>	<i>59%</i>	<i>68</i>
<i>2019</i>	<i>15</i>	<i>20</i>	<i>35</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>75</i>
<i>2020</i>	<i>13</i>	<i>15</i>	<i>28</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>87</i>

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 62. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA CON MEDIA JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



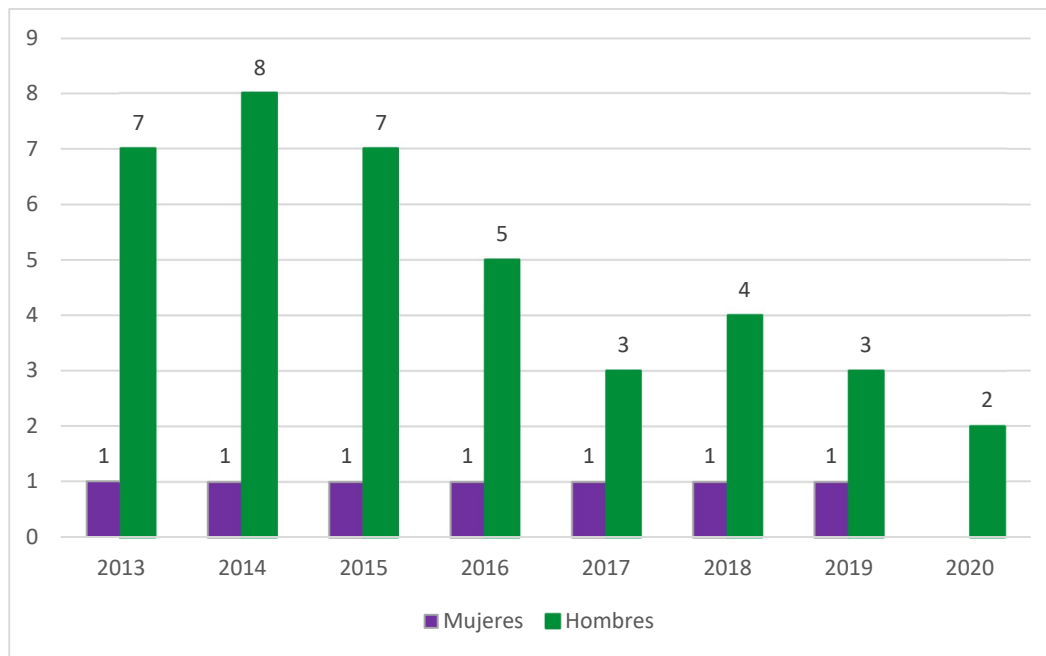
Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

TABLA 154. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA UN CUARTO DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
<i>2013</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>13%</i>	<i>88%</i>	<i>14</i>
<i>2014</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>11%</i>	<i>89%</i>	<i>13</i>
<i>2015</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>13%</i>	<i>88%</i>	<i>14</i>
<i>2016</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>17%</i>	<i>83%</i>	<i>20</i>
<i>2017</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>	<i>33</i>
<i>2018</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>20%</i>	<i>80%</i>	<i>25</i>
<i>2019</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>25%</i>	<i>75%</i>	<i>33</i>
<i>2020</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0%</i>	<i>100%</i>	<i>0</i>

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 63. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA UN CUARTO DE JORNADA ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

TABLA 155. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL CONTRATA CON JORNADA POR HORAS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>% M</i>	<i>% H</i>	<i>IdF</i>
2013	1	1	2	50%	50%	100
2014	1	0	1	100%	0%	N/A
2015	1	0	1	100%	0%	N/A
2016	1	0	1	100%	0%	N/A
2017	1	0	1	100%	0%	N/A
2018	3	0	3	100%	0%	N/A
2019	3	1	4	75%	25%	300
2020	3	1	4	75%	25%	300

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: No aplica (NA), no existe N para datos de hombres.

Por remuneraciones

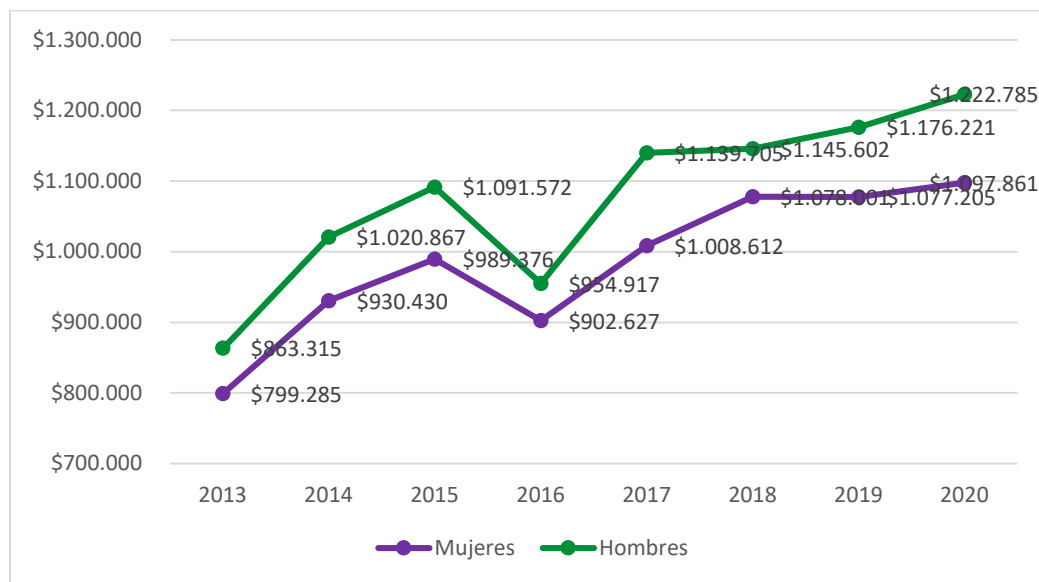
TABLA 156. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE PERSONAL CONTRATA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013	47	\$ 1.457.110	83	\$ 1.822.405	\$ -365.295	-20%
2014	89	\$ 1.257.766	105	\$ 1.634.408	\$ -376.642	-23%
2015	87	\$ 1.309.819	102	\$ 1.759.105	\$ -449.286	-26%
2016	119	\$ 1.486.620	132	\$ 1.875.200	\$ -388.580	-21%
2017	111	\$ 1.661.550	130	\$ 2.090.667	\$ -429.117	-21%
2018	106	\$ 1.814.919	125	\$ 2.180.075	\$ -365.156	-17%
2019	113	\$ 1.852.905	129	\$ 2.301.560	\$ -448.655	-19%
2020	108	\$ 1.952.866	127	\$ 2.339.258	\$ -386.392	-17%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuánto dinero menos ganan las mujeres.

GRÁFICO 64. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE PERSONAL CONTRATA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

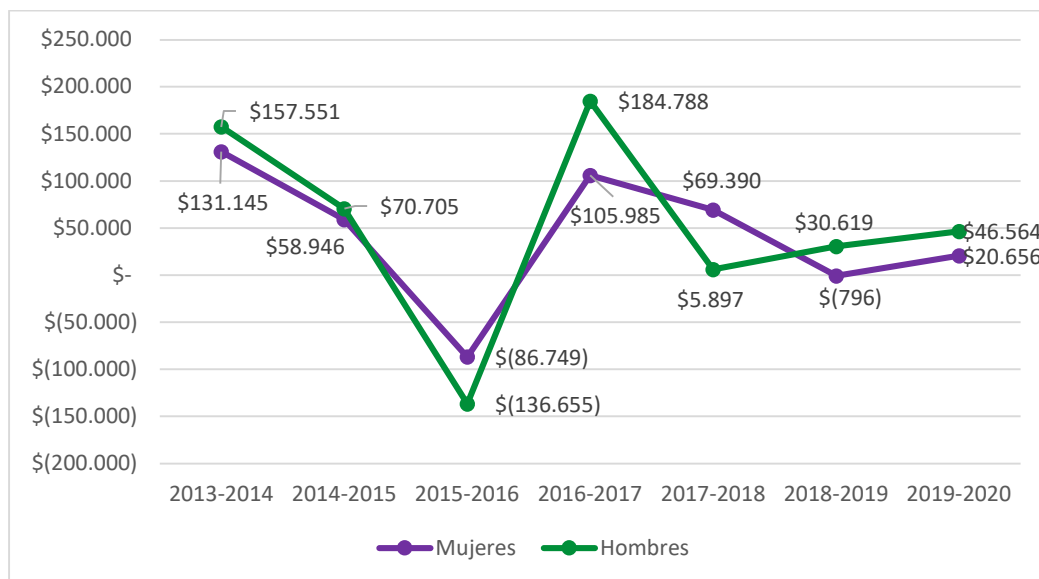
TABLA 157. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE PERSONAL CONTRATA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013-2014	47	\$ 131.145	83	\$ 157.551	\$ -26.406	-17%
2014-2015	89	\$ 58.946	105	\$ 70.705	\$ -11.759	-17%
2015-2016	87	\$ -86.749	102	\$ -136.655	\$ 49.906	37%
2016-2017	119	\$ 105.985	132	\$ 184.788	\$ -78.803	-43%
2017-2018	111	\$ 69.390	130	\$ 5.897	\$ 63.493	1077%
2018-2019	106	\$ -796	125	\$ 30.619	\$ -31.415	-103%
2019-2020	113	\$ 20.656	129	\$ 46.564	\$ -25.908	-56%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando el aumento de sueldo promedio de hombres al de mujeres, para indicar con valores negativos cuando el aumento de sueldo de mujeres es menor al de los hombres.

GRÁFICO 65. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE PERSONAL CONTRATA POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Descripción y análisis de resultados de participación de personas por tipo de contrato a contrata

A continuación, se aborda la participación de personas con *Contrato a contrata*, entre los años 2013 y 2020, donde no se observa una brecha de género, de hecho, las mujeres están levemente sobrerrepresentadas; excepto en el año 2014 donde el IdF fue de 96, 154 (49%) mujeres y 160 (51%) hombres. Y el año con mayor participación de mujeres fue en el año 2019, con un IdF de 119, con un 54% de mujeres (190) y 46% de hombres (160) (tabla N°150 y gráfico N°59).

En la modalidad de contrata por *tipo de jornada*, (tabla N°151) en *jornada completa*, en el año 2013 el IdF es de 105 y en el 2020 un IdF de 120, 165 mujeres y 138 hombres. Del año 2018 en adelante se observa la mayor cantidad de personas y la tendencia ha sido la mayor presencia de mujeres, la que aumentó en la serie de años estudiados de 132 a 165 (gráfico N°60).

Los tipos de jornada *tres cuartos* (tabla N°152 y gráfico N°61), con *cuarto de jornada* (tabla N°154 y gráfico N°63) y *jornada por horas* (tabla N°155), tienen poca participación numérica de personas. En el cuarto de jornada el IdF fue todos los años bajo, y en el año 2020 solo 2 hombres tenían este tipo de jornada.

La *media jornada* (tabla N°153), al revisar la serie de años, ha mostrado una reducción en la representación de mujeres durante el tiempo. En el 2013 el IdF era de 141, 58% de mujeres en comparación con un 42% de hombres. Y en el 2020 el IdF bajó a 87, lo que significa que hay mayor presencia de hombres (54%). La cantidad de personas que trabajaban en esta jornada se redujo considerablemente de 77 (2013) a 28 (2020). En el gráfico N°62 se pueden apreciar los N. El IdF promedio entre los años 2013 y 2020 es de 109.

Sobre las *remuneraciones líquida promedio* de las personas a contrata por sexo (tabla N°156), se observa una brecha de género sostenida, diferencia que entre el año 2013 y 2020 ha disminuido en 3 p.p. En promedio en estos años las mujeres ganaron \$401.140 menos en comparación con los hombres, con una brecha promedio de -21%. La mayor brecha se da en el año 2015 con un -26% (\$-449.286), la que disminuye en el 2016 en 5 p.p., se mantiene en el 2017, en el 2018 baja nuevamente a -19% y el último año (2020) las mujeres ganan -17%, \$386.392 menos que los hombres. En el gráfico N°64, se puede apreciar la brecha sostenida con sus respectivos montos.

El *aumento de sueldo* promedio de personas a contrata por sexo, en los mismos años anteriormente mencionados, tiene su mayor brecha de género en el año 2018-2019 con un -103% (tabla N°157). Y contrario a este dato, el mayor aumento para las mujeres fue en el período 2017-2018, donde el aumento de ingreso para las mujeres (N111) fue de \$69.390, con una brecha positiva del 1077%; en comparación con los \$5.897 pesos que recibieron los hombres. En el año 2020 se mantiene la brecha de género, donde el aumento de sueldo de las mujeres fue de \$20.656 en comparación con los \$46.564 de los hombres, con una brecha de -56% (ver gráfico N°65).

8.4.3. Contrato a honorarios (cuarto estamento de “apoyo a la docencia”)

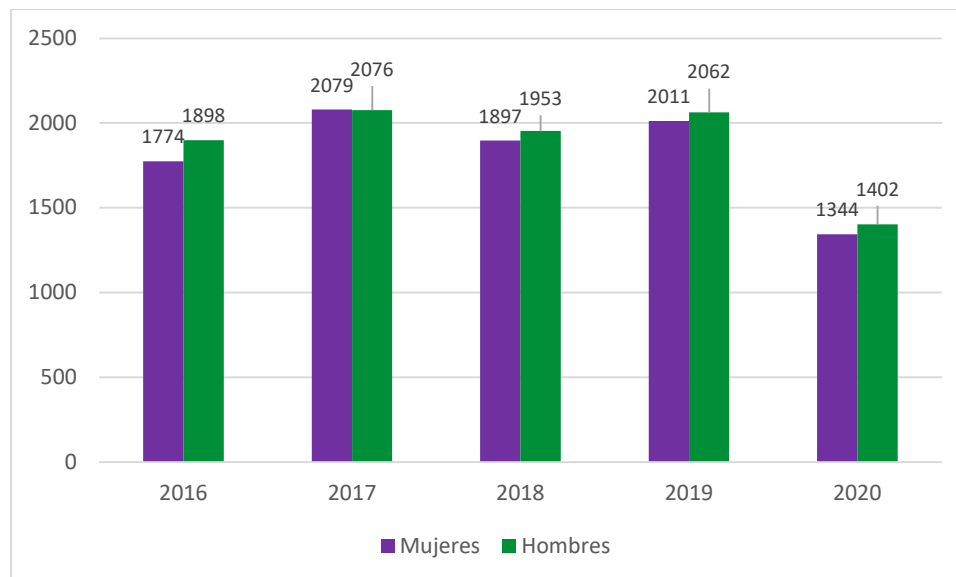
Participación de personas por sexo

TABLA 158. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CON CONTRATO A HONORARIOS

Año	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	Idf
2016	1774	1898	3672	48%	52%	93
2017	2079	2076	4155	50%	50%	100
2018	1897	1953	3850	49%	51%	97
2019	2011	2062	4073	49%	51%	98
2020	1344	1402	2746	49%	51%	96

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

GRÁFICO 66. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CON CONTRATO A HONORARIOS



Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

Por tipo de carácter prestador

TABLA 159. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR CARÁCTER PRESTADOR EN 2016

Carácter Prestador	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	Idf
Administrativo	162	62	224	72%	28%	261

<i>Alumno Ayudante</i>	128	82	210	61%	39%	156
<i>Auxiliar</i>	60	88	148	41%	59%	68
<i>Profesional</i>	1330	1440	2770	48%	52%	92
<i>Técnico</i>	94	226	320	29%	71%	42

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 160. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR CARÁCTER PRESTADOR EN 2017

<i>Carácter Prestador</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>	<i>Idf</i>
<i>Sin Carácter</i>	867	937	1804	48%	52%	93
<i>Administrativo</i>	243	52	295	82%	18%	467
<i>Alumno Ayudante</i>	99	106	205	48%	52%	93
<i>Auxiliar</i>	78	113	191	41%	59%	69
<i>Profesional</i>	692	708	1400	49%	51%	98
<i>Técnico</i>	100	160	260	38%	62%	63

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 161. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR CARÁCTER PRESTADOR EN 2018

<i>Carácter Prestador</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>	<i>Idf</i>
<i>Administrativo</i>	135	40	175	77%	23%	338
<i>Alumno Ayudante</i>	75	76	151	50%	50%	99
<i>Auxiliar</i>	54	79	133	41%	59%	68
<i>Profesional</i>	1546	1582	3128	49%	51%	98
<i>Técnico</i>	87	176	263	33%	67%	49

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 162. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR CARÁCTER PRESTADOR EN 2019

<i>Carácter Prestador</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>	<i>Idf</i>
<i>Sin Carácter</i>	923	886	1809	51%	49%	104
<i>Administrativo</i>	135	41	176	77%	23%	329
<i>Alumno Ayudante</i>	71	80	151	47%	53%	89
<i>Auxiliar</i>	72	70	142	51%	49%	103
<i>Experto</i>	9	6	15	60%	40%	150
<i>Profesional</i>	674	750	1424	47%	53%	90
<i>Técnico</i>	127	229	356	36%	64%	55

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 163. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR CARÁCTER PRESTADOR EN 2020

Carácter Prestador	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	Idf
<i>Sin Carácter</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Experto</i>	138	184	322	43%	57%	75
<i>Profesional</i>	1123	1129	2252	50%	50%	99
<i>Técnico</i>	82	89	171	48%	52%	92

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

Por unidad

TABLA 164. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR UNIDAD EN 2016

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	Idf
<i>Área De Biología</i>	58	148	206	28%	72%	39
<i>Área De Hidrobiología</i>	1	2	3	33%	67%	50
<i>Centro De Estudios De Recursos Energéticos</i>	22	27	49	45%	55%	81
<i>Centro Hortícola</i>	0	2	2	0%	100%	0
<i>Centro Universitario Coyhaique</i>	111	78	189	59%	41%	142
<i>Centro Universitario Porvenir</i>	29	17	46	63%	37%	171
<i>Centro Universitario Puerto Natales</i>	53	38	91	58%	42%	139
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	6	3	9	67%	33%	200
<i>Decanato Fac. De Hdes. Y Cs. Sociales Y De La Salud</i>	13	13	26	50%	50%	100
<i>Decanato Facultad Ciencias De La Salud</i>	6	5	11	55%	45%	120
<i>Decanato Facultad De Ciencias</i>	12	2	14	86%	14%	600
<i>Decanato Facultad De Cs. Económicas Y Jurídicas</i>	3	6	9	33%	67%	50
<i>Decanato Facultad De Educación Y Cs. Sociales</i>	7	0	7	100%	0%	N/A
<i>Decanato Facultad De Ingeniería</i>	27	43	70	39%	61%	63
<i>Departamento De Administración Y Economía</i>	11	34	45	24%	76%	32
<i>Departamento De Arquitectura</i>	17	30	47	36%	64%	57
<i>Departamento De Ciencias Agropecuarias Y Acuícolas</i>	12	13	25	48%	52%	92
<i>Departamento De Ciencias Jurídicas</i>	12	53	65	18%	82%	23
<i>Departamento De Ciencias Sociales</i>	25	43	68	37%	63%	58

<i>Departamento De Ciencias Y Recursos Naturales</i>	69	48	117	59%	41%	144
<i>Departamento De Educación Y Humanidades</i>	174	122	296	59%	41%	143
<i>Departamento De Enfermería</i>	144	40	184	78%	22%	360
<i>Departamento De Ingeniería Eléctrica</i>	7	24	31	23%	77%	29
<i>Departamento De Ingeniería En Computación E Informática</i>	9	23	32	28%	72%	39
<i>Departamento De Ingeniería En Construcción</i>	40	110	150	27%	73%	36
<i>Departamento De Ingeniería Mecánica</i>	22	63	85	26%	74%	35
<i>Departamento De Ingeniería Química</i>	8	15	23	35%	65%	53
<i>Departamento De Kinesiología</i>	96	81	177	54%	46%	119
<i>Departamento De Matemática Y física</i>	7	21	28	25%	75%	33
<i>Departamento De Psicología</i>	18	28	46	39%	61%	64
<i>Departamento De Terapia Ocupacional</i>	58	35	93	62%	38%	166
<i>Depto. Educación - Deportes</i>	1	8	9	11%	89%	13
<i>Desconocido</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Administración</i>	11	13	24	46%	54%	85
<i>Dirección De Administración Y Recursos Humanos</i>	3	1	4	75%	25%	300
<i>Dirección De Admisión Registro Y Titulación</i>	7	7	14	50%	50%	100
<i>Dirección De Análisis Institucional</i>	5	1	6	83%	17%	500
<i>Dirección De Asuntos Estudiantiles</i>	30	20	50	60%	40%	150
<i>Dirección De Comunicación Y Extensión</i>	2	4	6	33%	67%	50
<i>Dirección De Comunicaciones</i>	8	36	44	18%	82%	22
<i>Dirección De Docencia</i>	126	50	176	72%	28%	252
<i>Dirección De Ediciones Y Publicaciones Univ.</i>	1	3	4	25%	75%	33
<i>Dirección De Extensión Universitaria</i>	4	11	15	27%	73%	36
<i>Dirección De Infraestructura</i>	5	14	19	26%	74%	36
<i>Dirección De Investigación</i>	19	26	45	42%	58%	73
<i>Dirección De Investigación Y Postgrado</i>	1	2	3	33%	67%	50
<i>Dirección De Movilidad Estudiantil Y Académica</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Planificación Y Desarrollo Institucional</i>	6	10	16	38%	63%	60
<i>Dirección De Planificación Y Proyectos</i>	0	1	1	0%	100%	0

<i>Dirección De Postgrado</i>	4	0	4	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Programas Antárticos Y Subantárticos</i>	1	8	9	11%	89%	13
<i>Dirección De Recursos Humanos</i>	1	3	4	25%	75%	33
<i>Dirección De Relaciones Internacionales</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Relaciones Públicas</i>	7	5	12	58%	42%	140
<i>Dirección De Servicios Informáticos</i>	1	17	18	6%	94%	6
<i>Dirección Gabinete Rectoría</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Dirección General De Bibliotecas</i>	3	3	6	50%	50%	100
<i>Escuela De Medicina</i>	40	65	105	38%	62%	62
<i>Escuela Tecnológica</i>	169	209	378	45%	55%	81
<i>Fondo Solidario De Crédito Universitario</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Instituto De La Patagonia</i>	7	11	18	39%	61%	64
<i>Planes Especiales Ingeniería Industrial</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Proyecto Fondef</i>	11	28	39	28%	72%	39
<i>Proyecto Programa Bicentenario De Ciencia Y Tecnología-Conicyt</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Rectoría</i>	0	3	3	0%	100%	0
<i>Secretaría Universidad</i>	3	0	3	100%	0%	N/A
<i>Tesorería Y Cobranza</i>	14	9	23	61%	39%	156
<i>Unidad Acad. Y De Transr. Tecnolog.</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Unidad De Capacitación, Asistencia Técnica Y Educación Continua</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Derechos Humanos Y Ciudadanía</i>	9	9	18	50%	50%	100
<i>Unidad De Desarrollo Virtual</i>	0	2	2	0%	100%	0
<i>Unidad De Responsabilidad Social Universitaria</i>	6	2	8	75%	25%	300
<i>Unidad Técnica De Capacitación De La Umag</i>	15	1	16	94%	6%	1500
<i>Vice Rectoría Académica</i>	62	55	117	53%	47%	113
<i>Vice Rectoría De Adm. Y Finanzas</i>	7	4	11	64%	36%	175
<i>Vice Rectoría De Investigación Y Postgrado</i>	12	13	25	48%	52%	92
<i>Vice Rectoría De Vinculación Con El Medio</i>	88	73	161	55%	45%	121

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 165. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR UNIDAD EN 2017

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	Idf
<i>Area De Biología</i>	70	157	227	31%	69%	45
<i>Área De Historia Y Arqueología</i>	0	3	3	0%	100%	0
<i>Centro De Cultivos Marinos Bahía Laredo</i>	14	19	33	42%	58%	74
<i>Centro De Estudios De Recursos Energéticos</i>	9	17	26	35%	65%	53
<i>Centro De Investigación Gaia-Antártica</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Centro Hortícola</i>	0	2	2	0%	100%	0
<i>Centro Universitario Coyhaique</i>	103	82	185	56%	44%	126
<i>Centro Universitario Porvenir</i>	26	23	49	53%	47%	113
<i>Centro Universitario Puerto Natales</i>	45	35	80	56%	44%	129
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	11	7	18	61%	39%	157
<i>Decanato Fac. De Hdes. Y Cs. Sociales Y De La Salud</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Decanato Facultad Ciencias De La Salud</i>	32	10	42	76%	24%	320
<i>Decanato Facultad De Ciencias</i>	10	4	14	71%	29%	250
<i>Decanato Facultad De Cs. Económicas Y Jurídicas</i>	3	17	20	15%	85%	18
<i>Decanato Facultad De Educación Y Cs. Sociales</i>	9	7	16	56%	44%	129
<i>Decanato Facultad De Ingeniería</i>	17	60	77	22%	78%	28
<i>Departamento De Administración Y Economía</i>	14	27	41	34%	66%	52
<i>Departamento De Arquitectura</i>	26	23	49	53%	47%	113
<i>Departamento De Ciencias Agropecuarias Y Acuícolas</i>	25	22	47	53%	47%	114
<i>Departamento De Ciencias Jurídicas</i>	19	42	61	31%	69%	45
<i>Departamento De Ciencias Sociales</i>	30	25	55	55%	45%	120
<i>Departamento De Ciencias Y Recursos Naturales</i>	82	58	140	59%	41%	141
<i>Departamento De Educación Y Humanidades</i>	184	174	358	51%	49%	106
<i>Departamento De Enfermería</i>	231	52	283	82%	18%	444
<i>Departamento De Ingeniería eléctrica</i>	5	25	30	17%	83%	20
<i>Departamento De Ingeniería En Computación E Informática</i>	6	22	28	21%	79%	27
<i>Departamento De Ingeniería En Construcción</i>	32	87	119	27%	73%	37
<i>Departamento De Ingeniería Mecánica</i>	18	52	70	26%	74%	35
<i>Departamento De Ingeniería Química</i>	14	14	28	50%	50%	100
<i>Departamento De Kinesiología</i>	137	98	235	58%	42%	140

<i>Departamento De Matemática Y Física</i>	7	16	23	30%	70%	44
<i>Departamento De Psicología</i>	22	34	56	39%	61%	65
<i>Departamento De Terapia Ocupacional</i>	95	36	131	73%	27%	264
<i>Depto. Educación - Deportes</i>	1	8	9	11%	89%	13
<i>Dirección De Administración</i>	9	7	16	56%	44%	129
<i>Dirección De Administración Y Personal</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Admisión Registro Y Titulación</i>	11	13	24	46%	54%	85
<i>Dirección De Asuntos Estudiantiles</i>	19	17	36	53%	47%	112
<i>Dirección De Comunicación Y Relaciones Publicas</i>	0	2	2	0%	100%	0
<i>Dirección De Comunicaciones</i>	7	17	24	29%	71%	41
<i>Dirección De Contabilidad Y Presupuesto</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Docencia</i>	113	85	198	57%	43%	133
<i>Dirección De Ediciones Y Publicaciones Univ.</i>	2	5	7	29%	71%	40
<i>Dirección De Extensión Universitaria</i>	5	11	16	31%	69%	45
<i>Dirección De Infraestructura</i>	12	12	24	50%	50%	100
<i>Dirección De Investigación</i>	29	26	55	53%	47%	112
<i>Dirección De Movilidad Estudiantil Y Académica</i>	3	0	3	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Planificación Y Desarrollo Institucional</i>	27	17	44	61%	39%	159
<i>Dirección De Postgrado</i>	5	1	6	83%	17%	500
<i>Dirección De Programas Antárticos Y Subantárticos</i>	23	40	63	37%	63%	58
<i>Dirección De Recursos Físicos</i>	19	11	30	63%	37%	173
<i>Dirección De Recursos Humanos</i>	3	1	4	75%	25%	300
<i>Dirección De Relaciones Internacionales</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Relaciones Públicas</i>	2	9	11	18%	82%	22
<i>Dirección De Servicios Informáticos</i>	1	21	22	5%	95%	5
<i>Dirección De Tesorería Y Cobranzas</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección Gabinete Rectoría</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Dirección General De Bibliotecas</i>	0	3	3	0%	100%	0
<i>Escuela De Medicina</i>	61	108	169	36%	64%	56
<i>Escuela Tecnológica</i>	148	178	326	45%	55%	83
<i>Instituto De La Patagonia</i>	16	42	58	28%	72%	38
<i>Null</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Proyecto Fondef</i>	3	10	13	23%	77%	30
<i>Proyecto Programa Bicentenario De Ciencia Y Tecnología-Conicyt</i>	0	1	1	0%	100%	0

<i>Rectoría</i>	4	5	9	44%	56%	80
<i>Secretaría Universidad</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Tesorería Y Cobranza</i>	15	8	23	65%	35%	188
<i>Unidad Acad.Y De Transr. Tecnolog.</i>	1	3	4	25%	75%	33
<i>Unidad De Admisión Y Reg. De Alumnos</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Capacitación Y Asistencia Técnica</i>	4	1	5	80%	20%	400
<i>Unidad De Derechos Humanos Y Ciudadanía</i>	4	12	16	25%	75%	33
<i>Unidad De Responsabilidad Social Universitaria</i>	5	2	7	71%	29%	250
<i>Unidad Técnica De Capacitación De La Umag</i>	24	5	29	83%	17%	480
<i>Vice Rectoría Académica</i>	103	40	143	72%	28%	258
<i>Vice Rectoría De Adm. Y Finanzas</i>	1	3	4	25%	75%	33
<i>Vice Rectoría De Investigación Y Postgrado</i>	21	17	38	55%	45%	124
<i>Vice Rectoría De Vinculación Con El Medio</i>	74	81	155	48%	52%	91

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 166. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR UNIDAD EN 2018

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	Idf
<i>Área De Biología</i>	64	130	194	33%	67%	49
<i>Área De Historia Y Arqueología</i>	13	26	39	33%	67%	50
<i>Centro De Cultivos Marinos Bahía Laredo</i>	8	48	56	14%	86%	17
<i>Centro De Estudios De Recursos Energéticos</i>	5	18	23	22%	78%	28
<i>Centro De Estudios Regionales</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Centro De Investigación Gaia-Antártica</i>	19	25	44	43%	57%	76
<i>Centro Hortícola</i>	0	4	4	0%	100%	0
<i>Centro Universitario Coyhaique</i>	116	103	219	53%	47%	113
<i>Centro Universitario Porvenir</i>	17	16	33	52%	48%	106
<i>Centro Universitario Puerto Natales</i>	46	37	83	55%	45%	124
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	14	12	26	54%	46%	117
<i>Decanato Facultad Ciencias De La Salud</i>	13	7	20	65%	35%	186
<i>Decanato Facultad De Ciencias</i>	5	4	9	56%	44%	125
<i>Decanato Facultad De Cs. Económicas Y Jurídicas</i>	2	9	11	18%	82%	22
<i>Decanato Facultad De Educación Y Cs. Sociales</i>	7	3	10	70%	30%	233
<i>Decanato Facultad De Ingeniería</i>	19	44	63	30%	70%	43
<i>Departamento De Administración Y Economía</i>	14	25	39	36%	64%	56
<i>Departamento De Arquitectura</i>	15	26	41	37%	63%	58

<i>Departamento De Ciencias Agropecuarias Y Acuícolas</i>	60	28	88	68%	32%	214
<i>Departamento De Ciencias Jurídicas</i>	18	59	77	23%	77%	31
<i>Departamento De Ciencias Sociales</i>	24	20	44	55%	45%	120
<i>Departamento De Ciencias Y Recursos Naturales</i>	32	19	51	63%	37%	168
<i>Departamento De Educación Y Humanidades</i>	190	157	347	55%	45%	121
<i>Departamento De Enfermería</i>	138	46	184	75%	25%	300
<i>Departamento De Ingeniería Eléctrica</i>	4	16	20	20%	80%	25
<i>Departamento De Ingeniería En Computación E Informática</i>	7	21	28	25%	75%	33
<i>Departamento De Ingeniería En Construcción</i>	35	60	95	37%	63%	58
<i>Departamento De Ingeniería Mecánica</i>	15	55	70	21%	79%	27
<i>Departamento De Ingeniería Química</i>	9	17	26	35%	65%	53
<i>Departamento De Kinesiología</i>	124	91	215	58%	42%	136
<i>Departamento De Matemática Y Física</i>	6	15	21	29%	71%	40
<i>Departamento De Psicología</i>	28	28	56	50%	50%	100
<i>Departamento De Terapia Ocupacional</i>	84	33	117	72%	28%	255
<i>Depto. Educación - Deportes</i>	2	6	8	25%	75%	33
<i>Dirección De Administración</i>	6	1	7	86%	14%	600
<i>Dirección De Admisión Registro Y Titulación</i>	11	5	16	69%	31%	220
<i>Dirección De Análisis Institucional</i>	3	3	6	50%	50%	100
<i>Dirección De Aseguramiento De La Calidad</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Asuntos Estudiantiles</i>	24	9	33	73%	27%	267
<i>Dirección De Comunicación Y Extensión</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Comunicaciones</i>	2	19	21	10%	90%	11
<i>Dirección De Contabilidad Y Presupuesto</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Docencia</i>	93	55	148	63%	37%	169
<i>Dirección De Ediciones Y Publicaciones Univ.</i>	2	5	7	29%	71%	40
<i>Dirección De Extensión Universitaria</i>	11	7	18	61%	39%	157
<i>Dirección De Infraestructura</i>	6	6	12	50%	50%	100
<i>Dirección De Investigación</i>	8	11	19	42%	58%	73
<i>Dirección De La Relaciones Nacionales E Internacionales</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Movilidad Estudiantil Y Académica</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Planificación Y Desarrollo Institucional</i>	5	7	12	42%	58%	71
<i>Dirección De Postgrado</i>	2	0	2	100%	0%	N/A

<i>Dirección De Programas Antárticos Y Subantárticos</i>	0	4	4	0%	100%	0
<i>Dirección De Recursos Físicos</i>	16	13	29	55%	45%	123
<i>Dirección De Recursos Humanos</i>	3	2	5	60%	40%	150
<i>Dirección De Relaciones Internacionales</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Dirección De Relaciones Públicas</i>	3	13	16	19%	81%	23
<i>Dirección De Servicios Informáticos</i>	0	22	22	0%	100%	0
<i>Dirección De Vinculación Intra-Institucional</i>	4	3	7	57%	43%	133
<i>Dirección Gabinete Rectoría</i>	5	0	5	100%	0%	N/A
<i>Dirección General De Bibliotecas</i>	0	6	6	0%	100%	0
<i>Escuela De Medicina</i>	115	148	263	44%	56%	78
<i>Escuela Tecnológica</i>	133	163	296	45%	55%	82
<i>Instituto De La Patagonia</i>	11	28	39	28%	72%	39
<i>Null</i>	0	3	3	0%	100%	0
<i>Proyecto Fondef</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Rectoría</i>	1	6	7	14%	86%	17
<i>Secretaría Universidad</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Tesorería Y Cobranza</i>	20	8	28	71%	29%	250
<i>Unidad De Capacitación Y Asistencia Técnica</i>	15	6	21	71%	29%	250
<i>Unidad De Capacitación, Asistencia Técnica Y Educación Continua</i>	8	0	8	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Deportes Y Actividad Física</i>	3	26	29	10%	90%	12
<i>Unidad De Derechos Humanos Y Ciudadanía</i>	13	15	28	46%	54%	87
<i>Unidad De Desarrollo Virtual</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Responsabilidad Social Universitaria</i>	11	4	15	73%	27%	275
<i>Unidad De Turismo Sostenible</i>	4	2	6	67%	33%	200
<i>Unidad Informática Y Tecnológica De Apoyo A La Docencia</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Unidad Técnica De Capacitación De La Umag</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Vice Rectoría Académica</i>	131	62	193	68%	32%	211
<i>Vice Rectoría De Adm. Y Finanzas</i>	0	3	3	0%	100%	0
<i>Vice Rectoría De Investigación Y Postgrado</i>	15	14	29	52%	48%	107
<i>Vice Rectoría De Vinculación Con El Medio</i>	49	60	109	45%	55%	82

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 167. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR UNIDAD EN 2019

<i>Unidad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>%M</i>	<i>%H</i>	<i>Idf</i>
<i>Área De Biología</i>	76	147	223	34%	66%	52

Área De Hidrobiología	0	1	1	0%	100%	0
Área De Historia Y Arqueología	7	32	39	18%	82%	22
Biblioteca Central	0	6	6	0%	100%	0
Centro De Cultivos Marinos Bahía Laredo	5	29	34	15%	85%	17
Centro De Estudios De Recursos Energéticos	2	11	13	15%	85%	18
Centro De Investigación Gaia-Antártica	13	26	39	33%	67%	50
Centro Hortícola	0	4	4	0%	100%	0
Centro Universitario Coyhaique	95	104	199	48%	52%	91
Centro Universitario Porvenir	16	12	28	57%	43%	133
Centro Universitario Puerto Natales	34	33	67	51%	49%	103
Centro Universitario Puerto Williams	12	13	25	48%	52%	92
Decanato Fac. De Hdes. Y Cs. Sociales Y De La Salud	4	2	6	67%	33%	200
Decanato Facultad Ciencias De La Salud	54	22	76	71%	29%	245
Decanato Facultad De Ciencias	5	6	11	45%	55%	83
Decanato Facultad De Cs. Económicas Y Jurídicas	3	16	19	16%	84%	19
Decanato Facultad De Educación Y Cs. Sociales	18	15	33	55%	45%	120
Decanato Facultad De Ingeniería	20	59	79	25%	75%	34
Departamento De Administración Y Economía	14	25	39	36%	64%	56
Departamento De Arquitectura	14	23	37	38%	62%	61
Departamento De Ciencias Agropecuarias Y Acuícolas	58	24	82	71%	29%	242
Departamento De Ciencias Jurídicas	29	54	83	35%	65%	54
Departamento De Ciencias Sociales	31	19	50	62%	38%	163
Departamento De Ciencias Y Recursos Naturales	22	11	33	67%	33%	200
Departamento De Educación Y Humanidades	184	142	326	56%	44%	130
Departamento De Enfermería	127	33	160	79%	21%	385
Departamento De Ingeniería Eléctrica	2	21	23	9%	91%	10
Departamento De Ingeniería En Computación E Informática	6	17	23	26%	74%	35
Departamento De Ingeniería En Construcción	39	73	112	35%	65%	53
Departamento De Ingeniería En Electricidad	2	7	9	22%	78%	29
Departamento De Ingeniería Mecánica	19	57	76	25%	75%	33
Departamento De Ingeniería Química	20	15	35	57%	43%	133
Departamento De Kinesiología	140	103	243	58%	42%	136

<i>Departamento De Matemática Y Física</i>	0	23	23	0%	100%	0
<i>Departamento De Psicología</i>	37	33	70	53%	47%	112
<i>Departamento De Terapia Ocupacional</i>	111	42	153	73%	27%	264
<i>Depto. Educación - Deportes</i>	2	4	6	33%	67%	50
<i>Dirección De Administración</i>	3	0	3	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Admisión Registro Y Titulación</i>	10	0	10	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Análisis Institucional</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Aseguramiento De La Calidad</i>	2	3	5	40%	60%	67
<i>Dirección De Asuntos Estudiantiles</i>	16	15	31	52%	48%	107
<i>Dirección De Comunicaciones</i>	1	11	12	8%	92%	9
<i>Dirección De Contabilidad Y Presupuesto</i>	3	0	3	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Docencia</i>	88	57	145	61%	39%	154
<i>Dirección De Ediciones Y Publicaciones Univ.</i>	3	11	14	21%	79%	27
<i>Dirección De Equidad, Género Y Diversidad</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Extensión Universitaria</i>	16	13	29	55%	45%	123
<i>Dirección De Infraestructura</i>	7	10	17	41%	59%	70
<i>Dirección De Investigación</i>	5	8	13	38%	62%	63
<i>Dirección De La Relaciones Nacionales E Internacionales</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Movilidad Estudiantil Y Académica</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Planificación Y Desarrollo Institucional</i>	0	3	3	0%	100%	0
<i>Dirección De Postgrado</i>	3	3	6	50%	50%	100
<i>Dirección De Programas Antárticos Y Subantárticos</i>	0	2	2	0%	100%	0
<i>Dirección De Recursos Físicos</i>	27	7	34	79%	21%	386
<i>Dirección De Recursos Humanos</i>	1	2	3	33%	67%	50
<i>Dirección De Relaciones Nacionales E Internacionales</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Dirección De Relaciones Públicas</i>	9	18	27	33%	67%	50
<i>Dirección De Responsabilidad Social Universitaria</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Seguridad Y Recursos Físicos</i>	21	4	25	84%	16%	525
<i>Dirección De Servicios Informáticos</i>	3	21	24	13%	88%	14
<i>Dirección De Tesorería Y Cobranzas</i>	15	9	24	63%	38%	167
<i>Dirección De Vinculación Intra-Institucional</i>	3	5	8	38%	63%	60
<i>Dirección Gabinete Rectoría</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Escuela De Medicina</i>	153	174	327	47%	53%	88

<i>Escuela Tecnológica</i>	133	150	283	47%	53%	89
<i>Instituto De La Patagonia</i>	13	14	27	48%	52%	93
<i>Null</i>	0	2	2	0%	100%	0
<i>Radio Y Televisión Umag</i>	0	2	2	0%	100%	0
<i>Rectoría</i>	2	2	4	50%	50%	100
<i>Secretaría Universidad</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Capacitación Y Asistencia Técnica</i>	4	0	4	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Capacitación, Asistencia Técnica Y Educación Continua</i>	2	2	4	50%	50%	100
<i>Unidad De Deportes Y Actividad Física</i>	6	54	60	10%	90%	11
<i>Unidad De Derechos Humanos Y Ciudadanía</i>	19	14	33	58%	42%	136
<i>Unidad De Desarrollo Virtual</i>	8	5	13	62%	38%	160
<i>Unidad De Responsabilidad Social Universitaria</i>	3	0	3	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Sustentabilidad Ambiental</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Unidad De Turismo Sostenible</i>	4	1	5	80%	20%	400
<i>Unidad Pedagógica De Apoyo Al Alumno</i>	3	2	5	60%	40%	150
<i>Vice Rectoría Académica</i>	88	36	124	71%	29%	244
<i>Vice Rectoría De Adm. Y Finanzas</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Vice Rectoría De Investigación Y Postgrado</i>	14	13	27	52%	48%	108
<i>Vice Rectoría De Investigación Y Postgrado (Depto)</i>	32	46	78	41%	59%	70
<i>Vice Rectoría De Vinculación Con El Medio</i>	60	75	135	44%	56%	80

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 168. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL A HONORARIOS POR UNIDAD EN 2020

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	%M	%H	Idf
<i>Área De Biología</i>	66	149	215	31%	69%	44
<i>Biblioteca Central</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Bienestar Del Personal</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Centro De Cultivos Marinos Bahía Laredo</i>	3	15	18	17%	83%	20
<i>Centro De Estudios De Recursos Energéticos</i>	4	5	9	44%	56%	80
<i>Centro De Investigación Gaia-Antártica</i>	5	15	20	25%	75%	33
<i>Centro Universitario Coyhaique</i>	39	44	83	47%	53%	89
<i>Centro Universitario Puerto Natales</i>	37	28	65	57%	43%	132
<i>Centro Universitario Puerto Williams</i>	3	7	10	30%	70%	43
<i>Decanato Facultad Ciencias De La Salud</i>	51	17	68	75%	25%	300
<i>Decanato Facultad De Ciencias</i>	4	2	6	67%	33%	200

<i>Decanato Facultad De Cs. Económicas Y Jurídicas</i>	2	12	14	14%	86%	17
<i>Decanato Facultad De Educación Y Cs. Sociales</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Decanato Facultad De Ingeniería</i>	8	27	35	23%	77%	30
<i>Departamento De Administración Y Economía</i>	14	22	36	39%	61%	64
<i>Departamento De Arquitectura</i>	19	27	46	41%	59%	70
<i>Departamento De Ciencias Agropecuarias Y Acuícolas</i>	58	17	75	77%	23%	341
<i>Departamento De Ciencias Jurídicas</i>	24	48	72	33%	67%	50
<i>Departamento De Ciencias Sociales</i>	23	10	33	70%	30%	230
<i>Departamento De Ciencias Y Recursos Naturales</i>	10	4	14	71%	29%	250
<i>Departamento De Educación Y Humanidades</i>	146	117	263	56%	44%	125
<i>Departamento De Enfermería</i>	101	16	117	86%	14%	631
<i>Departamento De Ingeniería Eléctrica</i>	2	16	18	11%	89%	13
<i>Departamento De Ingeniería En Computación E Informática</i>	4	15	19	21%	79%	27
<i>Departamento De Ingeniería En Construcción</i>	30	74	104	29%	71%	41
<i>Departamento De Ingeniería En Electricidad</i>	1	5	6	17%	83%	20
<i>Departamento De Ingeniería Mecánica</i>	11	44	55	20%	80%	25
<i>Departamento De Ingeniería Química</i>	5	17	22	23%	77%	29
<i>Departamento De Kinesiología</i>	129	78	207	62%	38%	165
<i>Departamento De Matemática Y Física</i>	2	15	17	12%	88%	13
<i>Departamento De Psicología</i>	16	28	44	36%	64%	57
<i>Departamento De Terapia Ocupacional</i>	70	21	91	77%	23%	333
<i>Depto. Educación - Deportes</i>	3	2	5	60%	40%	150
<i>Dirección De Administración Y Recursos Humanos</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Admisión Registro Y Titulación</i>	5	1	6	83%	17%	500
<i>Dirección De Aseguramiento De La Calidad</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Dirección De Asuntos Estudiantiles</i>	18	8	26	69%	31%	225
<i>Dirección De Comunicaciones</i>	1	14	15	7%	93%	7
<i>Dirección De Contabilidad Y Presupuesto</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Dirección De Docencia</i>	33	13	46	72%	28%	254
<i>Dirección De Ediciones Y Publicaciones Univ.</i>	2	4	6	33%	67%	50
<i>Dirección De Equidad, Género Y Diversidad</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Extensión Universitaria</i>	6	10	16	38%	63%	60

<i>Dirección De Extensión Y Promoción Universitaria</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Dirección De Infraestructura</i>	4	12	16	25%	75%	33
<i>Dirección De Investigación</i>	2	2	4	50%	50%	100
<i>Dirección De La Relaciones Nacionales E Internacionales</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Dirección De Planificación Y Desarrollo Institucional</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Dirección De Postgrado</i>	4	0	4	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Programas Antárticos Y Subantárticos</i>	0	3	3	0%	100%	0
<i>Dirección De Recursos Físicos</i>	1	1	2	50%	50%	100
<i>Dirección De Relaciones Nacionales E Internacionales</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Relaciones Publicas</i>	2	4	6	33%	67%	50
<i>Dirección De Responsabilidad Social Universitaria</i>	4	0	4	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Seguridad Y Recursos Físicos</i>	21	7	28	75%	25%	300
<i>Dirección De Servicios Informáticos</i>	2	10	12	17%	83%	20
<i>Dirección De Tesorería Y Cobranzas</i>	8	3	11	73%	27%	267
<i>Dirección De Vinculación</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Dirección De Vinculación Intra-Institucional</i>	2	4	6	33%	67%	50
<i>Dirección De Vinculación Universidad - Instituciones Públicas Y Privadas</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Escuela De Medicina</i>	117	134	251	47%	53%	87
<i>Escuela Tecnológica</i>	92	121	213	43%	57%	76
<i>Instituto De La Patagonia</i>	14	15	29	48%	52%	93
<i>Tesorería Y Cobranza</i>	1	0	1	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Capacitación Y Asistencia Técnica</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Capacitación, Asistencia Técnica Y Educación Continua</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Unidad De Deportes Y Actividad Física</i>	7	31	38	18%	82%	23
<i>Unidad De Derechos Humanos Y Ciudadanía</i>	1	3	4	25%	75%	33
<i>Unidad De Desarrollo Virtual</i>	3	1	4	75%	25%	300
<i>Unidad De Promoción Y Orientación Universitaria</i>	3	1	4	75%	25%	300
<i>Unidad De Sustentabilidad Ambiental</i>	0	1	1	0%	100%	0
<i>Unidad De Turismo Sostenible</i>	2	0	2	100%	0%	N/A
<i>Vice Rectoría Académica</i>	30	14	44	68%	32%	214

Vice Rectoría De Adm. Y Finanzas	0	1	1	0%	100%	0
Vice Rectoría De Investigación Y Postgrado	8	9	17	47%	53%	89
Vice Rectoría De Investigación Y Postgrado (Depto.)	3	19	22	14%	86%	16
Vice Rectoría De Vinculación Con El Medio	45	50	95	47%	53%	90

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

Por montos de convenios de honorarios

TABLA 169. MONTO PROMEDIO DE CONVENIOS DE HONORARIOS ENTRE 2016 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Brecha	% Brecha
2016	\$ 1.299.962	\$ 1.361.241	\$ -61.279	-5%
2017	\$ 1.387.587	\$ 1.439.329	\$ -51.743	-4%
2018	\$ 1.593.477	\$ 1.558.545	\$ 34.932	2%
2019	\$ 1.574.386	\$ 1.520.471	\$ 53.915	4%
2020	\$ 2.029.941	\$ 1.771.712	\$ 258.228	15%

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 170. MONTOS TOTALES GASTADOS EN CONVENIOS DE HONORARIOS ENTRE 2016 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Brecha	% Brecha
2016	\$ 2.306.133.124	\$ 2.583.636.146	\$-277.503.022	-11%
2017	\$ 2.884.792.612	\$ 2.988.047.815	\$-103.255.203	-3%
2018	\$ 3.022.826.600	\$ 3.043.838.374	\$ -21.011.774	-1%
2019	\$ 3.166.090.676	\$ 3.135.210.783	\$ 30.879.893	1%
2020	\$ 2.728.240.115	\$ 2.483.940.359	\$ 244.299.756	10%
Total general	\$14.108.083.127	\$14.234.673.477	\$-126.590.350	-1%

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 171. MONTOS TOTALES GASTADOS EN CONVENIOS DE HONORARIOS DE 30 DÍAS O MENOS ENTRE 2016 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Total	Brecha	% Brecha
2016	\$110.199.336	\$ 219.931.728	\$ 330.131.064	\$-109.732.392	-50%
2017	\$165.328.034	\$ 234.301.902	\$ 399.629.936	\$ -68.973.868	-29%
2018	\$128.536.668	\$ 208.765.863	\$ 337.302.531	\$ -80.229.195	-38%
2019	\$124.276.409	\$ 186.206.683	\$ 310.483.092	\$ -61.930.274	-33%
2020	\$109.589.614	\$ 190.068.106	\$ 299.657.720	\$ -80.478.492	-42%

Total General	\$637.930.061	\$1.039.274.282	\$1.677.204.343	\$-401.344.221	-39%
----------------------	----------------------	------------------------	------------------------	-----------------------	-------------

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 172. MONTOS TOTALES GASTADOS EN CONVENIOS DE HONORARIOS DE 10 DÍAS O MENOS ENTRE 2016 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Total	Brecha	% Brecha
2016	\$13.249.762	\$ 22.677.212	\$ 35.926.974	\$ -9.427.450	-42%
2017	\$25.632.945	\$ 24.055.325	\$ 49.688.270	\$ 1.577.620	7%
2018	\$10.742.216	\$ 36.683.942	\$ 47.426.158	\$-25.941.726	-71%
2019	\$15.233.636	\$ 49.576.381	\$ 64.810.017	\$-34.342.745	-69%
2020	\$ 8.801.043	\$ 8.086.335	\$ 16.887.378	\$ 714.708	9%
Total general	\$73.659.602	\$141.079.195	\$214.738.797	\$-67.419.593	-48%

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 173. MONTOS TOTALES GASTADOS EN CONVENIOS DE HONORARIOS DE 5 DÍAS O MENOS ENTRE 2016 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Total	Brecha	% Brecha
2016	\$10.465.953	\$10.416.826	\$ 20.882.779	\$ 49.127	0%
2017	\$19.733.354	\$ 8.925.550	\$ 28.658.904	\$ 10.807.804	121%
2018	\$ 7.363.951	\$19.622.638	\$ 26.986.589	\$-12.258.687	-62%
2019	\$ 7.031.532	\$37.976.098	\$ 45.007.630	\$-30.944.566	-81%
2020	\$ 840.471	\$ 3.532.932	\$ 4.373.403	\$ -2.692.461	-76%
Total general	\$45.435.261	\$80.474.044	\$125.909.305	\$-35.038.783	-44%

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

TABLA 174. MONTOS TOTALES GASTADOS EN CONVENIOS DE HONORARIOS DE 1 DÍA ENTRE 2016 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Total	Brecha	% Brecha
2016	\$ 1.447.152	\$ 1.709.542	\$ 3.156.694	\$ -262.390	-15%
2017	\$ 2.188.317	\$ 1.907.217	\$ 4.095.534	\$ 281.100	15%
2018	\$ 2.222.441	\$ 2.866.549	\$ 5.088.990	\$ -644.108	-22%
2019	\$ 2.412.417	\$ 7.970.279	\$10.382.696	\$-5.557.862	-70%
2020	\$ 430.605	\$ 1.562.750	\$ 1.993.355	\$-1.132.145	-72%
Total general	\$ 8.700.932	\$16.016.337	\$24.717.269	\$-7.315.405	-46%

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría de Administración y Finanzas UMAG, 2020.

Nota: En los años 2018 y 2019 existen 3 convenios de honorarios con fecha de inicio y fin de 1 de enero de 1900 (fechas erróneas en la base de datos), por un monto total de \$526.774 (1 convenio) en 2018 y de \$5.594.814 (2 convenios) en 2019. Estos convenios fueron considerados como convenios de 1 día para motivos de esta tabla.

Descripción y análisis de resultados de participación de personas por tipo de contrato a honorarios

Las personas con *Contrato a honorarios* (categorizadas de esta manera en las bases de datos), llamados actualmente *apoyo a la docencia* en la UMAG, están siendo abordados en estudios exploratorios para analizar si se puede categorizar como un cuarto estamento y debido a su numerosa presencia en términos de distribución en los años estudiados.

Este nuevo equipo de profesionales para la gestión universitaria permitiría a tales instituciones dar respuesta no solo a las demandas que le ha impuesto la sociedad (Tünnerman, 1998; López, 2007), sino a los requerimientos de gestión cada vez más exigentes de un Estado que busca transparencia, calidad y eficiencia (...) Los nuevos roles serían concordantes con el Proyecto de Ley de Universidades Estatales aprobado por el Congreso y con el préstamo que el Ministerio de Educación solicitó al Banco Mundial (Martínez, 2000; Medina et al., 2008 en Sthioul, González, Rifo, Torralbo, 2018, p.3).

Según el citado estudio, las personas contratadas a honorarios vienen a fortalecer la gestión y “abordar el financiamiento asociado a funciones estratégicas” (Ibid., p. 12). Estos nuevos profesionales académicos sirven para fortalecer las laborales de gestión universitaria.

La distribución de estas personas por sexo tiene un IdF cercano al equilibrio, aunque levemente las mujeres tienen menor representación (tabla N°158). En el año 2020, un 49% de estas contrataciones era de mujeres con un N 1344 y un 51% de hombres con un N 1402. Hubo una disminución considerable de la distribución de los años 2019-2020, donde pasaron de estar contratadas un total de 4073 personas y al año siguiente bajó a 2746 (gráfico N°66).

Otra variable es la de personas con contratación a honorarios *Por tipo de carácter prestador*, entre los años 2016 al 2020, donde no todos los años contienen el mismo carácter prestador. En el año 2016 (tabla N°159), la mayor sobrerrepresentación de mujeres está en *administrativo*, con un IdF de 261, 72% de mujeres y un 28% de hombres. Mientras que la infrarrepresentación de las mujeres está en *técnico* con un IdF de 42, 29% mujeres y 71% hombres. La mayor cantidad de personas se desempeña como *profesional*, 2770 personas específicamente.

En el siguiente año (2017), el IdF *administrativo* sube exponencialmente con un IdF de 467; 243 mujeres en comparación con 52 hombres. La mayor diferencia también está en *técnico* (tabla N°160) con un IdF de 63. La categoría *Sin carácter* concentra la mayor cantidad de personas, 1804, 48% mujeres y 52% hombres, IdF cercano a la igualdad. En el 2018 (tabla N°161), misma tendencia anterior. En el año 2019 misma tendencia sobre *administrativo* y *técnico*, y aparece la categoría *experto*, con 9 mujeres (60%) y 6 hombres (40%).

En el año 2020, las categorías *por tipo de carácter de prestador* se reducen a cuatro (tabla N°163); *sin carácter* (1 mujer) con respecto al año anterior donde eran 1809 personas (51% mujeres y 49% hombres); *personas con contrato a honorarios con carácter experto* aumenta también en número a 322 personas de las cuales un 43% (138) son mujeres y 57% (184) son hombres ; *profesional* también aumenta considerablemente su N a 2252 personas (sin brecha de género en la distribución, con un 50% para mujeres y hombres en términos de representatividad) y *técnico* se redujo a menos de la mitad, con un IdF cercano a la igualdad con un 92.

La distribución de honorarios *Por unidad* (de la tabla N°164 a la N°168) cuenta con datos del año 2016 al 2020. Se describen los principales hallazgos ya que se trata de una cantidad importante de información. En el año 2016 existían 77 unidades, de las cuales el mayor IdF de 1500 correspondía a la *Unidad Técnica De Capacitación De La Umag*, con 15 mujeres y 1 hombre. La mayor cantidad de mujeres se concentraba en la unidad *Departamento De Educación Y Humanidades*, con un 59% mujeres (174) en comparación con un 41% de hombres (122).

En el año 2017, también había 77 unidades. La mayor sobrerrepresentación de mujeres se da en el *Departamento de Enfermería*, con un 82% de mujeres (231) en comparación con 18% de hombres (52), IdF de 444. En el año 2018 crecen a 81 unidades, y la distribución de personas a honorarios era de 49% mujeres (1897) y 51% hombres (1953). En el 2019 crece a 86 unidades, y el IdF más bajo es de 9 en la *Dirección de Comunicaciones*, 11 hombres (92%) y 1 mujer (8%) y el IdF más alto de 525 en la *Dirección de Seguridad y Recursos Físicos*, con sobrerrepresentación de mujeres 84% (21) en comparación con los hombres 16% (4). En relación con el N del *Departamento de Educación y Humanidades* contaba con un IdF de 130, 184 mujeres (56%) y 142 hombres (44%).

En el año 2020 se reducen a 77 unidades, con un 47% de mujeres y un 53% de hombres trabajando a honorarios. Un dato interesante de observar es el *Área de biología*, con un IdF de 44, donde se desempeñaban 31% de mujeres y 69% de hombres. La mayor participación de mujeres está en el *Departamento De Educación Y Humanidades*, con un 56% de mujeres (146) y un 44% de hombres (117). El total de mujeres con contrato a honorarios por unidades fue de 1344 y de 1402 hombres, donde la participación de hombres sube considerablemente.

Finalmente, *por montos promedio de convenios a honorarios*, (tabla N°169) se observa que existía una brecha de género del -5% en el año 2016, y en el año 2020, la brecha es positiva con un 15%. En promedio las mujeres ganaron entre estos años \$1.577.071 y los hombres \$1.530.260. En los *montos totales promedio*, la mayor brecha positiva para las mujeres se presentó en el año 2020 con un 15%, donde se presenta una diferencia de 20 p.p. respecto al año 2016.

Las brechas de género se evidencian significativamente en términos estadísticos en convenios de honorarios cuando se desagrega la información por montos y días de duración del contrato.

En la tabla N°171, de *convenios de honorarios de 30 días o menos*, se muestra que las mujeres ganaron en promedio, entre el 2016 y 2017, un 40% menos que los hombres. La brecha de género en el año 2020 para estos convenios fue de un -42%, las mujeres ganaron \$80.478.492 menos que los hombres. En total, del 2016 al 2020, las mujeres ganaron \$401.344.221 menos que los hombres.

Por otra parte, *aumenta la brecha en convenios a honorarios de 10 días o menos*, donde del 2016 al 2020 las mujeres ganaron un 48% menos que los hombres, por una suma de \$-67.419.593 (tabla N°172). La brecha más grande entre los años analizados fue en el 2018 (-71%), y en el 2019, donde las mujeres ganaron \$34.342.745 menos en comparación con los hombres (-69%).

En *convenios a honorarios de 5 días o menos*, se presenta una brecha de género promedio de -44%, por un monto de \$-35.038.783 pesos chilenos menos que ganaron las mujeres en comparación con los hombres. Para más detalles sobre montos y brechas ver tabla N°173.

La Tabla N°174, en *convenios a honorarios de 1 día*, la brecha total del 2016 al 2020 es de \$-7.315.405, lo que representa que las mujeres ganaron un 46% menos que los hombres. Es interesante el número de personas que trabajan bajo esta calidad contractual, ya que luego de las personas estudiantes les siguen en distribución y donde se presentan importantes brechas traducidas en montos totales gastados en convenios. La mayor brecha es en el año 2020, donde se gastó en convenios a honorarios de mujeres \$430.605 y en hombres \$1.562.750, con una brecha

de -72%, brecha parecida con el año anterior (2019), pero con un mayor gasto, donde la brecha fue de -70% (-\$1.132.145).

8.5. Cargos directivos

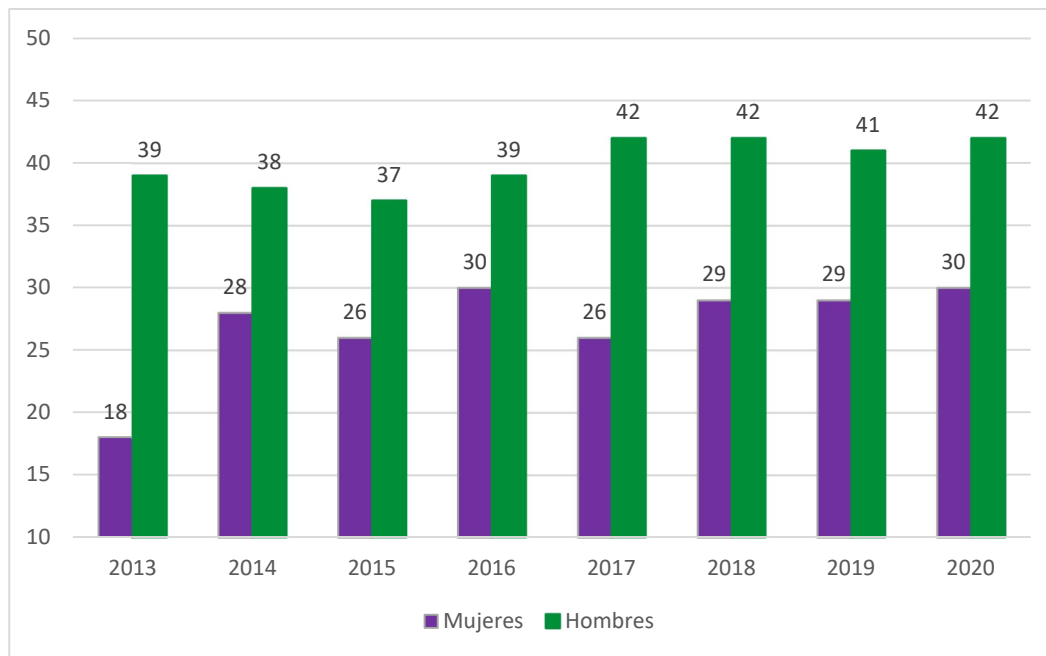
Participación de mujeres y hombres por años

TABLA 175. DISTRIBUCIÓN DE DIRECTIVAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	Mujeres	Hombres	Total	% M	% H	IdF
2013	18	39	57	32%	68%	46
2014	28	38	66	42%	58%	74
2015	26	37	63	41%	59%	70
2016	30	39	69	43%	57%	77
2017	26	42	68	38%	62%	62
2018	29	42	71	41%	59%	69
2019	29	41	70	41%	59%	71
2020	30	42	72	42%	58%	71

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

GRÁFICO 67. DISTRIBUCIÓN DE DIRECTIVAS/OS ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Por remuneraciones

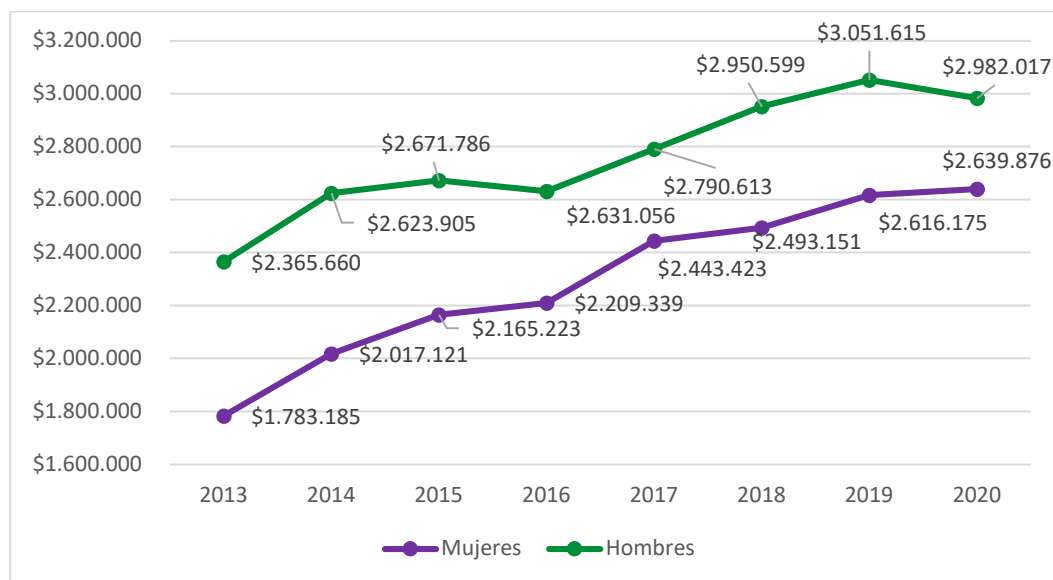
TABLA 176. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE DIRECTIVAS/OS POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013	18	\$ 1.783.185	39	\$ 2.365.660	\$ -582.475	-25%
2014	28	\$ 2.017.121	38	\$ 2.623.905	\$ -606.784	-23%
2015	26	\$ 2.165.223	37	\$ 2.671.786	\$ -506.563	-19%
2016	30	\$ 2.209.339	39	\$ 2.631.056	\$ -421.717	-16%
2017	26	\$ 2.443.423	42	\$ 2.790.613	\$ -347.190	-12%
2018	29	\$ 2.493.151	42	\$ 2.950.599	\$ -457.448	-16%
2019	29	\$ 2.616.175	41	\$ 3.051.615	\$ -435.440	-14%
2020	30	\$ 2.639.876	42	\$ 2.982.017	\$ -342.141	-11%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando la remuneración líquida promedio de hombres a la de mujeres, para indicar con valores negativos cuando mujeres ganan menos.

GRÁFICO 68. REMUNERACIÓN LÍQUIDA PROMEDIO DE DIRECTIVAS/OS POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

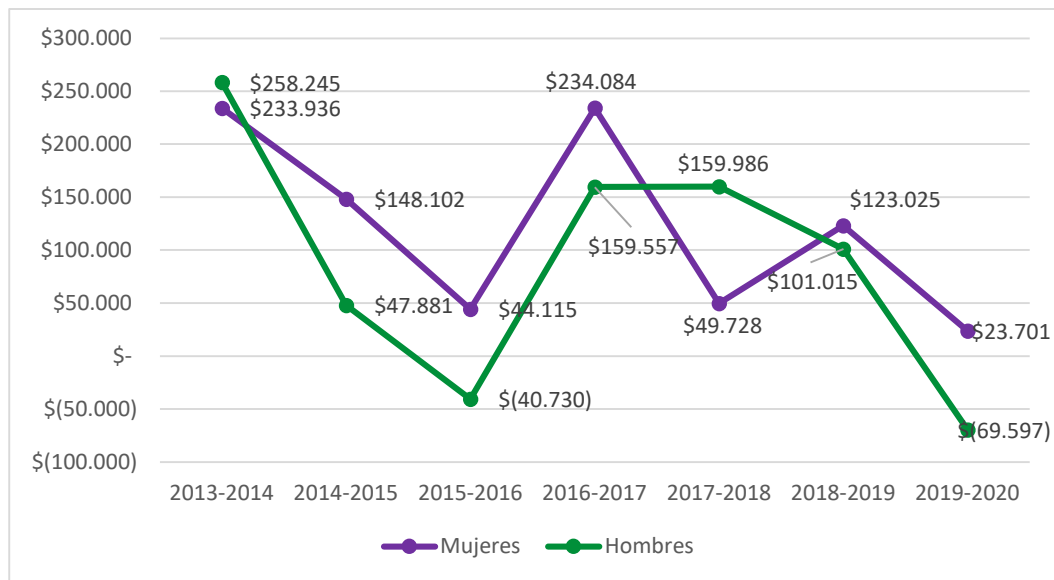
TABLA 177. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE DIRECTIVAS/OS POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020

Año	N Mujeres	Mujeres	N Hombres	Hombres	Brecha	% Brecha
2013-2014	18	\$ 233.936	39	\$ 258.245	\$ -24.309	-9%
2014-2015	28	\$ 148.102	38	\$ 47.881	\$ 100.221	209%
2015-2016	26	\$ 44.115	37	\$ -40.730	\$ 84.845	208%
2016-2017	30	\$ 234.084	39	\$ 159.557	\$ 74.527	47%
2017-2018	26	\$ 49.728	42	\$ 159.986	\$ -110.258	-69%
2018-2019	29	\$ 123.025	42	\$ 101.015	\$ 22.010	22%
2019-2020	29	\$ 23.701	41	\$ -69.597	\$ 93.298	134%

Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Nota: Los valores de la columna brecha se calculan restando el aumento de sueldo promedio de hombres al de mujeres, para indicar con valores negativos cuando el aumento de sueldo de mujeres es menor al de los hombres.

GRÁFICO 69. AUMENTO DE SUELDO PROMEDIO DE DIRECTIVAS/OS POR SEXO ENTRE LOS AÑOS 2013 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Recursos Humanos UMAG, 2020.

Descripción y análisis de resultados por cargo directivo

Todas las personas que tienen cargos directivos cuentan con jornada completa. Es innegable el aumento de las mujeres del año 2013 al 2020, las que subieron en 10 p.p. su participación. En este último año, un 42% son mujeres (30) y un 58% hombres (42) (tabla N°175 y gráfico N°67). El IdF promedio es de 67,5 y que se traduce en importantes barreras al acceso a puestos de tomas de decisiones y donde se concentra el poder (segregación vertical).

Si se agrega la variable *por remuneraciones*, la brecha también se ha reducido en los años estudiados, aunque aún existe y sigue siendo significativa en términos estadísticos. En el año 2013 la brecha era de un -25%, donde las mujeres ganaban \$582.475 menos que los hombres. En el 2020, la brecha se reduce en 14 p.p. en comparación con el 2013, ganando las mujeres la cantidad de \$342.141 menos que los hombres, lo que representa una brecha del -11% (tabla N°176 y gráfico N°68). El monto promedio de la brecha entre estos años es de \$-462.470.

Sobre el *aumento de sueldo promedio de directivas/os*, la brecha es positiva para las mujeres directivas en el período 2019-2020, con una brecha de 134%, las que ganaron \$93.298 más en promedio que los hombres. El período con mayor brecha corresponde a los años 2017-2018, donde las mujeres aumentaron su sueldo en promedio 69% menos que los hombres; las 26 mujeres aumentaron su sueldo en \$49.728 y los 42 hombres aumentaron significativamente sus ingresos en \$159.986, con un promedio negativo para las mujeres de \$-110.258 (tabla N°177 y gráfico N°69). Es interesante recordar que en promedio en estos años en puestos directivos se ha contado con la participación de 27 mujeres en comparación con el promedio de 40 hombres.

8.6. Denuncias en la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de acoso, violencia y discriminación

La siguiente información fue proporcionada por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la UMAG. Y los datos corresponden desde el año 2018, año de su creación, al 2020. Debido a la naturaleza de los datos, la información presentada es general.

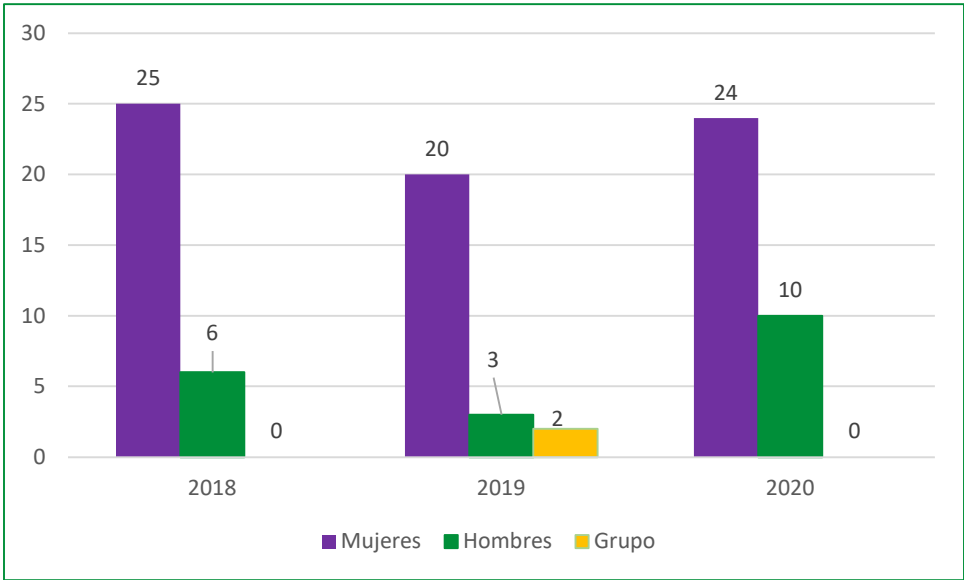
Por sexo de personas denunciantes

TABLA 178. SEXO DE PERSONAS DENUNCIANTES ENTRE LOS AÑOS 2018 Y 2020

Año	Denunciantes	Denunciantes	Denunciantes
	Mujeres	Hombres	Grupo
2018	25	6	0
2019	20	3	2
2020	24	10	0
Total	69	19	2

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Género, Equidad y Diversidad UMAG, 2020.

GRÁFICO 70. SEXO DE PERSONAS DENUNCIANTES ENTRE LOS AÑOS 2018 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Género, Equidad y Diversidad UMAG, 2020.

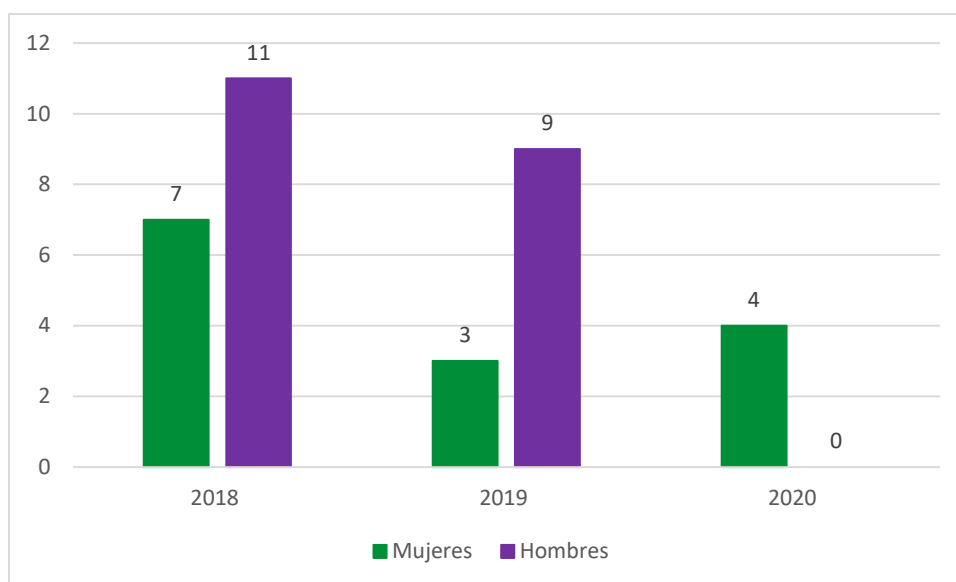
Por sexo de personas denunciadas

TABLA 179. SEXO DE PERSONAS DENUNCIADAS ENTRE LOS AÑOS 2018 Y 2020

Año	Total denuncias	Denunciadas Mujeres	Denunciados Hombres
2018	28	7	11
2019	21	3	9
2020	34	4	0

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Género, Equidad y Diversidad UMAG, 2020.

GRÁFICO 71. SEXO DE PERSONAS DENUNCIADAS ENTRE LOS AÑOS 2018 Y 2020



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Género, Equidad y Diversidad UMAG, 2020.

Por estamento de personas denunciantes

TABLA 180. ESTAMENTO DE PERSONAS DENUNCIANTES ENTRE LOS AÑOS 2018 Y 2020

Año	Denuncias Estudiantes	Denuncias Académicas/os	Denuncias Funcionarias/os
2018	23	2	6
2019	21	2	2
2020	30	1	0

Total | **74** **5** **8**

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Género, Equidad y Diversidad UMAG, 2020.

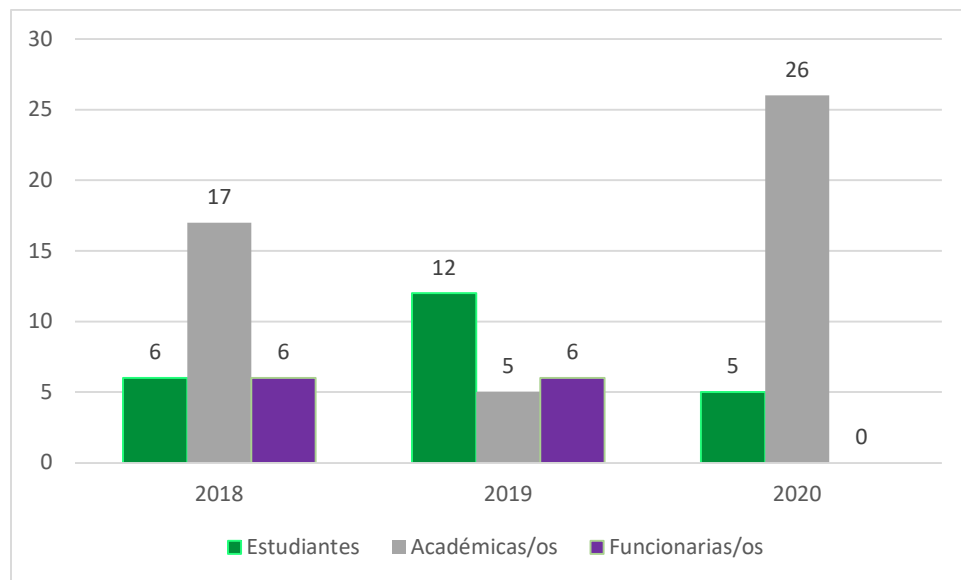
Por estamento de personas denunciadas

TABLA 181. ESTAMENTO DE PERSONAS DENUNCIADAS ENTRE LOS AÑOS 2018 Y 2020

Año	Denunciadas/os Estudiante	Denunciadas/os Académicas/os	Denunciadas/os Funcionarias/os
2018	6	17	6
2019	12	5	6
2020	5	26	0
Total	23	48	12

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Género, Equidad y Diversidad UMAG, 2020.

GRÁFICO 72. ESTAMENTO DE PERSONAS DENUNCIADAS ENTRE LOS AÑOS 2018 Y 2020



Fuente: Dirección de género UMAG. Elaboración propia.

Descripción y análisis de resultados de denuncias

Al analizar a las personas denunciantes se observa una tendencia, donde son más las mujeres las que han denunciado, lo que es una constatación histórica de la direccionalidad de las violencias de género. Principalmente esta violencia es de hombres hacia mujeres en un ejercicio de poder desigual sustentado por el sistema patriarcal, y que tiene múltiples expresiones. En total, del año 2018 al 2020, desde la creación de la Unidad de acompañamiento de la Dirección de Género, han denunciado 69 mujeres en comparación con 19 denunciantes hombres, y 2 denuncias grupales (tabla N°178 y gráfico N°70).

Sobre el sexo de las personas denunciadas, del total de las 83 denuncias; 14 mujeres han sido denunciadas en comparación con 20 hombres denunciados (tabla N°179 y gráfico N°71).

Por estamento de personas denunciantes (tabla N°180), el mayor número es el de *personas estudiantes* con un total de 74 denuncias, le siguen *personas funcionarias* quienes han presentado 8 denuncias y *personas académicas* con un total de 5, entre los años 2018 y 2020.

Por estamento de personas denunciadas (tabla N°181 y gráfico N°72), la mayor cantidad de denuncias recaen sobre *personas académicas*, con un total de 48, le siguen las *denuncias contra personas estudiantes* con 23 y, en tercer lugar, 12 denuncias contra *personas funcionarias*.

Se puede observar mediante estos datos que la violencia no funciona como un sistema simple unidireccional (de hombres a mujeres), que únicamente atiende a cuestiones de género. Más bien, nos encontramos ante un sistema jerárquico complejo en el que las violencias de género intersectan con otras categorías de opresión, tales y como el racismo, el clasismo, la heteronormatividad, el etarismo, entre otras. Sería importante plantear la necesidad de continuar con futuros estudios que profundicen en la complejidad de los datos recogidos, dando lugar a un análisis interseccional, tal y se ha propuesto conceptualmente en este estudio.

9. Estado de la situación en base a los resultados de la encuesta y las experiencias de las personas que conforman la UMAG

Como se señaló en el plan de análisis, este se implementó a través de las preguntas de los cuestionarios. Se debe indicar que existen preguntas únicas para los cuatro estamentos analizados, pero estas constituyen una parte menor del cuestionario, cuyo objetivo es describir más acabadamente cada grupo (estamento).

Por otro lado, como se ha señalado, se comprende que la Universidad es una organización multifuncional de la sociedad en la que concurren diferentes sistemas sociales, al menos el científico, político, económico y personal. En este contexto se realiza una simbolización de la diferencia sexual en base a semánticas de sentido, imaginarios sociales que estructuran los diferentes niveles de esta organización. Más aún, el sistema de interacción familia se intersecciona con la Universidad a través del acoplamiento que se hace a través del sistema persona, permitiendo la incorporación y reproducción de estas estructuras en la organización UMAG. Es en este sentido que elementos como el uso del tiempo libre, los ingresos, las dificultades enfrentadas durante el desempeño de la persona en los ámbitos en que se relacione (trabajo, estudio) son afectadas, estructuradas por estos universos simbólicos y dejando evidencia de su diferencia.

Análisis descriptivo

Conforme a lo señalado en el marco muestral y los datos efectivamente recogidos a través de Google Form, se alcanzó el 50% de la muestra establecida que es considerada una tasa de devolución “muy favorable” (Mertens, 2005, en (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 334). En la tabla N°239 se puede observar la distribución de la muestra propuesta por estamento y según identidad de género. En todos los estamentos se recibió una mayor cantidad de respuestas de personas identificadas como mujeres.

TABLA 182. NÚMERO DE RESPUESTAS TOTALES

<i>Estamento</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
<i>Académicas/os</i>	30	60	90
<i>Estudiantes/es</i>	59	179	238
<i>Funcionarias/os</i>	23	54	77
<i>Honorarias/os</i>	15	33	48
<i>Total</i>	127	326	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Respecto de la identidad de género de las personas encuestadas, el estamento estudiantil fue el único que presentó variaciones a la identidad de género, predominando como respuesta mujeres/hombres, cisgénero y heterosexuales. Particularmente los hombres sólo se identifican como cisgénero.

TABLA 183. IDENTIDAD DE GÉNERO

Sexo Biológico	Estamento	Identidad de género					Total
		<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Género fluido</i>	<i>No binario</i>	<i>Indeterminado</i>	
Femenino	<i>Académicas</i>	60	-	-	-	-	60
	<i>Estudiantes</i>	172	1	2	2	1	178
	<i>Funcionarias</i>	52	-	-	-	2	54
	<i>Honorarias</i>	33	-	-	-	-	33
	<i>Académicos</i>	-	30	-	-	-	30
Masculino	<i>Estudiantes</i>	-	58	-	-	1	59
	<i>Funcionarios</i>	-	23	-	-	-	23
	<i>Honorarios</i>	-	15	-	-	-	15
	<i>Académicas/os</i>	60	30	-	-	-	90
	<i>Estudiantes/es</i>	172	59	2	2	2	237
Total	<i>Funcionarias/os</i>	52	23	-	-	2	77
	<i>Honorarias/os</i>	33	15	-	-	-	48
Total		317	127	2	2	4	452

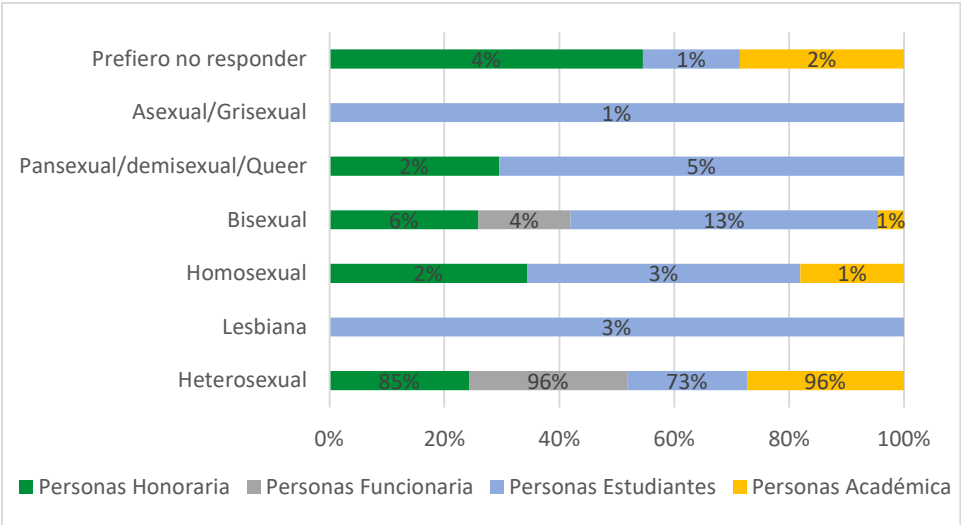
Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Nota: Se refiere al sentimiento de pertenencia y autoidentificación asociado al imaginario -codificado culturalmente- de lo femenino y lo masculino

En total, el 1,1% de las personas encuestadas se autoidentificaron como persona trans. Uno en cada estamento, a excepción de las personas funcionarias donde se autoidentificaron dos personas trans.

Las personas estudiantes son quienes muestran una mayor variabilidad de respuestas ante la pregunta sobre orientación sexual. De esta forma, la heterosexualidad es la orientación sexual con una mayor prevalencia entre las académicas/os y funcionarias/os con un 96% de las preferencias.

GRÁFICO 73. ORIENTACIÓN SEXUAL

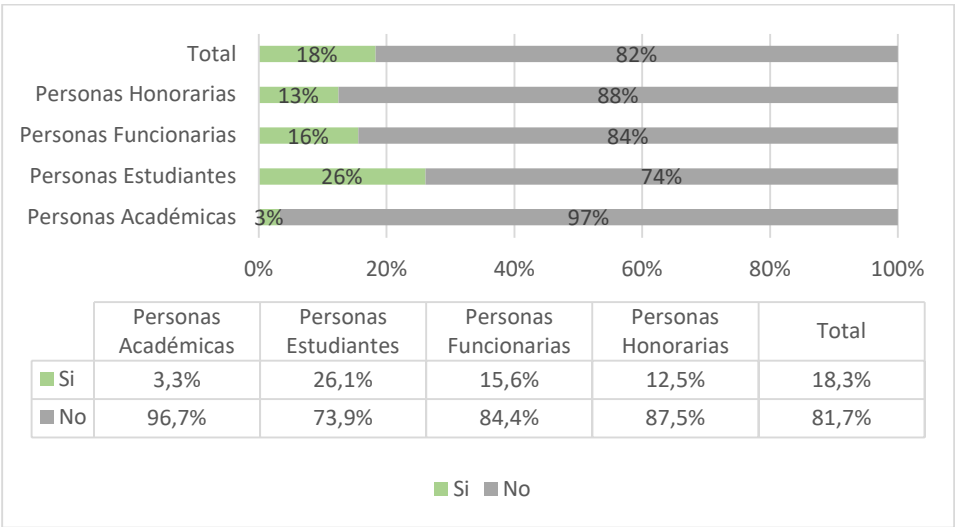


Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Nota: Se refiere al deseo sexual, a quién provoca.

La autoidentificación con alguna primera nación o pueblo originario alcanza el 18,3% del total de personas encuestadas.

TABLA 184. PERTENECE A ALGUNA PRIMERA NACIÓN



Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

La principal concentración de personas que pertenecen a un pueblo originario se encuentra en el grupo de estudiantes con un 26,1%, mientras que la más baja autoidentificación se da entre las personas académicas que sólo alcanza un 3,3%.

En este apartado cabe destacar la mención de una persona asiática entre las personas estudiantes, una persona se autoidentificó como chilote en el estamento de personas a honorarios y una en académicas.

La nacionalidad de las personas encuestadas es en su gran mayoría chilena (97,6%). España (0,9%) y Colombia (0,4%) son quienes le siguen. Entre las personas académicas hay 5 con nacionalidades de otros países, en personas honorarias 4, en personas funcionarias 2 y una persona estudiante.

TABLA 185. NACIONALIDAD DE LAS ENCUESTADAS/OS

<i>Nacionalidad</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Boliviana</i>	1	0,2%
<i>Chilena</i>	442	97,6%
<i>Colombiana</i>	2	0,4%
<i>Croata</i>	1	0,2%
<i>Española</i>	4	0,9%
<i>Europea</i>	1	0,2%
<i>Peruana</i>	1	0,2%
<i>Venezolana</i>	1	0,2%
Total	453	100%

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En total, un 13% de las personas encuestadas se identifica como discapacitada (persona con diversidad funcional) o vive con una condición crónica, de ellas 45 son mujeres y 15 son hombres.

TABLA 186. DESCRIPTIVOS DE EDADES POR ESTAMENTO

	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
<i>Personas Académicas</i>	46,5	45,5	28	74
<i>Personas Estudiantes</i>	23,9	22	18	58
<i>Personas Funcionarias</i>	46,1	46	27	67
<i>Personas Honorarias</i>	39,3	36	23	61
Muestra Total	33,8	30	18	74

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Respecto de la distribución de las edades, se observa en la tabla 186 que las personas estudiantes son quienes presentan una media de edad más baja, siendo las personas más jóvenes de todos los estamentos. Por otra parte, en el otro extremo, están las personas académicas quienes son el grupo de rango etario mayor, seguido de las personas funcionarias.

Respecto del estado civil de las personas encuestadas, se observa que la gran mayoría es soltera. Se explica esto por la gran participación de personas estudiantes, quienes en su mayoría son solteras debido a su edad, situación que predomina también entre las personas contratadas a honorarios. Por otra parte, las personas casadas se agrupan principalmente entre la planta académica.

TABLA 187. ESTADO CIVIL

	<i>Personas académicas</i>	<i>Personas estudiantes</i>	<i>Personas Funcionarias</i>	<i>Personas Honorarias</i>	<i>Total</i>
<i>Soltera/o</i>	20%	95%	38%	52%	66%
<i>Casada/o</i>	59%	2%	34%	27%	21%
<i>Unión Libre</i>	9%	1%	6%	4%	4%
<i>Acuerdo de unión civil</i>	1%	0%	3%	2%	1%
<i>Separada/o Divorciada/o</i>	11%	1%	19%	15%	8%
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

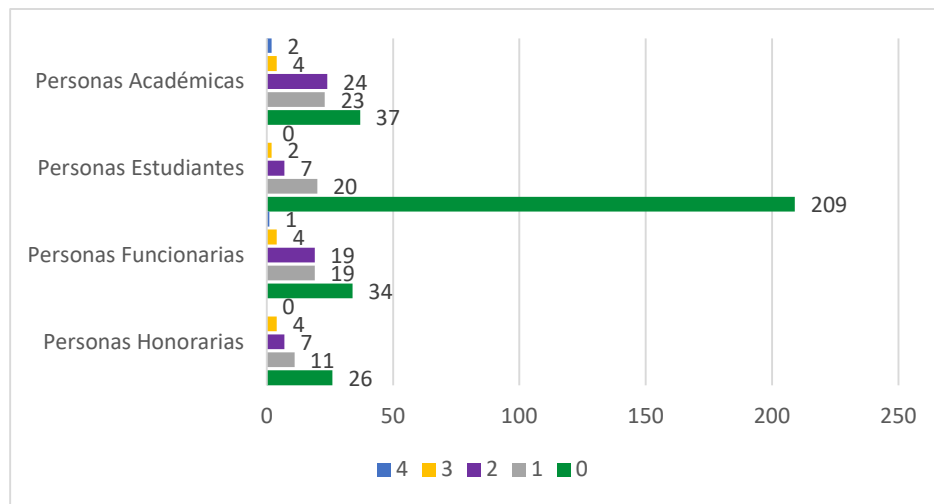
Como es de esperarse, son las personas estudiantes quienes en su mayoría no tienen hijos. Mientras que las madres y padres se concentran entre las personas académicas y el personal de apoyo a la docencia, más conocidas como personas a honorarios.

Análisis comparativo

En la presente sección se comparan las respuestas al cuestionario entre mujeres y hombres.

Se les consultó a las personas encuestadas sobre la cantidad de hijas/os que tienen. En general las personas encuestadas tienen entre 1 a 4 hijas/os. Como es de esperarse, aquellas personas que pertenecen a los estamentos trabajadores de la UMAG son quienes presentan una mayor cantidad de hija/os.

GRÁFICO 74. CANTIDAD DE HIJAS/OS POR ESTAMENTO



Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al mismo tiempo, se buscó comparar los estamentos con la cantidad de hijas/os que tienen las personas consultadas con el propósito de identificar si existían diferencias de medias entre las categorías de esta variable. En primer lugar, se aplicó una prueba ANOVA con la variable estamentos, donde se identificó la existencia de una diferencia estadísticamente significativa en el número de hijas/os de los participantes ($F(3,449) = 36.7, 0.00 < 0.05$).

Con el fin de obtener mayor nivel de precisión e identificar cuáles estamentos fueron los que presentaban diferencias entre sus medias, se aplicó una prueba *pos-hoc*, específicamente la de Games-Howel. Dicha prueba estableció que la diferencia se da particularmente entre las personas estudiantes ($M=0.7, DE=0.5$), quienes tienen menos de un hijo/a por persona que las personas académicas ($M=1, DE=1.0$), funcionarias ($M=0.95, DE=1.0$) y honorarias ($M=0.77, DE=0.99$).

TABLA 188. USO DEL TIEMPO EN TRABAJO NO REMUNERADO, CUIDADOS Y RECREACIÓN

¿Cuántas horas a la semana dedica usted a...	Identidad de género	Media	DE
preparar la comida?	Mujeres	7,39	6,34
	Hombres	6,49	5,19
la compra de alimentos?	Mujeres	2,76	2,16
	Hombres	3,00	2,13
labores de limpieza en el hogar?	Mujeres	6,49	5,59
	Hombres	4,76	3,55
arreglo y cuidado de la ropa de vestir?	Mujeres	3,16	2,77
	Hombres	2,15	2,18
el pago de servicios y cuentas?	Mujeres	1,37	2,38

	<i>Hombres</i>	<i>1,41</i>	<i>3,10</i>
<i>el cuidado de niñas/os u otras personas?</i>	<i>Mujeres</i>	<i>25,83</i>	<i>58,24</i>
	<i>Hombres</i>	<i>13,37</i>	<i>42,85</i>
<i>transportarse antes de la pandemia? (ej. llevar a les niñas al colegio, compras, ir al trabajo, etc.)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>9,02</i>	<i>11,02</i>
	<i>Hombres</i>	<i>6,63</i>	<i>5,43</i>
<i>la recreación? (tiempo libre que no es ni trabajo ni tareas domésticas, sino recreativo)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>8,52</i>	<i>8,24</i>
	<i>Hombres</i>	<i>10,86</i>	<i>10,18</i>

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Nota: Desviación estándar (DE) es una medida que cuantifica la dispersión de los datos respecto a la media.

Por otra parte, se comparó por identidad de género la cantidad de horas dedicadas a diferentes actividades, tanto de trabajo doméstico no remunerado como recreación. Para ello, se aplicó una prueba T student para comprobar si existían diferencias significativas en las horas que dedican a dichas labores. Conforme a esto, se observaron diferencias significativas entre mujeres y hombres en la cantidad de horas dedicadas a las labores de limpieza $t(357.1) = 3.937$, $0.000 < 0.05$; en las horas dedicadas al arreglo y cuidado de la ropa de vestir $t(288.6) = 0.000 < 0.05$; al cuidado de niñas/os u otras personas $t(308.5) = 2.49$, $0.013 < 0.05$; a transportarse antes de la pandemia $t(423.49) = 3.10$, $0.002 < 0.05$. En todos los estadísticos anteriores, las mujeres tenían una mayor media de horas dedicadas a estas labores que los hombres.

Luego, se sumaron estas variables conformando las horas dedicadas a trabajos en el espacio privado, para poder compararlas con el tiempo de recreación y con el tiempo de trabajo de labores del hogar entre mujeres y hombres.

TABLA 189. HORAS DEDICADAS AL TRABAJO NO REMUNERADO Y DE CUIDADOS Y RECREACIÓN

<i>¿Cuántas horas a la semana dedica usted...</i>	<i>Identidad de género</i>	<i>Media</i>	<i>DE</i>
<i>al trabajo no remunerado y de cuidados?</i>	<i>Mujeres</i>	<i>55.99</i>	<i>65.61</i>
	<i>Hombres</i>	<i>37.82</i>	<i>46.76</i>
<i>A la recreación? (tiempo libre que no es ni trabajo ni tareas domésticas?)</i>	<i>Mujeres</i>	<i>8.46</i>	<i>8.21</i>
	<i>Hombres</i>	<i>10.86</i>	<i>10.17</i>

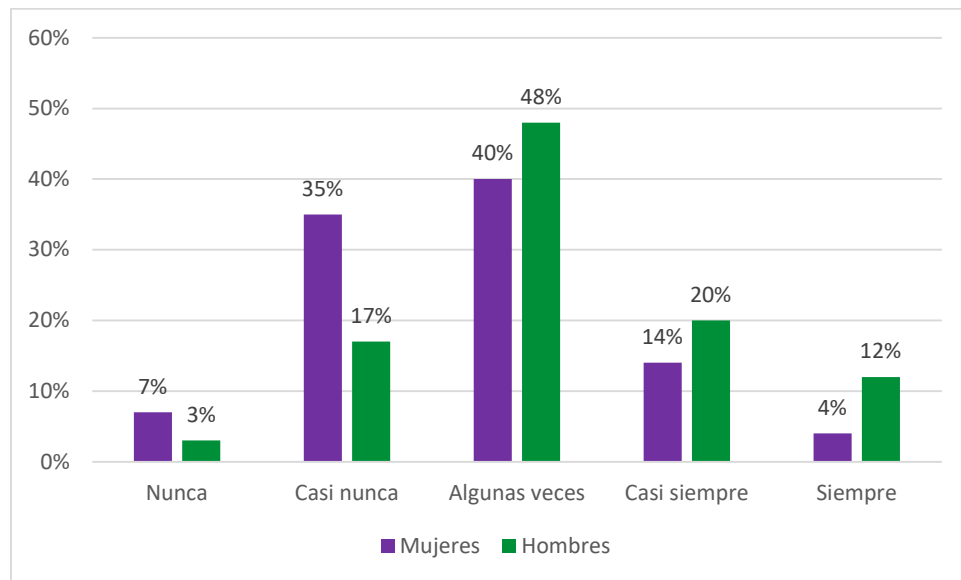
Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Nota: Desviación estándar (DE) es una medida que cuantifica la dispersión de los datos respecto a la media.

En promedio, las mujeres dedican 18 horas más que los hombres a las labores de trabajo doméstico no remunerado y cuidados, y dedican casi 2 horas y media menos al tiempo libre que los hombres. Esta diferencia de horas dedicadas al espacio conocido como “doméstico” es significativa $t(320.3) = 3.295$, $0.001 < 0.005$. El tiempo libre también mostró diferencias significativas entre hombres y mujeres $t(1.93.2) = -2.371$, $0.019 < 0.05$.

Frente a la pregunta ¿diría usted que tiene tiempo libre durante la semana? Las mujeres dispusieron de menos tiempo que los hombres, un 42% de las mujeres nunca o casi nunca tiene tiempo libre en comparación al 20% de los hombres.

GRÁFICO 75. TIEMPO LIBRE DURANTE LA SEMANA

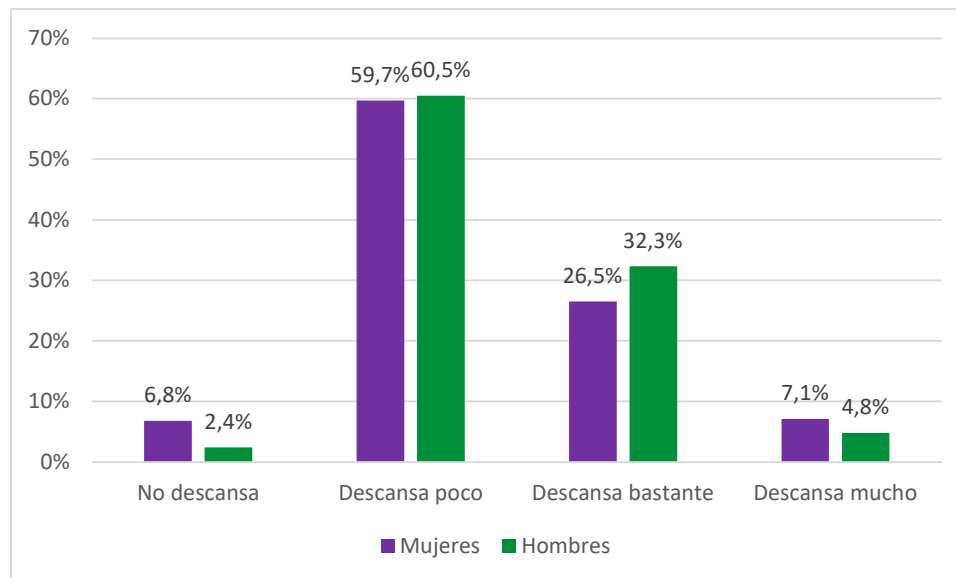


Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Para comprobar esta diferencia se ejecutó una prueba U de Mann-Whitney, puesto que son variables ordinales cualitativas entre muestras independientes (Hernández et al., 2008, p. 483). Conforme a esto, los hombres disponen significativamente de mayor tiempo libre a la semana que las mujeres ($U = 15,170$, $z = -4.67$, $p = 0.000 < 0.05$).

Respecto al descanso en el tiempo libre, la distribución fue similar entre mujeres y hombres. Ambos grupos presentan proporcionalmente similitudes en el descanso.

GRÁFICO 76. ¿CUÁNTO DESCANSA EN SU TIEMPO LIBRE?

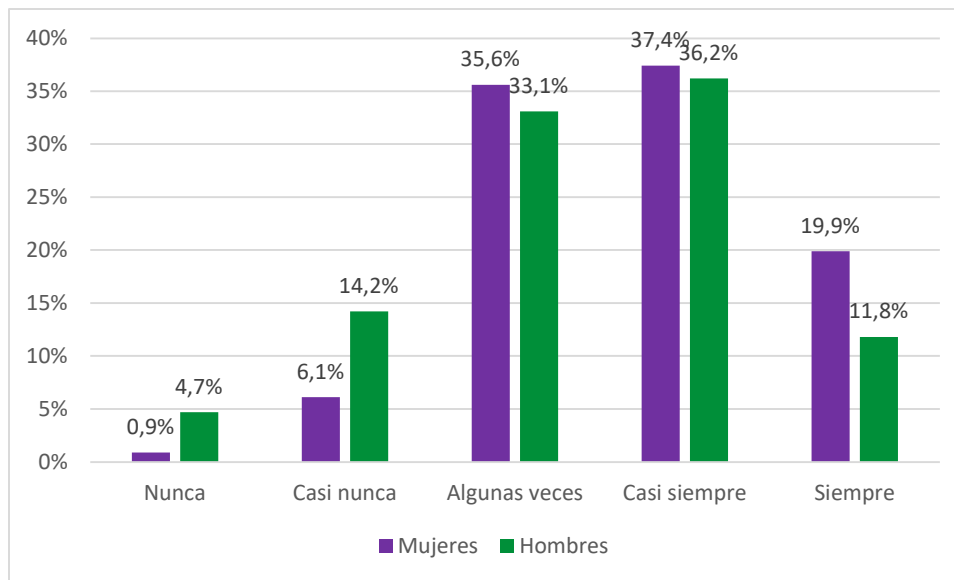


Fuente: Elaboración propia, 2010, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Lo anterior se corroboró mediante la prueba no paramétrica u de Mann-Whitney para pruebas independientes. Los resultados arrojaron que no existe diferencia estadísticamente significativa entre las distribuciones de los dos grupos ($U = 18222$, $z = -0.97$, $p = 0.333 > 0.05$). Por un lado, se puede señalar que los hombres, proporcionalmente, dedican el tiempo libre al descanso de manera similar a las mujeres. Pero al mismo tiempo, las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres (gráfico N°77).

La postergación de las necesidades propias por la de las demás personas la realizan en mayor medida las mujeres. Si bien la distribución es similar, las mujeres se concentran entre las categorías algunas veces y siempre. En contraposición que los hombres, quienes poseen una mayor frecuencia que las mujeres entre las categorías de menor postergación, nunca y casi nunca.

GRÁFICO 77. ¿PIENSA PRIMERO EN LAS NECESIDADES DE LOS DEMÁS QUE EN LAS SUYAS?



Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

La diferencia entre mujeres y hombres en la postergación de las necesidades individuales por sobre las demás fue significativa ($U = 17247.5$, $z = -2.91$, $p = 0.004 < 0.05$). Por cuanto, se puede afirmar que las mujeres se postergan más que los hombres por las necesidades de otros.

La distribución del descanso en el tiempo libre es similar entre ambas identidades de género, ambas diferencias no fueron significativas ($U = 18222$, $z = -0.97$, $p = 0.333 > 0.05$).

Las personas encuestadas evaluaron las principales razones por la que los hombres realizan menos tareas domésticas. Se presenta el resultado de las respuestas como porcentaje y el recuento final como valor absoluto. Esto, desagregado por la identidad de género declarada por las personas encuestadas.

TABLA 190. RAZONES POR LA QUE LOS HOMBRES REALIZAN MENOS TAREAS DOMÉSTICAS

	Mujeres	Hombres
<i>Porque ellos se hacen cargo de otras cosas</i>	15%	17%
<i>Porque las mujeres no los dejan</i>	11%	13%
<i>Porque no les corresponde</i>	0%	1%
<i>Porque no saben cómo hacerlas</i>	16%	17%
<i>Porque no se les exige social y culturalmente</i>	61%	61%
<i>Porque son cómodos</i>	28%	24%

Total (n)**326****127**

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Las personas encuestadas evaluaron las principales razones por la que las mujeres realizan más tareas domésticas. Se presenta el resultado de las respuestas como porcentaje y el recuento final como valor absoluto. Esto, desagregado por el sexo declarado de las personas encuestadas.

Es interesante la respuesta mayoritaria de mujeres y hombres relacionada a los mandatos sociales y culturales y “porque nadie más lo hace”, como razón para que ellas hagan más trabajo doméstico no remunerado que los hombres. Este es un tema central para las mujeres de todos los estamentos, porque significa que tienen jornadas laborales más extensas si se suma con el trabajo de cuidados no remunerado.

TABLA 191. RAZONES POR LA QUE LAS MUJERES REALIZAN MÁS TAREAS DOMÉSTICAS

	Mujeres	Hombres
<i>Porque es su responsabilidad</i>	3%	1%
<i>Porque les gusta</i>	5%	5%
<i>Porque nadie más las hace</i>	50%	45%
<i>Porque piensan que los demás lo hacen mal</i>	21%	20%
<i>Porque se les exige social y culturalmente</i>	65%	67%
<i>Porque tienen más tiempo para hacerlas</i>	0%	2%
Total (n)	326	126

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, se propuso un conjunto de dimensiones que afectan el desempeño de las personas en la UMAG. De ellas, la que resultó mayormente significativa tanto para hombres como para mujeres fue la sobrecarga de trabajo.

TABLA 192. ¿EL PROGRESO DE SU CARRERA SE HA VISTO AFECTADO POR?

		Mujeres	Hombres	Total
<i>Cuidar hijas e hijos</i>	No	257 (79%)	110 (87%)	367 (81%)
	Sí	69 (21%)	17 (13%)	86 (19%)
<i>Cuidar otras/os niñas/os</i>	No	280 (86%)	122 (96%)	402 (89%)
	Sí	46 (14%)	5 (4%)	51 (11%)
<i>Cuidar personas adultas mayores</i>	No	277 (85%)	120 (95%)	397 (88%)
	Sí	49 (15%)	7 (5%)	56 (12%)
<i>Cuidar personas enfermas</i>	No	276 (85%)	119 (94%)	395 (87%)
	Sí	50 (15%)	8 (6%)	58 (13%)

<i>Cuidar personas con discapacidad</i>	No	304 (93%)	123 (97%)	427 (94%)
	Sí	22 (7%)	4 (3%)	26 (6%)
<i>Cuidar otras personas</i>	No	262 (80%)	117 (92%)	379 (84%)
	Sí	64 (20%)	10 (8%)	74 (16%)
<i>Falta de apoyo de jefe directo</i>	No	260 (80%)	97 (76%)	357 (79%)
	Sí	66 (20%)	30 (24%)	96 (21%)
<i>Falta de apoyo de colegas</i>	No	279 (86%)	101 (80%)	380 (84%)
	Sí	47 (14%)	26 (20%)	73 (16%)
<i>Falta de oportunidades en los estudios</i>	No	250 (77%)	99 (78%)	349 (77%)
	Sí	76 (23%)	28 (22%)	104 (23%)
<i>Sobrecarga de trabajo</i>	No	112 (34%)	66 (52%)	178 (39%)
	Sí	214 (66%)	61 (48%)	275 (61%)

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatrimestral “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En el mismo sentido, se aplicó una prueba Chi cuadrado χ^2 con el propósito de determinar cuáles diferencias entre hombres y mujeres fueron significativas. Si bien los resultados arrojaron que para el cuidado de hijas/os no existió asociación estadísticamente significativa con la identidad de género de las encuestadas/os ($\chi^2(1) = -3.6$, $0.058 > 0.05$), el valor de la significación es levemente superior que el error permitido ($p 0.05$). De la misma manera, los resultados arrojaron que sí existe asociación significativa entre la identidad de género y el cuidado de otros y de niñas ($\chi^2(1) = 9.47$, $0.002 < 0.05$).

En la misma línea, existe asociación significativa entre la identidad de género y el cuidado de personas mayores ($\chi^2(1) = 7.64$, $0.006 < 0.05$). También, existe asociación significativa entre la identidad de género y el cuidado de personas enfermas ($\chi^2(1) = 6.69$, $0.010 < 0.05$). Y finalmente, también existe asociación significativa entre la identidad de género y el cuidado de otras personas ($\chi^2(1) = 9.25$, $0.002 < 0.05$) y la sobrecarga de trabajo ($\chi^2(1) = 11.89$, $0.001 < 0.05$).

Con relación a los resultados expuestos anteriormente, se puede afirmar que el cuidado de personas afecta en mayor medida al desarrollo académico y laboral de las mujeres que al de los hombres de la UMAG.

Las personas encuestadas evaluaron el resultado del rumbo de su vida sobre tres reactivos que van desde las decisiones personales a las circunstancias que les ha tocado vivir, y finalmente pasando por ambos elementos.

TABLA 193. MIRANDO EL RUMBO QUE HA TOMADO SU VIDA, USTED CREE QUE ESE RUMBO HA SIDO PRINCIPALMENTE RESULTADO DE:

	<i>Las circunstancias que le ha tocado vivir</i>	<i>Ambas</i>	<i>Sus decisiones personales</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	7,7%	64,1%	28,2%	100%

<i>Hombres</i>	6,3%	51,2%	42,5%	100%
Total	33 (7,3%)	274 (60,5)	146 (32,2%)	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Las circunstancias de vida son reconocidas por el 7,3% de las personas encuestadas, mientras que ambas (condiciones de vida y decisiones individuales) por un 60,5%. El rumbo de vida como resultado de las decisiones personales (32,2%) es la categoría que presenta mayor disparidad entre mujeres y hombres. En ese sentido, se encontró asociación significativa entre el sexo y el rumbo de la vida ($\chi^2(2) = 8.56$, $0.014 < 0.05$), por lo que se puede afirmar que los hombres les asignan mayor importancia a las decisiones personales de lo que lo hacen las mujeres como elemento que configura el rumbo de la vida.

Por otra parte, se le preguntó a cada uno de los estamentos respecto de su satisfacción con los diferentes aspectos profesional, estudiantil y laboral. A continuación, se presentan los resultados, primero en términos generales según identidad de género, y luego específicos para cada uno de los estamentos.

En primer lugar, se les preguntó a todas las personas encuestadas sobre el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas, el espacio, equipo o herramientas para realizar sus labores. En el caso de reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas no existió asociación significativa con la variable identidad de género.

TABLA 194. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁ CON EL RECONOCIMIENTO Y APOYO PARA OTROS ESFUERZOS E INICIATIVAS

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	11,0%	17,8%	37,1%	21,8%	12,3%	326
<i>Hombres</i>	7,9%	18,9%	29,1%	34,6%	9,4%	127
Total	46 (10,2%)	82 (18,1%)	158 (34,9%)	115 (25,4%)	52 (11,5%)	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por su parte, sobre la pregunta ¿cómo considera los recursos para realizar sus labores? esta sí presenta diferencias significativas por identidad de género ($\chi^2(4) = 10.54$, $0.032 < 0.05$). Las mujeres creen en mayor medida que los recursos con los que cuentan no cumplen con sus necesidades, en comparación con los hombres.

TABLA 195. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁ CON EL ESPACIO, EQUIPO O HERRAMIENTAS PARA REALIZAR SUS LABORES

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
--	----------------------------------	-----------------------	--	---------------------	--------------------------------	--------------

<i>Mujeres</i>	8,6%	20,6%	31,3%	29,1%	10,4%	326
<i>Hombres</i>	7,1%	23,6%	17,3%	39,4%	12,6%	127
Total	14	90	6	239	104	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Del mismo modo, se solicitó a personas académicas y personas que trabajan como apoyo a la docencia (honorarios) evaluar el apoyo institucional para sus actividades investigativas. Para la variable apoyo institucional a la investigación desarrollada en UMAG, no existió diferencia estadísticamente significativa entre las identidades de género.

TABLA 196. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁ CON EL APOYO INSTITUCIONAL PARA MI ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	7,5%	17,2%	32,3%	20,4%	22,6%	93
<i>Hombres</i>	4,4%	11,1%	42,2%	28,9%	13,3%	45
Total	9 (6,5%)	21 (15,2%)	49 (35,5%)	32 (23,2%)	27 (19,6%)	138

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al ser consultadas/os sobre su nivel de satisfacción con el apoyo institucional para la actividad docente, las personas académicas y honorarios muestran en gran medida sentirse satisfechos. Se aplicó una prueba Chi Cuadrado, la cual arrojó que no existían diferencias estadísticamente significativas de acuerdo con la identidad de género ($\chi^2 (4) = 4.225, 0.376 > .05$).

TABLA 197. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁ CON EL APOYO INSTITUCIONAL PARA MI ACTIVIDAD DOCENTE

	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	3,2%	11,8%	29,0%	30,1%	25,8%	93
<i>Hombres</i>	2,2%	8,9%	17,8%	46,7%	24,4%	45
Total	4 (2,9%)	15 (10,9%)	35 (25,4%)	49 (35,5%)	35 (25,4%)	138

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, a las/les/los estudiantes se les consultó sobre su nivel de satisfacción con el apoyo institucional para sus labores como estudiante (apoyo para congresos, iniciativas de extensión, trabajos voluntarios). A nivel general, este estamento muestra una mayor preferencia por la neutralidad ante dicha pregunta (42%), al mismo tiempo observándose que las mujeres presentan mayor preferencia por la insatisfacción que los hombres. Aun cuando existan diferencias observables según identidad de género, estas no son estadísticamente significativas ($\chi^2(4) = 5.599, 0.231 > .05$).

TABLA 198. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁS CON EL APOYO INSTITUCIONAL PARA MI LABOR (APOYO PARA CONGRESOS, INICIATIVAS DE EXTENSIÓN, TRABAJOS VOLUNTARIOS)

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	11,7%	20,7%	44,7%	15,1%	7,8%	179
<i>Hombres</i>	15,3%	16,9%	33,9%	27,1%	6,8%	59
Total	30 (12,6%)	47 (19,7%)	100 (42,0%)	43 (18,1%)	18 (7,6%)	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

De la misma forma, se consultó a las personas académicas y honorarios acerca de su nivel de satisfacción con su nombramiento actual. A nivel general, muestran una evaluación favorable, observada en el alto porcentaje de respuestas positivas con relación a la satisfacción. Al observar las respuestas de acuerdo con la identidad de género, no se observan diferencias destacables, lo que se corrobora con la prueba Chi cuadrado ($\chi^2(4) = 6.203, 0.184 > .05$).

TABLA 199. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁ CON SU NOMBRAMIENTO ACTUAL

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	6,5%	10,8%	21,5%	33,3%	28%	93
<i>Hombres</i>	4,4%	2,2%	35,6%	37,8%	20%	45
Total	8 (5,8%)	11 (8%)	36 (26,1%)	48 (34,8%)	35 (25,4%)	138

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En relación con los salarios, se les solicitó a las personas funcionarias/os, honorarias/os y académicas/os evaluar su satisfacción en este punto. En este sentido, se observa que a nivel general estos estamentos presentan una diversidad de opiniones, siendo la opción satisfecha/o la respuesta con mayor preferencia. Comparando por identidad de género, se obtiene que las mujeres se encuentran más insatisfechas con su salario que los hombres, considerando las categorías “totalmente insatisfecho” e “insatisfecho”. La satisfacción con el salario actual agrupa, proporcionalmente, en mayor cantidad a hombres que a mujeres. Si bien existen diferencias observables entre el nivel de satisfacción con el salario entre mujeres y hombres, estas no serían estadísticamente significativas ($\chi^2 (4) = 7.96, 0.093 < .05$).

TABLA 200. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁ CON SU SALARIO ACTUAL

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	7,5%	21,1%	17,7%	35,4%	18,4%	147
<i>Hombres</i>	11,8%	7,4%	22,1%	44,1%	14,7%	68
Total	19 (8,8%)	36 (16,7%)	41 (19,1%)	82 (38,1%)	37 (17,2%)	215

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En cuanto a la satisfacción del respeto a los derechos laborales presentado por las personas funcionarias, se observa que la mayoría de ellas se muestra satisfecha en este aspecto (50,6%). Al mismo tiempo, se observan diferencias entre el nivel de satisfacción con el respeto a los derechos laborales entre mujeres y hombres, siendo estos últimos quienes presentan un mayor nivel de insatisfacción. Lo anterior se confirmó aplicando una prueba Chi cuadrado, la cual arrojó que existe asociación significativa con la identidad de género ($\chi^2 (4) = 12.14, 0.016 < .05$). Ahora bien, es necesaria la cautela cuando se presentan casillas con menos de 5 datos en ella (Field, 2009, p. 691 y 692), como en el caso de esta distribución. Por este motivo, se corroboró esta asociación significativa mediante el estadístico razón de verosimilitud ($LI (4) = 11.39, 0.016 < 0.05$), el cual confirmó el hallazgo: los hombres están más insatisfechos que las mujeres con el respeto a los derechos laborales.

TABLA 201. QUÉ TAN SATISFECHO/A ESTÁ CON EL RESPETO A SUS DERECHOS LABORALES

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	0%	7,4%	31,5%	55,6%	5,6%	54
<i>Hombres</i>	4,3%	26,1%	13%	39,1%	17,4%	23
Total	1 (1,3%)	10 (13%)	20 (26%)	39 (50,6%)	7 (9,1%)	77
						240

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al consultarles a las personas académicas, funcionarias y honorarias sobre su nivel de satisfacción con la capacitación que ofrece la institución, estas muestran una evaluación general positiva (41,4% satisfecha y totalmente satisfecha). Al comparar según identidad de género, no existen diferencias observables que sean significativas, lo que corrobora la aplicación de Chi cuadrado ($\chi^2(4) = 4.21, 0.37 > .05$).

TABLA 202. QUÉ TAN SATISFECHA/O ESTÁ CON LA CAPACITACIÓN QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN

	<i>Totalmente insatisfecha/o</i>	<i>Insatisfecha/o</i>	<i>Ni satisfecha/o ni insatisfecha/o</i>	<i>Satisfecha/o</i>	<i>Totalmente satisfecha/o</i>	<i>Total</i>
<i>Mujeres</i>	7,5%	17,0%	34%	32%	9,5%	54
<i>Hombres</i>	13,2%	8,8%	36,8%	33,8%	7,4%	23
<i>Total</i>	20 (9,3%)	31 (14,4%)	75 (34,9%)	70 (32,6%)	19 (8,8%)	215

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, se le presentó a las personas encuestadas una serie de tres afirmaciones respecto a realidad laboral, donde debieron evaluar si estas correspondían a su propia experiencia. Al comparar por identidad de género, se observa que la única diferencia en las preferencias se encuentra ante la afirmación de “prefiero callar mis opiniones por temor a que afecte mi promoción o el acceso a recursos”. En ella, las mujeres (30,7%) presentan una mayor preferencia positiva hacia la afirmación que los hombres (21,3%). Sin embargo, tanto para esta afirmación como para las demás, no existen diferencias estadísticamente significativas.

TABLA 203. ¿LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES REFLEJAN SU REALIDAD LABORAL?

	<i>Identidad de género</i>	<i>No</i>	<i>A veces</i>	<i>Sí</i>	<i>Total</i>
<i>Mis temas de interés en el trabajo son valorados por mis colegas</i>	<i>Mujeres</i>	15,3%	37,1%	47,5%	326
	<i>Hombres</i>	11%	38,6%	50,4%	127
	<i>Total</i>	64	170	219	453
<i>Prefiero callar mis opiniones por temor a que afecte mi promoción o el acceso a recurso</i>	<i>Mujeres</i>	46,9%	22,4%	30,7%	326
	<i>Hombres</i>	47,2%	31,5%	21,3%	127
	<i>Total</i>	213	113	127	453
	<i>Mujeres</i>	42%	32,2%	25,8%	326
	<i>Hombres</i>	48,8%	32,3%	18,9%	127

Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento

Total 199 146 108 453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Las personas encuestadas evaluaron la existencia de discriminación de género en la Universidad de Magallanes (tabla N° 204). Se observa que hay una clara tendencia de las mujeres (55,5%) en reconocer la existencia de discriminación por razones de género en comparación con los hombres (46,5%). Incluso, los hombres (32,3%) están más *en desacuerdo* con la afirmación de existencia de discriminación de género en la UMAG que las mujeres (15%). Las diferencias observadas anteriormente se confirman estadísticamente con la aplicación de un Chi cuadrado ($\chi^2(4) = 18.07, 0.001 < 0.05$). Considerando la evaluación que realizaron de la existencia de discriminación por razones de género en la UMAG como variable dependiente y la variable identidad de género como variable independiente, esta relación fue realizada a través de la herramienta tau de Goodman y Kruskal ($\tau = 0.008, 0.008 < 0.05$).

TABLA 204. CONSIDERA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
<i>Mujeres</i>	9,2%	5,8%	29,4%	36,5%	19%	326
<i>Hombres</i>	18,1%	14,2%	21,3%	28,3%	18,1%	127
Total	53 (11,7%)	37 (8,2%)	123 (27,2%)	155 (34,2%)	85 (18,8%)	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Respecto de la exclusión de las personas encuestadas de alguna actividad, premio, permiso o promoción por su identidad de género y/u orientación de sexual, se observa que casi la totalidad opina negativamente. Comparando por identidad de género, no se encuentran diferencias observables que sean significativas, lo cual es corroborado estadísticamente ($\chi^2(1) = 0.178, 0.673 > 0.05$).

TABLA 205. ALGUNA VEZ LE HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR SU IDENTIDAD DE GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL

	No	Sí	Total
<i>Mujeres</i>	96%	4%	326
<i>Hombres</i>	96,9%	3,1%	127
Total	436	17	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En el mismo sentido, se solicitó a las personas encuestadas que especificaran la instancia de la que fueron excluidas. Las respuestas se observan en la siguiente tabla.

TABLA 206. ¿DE QUÉ LE EXCLUYERON?

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>No responde</i>	316	125	441
<i>Actividades deportivas</i>	1	0	1
<i>Asambleas</i>	1	0	1
<i>Cargos destinados exclusivamente para mujeres</i>	1	0	1
<i>Cuando postulé a un cargo me preguntaron si el tener 2 bebés sería un problema para realizar mi trabajo</i>	0	1	1
<i>Derecho a pago de postnatal fondo PAI, lo conseguí, pero tras luchar</i>	1	0	1
<i>En mi trabajo me quieren sacar del servicio en el cual llevo trabajando 5 años solo porque soy mujer</i>	1	0	1
<i>Formación profesional</i>	1	0	1
<i>Mi jefe es súper machista, me excluye del trabajo por ser mujer, sólo se comunica con mi colega que es varón</i>	1	0	1
<i>Oportunidad de intercambio</i>	1	0	1
<i>Postulaciones a cargo</i>	0	1	1
<i>Se me excluye de protagonismo frente a mi trabajo de investigación</i>	1	0	1
<i>Sin comentarios</i>	1	0	1
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, a las personas estudiantes se le solicitó, conforme a una escala Likert de 5 reactivos, evaluar con cuánta frecuencia escuchan o presencian ciertos comportamientos en su sala de clase o en los lugares que habitan dentro de la UMAG. En total se aplicaron 8 preguntas de este tipo, los resultados para cada una de ellas se presentan a continuación.

Al consultarles acerca de la frecuencia con la que escuchan a los profesores hombres hacer bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres, se observa que, a nivel general, la opción con un mayor número de

preferencias es algunas veces (34,9%). Es importante destacar que un 75,3% de las personas estudiantes consultadas señalaron haber escuchado, independiente de la frecuencia, este tipo de comentarios. Al comparar por identidad de género, se observa que las mujeres señalan en mayor medida escuchar más frecuentemente este tipo de comentarios que los hombres. Sin embargo, las diferencias observadas en la evaluación de frecuencia de este tipo de comentarios, según identidad de género, no son significativas ($\chi^2(4) = 6.109$, $0.191 > 0.05$).

TABLA 207. LOS PROFESORES (HOMBRES) HACEN BROMAS Y COMENTARIOS QUE ESTEREOTIPAN Y DENIGRAN A LAS MUJERES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Nunca</i>	24,0%	27,1%	59 (24,8%)
<i>Casi nunca</i>	20,1%	28,8%	53 (22,3%)
<i>Algunas veces</i>	34,6%	35,6%	83 (34,9%)
<i>Frecuentemente</i>	12,8%	3,4%	25 (10,5%)
<i>Muy frecuentemente</i>	8,4%	5,1%	18 (7,6%)
Total	179	59	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, se les preguntó a las personas estudiantes con qué frecuencia escuchan que los profesores hombres hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres. A nivel general, la opción que obtuvo un mayor número de preferencias fue nunca (45,8%). De esta forma, un 54,3% de las personas estudiantes señalaron haber escuchado este tipo de comentarios hacia los hombres, independientemente de su frecuencia. Si bien la distribución entre las respuestas de las mujeres estudiantes se concentra en los valores negativos de la escala, incluso más que los hombres, no se observan diferencias significativas por identidad de género. Lo anterior se comprobó aplicando un Chi cuadrado, donde el resultado arrojó que no existe relación entre las variables ($\chi^2(4) = 2.782$, $0.595 > 0.05$).

TABLA 208. LOS PROFESORES (HOMBRES) HACEN BROMAS Y COMENTARIOS QUE ESTEREOTIPAN Y DENIGRAN A LOS HOMBRES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Nunca</i>	48,6%	37,3%	109 (45,8%)
<i>Casi nunca</i>	29,1%	33,9%	72 (30,3%)
<i>Algunas veces</i>	17,3%	20,3%	43 (18,1%)
<i>Frecuentemente</i>	3,4%	5,1%	9 (3,8%)
<i>Muy frecuentemente</i>	1,7%	3,4%	5 (2,1%)
Total	179	59	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al modificar la misma afirmación, consultando a las personas estudiantes sobre la frecuencia con la que escuchan a profesoras mujeres hacer bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres, la opción con mayor cantidad de preferencias fue nunca (48,3%). Por otra parte, un 51,6% de las personas consultadas señaló haber escuchado este tipo de comentarios, independiente de la frecuencia de ellos. Si los resultados se comparan por identidad de género, se obtiene que los hombres prefieren mayoritariamente la opción nunca (57,6%), en comparación con las mujeres (45,3%). Esta dispar evaluación del reactivo por parte de mujeres y hombres mostró diferencias principalmente en los reactivos de menor valoración, observando que los hombres afirman que las profesoras realizan menos bromas y comentarios que denigran a las mujeres. Por otra parte, las mujeres afirman que las profesoras sí lo realizan. Al comparar ambas distribuciones se obtuvo que no existe diferencia significativa entre mujeres y hombres en la evaluación respecto de bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres por parte de profesoras mujeres ($\chi^2(4) = 5.109$, $0.276 > 0.05$).

TABLA 209. LAS PROFESORAS (MUJERES) HACEN BROMAS Y COMENTARIOS QUE ESTEREOTIPAN Y DENIGRAN A LAS MUJERES

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Nunca</i>	45,3%	57,6%	115 (48,3%)
<i>Casi nunca</i>	26,3%	23,7%	61 (25,6%)
<i>Algunas veces</i>	20,7%	10,2%	43 (18,1%)
<i>Frecuentemente</i>	4,5%	6,8%	12 (5%)
<i>Muy frecuentemente</i>	3,4%	1,7%	7 (2,9%)
Total	179	59	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al evaluar los comentarios dirigidos por parte de las profesoras mujeres hacia los hombres, se observa que la mitad de las personas estudiantes consultadas señala no haber escuchado nunca este tipo de comentarios. En general, comparando por identidad de género, tanto mujeres como hombres tienden a evaluar estos comentarios como infrecuentes, afirmando una mayor existencia de ellos por parte de los hombres. Mientras que un 66,1% de los hombres señaló haber escuchado este tipo de comentarios, el 44,7% de las mujeres señaló lo mismo. Aun cuando existan diferencias observables entre mujeres y hombres sobre la frecuencia con la que escuchan este tipo de comentarios, esta no es estadísticamente significativa ($\chi^2(4) = 8.312$, $0.081 > 0.05$).

TABLA 210. LAS PROFESORAS (MUJERES) HACEN BROMAS Y COMENTARIOS QUE ESTEREOTIPAN Y DENIGRAN A LOS HOMBRES

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Nunca</i>	55,3%	33,9%	119 (50%)
<i>Casi nunca</i>	29,1%	42,4%	77 (32,4%)
<i>Algunas veces</i>	12,8%	20,3%	35 (14,7%)
<i>Frecuentemente</i>	1,7%	1,7%	4 (1,7%)
<i>Muy frecuentemente</i>	1,1%	1,7%	3 (1,3%)

Total	179	59	238
--------------	------------	-----------	------------

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, evaluando la frecuencia con la que ocurre que los estudiantes hombres defiendan sus ideas y respuestas más que las estudiantes mujeres, se observa que la opción con mayor cantidad de preferencias fue nunca (31,9%). En general, comparando por identidad de género, existen pocas diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la frecuencia con la que ocurre esta situación, lo cual fue comprobado estadísticamente ($\chi^2(4) = 5.106$, $0.277 > 0.05$).

TABLA 211. LOS ESTUDIANTES HOMBRES DEFIENDEN SUS IDEAS Y RESPUESTAS MÁS QUE LAS ESTUDIANTES MUJERES

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Nunca</i>	31,3%	33,9%	76 (31,9%)
<i>Casi nunca</i>	18,4%	27,1%	49 (20,6%)
<i>Algunas veces</i>	25,7%	27,1%	62 (26,1%)
<i>Frecuentemente</i>	17,9%	8,5%	37 (15,5%)
<i>Muy frecuentemente</i>	6,7%	3,4%	14 (5,9%)
Total	179	59	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En el mismo sentido, pero esta vez evaluando la frecuencia con la que ocurre que las estudiantes mujeres defiendan sus ideas y respuestas más que los estudiantes hombres, se observa que la opción con mayor cantidad de preferencias fue algunas veces (30,3%). En general, comparando por identidad de género, existen pocas diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la frecuencia con la que ocurre esta situación, lo cual fue comprobado estadísticamente ($\chi^2(4) = 3.938$, $0.414 > 0.05$). A modo comparativo, los resultados obtenidos en la afirmación anterior sobre la frecuencia con la que los hombres defienden sus ideas se obtienen que las mujeres (32%, agrupación frecuentemente y muy frecuentemente) defienden sus ideas más frecuentemente que los hombres (21,4%).

TABLA 212. LAS ESTUDIANTES MUJERES DEFIENDEN SUS IDEAS Y RESPUESTAS MÁS QUE LOS ESTUDIANTES HOMBRES

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Nunca</i>	20,7%	22%	50 (21%)
<i>Casi nunca</i>	14,5%	23,7%	40 (16,8%)
<i>Algunas veces</i>	30,2%	30,5%	72 (30,3%)
<i>Frecuentemente</i>	21,8%	15,3%	48 (20,2%)

<i>Muy frecuentemente</i>	12,8%	8,5%	28 (11,8%)
Total	179	59	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

De otro modo, al consultarles a las personas estudiantes sobre si los profesores hombres son respetuosos de las respuestas y sugerencias de las alumnas en la misma medida que las entregadas por estudiantes por estudiantes hombres, se observa que la opción muy frecuentemente es la que obtiene una mayor cantidad de selecciones (33,6%). Si bien, observando las respuestas se puede afirmar que, a nivel general, las personas estudiantes señalan positivamente esta afirmación, manifestando que sí ocurre, pero con diferentes frecuencias. Existen algunas diferencias observables al comparar por identidad de género, las mujeres señalan que el respeto que tienen los profesores hombres de sus comentarios es menos frecuente que lo que creen los hombres. Estas diferencias pudieron ser comprobadas de manera estadística ($\chi^2(4) = 13.401$, $0.009 < 0.05$).

TABLA 213. LOS PROFESORES (HOMBRES) SON RESPETUOSOS DE LAS RESPUESTAS Y SUGERENCIAS DE LAS ALUMNAS EN IGUAL MEDIDA QUE LOS ESTUDIANTES HOMBRES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Nunca</i>	8,4%	3,4%	17 (7,1%)
<i>Casi nunca</i>	6,7%	6,8%	16 (6,7%)
<i>Algunas veces</i>	27,4%	16,9%	59 (24,8%)
<i>Frecuentemente</i>	30,2%	20,3%	66 (27,7%)
<i>Muy frecuentemente</i>	27,4%	52,5%	80 (33,6%)
Total	179	59	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En el mismo sentido, pero esta vez evaluando sobre el respeto que tienen las profesoras mujeres sobre los comentarios de las alumnas en comparación a los hombres, se obtuvo que la opción con mayor número de selecciones fue muy frecuentemente (37,8%). A nivel general, se observa una gran cantidad de personas que evalúan de manera positiva esta afirmación, señalando que ocurre con frecuencia en los espacios en los que se desenvuelven en la UMAG. Sin embargo, si se compara por identidad de género, se observa que las mujeres señalan que existe menor frecuencia de que ocurra esta situación de respeto que los hombres. Estas diferencias entre mujeres y hombres son estadísticamente significativas ($\chi^2(4) = 10.713$, $0.030 < 0.05$).

TABLA 214. LAS PROFESORAS (MUJERES) SON RESPETUOSAS DE LAS RESPUESTAS Y SUGERENCIAS DE LAS ALUMNAS EN IGUAL MEDIDA QUE LOS ESTUDIANTES HOMBRES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
--	----------------	----------------	--------------

<i>Nunca</i>	9,5%	3,4%	19 (8%)
<i>Casi nunca</i>	7,3%	5,1%	16 (6,7%)
<i>Algunas veces</i>	16,8%	16,9%	40 (16,8%)
<i>Frecuentemente</i>	34,1%	20,3%	73 (30,7%)
<i>Muy frecuentemente</i>	32,4%	54,2%	90 (37,8%)
Total	179	59	238

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, se les consultó a todos los estamentos sobre cómo consideran los recursos que tienen para realizar sus labores académicas. A nivel general, la mayor parte de las personas consultadas señala que estas podrían mejorar (52,8%). Al comparar por identidad de género, se obtiene que las mujeres creen en mayor medida que los recursos con los que cuentan no cumplen con sus necesidades, en comparación con los hombres, siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($\chi^2(4) = 10.54$, $0.032 < 0.05$).

TABLA 215. CÓMO CONSIDERA LOS RECURSOS (MATERIALES Y TECNOLÓGICOS) QUE TIENE PARA REALIZAR SUS LABORES ACADÉMICAS

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Nulos</i>	1,8%	0%	6 (1,3%)
<i>Insuficientes</i>	19%	22%	90 (19,9%)
<i>Podrían mejorar</i>	54,3%	48,8%	239 (52,8%)
<i>Suficientes</i>	21,8%	26%	104 (23%)
<i>Excelentes</i>	3,1%	3,1%	14 (3,1%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, a las personas encuestadas se les consultó sobre si alguna vez habían recibido una evaluación o dictamen que les pareciera injusto por parte de comisiones evaluadores o jefaturas. En primer lugar, una leve proporción mayor de hombres que de mujeres prefirieron no responder.

TABLA 216. ALGUNA VEZ HA SENTIDO QUE RECIBIÓ UNA EVALUACIÓN O DICTAMEN INJUSTO POR PARTE DE COMISIONES EVALUADORAS O JEFATURA 1

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>No</i>	37,4%	47,2%	40,2%
<i>Prefiero no responder</i>	11,0%	11,8%	11,3%

Sí | 51,5% 40,9% 48,6%

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En segundo lugar, excluyendo del análisis a quienes prefirieron no responder e incluyendo exclusivamente a aquellas personas que respondieron de manera positiva o negativa a la pregunta, se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA 217. ALGUNA VEZ HA SENTIDO QUE RECIBIÓ UNA EVALUACIÓN O DICTAMEN INJUSTO POR PARTE DE COMISIONES EVALUADORAS O JEFATURA 2

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>No</i>	42,1%	53,6%	45,3%
<i>Sí</i>	57,9%	46,4%	54,7%

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En general, la mayoría de las personas considera que sí ha recibido una evaluación o dictamen injusto de parte de alguna instancia jerárquicamente superior. Aunque esta proporción es desigual entre mujeres y hombres. Proporcionalmente, un 11,5% más de mujeres, en comparación con los hombres, señala haber experimentado una evaluación o dictamen injusto. Esta diferencia resulta estadísticamente significativa ($\chi^2 = 4.314$, $0.038 < 0.05$) corroborando la relación de causa y efecto, en la que la identidad de género de las encuestadas es la que explique la evaluación injusta que realizan las personas encuestadas.

Se ejecutó una medida direccional, la cual indica la fuerza de la asociación entre las variables, en este caso el coeficiente de incertidumbre (CI (1.03) = 0.008, $0.038 < 0.05$). Por lo que la identidad de género es la variable que explica el 0.8% de la variación entre mujeres y hombres.

A las personas se les solicitó evaluar la probabilidad de ciertos comportamientos machistas y sexistas observados en la UMAG. Para esto se utilizó una escala Likert de 1 al 5 donde 1 es improbable y 5 es muy probable.

TABLA 218. QUÉ TAN PROBABLE ES QUE SE ESCUCHES ESTE TIPO DE COMENTARIOS EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

	<i>¿Qué puedes esperar?, es una mujer</i>	<i>Seguro logró este puesto gracias a su marido</i>	<i>Le dieron este premio/estímulo/calificación/beca porque se acostó con alguien</i>	<i>Dar preferencia a las mujeres atenta contra la calidad del trabajo</i>
<i>N</i>	453	453	453	453
<i>Media</i>	2.53	2.93	2.46	2.13
<i>Mediana</i>	2.00	3.00	2.00	2.00

<i>Desv.</i>	1.394	1.486	1.458	1.245
<i>Estándar</i>				
<i>Varianza</i>	1.944	2.207	2.125	1.550
<i>P. 25</i>	1.00	1.00	1.00	1.00
<i>P. 50</i>	2.00	3.00	2.00	2.00
<i>P. 75</i>	4.00	4.00	4.00	3.00

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Se observó un promedio que oscila entre 2,13 y 2,93, lo que indica la percepción de una baja probabilidad de ocurrencia de este tipo de comentarios mencionados, pero en ningún caso la no ocurrencia de las aseveraciones indicadas. A continuación, se implementó un análisis comparado por identidad de género de cada una de las cuatro variables anteriores, los resultados se presentan a continuación.

TABLA 219. QUÉ TAN PROBABLE ES QUE SE ESCUCHEN ESTE TIPO DE COMENTARIOS EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

		<i>¿Qué puedes esperar?, es una mujer</i>	<i>Seguro logró este puesto gracias a su marido</i>	<i>Le dieron este premio/estímulo/calificación/be ca porque se acostó con alguien</i>	<i>Dar preferencia a las mujeres atenta contra la calidad del trabajo</i>
<i>Mujeres</i>	<i>N</i>	326	326	326	326
	<i>Media</i>	2.5	2.8	2.5	2.1
	<i>Mediana</i>	2.0	3.0	2.0	2.0
	<i>Desv.</i>	1.4	1.5	1.5	1.2
	<i>Estándar</i>				
	<i>Varianza</i>	1.9	2.1	2.2	1.6
	<i>25</i>	1	1	1	1
	<i>50</i>	2	3	2	2
	<i>75</i>	4	4	4	3
	<i>N</i>	127	127	127	127
<i>Hombres</i>	<i>Media</i>	2.6	3.2	2.4	2.1
	<i>Mediana</i>	3.0	4.0	2.0	2.0
	<i>Desv.</i>	1.5	1.5	1.4	1.2
	<i>Estándar</i>				
	<i>Varianza</i>	2.1	2.3	2.1	1.6
	<i>P. 25</i>	1	2	1	1
	<i>P. 50</i>	3	4	2	2
	<i>P. 75</i>	4	5	4	3

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Para cada una de las variables se realizó una prueba paramétrica de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la que se comprobó que estas variables no se distribuyen normalmente. Posteriormente se contrastó por cada variable la diferencia de medias entre las identidades de género.

De todos los contrastes, la aseveración “seguro logró este puesto gracias a su marido”, fue la única que arrojó diferencias significativas entre ambos sexos ($D(453) = 0.166, 0.00 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis de normalidad. Conforme a esto, se aplicó una prueba U de Mann Whitney la que arrojó que la diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa ($U = 17444.5, -2.667, 0.008 < 0.05$). Por lo tanto, se puede afirmar que los hombres consideran más probable que las mujeres escuchar el enunciado “seguro logró este puesto gracias a su marido”.

Al consultarles a las personas de todos los estamentos sobre su grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación “la influencia de la identidad de género y/u orientación sexual en las cosas que se ha hecho en la vida”, señalan que es relevante, pues más de la mitad de las personas consideran que ha influido de alguna manera (de acuerdo o muy de acuerdo). Según identidad de género, son las mujeres quienes se encuentran mayormente de acuerdo con la idea de que su identidad de género y/u orientación sexual ha influido en las acciones que han emprendido en su vida en comparación con los hombres. La diferencia antes mencionada es estadísticamente significativa ($\chi^2(4) = 15.948, 0.003 < 0.05$).

TABLA 220. MI IDENTIDAD Y/U ORIENTACIÓN DE GÉNERO HA INFLUIDO EN LAS COSAS QUE HE HECHO EN MI VIDA

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	5,2%	15%	7,9%
<i>En desacuerdo</i>	7,4%	10,2%	8,2%
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	29,4%	31,5%	30%
<i>De acuerdo</i>	32,2%	22,0%	29,4%
<i>Muy de acuerdo</i>	25,8%	21,3%	24,5%
<i>Total</i>	<i>326</i>	<i>127</i>	<i>453</i>

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al total de personas consultadas se les solicitó evaluar qué es más ventajoso, ser mujer u hombre, y al mismo tiempo se presentó un reactivo neutro (ninguno tiene más ventaja). La opción “ser mujer” fue considerada tanto por mujeres como por hombres, la menos ventajosa de las opciones, la cual significó el 2,2% de las elecciones. En general, la categoría neutra “ninguno tiene más ventajas” fue la segunda elección de las personas encuestadas con el 39,1% de las preferencias. La mayoría de la muestra concuerda (58,7%) con que ser hombre tiene más ventajas. Es en estas dos categorías donde se demuestran las principales diferencias. En este sentido las mujeres concuerdan en que es

más ventajoso ser hombre, mientras que la mayoría de ellos concuerda en que no existen ventajas asociadas al ser hombre. Estas diferencias de evaluación son estadísticamente significativas ($\chi^2 (2) = 29.88, 0.000 < 0.05$).

TABLA 221. ¿QUÉ ES MÁS VENTAJOSO? ¿SER HOMBRE O MUJER?

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Ser mujer tiene más ventajas</i>	1,5%	3,9%	10 (2,2%)
<i>Ninguno tiene más ventajas</i>	31,9%	57,5%	177 (39,1%)
<i>Ser hombre tiene más ventajas</i>	66,6%	38,6%	266 (58,7%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Se contrastó la relación entre identidad de género como variable independiente y la evaluación de lo ventajoso o desventajoso en relación con esas identidades como variable dependiente, a través del estadístico Lambda (Lambda (2.184) = 0.128, 0.029 < 0.05), se demostró que la diferencia es significativa y la identidad de género explica el 12,8% de la variación de las respuestas.

Se consultó a las personas encuestadas que evaluaran qué identidad de género es mejor en una relación jerárquica directa en la UMAG, profesora/or para las personas estudiantes, jefas/es en el caso de honorarios, académicos y funcionarios. A su vez, se les presentó una categoría neutra, los resultados fueron los siguientes.

TABLA 222. PENSANDO EN EL ÁMBITO LABORAL, ¿CON CUÁL DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES ESTÁ USTED MÁS DE ACUERDO?

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Generalmente las mujeres son mejores jefas/es-profesoras/es que los hombres</i>	11,7%	20,5%	64 (14,1%)
<i>Ninguno es mejor ni peor jefas/es-profesoras/es que el otro</i>	86,5%	75,6%	378 (83,5%)
<i>Generalmente los hombres son mejores jefas/es-profesoras/es que las mujeres</i>	1,8%	3,9%	11 (2,4%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

El 83,5% de los encuestados considera que ninguno es mejor o peor que el otro. El 14,1% considera que las mujeres son mejores jefas/profesoras y el 2,4% cree que lo son los hombres. Al observar la distribución diferenciada por identidad de género, se obtuvo que tanto mujeres como hombres concuerdan en las preferencias, la mayoría de las mujeres y hombres concuerdan que no existe diferencia entre ambos. El segundo lugar en la preferencia de ambos grupos se encuentra en la aseveración de que son las mujeres quienes se desempeñan mejor como jefas/profesoras

que los hombres. Comparativamente, es mayor la proporción de mujeres que creen que no existe diferencia, que la de hombres. Es decir, son las mujeres las que más afirman que “ninguno es mejor ni peor jefas/es-profesoras/es que el otro”. Se aplicó una prueba Chi cuadrado que corroboró que la asociación entre las variables era estadísticamente significativa ($\chi^2 (2) = 7.987, 0.023 < 0.05$).

A las personas consultadas se le presentó la afirmación “ser dueña de casa es tan satisfactorio como tener un empleo pagado” y se les solicitó evaluar en una escala de Likert de 5 reactivos, desde el mayor grado de acuerdo con el menor grado de acuerdo. Se observa en general, que existe un alto grado de desacuerdo con la afirmación. Ambas categorías de desacuerdo constituyen el 53,9% de los casos. El 28,7% de los casos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, mientras que el 17,5% sí está de acuerdo con la aseveración.

TABLA 223. SER DUEÑA DE CASA ES TAN SATISFACTORIO COMO TENER UN EMPLEO PAGADO

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	30,4%	37%	146 (32,2%)
<i>En desacuerdo</i>	20,6%	24,4%	98 (21,6%)
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	29,8%	26%	130 (28,7%)
<i>De acuerdo</i>	9,8%	3,9%	37 (8,2%)
<i>Muy de acuerdo</i>	9,5%	8,7%	42 (9,3%)
<i>Total</i>	<i>326</i>	<i>127</i>	<i>453</i>

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al desagregar los datos por identidad de género, obtenemos que las categorías que agrupan al desacuerdo representan al 51% de las preferencias de las mujeres y al 61,4% de los hombres; mientras que las categorías de acuerdo agrupan al 12,6% de los hombres y 19,3% de las mujeres. Son los hombres quienes, en mayor medida que las mujeres, consideran que ser dueña de casa es igual de satisfactorio que tener un empleo pagado y consecuentemente, son las mujeres quienes en menor medida consideran que sí lo es. Esta diferencia es significativa al aplicar una prueba U de Mann Whitney ($U = 18323, z = -1.969, 0.049 < 0.05$).

Al evaluar la afirmación que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, observamos que en general el 83,2% se manifiesta en desacuerdo con la afirmación y el 3,3% en acuerdo. El 13,5% no se manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo. Al comparar por identidad de género, se observa que son los hombres (5,5%) quienes en mayor proporción que las mujeres (2,5%) consideran que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres. Estas diferencias resultaron significativas al corroborarlo con U de Mann Whitney ($U = 17788, z = -2.732, 0.006 < 0.05$).

TABLA 224. EN TÉRMINOS GENERALES, LOS HOMBRES SON MEJORES LÍDERES POLÍTICOS QUE LAS MUJERES

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Muy en desacuerdo</i>	67,2%	56,7%	291 (64,2%)
<i>En desacuerdo</i>	20,2%	15,7%	86 (19%)
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	10,1%	22,0%	61 (13,5%)
<i>De acuerdo</i>	1,2%	3,9%	9 (2%)
<i>Muy de acuerdo</i>	1,2%	1,6%	6 (1,3%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

A las personas consultadas se les solicitó evaluar la siguiente afirmación “tener una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer”. Conforme a esto, el 87,2% de las personas encuestadas se mostraron en desacuerdo con la afirmación, 9,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 3,3% concuerdan con la afirmación. Al comparar por identidad de género, se observa que las mujeres fueron las únicas que se mostraron de acuerdo con la afirmación (4,6%), en las demás categorías no se presentaron diferencias observables a destacar.

TABLA 225. TENER UNA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA ES MÁS IMPORTANTE PARA UN HOMBRE QUE PARA UNA MUJER

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Muy en desacuerdo</i>	76,4%	70,1%	338 (74,6%)
<i>En desacuerdo</i>	11,3%	15,7%	57 (12,6%)
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	7,7%	14,2%	43 (9,5%)
<i>De acuerdo</i>	3,1%	0%	10 (2,2%)
<i>Muy de acuerdo</i>	1,5%	0%	5 (1,1%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En el mismo sentido, por medio de una afirmación se solicitó a las personas encuestadas evaluar los motivos de las diferencias entre mujeres y hombres. Se presentaron tres reactivos. El primero tiene relación con la diferencia de identidad de género entre mujeres y hombres, alcanzando el 18,3% de las preferencias; el segundo reactivo afirma que no existen desigualdades entre mujeres y hombres, el cual alcanzó el 6,8% de las preferencias; y el tercero señala que a mujeres y hombres se les presentan diferentes oportunidades, el cual fue señalado por el 74,8% de las personas.

TABLA 226. LAS DESIGUALDADES QUE EXISTEN ENTRE MUJERES Y HOMBRES SE DEBEN PRINCIPALMENTE A:

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Que los hombres y mujeres son naturalmente distintos</i>	16,6%	22,8%	83 (18,3%)
<i>No existen desigualdades entre hombres y mujeres</i>	5,2%	11,0%	31 (6,8%)
<i>Que hombres y mujeres tienen oportunidades distintas</i>	78,2%	66,1%	339 (74,8%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Comparativamente, por identidad de género, se observa que los hombres (22,8%) son quienes presentan una mayor preferencia por las posiciones esencialistas que las mujeres (16,6%); e inversamente, son las mujeres (78,2%) quienes presentan una mayor preferencia que los hombres (66,1%) para la afirmación que para mujeres y hombres se presentan oportunidades distintas. Por último, son los hombres quienes creen en mayor medida que las mujeres que no existen desigualdades. Estas diferencias resultaron significativas al aplicar Chi cuadrado ($\chi^2 (2) = 8.250, 0.016 < 0.05$).

En otra línea, se le presentó a las personas consultadas una serie de afirmaciones referentes a los principales problemas que tiene la sociedad para lograr la igualdad de género, donde debían seleccionar su grado de acuerdo o desacuerdo con dichas afirmaciones. En primer lugar, se les presentó una afirmación sobre la inexistencia de voluntad para solucionar este tipo de desigualdades. Se observa que la mayoría (80,1%) toma una posición positiva frente a esta afirmación, el 8,8% no acuerda ni desacuerda y el 11% se encuentra en desacuerdo con la aseveración. Al observar las respuestas según identidad de género, se observa que la distribución de los datos no presenta mayores diferencias. En este sentido, se comprueba que no existen diferencias significativas en sus evaluaciones sobre la afirmación ($U = 19068, z = -1.413, 0.158 > 0.05$).

TABLA 227. QUE MÁS ALLÁ DE LO QUE SE DICE, NO HAY SUFICIENTE VOLUNTAD PARA SOLUCIONAR ESTAS DESIGUALDADES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	4,3%	3,9%	19 (4,2%)
<i>En desacuerdo</i>	6,4%	7,9%	31 (6,8%)
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	8,0%	11%	40 (8,8%)
<i>De acuerdo</i>	30,4%	33,9%	142 (31,3%)
<i>Muy de acuerdo</i>	50,9%	43,3%	221 (48,8%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

A continuación, las personas encuestadas evaluaron su acuerdo con la siguiente afirmación; “aunque haya voluntad para solucionar estas desigualdades, en la práctica no sabemos cómo hacerlo”. La mayoría de las personas (58,3%) señaló estar de acuerdo o muy de acuerdo con la falta de conocimiento.

TABLA 228. AUNQUE HAYA VOLUNTAD PARA SOLUCIONAR ESTAS DESIGUALDADES, EN LA PRÁCTICA NO SABEMOS CÓMO HACERLO

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	7,1%	9,4%	35 (7,7%)
<i>En desacuerdo</i>	18,7%	15%	80 (17,7%)
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	16,3%	16,5%	74 (16,3%)
<i>De acuerdo</i>	32,2%	37%	152 (33,6%)
<i>Muy de acuerdo</i>	25,8%	22%	112 (24,7%)
<i>Total</i>	<i>326</i>	<i>127</i>	<i>453</i>

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

El 16,3% se manifestó ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 25,4% se manifestó en desacuerdo con la afirmación. Al observar las distribuciones desagregadas por identidad de género, se obtuvo que las proporciones entre mujeres y hombres son similares. En este sentido no existe diferencia estadísticamente significativa en la evaluación por identidad de género ($U = 20333$, $z = -0.303$, $0.762 > 0.05$).

Del mismo modo, a las personas consultadas se les presentó la afirmación “cuando las mujeres son jefas, mandan y toman decisiones de una manera muy distinta a como lo hacen los hombres cuando son jefes”. En general, el acuerdo con la afirmación alcanza el 36,9%, ni de acuerdo ni en desacuerdo alcanza el 31,6% de las preferencias y el desacuerdo con la afirmación alcanza 31,5% de las preferencias. Al comparar la evaluación por identidad de género no se observan diferencias de evaluación que sean destacables. De hecho, lo anterior se pudo corroborar estadísticamente ($U = 20076$, $z = -0.516$, $0.606 > 0.05$), por lo que no existe diferencia significativa entre la evaluación de ambas variables.

TABLA 229. CUANDO LAS MUJERES SON JEFAS, MANDAN Y TOMAN DECISIONES DE UNA MANERA MUY DISTINTA A COMO LO HACEN LOS HOMBRES CUANDO SON JEFES

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	19,0%	20,5%	88 (19,4%)
<i>En desacuerdo</i>	12%	12,6%	55 (12,1%)
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	32,2%	29,9%	143 (31,6%)
<i>De acuerdo</i>	27,3%	32,3%	130 (28,7%)
<i>Muy de acuerdo</i>	9,5%	4,7%	37 (8,2%)

Total**326****127****453**

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

En el mismo sentido, pero respecto a la afirmación “en política es muy distinto que las decisiones importantes las tome una mujer a que las tome un hombre”, el 23% señaló su acuerdo con que es diferente a que decidan las mujeres que los hombres, el 34,9% no se mostró de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación y el 42,2% se manifestó en desacuerdo con la afirmación. Si bien las dos distribuciones presentan la misma mediana (3) correspondiente al ni de acuerdo ni en desacuerdo, una menor proporción de hombres (16,6%) está de acuerdo en algún grado con la afirmación, en comparación con las mujeres, en donde la aprobación alcanza el 25,5% de las preferencias. Esta diferencia sí resulta estadísticamente significativa ($U = 17802$, $z = -2.401$, $0.016 > 0.05$).

TABLA 230. EN POLÍTICA ES MUY DISTINTO QUE LAS DECISIONES IMPORTANTES LAS TOME UNA MUJER A QUE LAS TOME UN HOMBRE

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Muy en desacuerdo</i>	23,6%	33,1%	119 (26,3%)
<i>En desacuerdo</i>	16,3%	15%	72 (15,9%)
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	34,7%	35,4%	158 (34,9%)
<i>De acuerdo</i>	17,5%	14,2%	75 (16,6%)
<i>Muy de acuerdo</i>	8%	2,4%	29 (6,4%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Por otra parte, a las personas encuestadas se les realizó una pregunta sobre si se les exige lo mismo a las mujeres que a los hombres cuando estas ejercen cargos de poder. Se les presentaron 3 reactivos, el primero indicaba que se le exige menos que los hombres, el segundo que se les exige lo mismo que los hombres y el tercero que se les exige más que a los hombres.

El primer contraste consistió en la aplicación de una prueba Chi cuadrado de bondad de ajuste para comprobar que la distribución de los datos es uniforme y que todas las categorías fueron seleccionadas con la misma frecuencia, siendo el resultado significativo estadísticamente ($\chi^2 (2) = 216.993$, $0.000 < 0.05$). De esta forma, la distribución de las frecuencias no se distribuye uniformemente. Al observar las frecuencias se aprecia que la mayoría de las personas (60%) están de acuerdo con que la exigencia es mayor para mujeres que para hombres (6 de cada 10 personas encuestadas, 272 personas en total). En segundo lugar, de preferencia está la afirmación de que a hombres y mujeres se les exige por igual (36,2%) y en tercer lugar que a los hombres se les exige más que las mujeres (3,8%).

Al comparar la distribución de las preferencias por identidad de género se observa que los hombres consideran, en su mayoría, que se les exige lo mismo y en segundo lugar que se les exige más a las mujeres. Las mujeres, al contrario,

afirman en su mayoría que se les exige más que a los hombres y luego que se les exige lo mismo. En este sentido, ambos concuerdan con que no se les exige menos que a los hombres, pues esta categoría se encuentra en el último lugar de las preferencias. Estas diferencias sí resultan estadísticamente significativas ($\chi^2 (2) = 25.216, 0.000 < 0.05$).

TABLA 231. A LAS MUJERES, CUANDO ESTÁN EN CARGOS DE PODER...

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Se les exige menos que a los hombres</i>	4,0%	3,1%	17 (3,8%)
<i>Se les exige lo mismo que a los hombres</i>	29,1%	54,3%	164 (36,2%)
<i>Se les exige más que a los hombres</i>	66,9%	42,5%	272 (60%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

A las personas encuestadas se les consultó sobre si estarían de acuerdo con la existencia de una legislación sobre paridad de género en cargos políticos. Ante ello, el 81,2% manifiesta estar de acuerdo con la medida mientras que 18,8% se manifiesta en contra.

Al comparar por identidad de género, se observa que son las mujeres quienes muestran mayor aprobación (88%) que los hombres (63,8%). A su vez, son los hombres quienes manifiestan un mayor grado (36,2%) de desacuerdo con la adopción de este tipo de medidas legislativas que las mujeres (12%). Estas diferencias resultan estadísticamente significativas ($\chi^2 (1) = 35.281, 0.000 < 0.05$). Para concluir, las mujeres sí son quienes más aprueban medidas legislativas de paridad de género en el ejercicio de cargos de poder político, en comparación que los hombres.

TABLA 232. ¿ESTARÍA USTED DE ACUERDO CON UNA LEY QUE OBLIGUE A TENER IGUAL O SIMILAR CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES EJERCIENDO LOS CARGOS DE PODER POLÍTICO?

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>No estaría de desacuerdo</i>	12%	36,2%	85 (18,8%)
<i>Sí estaría de acuerdo</i>	88%	63,8%	368 (81,2%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Para finalizar, se le preguntó a la totalidad de personas encuestadas si alguna vez habían sido víctimas de acoso sexual en la UMAG. El 15,5% declaró sí haber sido víctima de acoso sexual mientras que 84,5% declaró no haberlo sido.

TABLA 233. ¿HA VIVIDO ALGUNA VEZ UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL EN LA UMAG?

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Sí</i>	19%	6,3%	70 (15,5%)
<i>No</i>	81%	93,7%	383 (84,5%)
Total	326	127	453

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al comparar los resultados por identidad de género, se observa que las mujeres (19%) han sido víctimas de acoso sexual en la UMAG en mayor medida que los hombres (6,3%). Esta diferencia en la distribución resulta significativa estadísticamente ($\chi^2 (1) = 11.317$, $0.000 < 0.05$). De esta forma, se puede afirmar que, de las mujeres consultadas, casi 2 de cada 10 han sido víctima de acoso sexual en la UMAG.

En total, 385 personas respondieron a la pregunta por la frecuencia de haber experimentado situaciones de acoso sexual. De estas, el 45,7% declara nunca haber experimentado situaciones de acoso sexual, un 19% casi nunca, un 13,7% a veces, 2,6% frecuentemente, un 0,4% muy frecuentemente y un 3,5% prefiere no contestar. Al excluir esta última categoría, “prefiero no contestar”, y comparar la frecuencia de acoso sexual según identidad de género, se observa que ambos tienen como moda “nunca”. Esta misma categoría corresponde al 75% de los casos, percentil 75, en los hombres. En las mujeres, en cambio, el percentil 25 corresponde a la categoría nunca; el percentil 50, la mediana, corresponden a la categoría casi nunca; y el percentil 75 corresponde a la categoría a veces.

TABLA 234. ¿CON QUÉ FRECUENCIA HA EXPERIMENTADO SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL?

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
<i>Nunca</i>	42,8%	81,7%	207 (45,7%)
<i>Casi nunca</i>	25,7%	13,8%	86 (19%)
<i>A veces</i>	21%	3,7%	62 (13,7%)
<i>Frecuentemente</i>	4%	0,9%	12 (2,6%)
<i>Muy frecuentemente</i>	0,7%	0%	2 (0,4%)
<i>Prefiero no contestar</i>	5,8%	0%	16 (3,5%)
Total	276	109	385

Fuente: Elaboración propia, 2021, encuesta cuatriestamental “Estudio sobre las brechas de género en la Universidad de Magallanes y propuesta de intervención”.

Al observar los datos según identidad de género, se presentan diferencias de frecuencia de acoso sexual observables entre estos grupos. En primer lugar, se observa que existe una mayor cantidad de hombres que nunca han sufrido acoso sexual (81,7%) que casi duplica al de las mujeres (42,8%). Las mujeres presentan una mayor frecuencia de acoso sexual en todas las demás categorías de respuesta. Las diferencias observadas son estadísticamente significativas ($\chi^2 (6) = 51.464$, $0.000 < 0.05$).

10. Propuesta estratégica del Plan de acción de la Política de Igualdad de Género

Los resultados obtenidos sobre las percepciones de las relaciones sociales de género al interior de la Universidad de Magallanes y las brechas de género existentes son el punto de base diagnóstico para elaborar la presente Propuesta de plan de acción de género.

Este análisis, escrito desde la perspectiva de género, permite poner énfasis en los retos pendientes y, con evidencia empírica y científica, poder trazar la incorporación de esta en la institucionalidad⁵⁴; considerando políticas, planes y programas que accionen de manera concreta, y con un sistema de seguimiento apropiado, al interior de la comunidad universitaria de la UMAG.

Es importante repasar brevemente los avances en materia de género al interior de la UMAG para entender el punto de partida y hacia dónde camina la institucionalización de la transversalización y enfoque del género.

TABLA 235. AVANCES EN TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Incidencia y difusión	Institucionalidad	Docencia	Investigación académica
2013: Seminario de “Violencia intrafamiliar, un fenómeno social: la mirada de las víctimas” (Ximena Soto Castro).	2016: Unidad de Derechos Humanos y Ciudadanía en la UMAG (aborda temáticas de género).	2001-2002: Crédito Cultural “Género, Equidad y Desarrollo Humano” (Lorna Bobadilla, Servicio social).	2018: Informe ejecutivo resultados preliminares estudio: (Des)Igualdad de Género en la UMAG (Ximena Soto, Claudia Eterovic, Sergio Saldivia, Sergio, Herman Elgueta y Oskarina Palma).
2017: Participación en las Comisiones de Igualdad de Género (AURS-CUECH- CRUCH).	2018: Se oficializa el Comité Asesor en Temáticas de Género de la universidad (en el contexto del junio feminista de la UMAG).	2015: Crédito cultural “Violencia de género un problema social que transgrede los derechos humanos” (Clarita Ilabaca).	2021: Se abre una línea de trabajo interuniversitario con Instituciones de Educación Superior de la Macrozona Austral (Dirección de Género).
2018: “A mí me pasó en la UMAG”, campaña de sensibilización sobre la violencia de género por parte de estudiantes	2018: Se crea la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de Acoso, Violencia y Discriminación	2017: Talleres Derechos Humanos con perspectiva de género (Unidad DDHH).	2021: “Perspectiva de género y diversidad sexual en el currículo de las carreras técnicas y profesionales de la

⁵⁴ Requisito indispensable para el nuevo proceso de acreditación publicado en el Diario Oficial el 30 de septiembre de 2021, Núm. DJ 252-4 exenta, donde considera en los nuevos criterios y estándares de calidad, en el punto II. Dimensión Gestión Estratégica y Recursos Institucionales, en su criterio 9. Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, donde menciona “La institución promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales” (Diario Oficial, 2021, p.7).

feministas (La Jauría Feminista).	de la Universidad de Magallanes, con dependencia directa de la Dirección de Género.		Universidad de Magallanes" (estudio en proceso Dirección de Género).
2018: Unidad de Prevención y Acompañamiento realiza charlas de sensibilización en temáticas de violencia de género y difusión del Protocolo para Prevenir y Enfrentar situaciones de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y Discriminación.	2018: Manual Transitorio de actuación ante denuncia de Acoso Sexual, Hostigamiento, o cualquier manifestación de violencia de la Universidad de Magallanes. Resolución N°135/SU/2018.	2019: Curso Nivelación De Competencias "Derechos Humanos Y Conciencia de Género" (Dirección de Género).	2021: "Evidencias sobre las brechas de género para el análisis de las relaciones sociales de género en la Universidad de Magallanes" (estudio Dirección de Género).
2019 a la fecha: Asesoramiento a diversas carreras en torno al abordaje de la Perspectiva de Género (Dirección de Género).	2018: Oficializa Procedimiento sobre Uso de Nombre Social en la Universidad de Magallanes. Resolución N°138/SU/2018.	2019 a la fecha: Crédito cultural, "Perspectiva de género, una mirada hacia la igualdad" (Dirección de Género). 2019 a la fecha: Curso de nivelación de competencias "Módulo derechos humanos y conciencia de género" (Dirección de Género).	
2019 a la fecha: Dirección de Género: Asesorías en el marco de proyectos de investigación al interior de la Universidad (Dirección de Género).	2019: Creación de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la Universidad de Magallanes.	2021: Dirección de Género realiza el curso virtual; "Introducción al Género, Igualdad y Diversidades" (Dirección de Género).	
2019 a la fecha: 6 Boletina mensual (Dirección de Género).	2019: Decreto 005/SU/2019 que actualiza el Reglamento General de Alumnos, incorporando en el Título VI la condición de madres, padres y tutores legales.	2021: Asignaturas semestrales en la carrera de Derecho, con el Electivo I "Derecho y Género". 2020 a la fecha: carrera de Trabajo Social, con la asignatura "Seminario de Actualización" (Dirección de Género).	
2019 a la fecha: Charlas, talleres, instancias de capacitaciones con las redes internas y externas del territorio (Explora Magallanes, Escuelas,	2020: Se incorpora la variable de Género en Títulos profesionales, títulos técnicos y grados de licenciados.	2021: "Diplomado de Género y prácticas de Igualdad de la Educación Superior", realizado por la Dirección de Género de la Universidad de	

Liceos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Municipalidad, Centro de Formación Técnica, entre otras).		Magallanes, en colaboración con la Fundación Henry Dunant América Latina (Dirección de Género).	
	2020: Participación en mesa triestamental de la Universidad, en el Manual de convivencia y respeto de la Universidad de Magallanes (Dirección de Género).		
	2020: Protocolo para Prevenir y Enfrentar situaciones de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y Discriminación. Decreto N°005/SU/2020.		

A nivel nacional, la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, AURS⁵⁵, CUECH y el Servicio de Información de Educación Superior del MINEDUC, han realizado diversos estudios con perspectiva de género en materia de matrícula, retención, titulación y brechas de género, además de seminarios y talleres, entre otros.

Dos recientes hitos socio jurídicos (2021) dan sustento a la propuesta de trabajo de la mencionada Comisión para las universidades chilenas, con el reconocimiento y la instalación de la institucionalidad de Género en el Sistema de Educación Superior. El primero, relacionado con el cumplimiento de los nuevos estándares para acreditaciones con indicadores de género⁵⁶ (resolución Núm. DJ 258-4 exenta. - Santiago, 22 de septiembre de 2021), el que cuenta con tres niveles de aplicabilidad y el segundo, la promulgación de la ley N°21.639 relativa a la discriminación de género y violencias (compromisos internacionales de estándar de acreditación).

Para la realización de este plan fue necesario también levantar información secundaria de las acciones que se han llevado a cabo en relación con los temas de género (breve genealogía presentada en el capítulo 4). Esto, con el fin de conocer el punto de partida, teniendo en cuenta que es una discusión y problematización que tiene apenas cinco años instalada de manera formal en la Universidad de Magallanes. Comenzando con la creación de la Unidad de Derechos Humanos y Ciudadanía, la que fue sustentada en acciones que anteceden a su creación, a través de investigaciones de estudiantes, investigaciones académicas y acciones concretas que tendieron primero a sensibilizar, para luego incorporar la ciencia del Género y su perspectiva. Lo que devino en la reciente creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, levantada hace dos años y la Unidad de Acompañamiento hace tres años.

⁵⁵ Propuesta de trabajo Comisión de Igualdad de Género AUR-CRUCH, junio 2018. <https://genero.umag.cl/wp-content/uploads/2018/09/COMISI%c3%93N-IGUALDAD-G.-PROPUESTA-TRABAJO-1-1.pdf> y

⁵⁶ “La institución promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales” (Diario oficial, 2021b, p.7).

La creación de esta propuesta dialoga con los resultados del presente estudio y las acciones concretas llevadas a cabo por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, planteándose desde dos lugares: la transversalidad y el enfoque de género (acciones concretas).

Se trata de una propuesta de plan que luego de su evaluación y discusión con las diversas personas y estamentos que componen las Universidad, dará paso a un Plan definitivo. Éste se deberá definir los tiempos de duración y recursos financieros disponibles, a fin de poder ir realizando mediciones periódicas sobre las transformaciones de las relaciones sociales de género a este Plan y las actualizaciones a la línea de base generada a través del diagnóstico.

Los indicadores para la aplicación del enfoque de género son una hoja de ruta que marca el camino a seguir para avanzar en los procesos de equidad entre los géneros, tanto en la vida de las instituciones y organizaciones como en el diseño y ejecución de los proyectos, teniendo en cuenta las condiciones y posiciones de mujeres y hombres en los diferentes contextos. Los indicadores no tienen enfoque de género solo por mencionar a las mujeres o a grupos poblacionales LGTBI. Este enfoque se incorpora mediante la inclusión de marcadores relacionados con la transformación paulatina de las realidades que afectan los derechos humanos de las mujeres o de grupos poblacionales discriminados por su opción sexual” (Miller y Coll, 2015).

La transversalización de la perspectiva y del enfoque de género en la UMAG

Según la propuesta de trabajo de la Comisión de Igualdad de Género del AUR y CRUCH (2019), se definen 7 propuestas básicas a ser implementadas en las universidades chilenas, varias de las cuales se encuentran realizadas y en proceso en la UMAG. A continuación se encuentra el detalle.

TABLA 236. AVANCES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO AUR-CRUCH EN LA UMAG

<i>Elaborado</i>	<i>En ejecución</i>	<i>En proceso de elaboración</i>	<i>Pendiente</i>
Evidencias sobre las brechas de género para el análisis de las relaciones sociales de género en la Universidad de Magallanes (diagnóstico Dirección de Género).	Introducción de la perspectiva de género en la formación e investigación, a través de la impartición de asignaturas de género y programas específicos (diplomados y magister).	Política de Igualdad de Género en la UMAG (Política de igualdad)	Formular un Plan de acción de Igualdad de Género (elaborada propuesta de plan de igualdad de género). Estadísticas desagregadas por género a elaborar con Unidad de Análisis Institucional (línea de base en diagnóstico).

			Conformar equipos rectorales y de gobierno respetando criterios de presencia equilibrada.
Definida la estructura orgánica (figura administrativa) a nivel institucional encargada de diseñar, implementar, difundir y evaluar las políticas de igualdad.			
Protocolo para prevenir y enfrentar situaciones de violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación en la Universidad de Magallanes.			

Para la propuesta de plan de acción para la Transversalización del enfoque de género en la UMAG en todos sus estamentos, se debe tener en consideración tres fases fundamentales; primero, la fase de diseño del Plan de acción de igualdad de género; segundo, su implementación progresiva y; en tercer lugar, el seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

Además, debe incluir las siguientes acciones mínimas: i) definir unos objetivos claros, precisos y medibles, utilizando como insumos la información obtenida en el diagnóstico y claustro de género, entre otros; ii) crear un sistema de indicadores de género que homogenicen las bases de datos existentes y variables/categorías; iii) definir las acciones a realizar, el cómo y el cuándo se llevarán a cabo; iv) elaborar un plan de gastos coherente con todo lo anterior; v) elaborar una carta Gantt; y vi) definir las personas responsables. Esto solo es posible a través de una *estrategia* sustentada en la *Política de Género Transversalizadora* (en elaboración), que genere un *Plan de Acción de Igualdad de Género, donde se deba involucrar y permear los niveles técnicos y políticos para permitir y legitimar su incorporación. Cuyo objetivo principal es “Introducir el enfoque de género en todo el quehacer universitario (docencia, investigación y vinculación con el medio) y en todos sus estamentos”*.

Propuesta de Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género para el cumplimiento de los nuevos estándares de acreditación con indicadores de género⁵⁷

Objetivo principal	Acciones estratégicas	Recursos humanos y financieros	Tiempos	
Introducir y materializar la perspectiva de género (transversalización) y el enfoque de género (acciones afirmativas) en todo el quehacer universitario (docencia, gestión, investigación y vinculación con el medio) y en sus cuatro estamentos. Con gestión institucional; política, administrativa y financiera.	1. Claustro de género que devenga en instancias de participación cuatriestamental con personas encargadas de género por Facultad.	Monto \$ 5.000.000	Cada 4 años (primero año 2022)	Rectoría, Gobierno Universitario y Dirección de Género
	2. Dirección de Género, Equidad y Diversidad 2.1. Unidad de Prevención y Acompañamiento en materias de Acoso, Violencia y Discriminación	Contratación de equipo a contrata Dirección (Directora, socióloga y asistente administrativa). Contratación de equipo a contrata Unidad (psicóloga, abogada y asistente social). Monto anual: M\$140	Anual	Dirección de Género
	3. Sistema de indicadores de género para la Dirección de Análisis Institucional y acreditación CRUCH	Contratación consultoría. Monto total de inversión: \$ 10.000.000.	Duración un año (implementación 24 meses desde la promulgación de la ley ⁵⁸). Actualización según lo disponga la ley.	Dirección de Análisis Institucional con la asesoría de la Dirección de Género
	4. Diagnósticos sobre las relaciones	Contratación consultoría.	Cada 4 años (próximo año 2025).	Dirección de Género

⁵⁷ Ver criterio N°8 en <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2021/09/30/43066/01/2014061.pdf>

⁵⁸ Establécese que los Criterios y Estándares de Calidad contenidos en el documento aprobado por el presente acto administrativo, solo serán aplicables a aquellos procesos de acreditación iniciados una vez transcurridos veinticuatro meses desde la fecha de su publicación (Diario Oficial, 2021b, p.10).

	sociales de género periódicos de diverso carácter teórico-metodológico (insumo acreditación)	Monto total: \$8.000.000		
	5. Generar capital humano avanzado en temas de género	Personas especializadas formalmente en temas de género en todos los estamentos. Monto anual de inversión (diplomados, cursos de especialización): \$10.000.000. Además de la promoción y apoyo para que profesionales de la Universidad tengan facilidades para incorporarse a programas de posgrado.	Anual.	Gobierno universitario, Rectoría con la dirección técnica de Dirección de Género
	6. Creación de un Observatorio de Género, encargado de: i) generar estudios y evidencias empíricas con el fin de reducir las brechas de género al interior de la UMAG. ii) Liderar un núcleo de estudio sobre género y feminismos multidisciplinario que articule personas académicas,	Contratación de equipo (personas afines a las ciencias sociales, especializadas en temas de género e investigación aplicada). Monto total: M\$100.	Anual	Dirección de Género

	trabajadoras, estudiantes y personas de la comunidad interesadas en la generación de conocimientos. iii) Apoyar en la modificación de mallas curriculares. iv) Apoyar en la generación de mecanismos de participación paritaria en los equipos rectoriales y gobierno universitario (Comisión de Igualdad de Género del AUR y CRUCH (2019).			
	7. Implementación de la norma chilena 3262 ⁵⁹ . Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la organización.	Contratación consultoría. Monto total de inversión: \$15.000.000	Por una vez	Rectoría y Dirección de Género.

⁵⁹ “La Norma Chilena 3262 busca promover la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones, generando un impacto positivo para las personas y su entorno. Para lograrlo se propone **implementar un conjunto de medidas que promuevan y generen un cambio cultural** que permita reducir brechas favoreciendo la vida laboral, familiar y personal, además de la corresponsabilidad, al interior de las organizaciones.

Esta certificación es la ratificación del compromiso organizacional con el desarrollo y el bienestar de las personas, **promoviendo la creación de espacios laborales libres sesgos de género** y la igualdad de **derechos** y oportunidades dentro de la organización”. La Universidad de Antofagasta acaba de comenzar con este proceso. Ver en <https://normachilena3262.minmujeryeg.gob.cl/>

	8. Creación de la Secretaría de Género y diversidades sexuales estudiantil	Monto total inversión: \$4.000.000	Anual	Organización autónoma que responde a la Dirección de Género
--	---	------------------------------------	-------	---

Primera acción del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género: *1er Claustro de Género de la Universidad de Magallanes*

Para socializar la presente propuesta de Plan de Acción, es importante validar las acciones estratégicas contenidas en el mismo. Este Claustro debe ser una instancia de participación masiva y ampliada para las diversas personas que componen la UMAG; por lo tanto, es trascendental el apoyo de Rectoría y del Gobierno universitario con la dirección técnica de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad.

Su *Objetivo principal* será “instaurar un espacio de reflexión sobre las relaciones sociales de género y sus brechas y que sirva de insumo para la creación del Plan de Acción para la Política de Género en la UMAG”. Mientras que sus *objetivos específicos* buscan:

1. Asegurar los mecanismos de representación y participación ampliada de todos los estamentos.
2. Asegurar el tiempo, compromisos y recursos financieros necesarios para la realización de la jornada.
3. Desarrollar una adecuada metodología de trabajo.
4. Debatir un conjunto de propuestas estamentales y transversales propuestas por la Dirección de género a través de mesas de trabajo temática.

Exposiciones magistrales y líneas temáticas para grupos de trabajo	<i>Diagnóstico de las brechas de género en la UMAG 2021: breve análisis</i>
	<i>El cuidado en el centro de la vida: una realidad invisible</i>
	<i>Discriminaciones, desigualdades y violencias de género</i>
	<i>Carreras discontinuas para las mujeres y carreras lineales para los hombres</i>
	<i>Modelos que facilitan la promoción de las mujeres en el quehacer académico, científico, laboral y estudiantil</i>
	<i>Modelos que facilitan el desarrollo de las personas de la diversidad sexual (LGTBIQA+) en el quehacer académico, científico, laboral y estudiantil</i>
	<i>Participación política de las mujeres y las personas de la diversidad sexual en los gobiernos universitarios</i>

El producto final del claustro será el resultado de la sistematización de las mesas de trabajo y los diálogos que se presenten, siendo un insumo central para la consolidación de la propuesta de Plan de acción.

11. Reflexiones finales y conclusiones

Las desigualdades de género aluden a una diferencia no siempre reconocida, que en muchas ocasiones es invisible, impalpable y difícil de identificar por las personas que la experimentan. Esto porque forman parte de la cultura y de las estructuras sociales y de género, del ser (el *self*, producto de las interacciones con otros seres humanos), del hacer situado (roles normativos) y de cómo se organiza el mundo en todos los niveles estructurales, y que se re-producen y transforman a lo largo de la historia de cada contexto sociohistórico.

Las estructuras sociales y sus relaciones están permeadas por las relaciones sociales de género y en este sentido la Universidad no es la excepción. Es un hecho que dentro de su quehacer existen agendas éticas, morales y relaciones de poder, donde se ha posicionado un falso postulado de neutralidad, como en la mayoría de las instituciones, negando que se trata de un espacio de disputas.

Para Chantal Mouffe (2007), es imposible “erradicar la dimensión conflictual de la vida social, lejos de socavar el proyecto democrático, es la condición necesaria para comprender el desafío al cual se enfrenta la política democrática” (p. 12). Desde la perspectiva analítica que propone la autora, si lo llevamos al plano de las relaciones sociales de género el problema es que las categorías políticas que discriminan el nosotros/ellos -para efectos de este análisis hombres y mujeres- se establecen en términos morales, cuando deberían ser concebidas en términos políticos. Generando un conflicto que pone en el lugar del “bien o del mal” y no en el plano de lo político la esperada desvinculación de las categorías sexo/género/deseo y sus perversas consecuencias para el grupo de las mujeres y las diversidades sexuales. Desde lo político entonces se presentan las brechas de género al interior de la Universidad de Magallanes.

La presentación de resultados de la información secundaria se realiza a partir de categorías analíticas con respecto al sexo/género, la intención no es presentar el conflicto de manera antagónica, sino que responde a una decisión metodológica práctica (uso de datos). Mientras que el uso de la identidad colectiva “mujeres” se refiere a la intención de implementar el marco teórico elaborado desde la perspectiva de género/feminista en el análisis de los datos y en la interpretación de estos, ante la histórica negación e invisibilización como colectivo. Resultando relevante y urgente nombrarlas.

En plena transición epistemológica, donde la identidad mujer(es) tiene una presencia política fuerte, se propone el argumento teórico de Butler (1989) para entender el conflicto contemporáneo sobre las etiquetas en el hacer de la heteronorma. Además de proponer y ampliar el marco teórico-conceptual sobre el sexo, género y deseo, “desmontando la idea de qué produce el género, porque entonces sería el género el que produce el sexo, y no al revés” (Comunicación personal, 3 de noviembre 2021).

En la encuesta aplicada se complejizó la caracterización de la identidad(es) preguntando por la identidad de género construida a partir de la asignación al nacer, identidad de género sentida, personas trans, orientación sexual, entre otras identidades, cuyo fin es demostrar que el género es un espectro y que las posibilidades de expresarlo son múltiples, aunque no se trata de casos estadísticamente representativos.

Para garantizar la continuidad de producción de nuevas evidencias, investigaciones, círculos de estudio y espacios de reflexión colectivo sobre las brechas de género, es imperioso sustentar técnicamente la política interna de género y propender a la integración y transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de acción del quehacer universitario: docencia, extensión y vinculación con el medio, gestión e investigación.

Para que ello ocurra se necesita de al menos tres premisas transversalizadas; i) garantizar continuidad y recursos financieros suficientes que permitan su gestión administrativa; ii) continuidad de la institucionalidad de género ya establecida y fortalecer sus recursos; iii) voluntad política que reconozca la necesidad de reorganizar el trabajo y que se sustente en una ética del cuidado al interior de la Universidad, y que incida en la cultura organizacional. Generando los mecanismos necesarios que permitan evaluar y realizar mediciones a lo largo del tiempo de las brechas de género, pensando en el ajuste de estas.

Estas tres premisas deben relevar la importancia del desplazamiento de los retos planteados en un comienzo y que, para superar las desigualdades entre mujeres y hombres, es necesario superar el enfrentamiento entre estos dos grupos. Para ello es imperioso generar espacios de reflexión ampliado, donde las experiencias subjetivas de las personas estén en el centro de la discusión en el marco del proyecto universitario, solo así podrá darse forma a la acción colectiva necesaria para recrear espacios donde se reconozcan las diferencias, se cuestione lo incuestionable posibilitando la justicia de género para todas las personas que conforman la Universidad de Magallanes.

Los avances culturales en esta materia son incuestionables, sin embargo para que las brechas de género se ajusten es necesario evidenciar la disputa porque en el centro de la discusión está el ejercicio del poder y los privilegios asociados. Sobre este punto, cuando se preguntó por las razones por la que las mujeres realizan más tareas domésticas, en su mayoría las personas respondieron porque nadie más las hace y porque se les exige social y culturalmente. Existe una asociación estadísticamente significativa entre la identidad de género y las tareas de cuidado, así como los hombres dan mayor relevancia a las decisiones personales como elemento configurador de sus vidas.

Se destaca que en promedio las mujeres dedican 18 horas más de trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) en comparación con los hombres. Mientras que las mujeres disponen de un 42% menos de tiempo libre, frente al 20% de los hombres encuestados. Y si se suma a este análisis el uso del tiempo en trabajo no remunerado, cuidados y recreación, la mayor diferencia se encuentra en el cuidado de niñas/os u otras personas (una media de 25,83 horas de las mujeres en labores de cuidado frente a un 13,37 de horas empleadas en este quehacer por parte de los hombres).

Estadísticamente la muestra encuestada evidencia que los hombres cuentan con mayor tiempo libre que las mujeres, lo que tiene un efecto directo en el desempeño de las mujeres en otras esferas de su vida como el trabajo remunerado, y como consecuencia dificulta sus carreras lineales (sin interrupciones) como en general tienen los hombres, debido a la postergación de las propias necesidades de las mujeres, y pausas en sus carreras debido a la maternidad u otras razones familiares y sociales. De esta manera, tal como está organizado el mundo del trabajo en términos generales y en este caso académico, por cierto, cada vez más exigente, afecta de formas diferentes a mujeres y hombres, en desmedro de las primeras.

Sumado a las dimensiones de lo que se considera un “asunto privado”, referido a la re-producción cotidiana de la vida (trabajo repetitivo de tareas sin fin), el mundo de lo público, del trabajo remunerado, las mujeres encuestadas afirman en mayor medida que no cuentan con los recursos apropiados para la realización de sus actividades laborales comparado con los hombres.

Sobre el grado de satisfacción con respecto a los derechos laborales, los hombres son quienes presentan un mayor nivel de insatisfacción, pese a que los datos presentados en los descriptivos del análisis y de los datos de fuentes de información secundaria, demuestran que en general existen brechas de género que se traducen en mayores derechos laborales para los hombres.

Un claro ejemplo de brechas de género se puede observar en el estamento de personas académicas, donde se puede concluir que los hombres tienen mayor participación, mejores grados y jerarquías, con el mayor número de contratos a jornada completa, con una brecha en el ingreso en todos los años observados, todo esto en comparación con las mujeres, quienes tienen bajísimas publicaciones y, por ende, menor participación en investigaciones académicas.

Cuando se agrega en el análisis la existencia de discriminación de género, un 55,5% de mujeres reconoce que la identidad de género provoca discriminación en comparación con el 46,5% de los hombres. Dato no menor es el que los hombres reconozcan que la identidad de género sí es un factor discriminador.

Este dato deja de manifiesto la oportunidad de abrir diálogos al respecto y profundizar en el papel que juegan los “hombres” en la redistribución y el reconocimiento de una realidad innegable, no como antagonistas morales sino políticos. Las organizaciones de cualquier tipo se enriquecen en el reconocimiento de la diversidad de personas que la componen, más aún, debiera ser un valor central en el proyecto filosófico y político de la educación superior.

Otras conclusiones importantes son las percepciones de las personas estudiantes sobre la frecuencia o presencia de ciertos comportamientos en el salón de clases o dentro de la UMAG, por parte de profesores hombres, donde un 34,9% respondió que algunas veces han escuchado bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres; y un 75,3% respondió haber escuchado comentarios. Interesante es el dato que no son significativas las diferencias según identidad de género. Sobre este mismo tipo de comentarios de las profesoras mujeres, la mayor cantidad de respuestas fue “nunca” con un 48,3%. Y, por otra parte, un 51,6% de las personas estudiantes escuchó un comentario así, 23,7p.p. menos que los profesores hombres. Sin embargo, las mujeres afirman que las profesoras igual lo hacen. En ninguno de los dos casos se observaron diferencias significativas en relación a la identidad de género.

Dato por explorar, ya que se trata de la población etaria más joven encuestada y que refuerza la necesidad de poner en el quehacer académico, la discusión sobre las relaciones desiguales de género y cómo las viven de modo subjetivo, encarnando una multiplicidad de identidades que les habitan más allá del género y situados territorialmente.

La encuesta demuestra que se observan avances que rompen con los estereotipos de género, las mujeres suelen defender sus posturas con mayor frecuencia que los hombres. Al mismo tiempo, estadísticamente hay diferencias sobre la percepción que tienen los estudiantes hombres sobre el respeto igualitario de los profesores hombres con las y los estudiantes. Las mujeres declaran que los comentarios respetuosos de sus profesores son menos frecuentes de lo que creen los estudiantes hombres. En la misma pregunta para las profesoras mujeres, estas son mejor evaluadas por mujeres que por estudiantes hombres.

Es interesante la percepción sobre el ejercicio del poder en las relaciones sociales de género, donde un 54,7% de las personas encuestadas afirma haber recibido una evaluación injusta de una persona superior. De estas un 57,9% son mujeres en comparación con los hombres con un 46,4% y que muestra una relación causa y efecto cuando la identidad de género de la persona es mujer. Sin embargo, en la segregación vertical que afecta mayoritariamente a las mujeres trabajadoras de la UMAG, la mayoría de las personas encuestadas opina que ninguno es mejor ni peor jefas/es que el otro (8 de cada 10 personas lo afirma). Apenas un 2,4% cree que los hombres son mejores jefes que las mujeres. Es sugerente esta concordancia, aunque comparativamente son más mujeres las que afirman que no existe diferencia.

Otras afirmaciones sexistas y machistas afectan mayormente a las mujeres. Donde además más de la mitad de las personas considera que su identidad de género y/u orientación sexual a influido en sus vidas. Según identidad de género son más las mujeres. También la mayoría de las personas encuestadas (58,7%) considera que tiene más

ventajas ser hombre que mujer, y es que la propia estructura Universidad la que lo confirma en sus brechas de género observadas.

Siguiendo con las conclusiones sobre el poder, el séptimo punto de la propuesta de trabajo de la Comisión de Igualdad de Género del AUR y CRUCH (2019), es “conformar equipos rectorales y de gobierno respetando criterios de presencia equilibrada”, todo un desafío para las universidades chilenas el tema de la paridad en sus gobiernos, considerando, por ejemplo, la reciente presencia de mujeres Rectoras.

Con relación a esta propuesta de la mencionada Comisión, ante la afirmación que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, la respuesta es contundente frente al desacuerdo sobre este estereotipo de género, así lo manifestaron 8 de cada 10 personas encuestadas. Un 3,3% de personas afirmó estar de acuerdo y muy de acuerdo, que los hombres son mejores líderes. Se puede inferir de estas 15 personas que entienden las relaciones sociales de género a partir de estereotipos fundados en el sexismo. Se trata de una creencia esencialista vinculada a la capacidad reproductiva, el mandato cultural y su relación con las labores del espacio de lo privado, fundada en el medioevo en el contrato del matrimonio eclesiástico.

Existe un acuerdo generalizado que una de las causas de la desigualdad de género se debe principalmente a que hombres y mujeres tienen oportunidades distintas (74,8%). 8 de 10 personas encuestadas concuerdan con que más allá de lo que se dice, no hay suficiente voluntad para solucionar estas desigualdades. Y que, aunque haya voluntad para solucionar estas desigualdades en la práctica un 58,3% no saben cómo hacerlo. Mientras que un 25,4% manifestó estar en conocimiento de cómo hacerlo. Estas afirmaciones, al igual, que varias anteriores, demuestran que existe la disposición para transformar las relaciones sociales de género desiguales, representando una oportunidad para fortalecer la democracia en la UMAG.

Sobre el quehacer político, ante la afirmación son distintas las decisiones importantes que toman las mujeres que los hombres, un 23% señaló estar de acuerdo y un 42,4% en desacuerdo. Además un 88% de las mujeres opina que se les exige más que a los hombres cuando están en cargos de poder frente a un 36,2% hombres que piensa lo mismo.

Otro dato concluyente para democratizar el quehacer del gobierno universitario es que 8 de cada 10 personas encuestadas está de acuerdo con legislar para crear mecanismos de paridad de género para el ejercicio de cargos de poder político, o sea cargos Directivos. Esto solo será posible en la medida que se implementen acciones afirmativas y que se contemplen en el Plan de Género, todo esto también enmarcado también en el proceso de acreditación de las universidades y sus nuevos requisitos.

Si bien es innegable que ha aumentado la participación de 16 mujeres en el año 2013 a 30 en el último año, en promedio entre los años 2013 y 2020, ha habido representación de 27 (40%) mujeres directivas en comparación con los 40 hombres (60%). Cada 10 hombres Directivos hay 4 mujeres Directivas. Esta brecha se sostiene en el tiempo.

Las brechas de género se sustentan y potencian a partir de las otras identidades que habitan a las personas, como, por ejemplo, pertenecer a un pueblo originario y vivir la violencia y exclusión por causa del racismo. La menor cantidad se encuentra entre personas académicas, con solo un 3,3%, y la mayor presencia se observa entre las personas estudiantes con un 26,1%.

La existencia de discriminación de género en la UMAG es un hecho para un 55,5% de las mujeres encuestadas y no menor es el dato de que un 46,4% de hombres también está de acuerdo con su presencia. Se observan diferencias

significativas en términos estadísticas en la afirmación opuesta, donde un 32,2% de los hombres está en desacuerdo en comparación con un 15% de mujeres que no perciben que existe discriminación de género.

Esta discriminación que muestra una direccionalidad histórica de las mujeres como principal grupo oprimido, es porque la historia así lo demuestra y puede tener como consecuencia manifestaciones violentas de índole sexual. Un 15,5% de personas declaró haber sido víctima de acoso sexual (19% mujeres y 6,3% hombres), esta diferencia en la distribución resulta significativa. Se trata de 70 personas que han tenido que convivir en espacios inseguros dentro de la Universidad, probablemente cerca de sus agresores, por eso la urgencia de su abordaje y prevención. Donde sí agregamos al análisis la frecuencia del acoso sexual, hay diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres. 4 de cada 10 mujeres ha vivido una situación de acoso sexual, en comparación con un 81% de hombres que nunca ha experimentado esta vivencia. Se trata de un tipo de violencia sexual que tiene múltiples manifestaciones. Esto indica que la educación sexual y la prevención de la violencia sexual, son un requisito para este sistema educativo superior.

Estas situaciones de discriminación y violencias basadas en la identidad de género y otras identidades, como ser una persona diversa sexualmente, pone a las personas que las sobreviven en un sitio desventajoso. Las relaciones sociales de género desiguales necesariamente conllevan un ejercicio desigual de poder, donde la persona sobreviviente y agresor/a no se encuentran en la misma posición. Este fue un tema central dentro de las demandas del movimiento estudiantil de la UMAG, con la toma del “junio feminista” del año 2018 –enmarcado en un contexto nacional de protestas- y que da origen a una respuesta institucional sustentada en materia de avances jurídicos y compromisos de acreditación institucional.

Estas prácticas además de antiéticas van en contra del espíritu del hacer y quehacer de la Universidad, debiéndose la institución a las personas que conforman la organización, pero también en un compromiso con la comunidad en la que se inserta y sobre la que tiene incidencia en su proyecto de desarrollo humano.

Las propuestas reconocimiento de la pluralidad y la necesidad de acciones concretas, desde quienes tienen el poder de tomar las decisiones en conjunto con la comunidad universitaria, para trabajar en las transformaciones que exige este momento de la historia, no solo mundial sino nacional, y en pleno proceso constituyente deben buscar escribir una nueva guía de ruta donde deben excluirse todas las prácticas y formas que sean contrarias a la dignidad de las personas en todas sus dimensiones.

Este diagnóstico termina con más preguntas que respuestas, y un tema que se aborda escuetamente tiene que ver con la redistribución democrática del poder en cada uno de los cuatro estamentos. Considerando a este nuevo grupo de personas profesionales (personas con contratos a honorarios) que vienen a reforzar la gestión universitaria, pero del cual se sabe muy poco y que conforma un nuevo estamento dentro de la institución y que también se ve afectado por las brechas de género, sumado a las condiciones laborales y sus consecuencias.

Entendiendo que la reducción de brechas es un proyecto a mediano plazo, tiene urgencias en el corto plazo, en el ahora. Por un lado, para responder a las demandas existentes por parte de las mujeres que pese a tener mayor presencia, están segregadas en cada estamento y experimentan la desigualdad que las afecta no solo de manera simbólica, sino también material y que se expresan en brechas de género.

Para cerrar estas conclusiones es importante abordar la incompatibilidad de las exigencias del mundo del trabajo académico, profesional y estudiantil con la vida familiar y social, basado en un modelo de ciencia androcéntrico que es contradictorio con la re-producción de la vida; no me refiero solo a la maternidad -tema central para quienes tienen hijas/os o son cuidadores- sino a la cotidianidad de la vida. Lo que está en disputa es la normatividad del

género que pone en situaciones de desventaja a las mujeres porque son principalmente las sostenedoras de la vida en su conjunto. De esta manera se puede concluir que la hipótesis de investigación se corrobora y que podemos afirmar que “la identidad de las personas integrantes de la comunidad educativa hace que las relaciones sociales de género sean desiguales y discriminatorias, donde las mujeres se ven mayormente afectadas que los hombres en dichas relaciones sociales en la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes”.

12. Bibliografía

Ábalos, Carolina (2020). Hombres-Mujeres: Matrícula de pregrado por carreras en el Sistema Universitario Chileno. Chile: Dirección Ejecutiva de la Agrupación de Universidades Regionales de Chile (AUR).

Agencia de la ONU para los refugiados, ACNUR (1998). Nacionalidad y Apatridia: El Rol del ACNUR; La Convención de 1954 sobre el Estatuto de los Apátridas y la Convención de 1961 para Reducir los Casos de Apátrida.

Agostini, C. A., Brown, P. H., & Roman, A. (2010). Estimando Indigencia y Pobreza Indígena Regional con Datos Censales y Encuestas de Hogares. Cuadernos de economía, 47 (mayo), 125–150.

Alvira, F. (1983). Perspectiva cualitativa-perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica. Revista Española de Investigaciones, 22, 53, 53–75. <https://doi.org/10.2307/40182982>

Álvarez, Silvia Lamadrid; Navarrete, Alexandra Benitt (2019). “Cronología del movimiento feminista en Chile 2006-2016”. Revista Estudios Feministas, Florianópolis, v. 27, n. 3, e54709.

Anzaldúa, Gloria (2016), *Borderlands/ La frontera: The new mestiza*. Madrid: Caítan Swing Libros.

Arce Riffo, Javiera (2018). Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso. Unidad de Igualdad y Diversidad, Universidad de Valparaíso.

Arcos, Estela; Figueroa, Víctor; Miranda, Christian y Carmen Ramos (2007). Estado del arte y fundamentos para la construcción de indicadores de género en educación. Estudios Pedagógicos XXXIII, N°2: 121-130, 2007. Chile: Revista Scielo.

Arnold, Denise, Spedding P. y Rodney Pereira M. (2006). Pautas metodológicas para investigaciones cualitativas y cuantitativas en ciencias sociales y humanas. Ediciones Fundación PIEB, La Paz, Bolivia.

Arnold-Cathalifaud, M. (2000). Las Universidades como Sistemas Sociales: Estructura y Semántica. Revista MAD, 2. <https://doi.org/10.5354/0718-0527.2011.14856>

Arnold-Cathalifaud, M. (2006). Lineamientos para un programa sociopoiético de investigación. En I. Farías & J. Ossandón (Eds.), *Observando Sistemas. Nuevas apropiaciones y usos de la teoría de Niklas Luhmann* (pp. 219–240). Santiago, Chile: Ril Editores.

Arnold-Cathalifaud, M. (2008). La sociedad como sistema autopoiético: fundamentos del programa sociopoiético. En F. Osorio, M. Arnold-Cathalifaud, S. González, & E. Aguado (Eds.), *La nueva teoría social en Hispanoamérica* Introducción a la teoría de sistemas constructivista (pp. 45–80). Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Arroyo Vargas, Roxana (2002) “Conceptos básicos de Derechos Humanos y aportes feministas”. En *Manual de capacitación de derechos humanos de las mujeres jóvenes y aplicación de la CEDAW*. Red latinoamericana y caribeña de jóvenes por los derechos sexuales y reproductivos- REDLAC, Programa Mujer, Justicia y Género, ILANUD. Pp. 178 -182.

Ashenden, S. (2006). The Problem of Power in Luhmann’s Systems Theory. En M. King & C. Thornhill (Eds.), *Luhmann on law and politics: critical appraisals and applications* (pp. 127–144). Oxford, UK: Hart Publishing.

Asher K. (2020). Etnicidad de género o género étnico. *Boletín De Antropología*, 10(26), 9-26. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/boletin/article/view/343767>

Barría y Sebastián Godoy (2019). Tesis licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Relaciones interpersonales sin convivencia y su exclusión en la legislación penal chilena en el contexto de violencia. Punta Arenas: Universidad de Magallanes.

Barth, F. (1976). Introducción. En F. Barth (Ed.), *Los grupos étnicos y sus fronteras La organización social de las diferencias culturales* (pp. 9–49). México DF., México: Fondo de Cultura Económica.

Beauvoir, Simone de (1949). *El Segundo Sexo*. Traducción de Alicia Martorell. Madrid, Ediciones Cátedra, 2016.

Biblioteca Nacional (2018). Memoria chilena: Democracia ahora. Movimiento feminista durante la dictadura (1973-1989). Ver en <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-100703.html>

Blumer, H. G. (1982). *Interaccionismo Simbólico: Perspectiva y método*. Barcelona, España: Hora.

Boletín oficial de la República Argentina (2021). Registro nacional de las personas, Decreto 476/2021. Ver en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247092/20210721>

Buquet, Ana, Cooper Jennifer e Hilda Rodríguez Loredo (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior, Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto Nacional de las Mujeres. Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Coyoacán, México: UNAM, Coordinación de Humanidades, Pueg: IISUE.

Butler, Judith (2016), “Sujetos de sexo/género/deseo”. En *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Argentina: Editorial Paidós SAICF. (Obra original publicada en 1999).

Camún, Fernández, Gaviglio y Andrea Pérez (2019). Capítulo 6. Discapacidades y educación universitaria: experiencias, narraciones, indagaciones. En *Estudios críticos en discapacidad. Una polifonía desde América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO. Libro digital, PDF. Ver en <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/06/GT-Estudios-criticos-discapacidad.pdf>

Cardoso de Oliveira, R. (2007). *Etnicidad y estructura social*. México, México: CIESAS.

Caro, Pamela (2020). “Segregación horizontal y vertical de género en los mercados de trabajo en Chile”. Centro de Investigación político social del trabajo, CIPSTRA. Ver en: [Segregación horizontal y vertical de género en los mercados de trabajo en Chile – CIPSTRA](#)

Cea D’Ancona, M. A. (1998). *Metodología cuantitativa Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

Alberto Sthioul O., Rodrigo González V., Mauricio Rifo M., Felipe Torralbo S. (2019). ¿Un cuarto estamento universitario?: Percepción de grupos directivos y académicos de las universidades estatales sobre este nuevo equipo de profesionales en la gestión universitaria (Serie evid). Santiago, Chile: Centro de estudios MINEDUC.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016). Guía de lenguaje inclusivo de género. Ver en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (2013). Manual de lenguaje inclusivo de género. Ver en: <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2013/05/Manual-Lenguaje-Inclusivo-CONICYT.pdf>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT (2016). “Realidad nacional de formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas”. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Ver en: [PowerPoint Presentation \(conicyt.cl\)](#)

Córdoba García, David (2005), Teoría queer: reflexiones sobre sexo, sexualidad e identidad. Hacia una politización de la sexualidad, en: D. Córdoba, J. Sáez y P. Vidarte (eds.), Teoría queer. Políticas bolleras, maricas trans, mestizas, Madrid: editorial Egales, (pp. 21-66.)

Crenshaw, Kimberlé. (1995). “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color.” En Crenshaw, K., Gotanda, N. Peller, G. y Thomas, K. Critical Race Theory edited, New York: The New Press.

Curiel, Ochy (2013). El sentido político de la heterosexualidad. En: Curiel, O. *La Nación heterosexual* (p.45-56). Bogotá: Impresol.

De Vaus, D. (2001). Research Design in Social Research. London, England: SAGE Publications.

Diario Oficial de la República de Chile (2021a). Ministerio de Educación, Ley N°21.369 “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”. Ver en: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2021/09/15/43055/01/2010924.pdf>

Diario Oficial de la República de Chile (2021b). Ministerio de Educación, Comisión Nacional de acreditación “Aprueba criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema técnico profesional, de la comisión nacional de acreditación”. Ver en: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2021/09/30/43066/01/2014060.pdf>

Díez, García, Montesinos, Pallma y Paoletta (2015). Discutiendo categorías... acerca de los usos (y abusos) de los términos inclusión y exclusión. En *Boletín de Antropología y Educación. Año 6, Nro.9*. Ver en: http://antropologia.institutos.filo.uba.ar/sites/antropologia.institutos.filo.uba.ar/files/bae_n09_e01a05.pdf

Dockendorff, C. (2006). Evolución De La Cultura: La Deriva Semántica Del Cambio Estructural. *Persona y Sociedad*, XX (1), 45–73.

DOS. (2018). Diagnóstico social y análisis de políticas públicas en Chile, en materia de avances para la igualdad de género. Ministerio de Desarrollo Social.

Duarte Hidalgo, C., & Rodríguez Venegas, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena. *Revista Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (19), 41–72.

Emanuel, Ezequiel (2006). ¿Qué hace que la investigación clínica sea ética? Siete requisitos éticos.

Espigado, G (2006). Las mujeres en el nuevo marco político. En I. Morant, Historia de las mujeres en España y América Latina del siglo XIX a los umbrales del XX (págs. 27-60) Madrid.

Estefó Silvana, Eterovic Claudia y Katia Sáez (2017). RESUMEN EJECUTIVO “Detección y análisis de la prevalencia de violencia intrafamiliar, específicamente en la pareja, región de Magallanes y Antártica Chilena”, Fondo Nacional de

Seguridad Publica, Subsecretaria de Prevención del Delito, Ministerio del Interior y Seguridad Publica. Chile: Universidad de Magallanes.

Faúndez, Alejandra; Peyrín, Carolina y Marisa Weinstein (2013). Guía Sistema de gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones. Santiago de Chile: Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, Consultora Inclusión y Equidad y Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Ver en: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/GUI%CC%81A%20APOYO%20-%20Implementacio%CC%81n%20NCh3262.pdf>

Figueroa, V. (2012). La Realidad de los Pueblos Indígenas en Chile: una aproximación sociodemográfica para contribuir al diseño de políticas públicas pertinentes. *Revista Anales*, VII (3), 139–153.

Foucault, Michel (1976/1987). *Historia de la sexualidad*. V. 1. La voluntad del saber. Madrid: Siglo XXI.

Foucault, Michel (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3. (Jul. - Sep. 1988), pp. 3-20. En <https://www.jstor.org/stable/3540551?seq=1>

Fernández, A (2004) El género como categoría de análisis en la enseñanza de las ciencias sociales. dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1454197.pdf

Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa* (Segunda ed). Madrid, España: Ediciones Morata.

Flyvbjerg, B. (2001). *Making Social Science Matter Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Oxford, UK: Cambridge University Press.

Foerster, R. (2006). Nuevas Exclusiones en la Complejidad Social Contemporánea: El Caso Mapuche. *Revista MAD*, (14).

Fraser, Nancy (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época “postsocialista”. En *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Colombia: Siglo del Hombre Editores.

Gamba, Susana (2008). “Feminismos (Historia y corrientes)”, en *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Buenos Aires: Biblos.

Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Giménez, Gilberto. (2006). El debate contemporáneo en torno al concepto de etnicidad. *Cultura y representaciones sociales*, 1(1), 129-144. Recuperado en 23 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200781102006000100005&lng=es&tlng=es

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick, USA: Aldine Transaction.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación* (Cuarta Ed). México DF, México: McGraw-Hill Editores.

Herrera, Gioconda (1997). “Los enfoques de género: entre la gettoización y la ruptura epistemológica, *Ecuador Debate* N° 40: 187-209.

Huacuz, María Guadalupe (2011). Reflexiones sobre el concepto de violencia falocéntrica desde el método de la complejidad. En *La bifurcación del caos. Reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica*. María Guadalupe Huacuz Elías, coordinadora. Universidad Autónoma Metropolitana, México, Editorial Itaca.

Instituto de la Juventud, Ministerio de Desarrollo Social (2019). Novena Encuesta Nacional de Juventud, Región de Magallanes y de la Antártica Chilena. http://www.injuv.gob.cl/storage/docs/Magallanes_-_9%C2%B0_Encuesta_Nacional_de_Juventud.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas. «INE.» Encuesta Nacional de Empleo (ENE). 2017. <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. «INE.» Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). 2015. <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut>

Kalton, G. (1983). *Introduction to Survey Sampling*. Newbury Park, USA: Sage Publications.

Kergoat, Danièle (2003). “De la relación social de sexo al sujeto sexuado”. *Revista Mexicana de Sociología*. Año 65, Núm. 4, oct-dic. 2003, pp. 841-861. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v65n4/v65n4a5.pdf>

Kirkwood, Julieta (1986). *Ser política en Chile: las feministas y los partidos*. Editorial Cuarto Propio, Santiago de Chile 1990.

Lagarde, Marcela (1996). *Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas*, Estudios básicos de derechos humanos IV. Costa Rica: IIDH y Comisión Europea.

Lagarde de los Ríos, Marcela (2011). Prefacio: Claves feministas en torno al feminicidio. Construcción, teórica, política y jurídica, en *Feminicidio en América Latina*. Fregoso, Rosa Linda y Cynthia Bejarano, editoras México, D.F.: CEIICH-UNAM.

Lamas, Marta (1999): “Género, diferencia de sexo y diferencia sexual” en *¿Género?*, Debate Feminista, Año 10, Vol. 20, México, edición de octubre.

Lohr, S. L. (2010). *Sampling: Design and analysis*. Boston, MA, USA: Cengage Learning.

Lugones, María. (2008) *Colonialidad y género*. Tabula Rasa, n. 9, jul/dic, pp. 73-101. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Bogotá, Colombia.

Luhmann, N. (1998). *Sistemas Sociales Lineamientos para una teoría General*. Barcelona, España: Editorial Anthropos.

Ministerio de Educación, Centro de Estudios (2018). *¿Un cuarto estamento universitario?: Percepción de grupos directivos y académicos de las universidades estatales sobre este nuevo equipo de profesionales en la gestión universitaria*. Serie Evidencias N° 39. Santiago, Chile.

Mendia Azkue, I., Luxán, M., Legarreta M., Guzmán, G., Zirion I., y Azpiazu, J. (eds). *Problemas, recursos y perspectivas*, Barcelona: Laertes editorial, S.L.

Millet, Kate (1995). *Política sexual*, trad. Ana María Bravo García, Madrid: Cátedra.

Mohanty CH. T. (2008A [1986]). *Bajo los ojos de Occidente*. Academia feminista y discurso colonial. En Hernández Castillo, R. A. y Suárez Navaz, L. (Coords.), *Descolonizando el feminismo: Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

Luhmann, N. (2005). Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. México: Universidad Iberoamericana/Anthropos Editorial/Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Luhmann, N. (2006). La sociedad de la sociedad. Ciudad de México: Editorial Herder.

Martinic B., M. (1999). La inmigración chilota en Magallanes. Apreciación histórica sobre sus causas, características y consecuencias. *Anales del Instituto de la Patagonia*, pp. 27–47.

Martinic B., M. (2002a). Breve historia de Magallanes. Ediciones de la Universidad de Magallanes.

Martinic B., M. (2002b). Magallanes, siglo XX. *Anales del Instituto de la Patagonia, Serie Ciencias Humanas*, 30, pp. 27–43. <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-85654.html>

Martínez Stack, Jorge (2012). Equidad de género en la UNAM: Un diagnóstico. México DF: Orienta Instituto Mexicano de Orientación y Evaluación Educativas SC.

Matus, Carlos, Cornejo, Miguel y Franklin Castillo (2021). *La perspectiva de género en la formación inicial docente en la Educación Física chilena*. En Retos, 40, 326-335. Ver en <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/83082/62633>

Mendia Azkue, I., Luxán, M., Legarreta M., Guzmán, G., Zirion I., y Azpiazu, J. (eds). (2014). Otras formas de (re) conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista. País Vasco, España: Lankopi, SA.

Meza-lopehandía, Matías (2020). Asesoría técnica parlamentaria. Recomendaciones internacionales a Chile en relación con la Ley Antidiscriminación. La Ley N°20.609 ante el sistema universal de derechos humanos. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Ver en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28840/1/BCN2020_Ley_Zamudio_recomendaciones_internacionales.pdf

Miler, Alejandra y Alejandra Coll (2015). Manual para el monitoreo de la incorporación del enfoque de género. Marco conceptual, Colombia: Oficina Regional de Diakonia en América Latina y Grupo de Género.

Millett, Kate (1995). Política sexual. Trad. Ana María Bravo García, Cátedra, Madrid.

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) (2021). Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Ver en: <https://genero.umag.cl/wp-content/uploads/2021/11/DECRETO-POL%3dTICA-NACIONAL-DE-IGUALDAD-DE-G%3d89NERO-MINISTERIO-DE-CIENCIA-TECNOLOG%3dA-CONOCIMIENTO-E-INNOVACI%3d93N.pdf>

Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género de Chile (2018) Compromisos Agenda Regional de Género 2018-2022 en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.

Ministerio Secretaría General de la Presidencia (2005). Decreto 100 “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Ver en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>

Ministerio Secretaría General de Gobierno y el Servicio Nacional de la Mujer en Chile (2016). Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género. Ver en: https://kitdigital.gob.cl/archivos/160302_ManualPpctvaGeneroTRAZADO_baja.pdf

Mohanty, Ch. T. (2008A [1986]). Bajo los ojos de Occidente. Academia feminista y discurso colonial. En Hernández Castillo, R. A. y Suárez Navaz, L. (Coords.), *Descolonizando el feminismo: Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

Mouffe, Chantal (2007). En torno a lo político. Soledad Laclau (trad.). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Mora, Alma Rosa (2011). La violencia como mandato y disciplinador social. Una mirada a la violencia contra las alumnas en la Universidad Autónoma Chapiango. En *La bifurcación del caos. Reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica*. María Guadalupe Huacuz Elías, coordinadora. Universidad Autónoma Metropolitana, México, Editorial Itaca.

Negro, Alvarado (2010). Orientación sexual, identidad y expresión de género en el Sistema Interamericano. En Año XVII, N°28, 2010, pp. 153-175, Agenda Internacional.

Observatorio contra el acoso Chile (2015). Encuesta 2015: ¿Está Chile dispuesto a sancionar el Acoso Callejero? Ver en: <https://ocac.cl/encuesta-2015-esta-chile-dispuesto-a-sancionar-el-acoso-callejero/>

Observatorio Laboral Magallanes (2018b). La situación laboral de las mujeres en Magallanes y Antártica Chilena. Panorama Regional. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; Universidad de Magallanes y OTIC SOFOFA. Ver en <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1607031394788.pdf>

Observatorio Laboral Magallanes (2018c). Reporte exploratorio de brechas de capital humano Subsector Acuicultura. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; Universidad de Magallanes y OTIC SOFOFA. Ver en <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1607030810047.pdf>

Observatorio Laboral Magallanes (2019). Boletín “Los Nini desde la perspectiva del empleo en la región de Magallanes y la Antártica Chilena”. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; Universidad de Magallanes y OTIC SOFOFA. Ver en <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1607095219284.pdf>

Observatorio Laboral Magallanes (2020a). Reporte Regional Magallanes y la Antártica Chilena. Síntesis de datos y estadísticas de la región. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; Universidad de Magallanes y OTIC SOFOFA. Ver en <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1602272749294.pdf>

Observatorio Laboral Magallanes (2020b). Reporte sectorial Industria Manufacturera. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; Universidad Tecnológica Inacap y OTIC SOFOFA. Ver en <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1604672024193.pdf>

Observatorio Laboral Magallanes (2020c). Implementación de la transformación tecnológica en el ámbito productivo y laboral: Una mirada regional y otra específica al turismo Magallanes y la Antártica. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; Universidad Tecnológica Inacap y OTIC SOFOFA. Ver en <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1628524022858.pdf>

Observatorio Laboral Magallanes (2020d). Reporte sectorial Construcción. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; Universidad Tecnológica Inacap y OTIC SOFOFA. Ver en <https://observatorionacionalapi.sence.cl/observatorios/descargas/descarga-1604671930446.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1997). Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. Ver en: http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, París, y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Ver en: <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Mujeres-ES-080321.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, OIT (1989). Convenio 169.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2009). Los derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica. Una guía sobre el convenio N°169 de la OIT. Ginebra: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

Organización de los Estados Americanos, OEA. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer llamada "Convención de Belém do Pará" Convención Belém do Pará <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo facultativo (CEDAW) https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2006). Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. En Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Ver en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278018>

Preciado, Beatriz. (2002). Manifiesto Contra-sexual. Madrid: Ed. Ópera Prima.

Prieto, M. (2001). La investigación en el aula: ¿Una tarea posible? Valparaíso, Chile: Ediciones Universidad Católica de Valparaíso.

Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (1998). Conclusión. En G. Psacharopoulos & H. A. Patrinos (Eds.), Las poblaciones indígenas y la pobreza en América Latina Estudio empírico (pp. 223–237). New York, USA: Banco Mundial.

Radcliffe, S. A. (2014). El género y la etnicidad como barreras para el desarrollo: mujeres indígenas, acceso a recursos en Ecuador en perspectiva Latinoamericana. Eutopía - Revista de Desarrollo Económico Territorial, Diciembre (5), 11–34. Ver en <https://doi.org/10.17141/eutopia.5.2014.1486>

Ravelo, Patricia (2011). Miradas Etnológicas. Violencia sexual y de género en ciudad Juárez, Chihuahua, estructura, política, cultura y subjetividad. México: Ediciones Eón. Págs. 57-84.

Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres (2021). Fugar de la norma: Acción política por la liberación de nuestras corporalidades diversas funcionales. En *Violencia estructural: intersecciones invisibles*. Santiago de Chile: Andros impresiones.

Robles, F. 2002. Sistemas de interacción, doble contingencia y autopoiesis indexical. *Cinta moebio* 15: 339-372. Ver en <https://www.moebio.uchile.cl/15/robles.html>

Rodríguez, Ana (2020). *Hay que asumir que los mapuches igual estamos patriarcalizados*. Entrevista con Elisa Loncón. Centro de Investigación Periodística (CIPER). Ver en: ["Hay que asumir que los mapuche igual estamos patriarcalizados" – CIPER Chile](#)

Rubin, Gayle (1997). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo en *Género. Conceptos básicos* (pp. 41-64). Programa de Estudios de Género, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sáez, Javier (2005). El contexto sociopolítico de surgimiento de la teoría queer. De la crisis del sida a Foucault en D. Córdoba, J. Sáez y P. Vidarte (eds.), *Teoría queer. Políticas bolleras, maricas trans, mestizas* (pp. 67-76.), Madrid, editorial Egales.

Saldivia Andrade, Laura (2021). "Capacidad de la mujer casada en el régimen matrimonial de sociedad conyugal. Necesidad de una reforma". Tesis para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Punta Arenas: Universidad de Magallanes.

Santos, Antonia (2018). Relaciones de género y políticas institucionales de igualdad en las Universidades que integran el Consejo de Rectores (CRUCH) ¿Cómo atendemos las brechas de desigualdad? Taller: Igualdad de género y ciencia abierta en el escenario de investigación mundial.

Scheaffer, R. L., Mendenhall, W., Ott, R. L., & Gerow, K. (2012). *Elementary Survey Sampling* (Seventh Ed.). Boston, MA, USA: Brooks/Cole, Cengage Learning.

Scott, Joan (1997). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *Género, Conceptos básicos* (pp. 13-27). Programa de Estudios de Género, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Servicio de Información de Educación Superior (2017). *Informe personal académico en Educación Superior en Chile 2017*. Santiago: Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile. Ver en: [https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/678/informe%20personal%20academico 2017 sies. pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/678/informe%20personal%20academico%202017%20sies.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Servicio de Información de Educación Superior (2021a). *Brechas de género en Educación Superior 2020*. Santiago: Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile. Ver en: [https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup 2020.p df?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup%2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Servicio de Información de Educación Superior (2021b). *Informe 2020 titulación en educación superior*. Santiago: Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile. Ver en: <https://diario.uach.cl/wp-content/uploads/2021/06/Informe-Titulacion- 2020 SIES.pdf>

Servicio de Información de Educación Superior (2021c). *Informe 2021 matrícula de pregrado en educación superior*. Santiago: Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile. Ver en: <https://diario.uach.cl/wp-content/uploads/2021/06/Informe-Matricula-Pregrado-2021 SIES.pdf>

Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género, de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena (2018). Agenda igualdad de derechos y equidad de género: "Agenda Mujer".

Senado de la República de Chile. (diciembre 3, 2019). "Aprueban protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Noticia web del Senado. Ver en: <https://www.senado.cl/noticias/acuerdos-internacionales/aprueban-protocolo-facultativo-de-la-convencion-sobre-la-eliminacion-de>

Serrano, Julia (2016). "El privilegio cis sexual" en *Whipping Girl. A Transsexual Woman on Sexism and The Scapegoating of Femininity* year. Editorial: Seal Press; 2nd ed. edición Ver en <http://chrysallis.org.es/la-chica-del-latigo-desmontando-elprivilegio-cissexual/>

Serret, Estela (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género, en educación superior*. Oaxaca: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Soto, Ximena; Eterovic, Claudia; Saldivia, Sergio; Elgueta, Herman y Oskarina Palma (2018). *Informe ejecutivo resultados preliminares estudio: (Des)Igualdad de Género en la UMAG*. Universidad de Magallanes.

Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de caso*. Madrid: Ediciones Morata.

Subsecretaría de Telecomunicaciones de Chile (2017), IX Encuesta de Acceso y Uso de Internet. Brújula. Investigación y Estrategia.

Varas, A., y Díaz Romero, P. (2013). *Acción afirmativa: política para una democracia efectiva*. Ril editores.

Vargas, Elvia y Gambarra, Hilda (2012). *Evaluación del grado de sensibilidad frente al enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género*. Editorial Catarata, Madrid, España.

Varela, F. (1988). El círculo creativo. Esbozo histórico natural de la reflexividad. En P. Watzlawick (Ed.), *La realidad inventada ¿Como sabemos lo que creemos saber?* (pp. 251–262). Barcelona, España: Gedisa.

Vargas Barrantes, Élida (2013). Bases de la diferenciación sexual y aspectos éticos de los estados intersexuales. *Revista Reflexiones*, volumen 92, núm. 1. Costa Rica. Recuperado el 4 de mayo del 2017 de https://www.researchgate.net/profile/Elida_Vargas_Barrantes/publication/269409016

Wittig, Monique (2006). *El pensamiento heterosexual*. Madrid: Egales.

Zerán, Faride (2018). *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado*. Feminismos y géneros. Ciencias Sociales y Humanas. Santiago: LOM Ediciones.

Videos:

Lledó Cunill, Eulàlia (2017). Conferencia sobre el lenguaje. "Nombrar a las mujeres: Por qué el lenguaje importa", Escuela Oficial de Idiomas de la Universidad de Fuengirolas. YouTube <https://coeducacioninteligenciafeminista.wordpress.com/materiales-coeducativos/nombrar-a-las-mujeres-por-que-el-lenguaje-importa-conferencia/>

Rosalux Andina (2019). *Rita Segato "Ningún patriarcón hará la revolución"*. En la reunión anual del Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo. YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=CqdFtS208T8&t=546s>

Staunsager, Mai (2015, junio 20). Games of Crohn. Documental sobre Leonor Silvestre y su vida con Crohn. YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=oTgv-3K9mg4>

Entrevistas:

Comunicación personal, Andrea Torres Armas, 28 de julio de 2021.

Comunicación personal, Ximena Soto, 27 de julio de 2021.

Comunicación personal, Gabriela Mansilla Castro, 28 de julio de 2021.

Comunicación personal, Bárbara Sharp Tejeda, 3 de noviembre de 2021.

13. ANEXOS

13.1. El Diseño Cuantitativo

Como se señaló previamente el alcance de este diseño es de enfoque mixto concurrente, de alcance correlacional y descriptivo, con un diseño transeccional de tipo no experimental.

Hipótesis

El abordaje de la investigación es descriptivo y en correlación. La parte descriptiva consiste en caracterizar el comportamiento y distribución de cada una de las variables descritas, en la tabla de operacionalización de variables⁶⁰, y contenidas en los instrumentos de medición⁶¹.

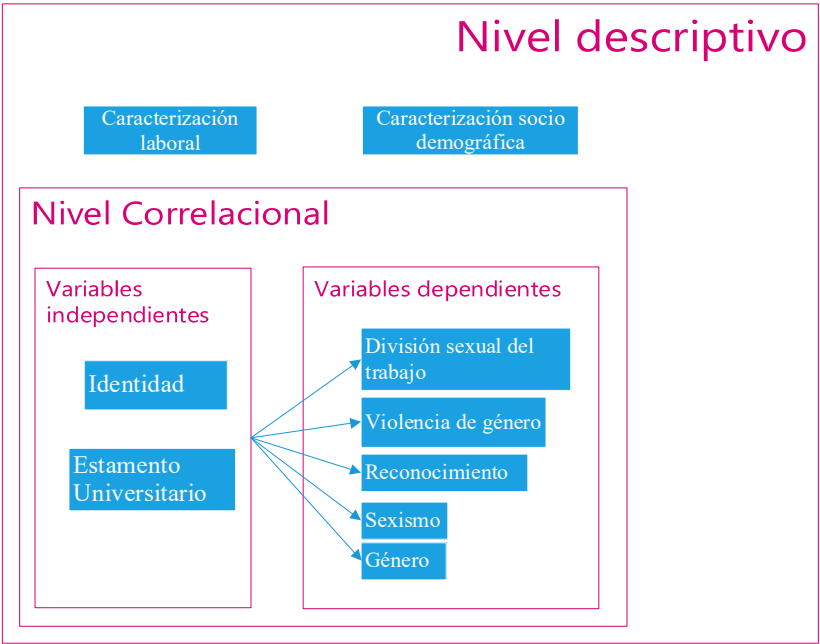
Las variables medidas fueron: Identidad, División sexual del trabajo, Violencia de género, Reconocimiento, Sexismo, Género, Caracterización laboral y Caracterización sociodemográfica.

Cada una de estas variables se compone de dimensiones o componentes de los que se desprenden indicadores que permiten su medición. Por otro lado, la investigación es de naturaleza correlacional, pues utiliza hipótesis de diferencia de grupos. Es decir, utiliza variables que indican grupos -variable identidad y estamento universitario-, para diferenciar las distribuciones que adoptan las variables dependientes que se detallan en la siguiente figura.

⁶⁰ Si necesita más información sobre el proceso de operacionalización de las variables, puede escribir al email que aparece en la página 2. No se adjuntó en el presente documento debido a su extensión.

⁶¹ Las encuestas utilizadas, fueron proporcionadas por la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, la cual fue actualizada y se ajustó a la realidad local. No se adjuntaron las 4 encuestas estamentales en el presente documento debido a su extensión. Se encuentran disponibles en el siguiente enlace <https://genero.umag.cl/> en la sección documentos <https://genero.umag.cl/index.php/documentos/>

TABLA 237. DIAGRAMA DE VARIABLES PARA EL ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ENCUESTA A LOS ESTAMENTOS



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Las hipótesis de diferencia de grupos son hipótesis que buscan entregar un marco de referencia para las observaciones a través de las comparaciones. Las comparaciones identifican niveles de ajuste entre los grupos, es decir, buscan la diferencia entre dos grupos a partir de diferencias en las distribuciones de variables dependientes (de Vaus, 2001, p. 40 y 41). En este caso, el nivel de comparación corresponde al de variables independientes con más de dos categorías, puesto que la variable identidad y la variable estamento entregan más de dos grupos (Ibid., p. 42).

La hipótesis de investigación fue: “la identidad de las personas integrantes de la comunidad educativa hace que las relaciones sociales de género sean desiguales y discriminatorias, donde las mujeres se ven mayormente afectadas que los hombres en dichas relaciones sociales en la comunidad educativa de la Universidad de Magallanes”.

Diseño muestral

Para la delimitación de la población del estudio se utilizó como criterio de inclusión/exclusión “Pertener a la comunidad universitaria de la Universidad de Magallanes”, mediante un contrato con la Universidad a través de cualquiera de sus subcomponentes. La comunidad universitaria es el conjunto de individuos que participan de la institución a través de alguno de los cuatro estamentos. El estamento estudiantil, el estamento académico, el personal de apoyo a la docencia y el estamento administrativo.

La naturaleza del contrato podía ser laboral o educacional, y debían encontrarse vigentes al momento de ejecutar la recolección de datos. Los contratos laborales son aquellos en los que un individuo acuerda prestar servicios a cambio de una remuneración. Los contratos educacionales son aquellos en los que una institución pertinente (acreditada

por el Ministerio de Educación y facultada por ley, etc.), en este caso UMAG, presta servicios educativos a personas naturales.

El criterio de exclusión establecido es no pertenecer a la comunidad universitaria del estudio, aquellas personas que no tengan contratos laborales vigentes, o contratos educacionales debido al cese por cumplimiento i.e. egresados o titulados de la universidad-, o por cese por término-i.e. abandono de estudios.

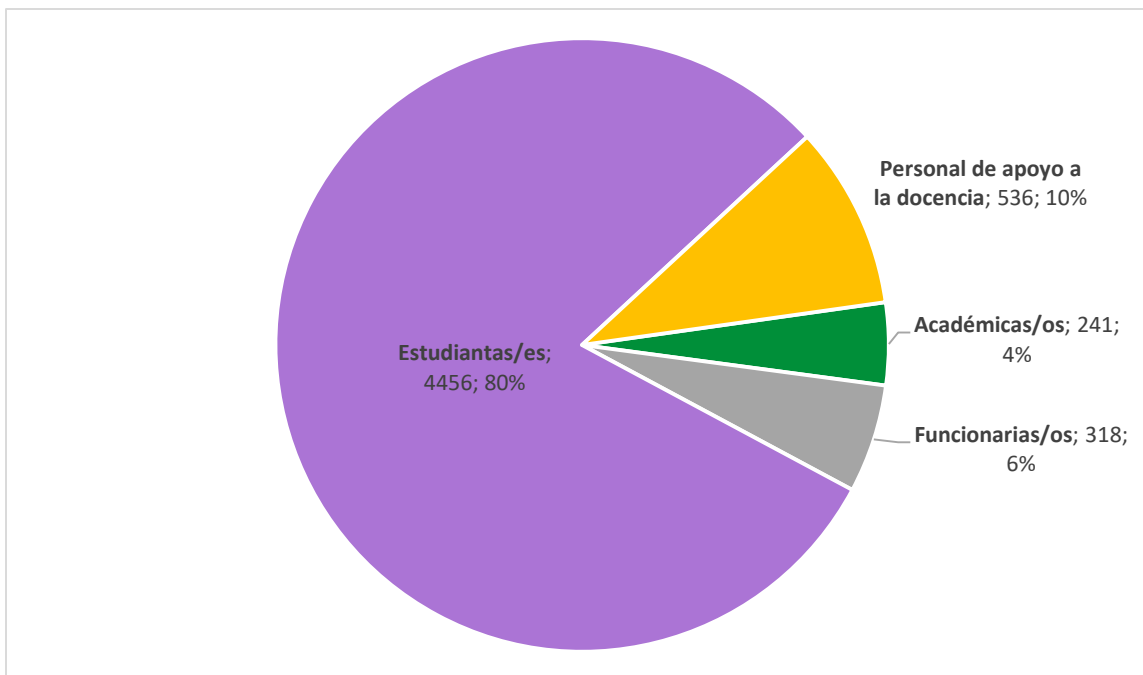
El estamento estudiantil o de estudiantes, se compone de aquellas personas que mantienen un contrato educativo con la Universidad. El estamento académico es aquel grupo de personas que mantienen relaciones laborales con fines pedagógicos, investigativos y administrativos en la Universidad; se diferencia del personal de apoyo a la docencia (honorarios), el cual es un estamento diferente debido a su calidad contractual, dado que no establece responsabilidades con su empleador. Por último, el estamento administrativo es el grupo de personas que desarrollan funciones de gestión y administración educacional (Centro de Estudios, 2019).

Población

La población del estudio es la comunidad universitaria de la Universidad de Magallanes, ubicada su sede principal y la Escuela Tecnológica (ETEC) en la ciudad de Punta Arenas, y sus otras sedes ubicadas en las ciudades de Puerto Natales, Coyhaique y el Centro de Investigación, y Asistencia Técnica en Puerto Williams, además se incluye información de Porvenir cuya sede se encuentra cerrada. La comunidad universitaria se compone de cuatro estamentos: estudiantes, funcionarios, académicos y personal de apoyo a la docencia (estos últimos en una relación contractual con la Universidad denominados “honorarios”).

En total, la población informada por la unidad de análisis institucional es de 5.551 personas, siendo los alumnos el 80% de la población. En este sentido, la unidad de análisis fueron las personas que componen cada uno de los estamentos que configuran la comunidad universitaria de la Universidad de Magallanes. Estos fueron los casos o elementos (Hernández et al., 2008, p. 236) sobre los cuales se realizaron las mediciones.

GRÁFICO 78. POBLACIÓN TOTAL DE LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES



Fuente: Elaboración propia, Análisis Institucional, 2020.

Nota: dato académicas/os, información de corte es del 31.12.2018.

Nota dato funcionarias/os, información de corte es del 11.2019.

Nota dato estudiantas/es, información de corte es del año 2019.

Nota datos de personal de apoyo a la docencia, información de corte es 2020.

Muestra

Se levantó una muestra probabilística representativa de la comunidad universitaria compuesta por sus cuatro estamentos. Se trató de un muestreo estratificado proporcional por estamento universitario, con el objetivo de hacer comparaciones intergrupos⁶². Se considera como identidad de género, para este caso, únicamente a mujeres y hombres porque de esta manera se procesa la información en la institución.

⁶² La aplicación masiva de la encuesta autoadministrada se implementó puesto que no disponemos de medios que permitan asegurar la aleatoriedad de los participantes. Ciertamente la existencia de un marco muestral con cada uno de los sujetos enrolados y selección de una muestra aleatoria de estos mediante técnicas como la tómbola o números aleatorios (generados computacionalmente) hubiese entregado mayor aleatoriedad a la muestra resultante, y la posibilidad de hacer análisis intragrupos, pero no se dispone de las facultades para obligar a las personas seleccionadas a responder la encuesta. El instrumento al ser voluntario generó una estrategia que buscara los medios de mayor cobertura para asegurar un menor error en la muestra final. La aplicación masiva de la encuesta asistida por computador, conforme a la literatura revisada, fue la mejor elección conforme a los recursos disponibles, las facultades entregadas al equipo de investigación y la pandemia que actualmente afecta a todo el planeta.

Se utilizó esta técnica de muestreo ya que entrega mayor precisión, puesto que el tamaño de los estratos fue controlado por la investigadora y no son determinados aleatoriamente (como en un muestreo aleatorio simple), permitiendo la estimación de parámetros dentro de los subgrupos o estratos (Kalton, 1983, p. 19; Scheaffer et al., 2012, p. 117). Un muestreo estratificado permite la selección de variables de estratificación relevantes para la investigación y establecer un orden entre las variables (Cea D’Ancona, 1998, p. 184). En este caso la pertenencia a un estamento universitario y la identidad de género de las personas en cada estamento. La estratificación es proporcionada⁶³, toda vez que se mantiene la proporción de población para cada estamento de la Universidad de Magallanes.

El diseño muestral no es un diseño probabilístico simple, ya que no daría cuenta de los grupos (mujeres/hombres) dentro de cada uno de los estamentos, por lo que no se aseguraría su representación. A su vez, no es un diseño muestral por conglomerados o *clusters*, puesto que este diseño es más simple que el estratificado, ya que busca una mayor heterogeneidad dentro del grupo y una mayor homogeneidad entre cada uno de los grupos o conglomerados (Lohr, 2010, p. 167). Esto trae como corolario que al analizar los resultados obtenidos se reportan errores muestrales mucho más pequeños de lo que debería ser al comparar los grupos, dando la falsa impresión de que los resultados son mucho más precisos de lo que realmente son (Lohr, 2010, p. 168). Además, el trabajo con un muestreo por conglomerados no asegura una representatividad de los grupos que la investigación busca comparar, estamento e identidad de género. De hecho, el principal requisito para poder utilizar este tipo de técnicas de muestreo es disponer de información suplementaria del universo para así poder asignar a cada estrato la muestra correcta por sexo (Kalton, 1983).

La muestra contó con un nivel de significación de 95%, *z* de 1,96; una probabilidad de error de 0,05 y un intervalo de confianza de 95%. En total la muestra original era de 907 personas de la Universidad de Magallanes, y se alcanzó el 50% (453).

TABLA 238. UNIVERSO TOTAL DEL ESTUDIO UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

<i>Estamento</i>	<i>N° Hombres</i>	<i>N° Mujeres</i>	<i>N° Total (Universo)</i>
<i>Académicas/os (directiva/o, cuerpo académico regular y profesionales)</i>	134	107	241

⁶³ Un muestreo estratificado es aquel que se obtiene separando los elementos de la población en grupos que no se traslapen, llamados estratos, para luego seleccionar una muestra aleatoria simple para cada estrato (Kalton, 1983, p. 19; Lohr, 2010, p. 73; Scheaffer, Mendenhall, Ott, & Gerow, 2012, p. 116). El muestreo estratificado permite una máxima homogeneidad dentro de cada estrato y una mayor heterogeneidad entre cada estrato, lo que facilita la comparación entre grupos.

También fue de utilidad este diseño muestral porque permitió dar seguimiento y controlar el sesgo que se puede originar en la recolección de los datos. Este sesgo podría ocurrir si sólo un grupo de los encuestados responde la encuesta. Al conocer la muestra por identidad de género en cada estamento, se puede controlar la sobre o subrepresentación de los grupos de interés para el estudio para así asegurar la representatividad de cada uno de los grupos (estamentos).

<i>Funcionarias/os (Técnicas/os, Administrativas/os, Auxiliares y Profesionales)</i>	141	177	318
<i>Estudiantes/es (Por Facultad (disciplina científica, Departamento/escuela, Posgrado)</i>	1890	2566	4456
<i>Personal de apoyo a la docencia (honorarios)</i>	281	255	536
Total	2446	3105	5551

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, Universidad de Magallanes, 2020.

TABLA 239. MUESTRA ESTRATIFICADA PROPORCIONAL

Estamento	Muestra Mujeres	Muestra Hombres	Muestra Total
<i>Académicas/os*</i>	43	54	97
<i>Funcionarias/os**</i>	102	82	184
<i>Estudiantes***</i>	234	173	407
<i>Personal de apoyo a la docencia (honorarios)****</i>	104	115	219

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, Universidad de Magallanes.

*El corte de información es del 31.12.2018, fuente Sistema de Gestión Institucional.

**El corte de información es noviembre 2019, fuente Ley de Transparencia.

***El corte de información 2019, consultado 02.01.2020, fuente Sistema de Gestión Institucional.

****El corte de información 2019, fuente Carga académica del segundo semestre del 2019.

No se ahonda en el presente documento sobre la operacionalización de las variables –por su extensión-, sin embargo, es importante precisar que, en este ejercicio metodológico se identifican y definen, con base a la teoría, cada una de las variables del estudio, las cuales se desglosan en componentes o dimensiones que la configuran, señalándose en su definición operacional la forma de medir cada una de estas dimensiones o componentes.

Cabe señalar, que como se trata de un estudio sobre las relaciones de género al interior de la Universidad, es importante evidenciar la heterogeneidad de su comunidad con respecto a esta categoría compleja, y que se encuentra en plena transición epistemológica, conocida como “género”. En la encuesta, la categoría se divide en cuatro; sexo (femenino, masculino, intersexual), género (identidad de género, mujer, hombre y categoría abierta “otra”), personas trans, y orientación sexual⁶⁴, con el único fin de mostrar la diversidad de personas. No así en los datos de información secundaria, donde la institucionalidad reduce la categoría a mujer (femenino) y hombre (masculino).

⁶⁴ Es importante aclarar que el sistema sexo-género-deseo es construido en su totalidad culturalmente y que ha intentado sostener a través de paradigmas científicos. Estas categorías dan cuenta de la movilidad de este sistema, que no es estático en el tiempo y que responde también a contextos socio históricos y culturales.

Técnica de recolección de datos cuantitativos

La técnica cuantitativa utilizada fue la encuesta, a través de la cual se midieron variables de interés, entendido como un instrumento de medición, el cual tuvo tres requisitos fundamentales -y que dialogaron entre sí-; confiable, válido y objetivo. Por confiabilidad se entiende que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes. La validez se conceptualiza como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 277), o sea que si vamos a realizar una encuesta que pretende medir temáticas de género debe ser este su campo de acción. También esta validez refleja el dominio del contenido teórico-conceptual que se midió. Y finalmente, es importante que exista la llamada validez de criterio, la cual se “establece al validar un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo” (ibid., p. 280). Es preciso mencionar que existen variadas formas de asegurar la objetividad en este tipo de estudios para no influenciar la interpretación de datos con los sesgos propios del sistema de creencias y valores de las y los investigadores. Una de las formas principales tiene que ver con la estandarización en la aplicación del instrumento, en este caso la encuesta, donde todas las personas participantes tuvieron las mismas instrucciones, condiciones y opciones para participar, lo mismo para el proceso de evaluación de los resultados.

La encuesta utilizada ha sido probada por varias Universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, la cual fue elaborada por la Universidad de Valparaíso, y que está basada en el histórico y pionero estudio para Latinoamérica de la Universidad Nacional Autónoma de México: “Intrusas en la Universidad” (2013).

Las dimensiones de análisis del instrumento fueron: 1) Información personal, 2) Brechas en la carrera profesional y académica, 3) Preferencias disciplinares y estereotipos, 4) Poder político en la UMAG, 5) Percepciones sobre formas de discriminación y violencia, 6) Percepción sobre medidas para atenuar las brechas de género.

Fueron tres los instrumentos aplicados por cada uno de los cuatro estamentos que participaron (académicos, funcionarios, estudiantes y personal de apoyo a la docencia –honorarios-). Hay dos estamentos que compartieron el mismo instrumento que son el de “académicos” y “personal de apoyo a la docencia”, donde la diferencia es más bien de carácter contractual y participativo.

Fue aplicada vía on-line y difundida por medio de un correo electrónico donde se explicó brevemente el estudio y la importancia de la participación. En este *email* la persona participante encontraba un enlace que le llevaba a un formulario de *Google* donde podían contestar la encuesta. Se hizo llegar a listados de correos electrónicos contenidos en las bases de datos de la Universidad, y que fue difundida a través de variados medios de comunicación interna de la UMAG y enviada por la Institución.

Es importante señalar que los estudios que son realizados a través de correo electrónico y la *web*, tienen dos problemas principales; uno, es que no todas las personas tienen acceso a internet; y el segundo, es que existe resistencia a su uso, aunque esto en mucho menor medida en la actualidad, y producto también de las cuarentenas por el COVID-19, que hicieron de las comunicaciones virtuales la manera más usada como medio de comunicación entre personas⁶⁵. Sobre el acceso a internet, “una tasa de devolución de cuestionarios cumplimentados por correo

⁶⁵ Sobre lo mismo es importante señalar que según la IX Encuesta de Acceso y Usos de Internet, de la Subsecretaría de Telecomunicaciones de Chile (2017), señala que las personas que cuentan con internet en la región de Magallanes

o de manera electrónica por encima del 50% es muy favorable” (Mertens, 2005, en (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 334).

Las encuestas utilizadas en la presente investigación fueron una adaptación de la encuesta utilizada por la Universidad Nacional Autónoma de México, del Programa Universitario de Estudios de Género, del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, con la cual construyeron el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior de la UNAM (Buquet, et.al., 2019). Dicha adaptación fue realizada en Chile, para el Diagnóstico de relaciones de género, por la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso (Arce, 2018), con la cual construyeron su sistema de indicadores. Otras Universidades chilenas que han hecho uso de estos instrumentos son la Universidad del Bío-Bío, Universidad Arturo Prat, Universidad de los Lagos y la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. De esta manera, se puede afirmar que se trata de un instrumento ciertamente probado y validado.

Se implementó una prueba *Alpha de Cronbach* para determinar la confiabilidad del instrumento. Se utilizó esta técnica del método de mitades partidas puesto que se adecúa a la estrategia de recogida de datos del instrumento.

Estrategia de análisis de datos cuantitativos

Para el análisis de datos del enfoque cuantitativo se realizaron encuestas, las que fueron vaciadas a una base de datos. Una vez alcanzadas las cuotas establecidas en el muestreo y transcritos los resultados, se procedió a su análisis. Este análisis buscó primero, detallar a través de la estadística descriptiva la distribución de las variables utilizando, principalmente, tablas cruzadas, con frecuencias absolutas y relativas. Para comparar grupos, y dado que las variables son categoriales, principalmente (binomiales, nominales y ordinales) se utilizaron coeficientes no paramétricos. Ahora bien, las escalas *Likert* pueden ser tratadas como datos intervalares, por lo que también se utilizaron pruebas paramétricas para diferencia de medias, siempre y cuando se cumplieran los presupuestos de normalidad.

Análisis descriptivo

Conforme a lo establecido en el marco muestral y los datos efectivamente recogidos se alcanzó el 50% de la muestra establecida, respondiendo 453 personas. En el siguiente gráfico se muestra la distribución porcentual de mujeres y hombres del universo de la comunidad universitaria por estamentos, y el porcentaje de mujeres y hombres de la muestra recogida según clasificación de Análisis Institucional.

En todos los estamentos se recibieron una mayor cantidad de respuestas de personas identificadas con la identidad de género mujer.

y la Antártica Chilena, un 40,8% es “sólo fija”, 21,9% “sólo móvil”, un 26,1% “fija + móvil” y un 4,2% “no sabe”, esto da que un 93% de la población tiene acceso, convirtiendo a la región con mayor conectividad.

TABLA 240. CANTIDAD DE RESPUESTAS OBTENIDAS

Estamento	Hombres	Mujeres	Total
Académicas/os	30	60	90
Funcionarias/os	23	54	77
Estudiantes	59	179	238
Personal de apoyo a la docencia	15	33	48
Total	127	326	453

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Fuentes de información primaria y secundaria para la construcción de indicadores e índices

Estos indicadores fueron obtenidos a través de dos fuentes; i) *primaria*, que corresponde a la información levantada por la *encuesta online* a los cuatro estamentos, la que fue complementada por fuentes ii) *secundarias*, y que corresponden a la información obtenida mediante los *registros administrativos*, donde la Unidad de Análisis Institucional fue potente aliada en la construcción de los indicadores, así como todas las áreas que colaboraron con la entrega de información.

Para comprender el análisis de información secundaria del estamento de personas estudiantes, se presenta el siguiente cuadro que describe las categorías de análisis.

TABLA 241. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DEL ESTAMENTO DE PERSONAS ESTUDIANTES

Área	Facultad	Departamento	Carrera
Agropecuaria	Ciencias	Ciencias Agropecuarias y Acuícolas	Agronomía
Arte y Arquitectura	Ingeniería	Arquitectura	Arquitectura
Administración y Comercio	Cs. Económicas y Jurídicas	Administración y Economía	Auditoría
Ciencias Básicas	Ciencias	Ciencias y Recursos Naturales	Biología Marina
Tecnología	Ingeniería	Ingeniería en Construcción	Construcción Civil (Plan Especial)
Administración y Comercio	Cs. Económicas y Jurídicas	Administración y Economía	Contador Auditor (Plan Especial)
Administración y Comercio	Cs. Económicas y Jurídicas	Administración y Economía	Contador General

Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Centro Universitario Puerto Nates	Contador General (Puerto Nates)
Derecho	Cs. Económicas y Jurídicas	Ciencias Jurídicas	Derecho
Salud	Ciencias de la Salud	Enfermería	Enfermería
Salud	Ciencias de la Salud	Kinesiología	Fonoaudiología
Tecnología	Ingeniería	Decanato Facultad de Ingeniería	Ingeniería
Agropecuaria	Ciencias	Ciencias Agropecuarias y Acuícolas	Ingeniería Agropecuaria
Tecnología	Ingeniería	Decanato Facultad de Ingeniería	Ingeniería Civil
Tecnología	Ingeniería	Decanato Facultad de Ingeniería	Ingeniería Civil Industrial
Administración y Comercio	Cs. Económicas y Jurídicas	Administración y Economía	Ingeniería Comercial
Administración y Comercio	Cs. Económicas y Jurídicas	Administración y Economía	Ingeniería Comercial (Plan Especial)
Tecnología	Ingeniería	Ingeniería en Computación	Ingeniería De Ejecución Computación e Informática (Plan Especial)
Administración y Comercio	Vice Rectoría Académica	Centro Universitario Puerto Nates	Ingeniería De Ejecución En Administración De Empresas
Administración y Comercio	Cs. Económicas y Jurídicas	Administración y Economía	Ingeniería De Ejecución En Administración De Empresas (Puerto Nates)
Administración y Comercio	Vice Rectoría Académica	Centro Universitario Puerto Nates	Ingeniería De Ejecución En Administración Plan Especial
Tecnología	Ingeniería	Decanato Facultad de Ingeniería	Ingeniería De Ejecución Industrial
Tecnología	Ingeniería	Ingeniería en Construcción	Ingeniería En Construcción
Tecnología	Ingeniería	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Prevención De Riesgos (Plan Especial)
Salud	Ciencias de la Salud	Kinesiología	Kinesiología
Salud	Ciencias de la Salud	Enfermería	Licenciatura En Enfermería (Prosec. Estud.)

Salud	Vice Rectoría Académica	Medicina	Medicina
Salud	Ciencias de la Salud	Kinesiología	Nutrición Y Dietética
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Artes Musicales Para Enseñanza Básica Y Media
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Biología Y Ciencias Naturales Para Enseñanza Media
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Castellano Y Comunicación Para Enseñanza Media
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Educación Básica
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Educación Básica Con Mención En Lenguaje Y Matemática
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Educación Diferencial
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Educación Física Para Enseñanza Básica Y Media
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Educación Parvularia
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Historia Y Cs. Sociales Para Enseñanza Media
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Ingles Para E. Básica Y Media
Educación	Educación y Ciencias Sociales	Educación y Humanidades	Pedagogía En Matemáticas Para E. Media
Tecnología	Ingeniería	Ingeniería Mecánica	Plan Especial De Ingeniería Mecánica Industrial
Tecnología	Ingeniería	Ingeniería Eléctrica	Plan Especial Ingeniería De Ejecución Eléctrica
Ciencias Sociales	Educación y Ciencias Sociales	Psicología	Psicología

Agropecuaria	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Acuicultura
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Administración
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Análisis De Sistemas Computacionales
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Computación
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Contabilidad General
Educación	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Educación Básica
Educación	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Educación Especial
Educación	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Educación Parvularia
Salud	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Enfermería
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Mantenimiento Industrial
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Procesos Industriales
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Redes De Computadores
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Tecnología Energética
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico De Nivel Superior En Turismo Sostenible
Agropecuaria	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico En Acuicultura
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico En Administración
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico En Administración (Porvenir)
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico En Comercio Exterior

Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico En Mantenimiento Industrial
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico En Procesos Industriales
Educación	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Nivel Superior En Educación Parvularia (Porvenir)
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario Analista Financiero
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Computación E Informática
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Construcción M/Obras Civiles
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Instrumentación Y Automatización Industrial
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Prevención De Riesgos (Porvenir)
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Prevención De Riesgos (Puerto Natales)
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Prevención Riesgos
Tecnología	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Procesos Industriales (Porvenir)
Administración y Comercio	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Técnico Universitario En Turismo
Agropecuaria	Escuela Tecnológica	Escuela Tecnológica	Tecnología En Acuicultura
Salud	Ciencias de la Salud	Terapia Ocupacional	Terapia Ocupacional
Ciencias Sociales	Educación y Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Trabajo Social
			Terapia Ocupacional
			Trabajo Social

13.2. Consideraciones éticas y protocolo del consentimiento informado

Este apartado se inspira en un texto de Emanuel, sobre requisitos éticos de la investigación clínica (2005).

La presente investigación aporta valor científico a la Universidad de Magallanes, toda vez que se trata de un trabajo esperado por buena parte de su comunidad, que contribuye a conocer cómo son las relaciones sociales de género al interior de la institución y cuáles son sus efectos en las personas. Las brechas existentes sobre las relaciones sociales de género se convierten en oportunidades para crear espacios de convivencia desde una mirada que entiende la diferencia como un valor intrínseco a la humanidad.

Esta propuesta cuenta con toda la rigurosidad científica exigida para estudios de estas características, el cual fue seguido y examinado en reiteradas oportunidades por varias personas del Comité de ética científica de la UMAG. Diez meses duró la revisión del protocolo de investigación, que tras su aprobación permitió comenzar con el trabajo.

Las personas que participaron del estudio son representativas de todas las sedes de la UMAG, ubicadas en diferentes territorios, de todas las Facultades y personas de los cuatro estamentos. Dicha participación fue por medio de la auto aplicación de una encuesta.

Sobre el asunto concerniente a la filtración de información, y que preocupó a participantes del estudio, cabe recordar que se encuentra sancionado por la Ley N°20.285, sobre la Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la información de la Administración del Estado. Considerando el contenido del artículo 33 letra m, del Consejo para la Transparencia, velando por el debido cumplimiento N°19.628, sobre la protección de datos de carácter personal, por parte de los órganos de Administración del Estado. Siendo la Universidad de Magallanes, una institución de administración estatal, las personas que formaron parte del equipo de investigación firmaron una carta de compromiso de confidencialidad.

Finalmente, se asegura que las personas que participaron del estudio fueron tratadas con absoluta reserva, con el mismo compromiso ético que promueve este estudio y que tiene que ver con recoger diversas miradas sobre las relaciones sociales de género, donde no se presenta una perspectiva única, al contrario, se recogieron diversas y críticas reflexiones sobre las relaciones de género.