



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



DIRECCIÓN DE
EQUIDAD DE GÉNERO
VICERRECTORÍA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO



DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Tarapacá
PRIMERA FASE: ESTADÍSTICA
Septiembre 2020

Autora: Dra. Vanessa Jara Labarthé,
Directora de Equidad de Género

ISBN: 978-956-6028-23-9

Inscripción N° 2021-A-9510





ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	7
II. INTRODUCCIÓN	9
III. CONTEXTO INSTITUCIONAL	11
IV. NORMATIVA INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL QUE SUSTENTA LA EQUIDAD DE GÉNERO	13
V. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO: FASE ESTADÍSTICA	17
1. Escalafón anual por sexo	18
2. Tipo de contrato anual	21
2.1 Escalafón académico	21
2.2 Escalafón directivo	23
2.3 Escalafón administrativo	25
2.4 Escalafón profesional	27
2.5 Escalafón técnico	28
2.6 Escalafón auxiliar	30

3.	Sexo según escolaridad	32
3.1	Escalafón académico por escolaridad y sexo	32
3.2	Escalafón directivo por escolaridad y sexo	34
3.3	Escalafón administrativo por escolaridad y sexo	35
3.4	Escalafón profesional por escolaridad y sexo	37
3.5	Escalafón técnico por escolaridad y sexo	38
3.6	Escalafón auxiliar por escolaridad y sexo	40
4.	Jerarquía anual por sexo	43
4.1	Jerarquía y sexo, año 2009	43
4.2	Jerarquía y sexo, año 2019	46
5.	Rango etario por escalafón y sexo	51
5.1	Escalafón directivo por sexo y rango etario	51
5.2	Escalafón académico por sexo y rango etario	52
5.3	Escalafón administrativo por sexo y rango etario	53
5.4	Escalafón profesional por sexo y rango etario	54
5.5	Escalafón técnico por sexo y rango etario	55
5.6	Escalafón auxiliar por sexo y rango etario	56
6.	Número de académicos y académicas por facultad	57

7. Estudiantes	60
7.1 Total por sexo	60
7.2 Por sexo y facultad	61
8. Índices	63
8.1 Índice de Contribución al Sexismo por facultad	63
8.2 Resumen de Índices	66
II. BIBLIOGRAFÍA	68
III. ANEXOS	71



I. PRESENTACIÓN

Palabras de Rector **Dr. Emilio Rodríguez Ponce**

La Universidad de Tarapacá ha relevado dentro de sus políticas institucionales la preocupación por la equidad al interior de su comunidad universitaria. En este sentido, se ha establecido una agenda de equidad institucional, donde la incorporación de la perspectiva de género ha sido parte fundamental de los ejes estratégicos que han guiado la gestión institucional de esta Rectoría.

En este contexto, el "Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Tarapacá: fase estadística" realizado por la Dirección de Equidad de Género, es sumamente importante para el cumplimiento de las políticas de equidad definidas institucionalmente, puesto que permite la identificación de nudos críticos que generan situaciones de desigualdad y que deben ser abordadas en un corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto, los planteamientos contenidos en este diagnóstico debieran ser considerados como un insumo para la generación de las políticas, la definición de programas y el establecimiento de protocolos de acción en nuestra casa de estudios superiores.

Dicho lo anterior, cabe destacar que a nivel de gestión institucional la perspectiva de género se ha incorporado en la definición del equipo directivo, puesto que se ha procurado la participación de las mujeres, cuya presencia es similar en número a sus pares masculinos en los cargos de dirección. Este hecho es fundamental, ya que, al menos, en esta gestión se ha abordado de manera consciente la problemática de la subrepresentación de las mujeres que suele existir en los cargos de liderazgos de las instituciones de educación superior y, por lo tanto, se puede señalar que en las reuniones del equipo directivo de esta universidad ya no se da el fenómeno de la "única mujer en la sala" como se denomina en la literatura a esta problemática. En cuanto a la composición de las decanaturas también ha habido un avance, dado que en la actualidad hay 3 facultades lideradas por mujeres como decanas, correspondiente al 37,5%. Ciertamente existe un avance a nivel institucional para disminuir la segregación vertical.

De igual forma, durante los años 2020 y 2021 se ha llevado a cabo un importante proceso de jerarquización académica, lo cual ha tenido como resultado un aumento en el número de profesoras titulares, que es la

jerarquía académica de mayor prestigio. Actualmente, nuestra institución tiene 19 profesoras titulares, correspondiente al 26,8%, muy distante de las 10 profesoras titulares del año 2009. En efecto, cabe destacar que este número está levemente sobre el valor nacional de las universidades pertenecientes al CRUCH, donde para el año 2018, del total de profesores/as titulares, solo el 22% corresponde a mujeres (MICITEC, 2020).

Complementariamente, cabe destacar que la perspectiva de género como política se ha comenzado a implementar en los doctorados de la universidad, donde se ha procurado que la composición de los claustros doctorales sea con equidad de género. Asimismo, en la admisión de los y las estudiantes se ha tenido en cuenta no solo el mérito académico, sino que también el género de quienes postulan como un factor a considerar. Esto en la línea de las políticas establecidas por instituciones a nivel nacional como la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

Por otra parte, la composición de los cuerpos académicos de las facultades e institutos presenta un desafío en cuanto al género, al mostrarse una segregación horizontal, particularmente en las áreas de STEM, donde hay muchas menos académicas, lo cual es un fenómeno transversal en las instituciones de educación superior alrededor del mundo. Como se mencionaba anteriormente, los esfuerzos institucionales para la contratación de académicas y académicos para los claustros doctorales se ha intencionado con perspectiva de género. Sin embargo, no ha resultado fácil para una universidad ubicada en una zona extrema lograr atraer capital humano avanzado a la frontera norte del país, puesto que los y las académicas no se quieren alejar del centro del país donde confluye una masa crítica de universidades y centros de investigación.

Por último, cabe destacar en cuanto a la composición del cuerpo estudiantil de esta casa de estudios superiores, los datos dan cuenta de un incremento en la participación de las mujeres en la educación superior, la cual supera en número de matrículas a sus pares masculinos. Este hecho coincide con los datos reportados a nivel nacional por el SIES, que muestran una brecha de género positiva en las matrículas de primer año en educación superior, tendencia que se ha mantenido y crecido en un 3% en el período 2016-2020 (SIES, 2021).

Claramente, el contenido de este diagnóstico es mucho más profundo que lo mencionado en esta presentación. Por consiguiente, les invito a leerlo y a reflexionar sobre los desafíos aún pendientes en esta materia, a fin de generar una universidad aún más equitativa y acorde a los tiempos actuales.

II. INTRODUCCIÓN

Hoy día es prioritario pensar a la universidad como una institución democrática que requiere no sólo el desarrollo de políticas acordes con los desafíos educativos del siglo XXI, sino que también exige la participación equitativa de hombres y mujeres en ella en un marco institucional que promueva y garantice los derechos humanos, la no discriminación y las mismas oportunidades para todas y todos sus integrantes.

En este sentido, estudiar las relaciones de género que se dan en su interior es una tarea que requiere no sólo dedicación meticulosa para la formulación de las preguntas de investigación, sino que, justo es decirlo, también es tarea que necesita establecer un compromiso con la ética y con la historia. Compromiso que – a su vez – permita generar conocimiento útil para la transformación de la vida cotidiana y la generación de políticas normativas que regulen la vida institucional en todas las amplias esferas de nuestra convivencia, en una cultura humanista de respeto y armonía.

En la Dirección de Equidad de Género (DEGEN) decidimos realizar un diseño de investigación mixto¹ para estudiar las relaciones de género en la UTA que tiene como primera fase una revisión de las estadísticas generales de la Universidad a fin de visualizar desde una perspectiva de género la evolución institucional teniendo como momentos de corte los años 2009 y 2019 en datos proporcionados por la Dirección de Calidad Institucional (DCI)². La segunda fase de la investigación consistirá en el diseño e implementación de una encuesta online que permitirá monitorear con cierta periodicidad las relaciones de género en nuestra universidad. Finalmente, la tercera fase será de carácter cualitativo y contempla la realización de entrevistas individuales – y grupales cuando sea posible – que nos permitirán acercarnos a las experiencias, biografías y narrativas de las relaciones de género desde una perspectiva, más reflexiva, vívida y personalmente comprometida.

¹ Se agradece al profesor César Cisneros por su asesoría metodológica en este proyecto.

² Se agradece al Director de Calidad Institucional, Hernando Bustos, y a su equipo por la información proporcionada, así como a los profesionales de la UDT, Oscar Sagardia y Raúl Polanco.

En este reporte presentaremos resultados de la primera fase la cual, junto con las observaciones y comentarios que podamos reunir por parte de la comunidad universitaria, constituirán una guía preliminar para nuestras preguntas de investigación de la segunda fase del diagnóstico que – a su vez – posibilitarán la realización de las entrevistas individuales y grupales que serán los datos para la elaboración de imágenes y relatos sobre las relaciones prácticas de género en la vida cotidiana de la institución.

En el presente Informe siempre que es posible se intenta usar un lenguaje no discriminador ni sexista. Conscientes de que existe debate al respecto, consideramos sin embargo que las soluciones que hasta ahora se han intentado en nuestro idioma no son sistemáticas y obstaculizan la lectura. Por lo tanto, en los casos en que sea pertinente se usará el masculino genérico, que la gramática española entiende que representa a hombres y mujeres en igual medida (PNUD, 2010, p. 4).

III. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Universidad de Tarapacá, integrante del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, es una corporación de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada mediante el DFL N° 150 del 11 de diciembre de 1981 del Ministerio de Educación Pública. El nacimiento de esta institución se deriva de la fusión de la Sede Arica de la Universidad del Norte y del Instituto Profesional de Arica (ex Sede Arica de la Universidad de Chile). La Universidad de Tarapacá tiene su casa central en la XV Región de Arica y Parinacota en la ciudad de Arica y tiene la Sede Esmeralda en la I Región de Tarapacá, comuna de Iquique.

La Universidad está compuesta de un Instituto de Alta investigación y siete Facultades: Ciencias, Ciencias Agronómicas, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Educación y Humanidades, Administración y Economía y Facultad de Ingeniería.

De acuerdo con el Modelo Educativo Institucional “la Universidad de Tarapacá se ha orientado al fortalecimiento de su quehacer académico, dirigiendo su accionar a la formación de personas como profesionales integrales, preparados para contribuir de manera efectiva al desarrollo social, cultural, económico, científico y tecnológico de la sociedad” (UTA, 2012, p.9).

En su compromiso con la equidad, la Universidad de Tarapacá creó en 2018 la Dirección de Equidad de Género, como la unidad responsable de diseñar, implementar y evaluar políticas, programas y normativas desde la perspectiva de género, para contribuir al perfeccionamiento de una sociedad justa, humanista y democrática a través de la promoción, formación e investigación con equidad de género. Dentro de sus funciones se encuentra el desarrollar, implementar, elaborar y difundir herramientas metodológicas de procesos, procedimientos e informes de evaluación periódica, para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones institucionales realizadas en materias de género y equidad.

IV. NORMATIVA INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL QUE SUSTENTA LA EQUIDAD DE GÉNERO

A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), la demanda por sociedades más justas, democráticas e inclusivas, y que garantizaran el respeto a los derechos de todas las personas, se convirtió en un asunto tratado en numerosas convenciones y mandatado a los distintos gobiernos a nivel internacional. Es así como se fue consolidando el sistema internacional de protección de los derechos humanos, establecido sobre el principio de igualdad y no discriminación. Este principio también ha sido consagrado en numerosos instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Es así como se comienza a hablar con fuerza de las desigualdades que experimentaban las mujeres en diversos ámbitos.

En 1979 se desarrolló la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), que se convirtió tempranamente en un referente para la promoción de los derechos de las mujeres. En su artículo 10º estableció una serie de acciones tendientes a asegurar y garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres en el espacio educativo, a todo nivel (Naciones Unidas, 1979).

En 1995 se realizó la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing, que se convirtió en un hito para la agenda mundial de igualdad de género. En esta conferencia se adoptó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que se convirtió en el primer marco normativo mundial en confirmar la incorporación de la perspectiva de género como estrategia clave para lograr la igualdad de género (Naciones Unidas, 1995). La Plataforma de Acción abarcó 12 esferas: la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio

del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña.

El gran logro de Beijing fue declarar la necesidad de que se incorporara la perspectiva de género en cada política y programa, promoviendo así que estas acciones respondan por igual a las necesidades de hombres y mujeres, contribuyendo a la superación de las desigualdades basadas en el género.

En 2015 las Naciones Unidas estableció los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como metas y acciones a tomar por los Estados parte, en el período 2015 – 2030, para erradicar la pobreza, proteger el planeta, así como también garantizar la paz, la prosperidad y la equidad de género. Esta agenda internacional está compuesta de 17 objetivos, con el fin de lograr el desarrollo sostenible a través de tres elementos esenciales: crecimiento económico, inclusión social y protección ambiental (Naciones Unidas, 2015). El objetivo número 4 refiere a educación de calidad e invita a los Estados a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo las oportunidades de aprendizaje para todas y todos. Por su parte el objetivo N° 5, referido a igualdad de género, reconoce la discriminación contra las mujeres y que la vulneración de estos derechos, además de ser un retroceso para el desarrollo sostenible.

Por su parte, la ley N° 21.094 de 2018 sobre Universidades Estatales, en su artículo 5° indica una multiplicidad de principios que guiarán el ejercicio de las Universidades del Estado. Entre uno de ellos, señala que la equidad de género será uno de los principios que orientará el quehacer institucional.

Dentro de las normativas institucionales de la Universidad de Tarapacá se encuentra el Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá, establecido en 2018 mediante Decreto Exento N°00884/2018, el cual fija estándares y un procedimiento riguroso ante aquellos casos sobre acoso laboral, acoso sexual, discriminación arbitraria y cualquier otra conducta que atente contra la dignidad de las personas. Este instrumento pretende identificar aquellas conductas que van en contra de la dignidad de las personas. El protocolo responde también al compromiso institucional con la equidad de género, con la capacitación y formación en esta materia.

De igual forma, la política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá, establecida en 2019, es un instrumento aprobado mediante Decreto Exento N°00766/2019, de fecha 22 de julio de 2019, el cual determina un procedimiento con el objetivo de modificar el nombre registral al que represente la identidad de género de el o la solicitante. De esta forma, este instrumento reconoce las diversas situaciones de discriminación por las cuales atraviesan las personas cuyo nombre legal no coincide con su identidad de género.

V. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO: FASE ESTADÍSTICA

Este diagnóstico surge de la necesidad de monitorear las relaciones de género al interior de la universidad. Las dimensiones e indicadores contenidas en este reporte emergen de la revisión de la literatura nacional e internacional sobre equidad de género.

El diagnóstico tiene un diseño mixto (Morse, 2003; Creswell & Plano Clark, 2010), ya que la combinación de ambas metodologías permitirá comprender de mejor forma el problema que guía este diagnóstico, esto es, las relaciones de género al interior de la Universidad de Tarapacá. En esta primera fase se realizó el análisis de la información estadística proveniente de bases de datos institucionales. En la segunda etapa se plantea el diseño de una encuesta, que será puesta a disposición de la comunidad universitaria y que continuará con el proceso de diagnóstico a partir de indicadores surgidos a la luz de la primera fase. La tercera fase será cualitativa y contempla la realización de entrevistas individuales y grupales a integrantes de la comunidad universitaria que permitan ampliar la comprensión de las relaciones de género en la universidad, a partir de sus propias experiencias y narrativas.

Una vez finalizadas la segunda y tercera fase, se procederá al análisis de la información cualitativa y cuantitativa, para luego elaborar el informe final de diagnóstico y presentarlo a la comunidad universitaria.

En este primer reporte, a menos que se indique expresamente lo contrario, la información fue obtenida a partir de bases de datos proporcionadas por la Dirección de Calidad Institucional, así como de la revisión de documentos y otra información institucional relevante.

A pesar de que la información presentada en este reporte no es exhaustiva ni concluyente sobre las relaciones de género en la Universidad de Tarapacá, le entrega a la comunidad universitaria información relevante y actualizada que puede ser de utilidad para todos quienes formamos parte de esta institución, y que estamos comprometidos con la equidad de género.

En esta primera fase, la clasificación de la información se realizó de manera tal que facilite la elaboración de hipótesis para las partes subsiguientes del proyecto de diagnóstico institucional. Tal como se indicó en la introducción, se decidió estudiar dos años, 2009 y 2019, a fin de comparar con modelo ideal de equidad de género y se utilizaron índices relevantes y validados a nivel internacional, que permiten ampliar la comprensión de las diferencias de género.

1. Escalafón anual por sexo

En esta sección lo que nos interesa es mostrar la cantidad de hombres y mujeres por escalafón en términos globales, para los años 2009 y 2019, a manera de introducir el análisis de las relaciones de género al interior de la universidad. Se presentan los datos agrupados por escalafón para poder observar su evolución en los años mencionados, tanto en números absolutos para cada caso y se complementa la información al presentar la distribución porcentual para brindar mayor claridad y facilitar la comprensión.

Es preciso señalar que dentro del escalafón directivo se encuentran académicos, quienes cumplen temporalmente funciones de gestión. Esto puede explicar eventuales diferencias en el número de académicos que se contabilizan en la universidad.

En relación con el **escalafón académico**, el total en 2009 fue de 306 personas, distribuidas en 184 hombres (60,1%) y 122 mujeres (39,9%). En 2019 el total de académicos fue de 292, 169 (58%) hombres y 123 mujeres (42%).

Para el caso del **escalafón directivo**, en 2009 estuvo conformado por 41 personas, de las cuales 29 fueron hombres (71%) y 12 mujeres (29%). En 2019 el total de directivos fue de 32 personas, 19 hombres (59%) y 13 mujeres (41%).

El **escalafón administrativo** en 2009 estuvo conformado en 2009 por 162 personas, de las cuales 43 fueron hombres (27%) y 119 fueron mujeres (73%). En 2019 el total de administrativos fue de 189 personas, distribuidas en 35 hombres (19%) y 154 mujeres (81%).

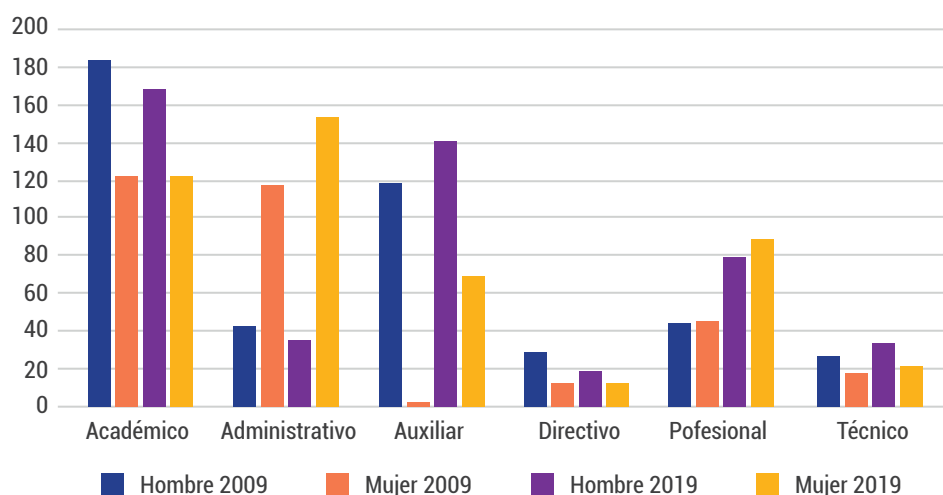
En relación con el **escalafón profesional**, en 2009 estuvo conformado por 89 personas de las cuales 44 eran hombres (49%) y 45 mujeres (51%). En 2019 este total fue de 169 personas, 80 hombres (47%) y 89 mujeres (53%).

El **escalafón técnico** en 2009 estuvo conformado por 45 personas, distribuidas en 27 hombres (60%) y 18 mujeres (40%). En 2019 este escalafón estuvo conformado por un total de 56 personas, 34 hombres (61%) y 22 mujeres (39%).

Finalmente, el **escalafón auxiliar** en 2009 contó con un total de 122 personas, distribuidas en 119 hombres (98%) y 3 mujeres (2%). En 2019, del total de 212 personas, 142 fueron hombres (67%) y 70 mujeres (33%).

A continuación, se presenta el gráfico n°1 que da cuenta de la distribución ente hombres y mujeres por escalafón para los años 2009 y 2019.

Gráfico n°1: Escalafón por sexo 2009 y 2019



Nota DCI: Tabla considera a funcionarios en diciembre de cada año

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Al mirar el gráfico n°1, para el caso del **escalafón académico** no se observan grandes cambios en su composición total de integrantes en el período comprendido entre 2009 y 2019. En relación con la distribución por sexo de este escalafón valdría la pena destacar que en el caso de los hombres hubo una disminución de 184 a 169 y en el caso de las mujeres un leve aumento de 122 a 123 académicas. En relación con el **escalafón directivo**, entre 2009 y 2019 hubo una disminución en el total de personas que lo conforman pasando de 41 a 32 personas.

Esto podría explicarse a partir de la reestructuración que experimentó la administración central en 2018 (Decreto Exento 00.877/2018). Si se mira en detalle la distribución por sexo para ambos años, es posible constatar que en el caso de los hombres la disminución fue más notoria, ya que pasaron de ser 29 directivos en 2009, a 19 en el año 2019. Para el caso de las mujeres, y a pesar del proceso de reestructuración ya mencionado, entre 2009 y 2019 aumentaron a 13 directivas. Sin embargo, tal como en 2009, en 2019 persiste la predominancia masculina en cargos directivos y de gestión, lo que requiere una mirada más profunda que permita identificar las razones que pueden estar detrás de esta desigualdad en estos altos cargos.

Especial atención requiere, a partir de lo que observamos en el gráfico, el caso del escalafón auxiliar, que muestra un aumento importante de la cantidad de mujeres entre 2009 y 2019. Cabe preguntarse si este aumento podría estar relacionado con el aumento en algunas funciones que sólo pueden ser desarrollado por mujeres.

2. Tipo de contrato anual

El tipo de contrato se refiere a la vinculación contractual que la Universidad establece con sus funcionarios académicos y no académicos, en términos de la duración de esta relación. Para el caso de la Universidad de Tarapacá, los tipos de contrato pueden ser: planta, contrata, plazo fijo³ y honorario. Dentro de esta clasificación, sólo el contrato de planta tiene un carácter "indefinido", mientras que los demás contratos tienen un carácter temporal y su continuidad depende de la renovación del contrato.

En esta sección, para efectos de dar cuenta de las diferencias de género en la Universidad en relación con la variable definida por el tipo de contrato, se compararon todos los tipos de contrato existentes en la UTA para los años 2009 y 2019, por escalafón y sexo, tomando en cuenta que esta variable se relaciona con la estabilidad laboral de los miembros de la comunidad universitaria.

A continuación, se muestra la distribución para cada uno de los escalafones, por sexo y tipo de contrato, para los años 2009 y 2019:

2.1 Escalafón académico

De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de Calidad, en 2009 el total de académicos correspondía a 306 personas, de los cuales 97 estaban en calidad **de contrata** y 209 **de planta**.

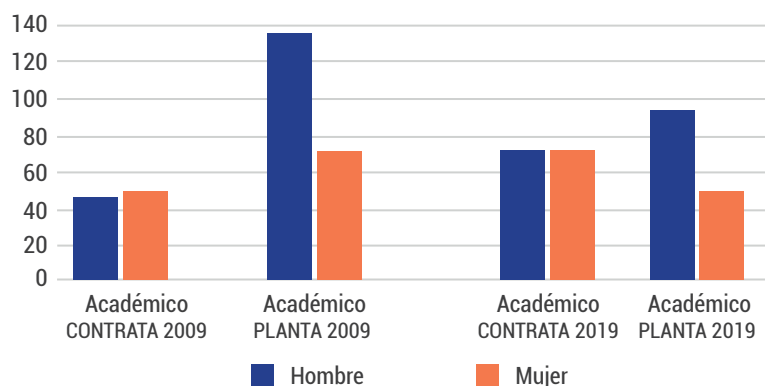
Es preciso indicar que para el año 2009 sólo se tienen datos en relación con contratos de planta y contrata. No fue posible obtener datos sobre profesores que prestaron servicios docentes a honorarios. Este dato sí se obtuvo para el año 2019.

En 2019, el total de académicos/as correspondía a 766 personas, de los cuales 146 estaban en calidad **de contrata**, 146 **de planta** y 474 **a honorarios**.

³ Los contratos a plazo fijo fueron incorporados en 2019. No aplican para el escalafón académico.

En el siguiente gráfico n°2 mostramos los números absolutos de académicos hombres y mujeres para nuestras dos muestras, 2009 y 2019, pues deseamos señalar las diferencias más notables en relación con el tipo de contrato, a efectos de mirar la transformación del número de académicos de la Universidad en este período.

Gráfico n°2: Escalafón académico por tipo de contrato y año



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En términos generales, el gráfico nos indica un aumento tanto del número de hombres como de mujeres, entre el año 2009 y 2019 bajo la modalidad **a contrata**. Para el caso del contrato **de planta**, el número de hombres y mujeres disminuyó en el mismo período.

En 2009, en relación con la modalidad a contrata, la distribución correspondió a 47 hombres (48,5%) y 50 mujeres (51,5%), indicando una leve superioridad numérica femenina. Sin embargo, para el caso de los contratos de planta la cantidad de hombres casi dobla el número de mujeres: la distribución correspondió a 137 hombres (66%) y 72 mujeres (34%).

Para el año 2019, bajo la modalidad a contrata la distribución fue de 73 hombres (50%) y 73 mujeres (50%). En relación con los contratos de planta, hubo 96 hombres (66%) y 50 mujeres (34%). Finalmente, para el caso de la vinculación a honorarios, hubo 246 hombres (52%) y 228 mujeres (48%).

Se observa que, en relación con la modalidad a contrata, la distribución entre hombres y mujeres no indica grandes diferencias en cuanto a cantidad. Esto no ocurre de igual forma en el caso de los contratos de planta, en donde sí es evidente la desigualdad numérica entre ambos sexos. Mirando estos datos con detalle podemos establecer que, en relación con la estabilidad laboral vinculada a un contrato de planta, son los hombres quienes dominan esta categoría manteniendo en ambos años el mismo porcentaje (66%).

2.2 Escalafón directivo

El escalafón directivo se compone de cargos que incluyen al Rector, los Vicerrectores/as y directivos/as superiores. Para el año 2019 se observa que estos cargos son ostentados en su totalidad por académicos de la universidad, que tienen un contrato **de planta**.

En relación con participación de hombres y mujeres en cargos directivos, podemos señalar que la Universidad, desde su fundación, sólo ha sido dirigida por hombres. Para el caso de las vicerrectorías, sí ha habido participación de mujeres en estos altos cargos. Para el año 2019, una mujer ocupa el cargo de Vicerrectora de Desarrollo.

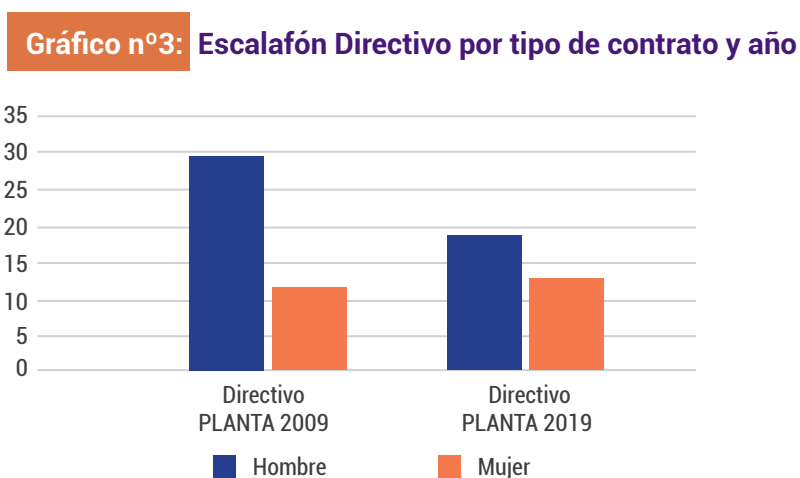
Luego de un proceso de reestructuración interna el año 2018, la distribución de los cargos directivos fue la siguiente:

- a. **Rectoría:** tiene bajo su dependencia 3 cargos de dirección superior (Secretaría, Dirección de Asuntos Legales y Dirección General de Gabinete). Para fines del año 2019, todos estaban dirigidos por mujeres.
- b. **Vicerrectoría Académica:** tiene bajo su dependencia 9 cargos de dirección superior. Para el año 2019, 4 de ellos estaban dirigidos por mujeres.
- c. **Vicerrectoría de Administración y Finanzas:** tiene bajo su dependencia 4 cargos de dirección superior. Para el año 2019, 2 de ellos estaban dirigidos por mujeres.

- d. **Vicerrectoría de Desarrollo:** tiene bajo su dependencia 4 cargos de dirección superior. Para el año 2019, 2 de ellos estaban dirigidos por mujeres.

En el caso del total de directivos, es posible señalar que hubo una disminución en el número total de personas en este escalafón, pasando de 41 en 2009 a 32 en 2019.

El gráfico n°3, que se presenta a continuación, muestra la distribución ente hombres y mujeres del escalafón directivo por tipo de contrato para los años 2009 y 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

De acuerdo con el gráfico, para el año 2009, la distribución por sexo era de 29 hombres (71%) y 12 mujeres (29%). Para 2019, esta relación fue de 19 hombres (59%) y 13 mujeres (41%).

Se observa que la participación de las mujeres en cargos directivos sigue siendo inferior que la de los hombres, a pesar de que la diferencia entre ambos sexos ha disminuido entre 2009 y 2019.

Es preciso indicar que en la universidad también se encuentran los **Directivos Académicos**, que corresponden a los Decanos. La distribución por sexo para 2019 fue la siguiente: 2 decanas, 5 decanos y un director del Instituto de Alta Investigación. La participación masculina en este cargo es mayor.

Tabla n°1: Presencia por sexo en decanaturas

Facultad	Hombre	Mujer
Administración y Economía	x	
Ciencias	x	
Ciencias Agronómicas		x
Ciencias Jurídicas y Sociales		x
Ciencias de la Salud	x	
Educación y Humanidades	x	
Ingeniería	x	
Instituto de Alta Investigación	x	

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

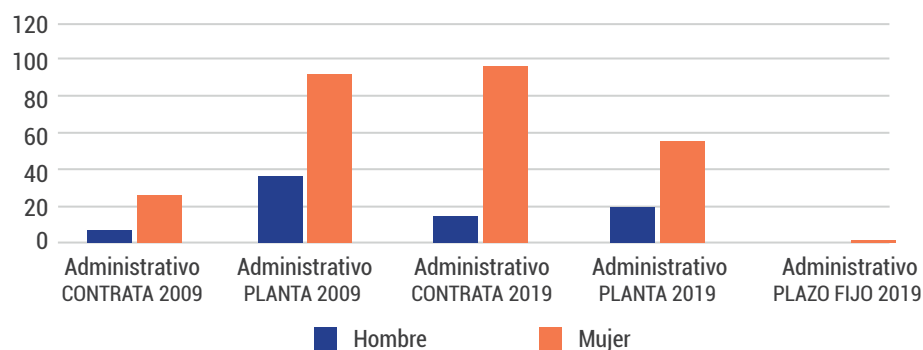
2.3 Escalafón administrativo

Para el caso del escalafón administrativo se obtuvieron datos para los años 2009 y 2019 en relación con la vinculación a contrata y de planta. No fue posible obtener datos sobre personas con convenio a honorarios. Es preciso indicar que para 2019 se incorpora el tipo de contrato a plazo fijo, cuyos datos se incluirán en este apartado.

El año 2009 el total de administrativos/as era de 162, distribuidos en 33 personas (20%) con vinculación **a contrata** y 129 **de planta** (80%). En 2019 el total correspondió a 189 personas, 112 **a contrata** (59%), 76 **de planta** (40%) y sólo 1 **a plazo fijo** (1%).

El gráfico n°4, que se presenta a continuación, muestra la distribución ente hombres y mujeres del escalafón administrativo por tipo de contrato para los años 2009 y 2019.

Gráfico n°4: Escalafón administrativo por tipo de contrato y año



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

De acuerdo con el gráfico, para el caso de personas **a contrata** se observa un aumento en la dotación para ambos sexos entre 2009 y 2019. Sin embargo, este aumento es más significativo para las mujeres que pasaron de 26 en 2009, a 97 en 2019. Por otro lado, entre 2009 y 2019 se observa una disminución del número de personas con contrato **de planta**, de 129 a 76.

En relación con la distribución por sexo, en el caso de la vinculación **a contrata** para el año 2009, ésta fue de 7 hombres (21%) y 26 mujeres (79%). En 2019 la distribución por sexo fue de 15 hombres (13%) y 97 (87%) mujeres.

En el caso de los contratos **de planta**, en 2009 la distribución fue de 36 hombres (28%) y 93 mujeres (72%). En 2019, 20 correspondieron a hombres (26%) y 56 a mujeres (74%). Finalmente, en 2019 sólo se reportó un caso del estamento administrativo contratado bajo la modalidad **de plazo fijo**, y correspondió a una mujer.

Resulta interesante observar la predominancia de la participación de mujeres en este escalafón, tanto a nivel de contrata como de planta, tanto en 2009 como en 2019, lo que podría explicarse por el tipo de funciones que cumplen las personas en este escalafón, siendo esencialmente secretarías. Mirando en detalle los gráficos de este escalafón, se observa que para 2019, aumentó la dotación **a**

contrata y disminuyó la dotación **de planta**, lo que impacta directamente en la estabilidad laboral de las personas que componen este escalafón.

Sin embargo, es preciso indicar que, al no contar con los datos de la cantidad de personal administrativo a honorarios, el análisis resulta incompleto.

2.4 Escalafón profesional

En relación con el escalafón profesional, se obtuvieron datos para los años 2009 y 2019 en relación con la vinculación a contrata y de planta. El año 2019 se agregan los contratos a plazo fijo, cuyos datos se incluyen en esta sección. No fue posible obtener datos sobre personas con convenio a honorarios.

Para el año 2009, el total de personas en este escalafón era de 89, distribuidos en 43 personas **a contrata** (48%) y 46 **de planta** (52%). En 2019, el total de profesionales fue de 169, de los cuales 122 tenían vinculación **a contrata** (72%), 37 **de planta** (22%) y 10 **a plazo fijo** (6%).

A continuación, se presenta el gráfico n°5, que muestra la distribución entre hombres y mujeres del escalafón profesional por tipo de contrato para los años 2009 y 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En el gráfico se observa que el año 2009 la proporción de profesionales de planta y contrata era similar, sin observarse tampoco diferencias significativas entre la cantidad de hombres y mujeres para ambos tipos de contrato. Sin embargo, el año 2019 hubo un aumento considerable de profesionales **a contrata**, pasando de 43 a 122. Este incremento fue superior para el caso de mujeres.

En relación con la distribución por sexo, para el caso de la vinculación **a contrata**, en 2009 la distribución fue levemente superior para el caso de las mujeres: 22 mujeres (51%) y 21 hombres (49%). En 2019 la superioridad de la cantidad de mujeres se mantuvo: 56 hombres (46%) y 66 mujeres (54%).

Para el caso de los contratos **de planta**, en 2009 la distribución por sexo fue igual: 23 hombres (50%) y 23 mujeres (50%). En 2019, la distribución por sexo fue levemente superior para el caso de los hombres: 20 eran hombres (54%) y 17 mujeres (46%). Finalmente, la distribución para el caso del contrato **a plazo fijo** fue de 4 hombres (40%) y 6 mujeres (60%).

Mirando los gráficos de este escalafón, podemos establecer una disminución de la dotación de planta para el año 2019, y un aumento significativo en el número de profesionales a contrata en comparación con los datos de 2009. Como ya se ha dicho para el caso del escalafón académico y administrativo, el aumento del número de profesionales a contrata impacta directamente en la estabilidad laboral.

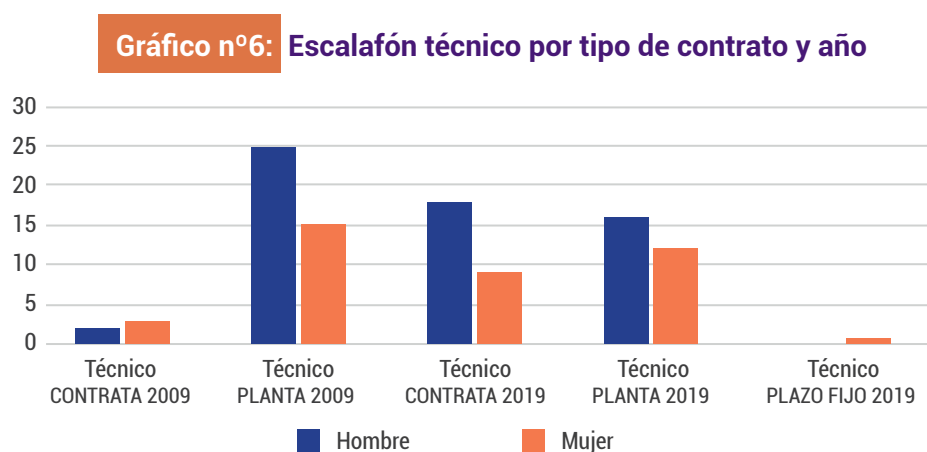
Es preciso indicar que, al no contar con los datos de la cantidad de profesionales a honorarios, el análisis resulta incompleto.

2.5 Escalafón técnico

En relación con el escalafón técnico, se obtuvieron datos para los años 2009 y 2019 en relación con la vinculación a contrata y de planta. El año 2019 se agregan los contratos a plazo fijo, cuyos datos se incluyen en este análisis. No fue posible obtener datos sobre personas con convenio a honorarios.

Para el año 2009, el total de personas en este escalafón era de 45, distribuidos en 5 personas **a contrata** (11%) y 40 **de planta** (89%). En 2019, el total de técnicos fue de 56, de los cuales 27 tenían vinculación **a contrata** (48%), 28 **de planta** (50%) y 1 **a plazo fijo** (2%).

El gráfico n°6, que se presenta a continuación, muestra la distribución entre hombres y mujeres del escalafón técnico por tipo de contrato para los años 2009 y 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En relación con la información que nos proporciona este gráfico, para el año 2009 se observa un predominio de personas con contrato **de planta** (40) por sobre aquellas **a contrata** (5). Sin embargo, mirando en detalle la distribución por sexo, la cantidad de hombres con contrato **de planta** (25) es superior al de mujeres (15). En 2019 se observa un aumento en la dotación de personas **a contrata**, tanto hombres como mujeres, y una disminución en el caso de los contratos **de planta**.

Si se mira este gráfico desde la óptica de la estabilidad laboral asociada al contrato de planta, podemos reconocer que tanto en 2009 y 2019 los hombres del escalafón técnico gozan de mayor estabilidad laboral que las mujeres. Este dato requiere un análisis más profundo ya que podría incidir no sólo en las condiciones laborales de las mujeres, sino que también en la percepción que puedan tener sobre su labor.

No fue posible contar con la información sobre el número de personas de este escalafón que se encuentren a honorarios, por lo que el análisis podría presentar variaciones.

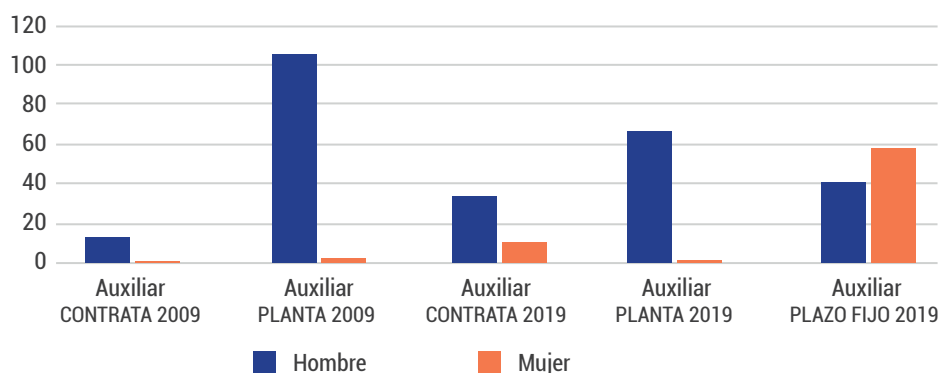
2.6 Escalafón auxiliar

Tal como en la descripción de los escalafones anteriores, se obtuvieron datos para los años 2009 y 2019 sobre la vinculación a contrata y de planta. El año 2019 se agregan los contratos a plazo fijo, cuyos datos se incluyen en este análisis. No fue posible obtener datos sobre personas con convenio a honorarios.

El año 2009 el total de auxiliares era de 122, distribuidos en 14 personas (11%) con vinculación **a contrata** y 108 **de planta** (89%). En 2019 el total correspondió a 212 personas, 45 **a contrata** (21%), 68 **de planta** (32%) y 99 **a plazo fijo** (47%).

A continuación, el gráfico n°7 muestra la distribución ente hombres y mujeres del escalafón auxiliar por tipo de contrato para los años 2009 y 2019.

Gráfico n°7: Escalafón auxiliar por tipo de contrato y año



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Observando el gráfico, para el caso de la dotación **a contrata** entre 2009 y 2019 se observa un leve aumento, pasando de 14 a 55 personas. En relación con la distribución por sexo, es evidente la predominancia de los hombres en ambos años, a pesar del aumento en la cantidad de mujeres en este escalafón (1 en 2009 y 11 en 2019). En el caso de los contratos **de planta**, entre 2009 y 2019 disminuyeron de 106 a 67. Similar a lo observado en el caso de la vinculación a contrata, para los contratos de planta la distribución por sexo es superior en el caso de los hombres (67), y sólo una mujer.

Finalmente, este escalafón es el que presenta una mayor cantidad de personas con **contrato a plazo fijo**, y su distribución por sexo es levemente superior para el caso de las mujeres: 58 mujeres y 41 hombres.

Resulta interesante analizar las diferencias por sexo y tipo de contrato en este escalafón, ya que tanto en el caso de plantas y contrata de los años 2009 y 2019, la predominancia masculina era evidente, posiblemente vinculado al tipo de labor realizada. Sin embargo, el surgimiento del contrato a plazo fijo provocó un aumento en la cantidad de mujeres, superando levemente a los hombres. Esto podría deberse al cambio de contrato que benefició a personas de este estamento, que pasaron de estar a honorarios a tener un contrato a plazo fijo, pero al no tener los datos de los auxiliares a honorarios, el análisis se torna incompleto.

3. Sexo según escolaridad

En este apartado se espera identificar es el nivel de escolaridad – o grado académico – para cada escalafón, por sexo. Se espera que esta relación sea equilibrada, y no presente grandes diferencias en su distribución.

3.1 Escalafón académico por escolaridad y sexo

En 2009, el escalafón académico estuvo conformado por 306 personas, de las cuales 19 tenían título profesional (6%), 119 grado de magíster (39%) y 97 grado de doctor (32%). Cabe mencionar que, de acuerdo con la información proporcionada por la Dirección de Calidad Institucional, no se obtuvo información para el caso de 71 académicos (23%).

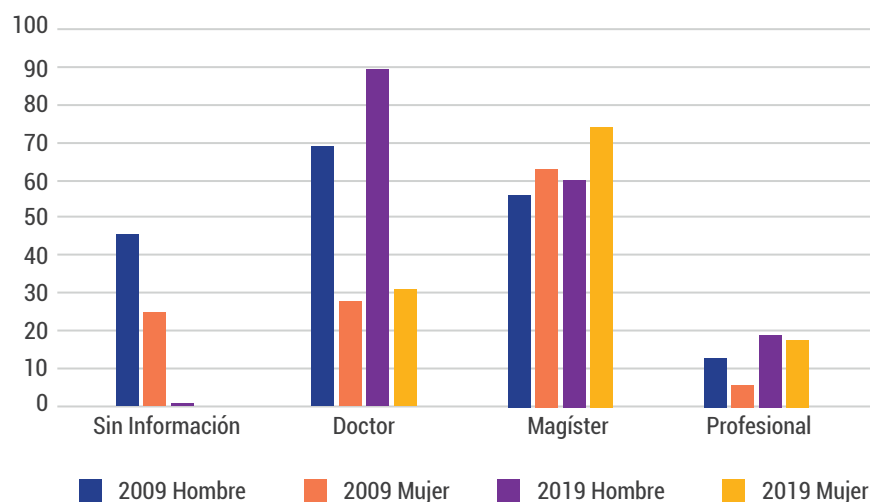
La distribución por sexo para el caso de académicos con doctorado era de 69 hombres (71%) y 28 mujeres (29%); con grado de magíster era de 56 hombres (47%) y 63 (53%) mujeres; y finalmente, para aquellos académicos con título profesional, la relación fue de 13 hombres (68%) y 6 mujeres (32%).

Para el caso de 2019, este escalafón contó con 292 personas: 120 con grado de doctor (41%), 134 con grado de magíster (46%), y 37 con título profesional (13%). Sólo una persona, hombre, fue reportado sin información.

En relación con la distribución por sexo, ésta fue de: 89 hombres (74%) y 31 mujeres con grado de doctor (26%); 60 hombres (45%) y 74 mujeres (55%) con grado de magíster; y 19 hombres (51%) y 18 mujeres (49%) con título profesional o licenciatura.

El gráfico n° 8, que se presenta a continuación, da cuenta de la distribución del escalafón académico en relación con el nivel de escolaridad alcanzado y sexo para los años 2009 y 2019.

Gráfico n°8: Escalafón académico por escolaridad y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Observando el gráfico, es relevante considerar que la participación masculina con grado de doctor ha aumentado considerablemente (de 69 en 2009, a 89 en 2019) mientras que la participación femenina con grado de doctor no lo ha hecho en la misma forma (de 28 en 2009 a 31 en 2019). Se requiere observar con detenimiento la situación de mujeres con grado de doctor entre 2009 y 2019: a pesar del leve aumento, la diferencia con los hombres sigue siendo importante. Cabe preguntarse, entonces, cuáles serían las causas que provocan esta diferencia.

Es preciso, además, indicar que la cantidad de académicos cuya información sobre sus grados es inexistente en los archivos de la Dirección de Calidad Institucional ha disminuido (de 71 profesores en 2009 a solo 1 en 2019) tal como se observa en este gráfico.

A nivel de magister se observa no sólo la permanencia del predominio de mujeres en el período estudiado, sino que, además, el ligero aumento de la presencia femenina de este nivel para el año 2019.

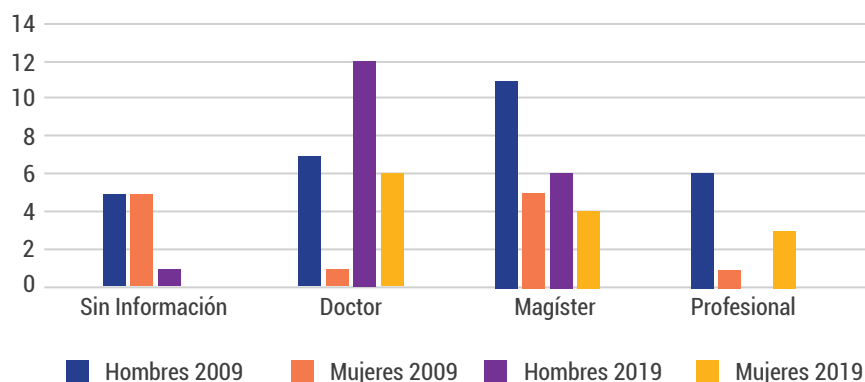
3.2 Escalafón directivo por escolaridad y sexo

El escalafón directivo estuvo conformado en 2009 por 41 personas: 8 con grado de doctor (20%), 16 con grado de magíster (39%) y 7 con título profesional (17%). Cabe mencionar que, de acuerdo con la información proporcionada por la Dirección de Calidad Institucional, hubo 10 directivos (24%) de los cuales no se tenía información sobre su nivel de escolaridad. En relación con la distribución por sexo, ésta fue de: con grado de doctor 7 hombres y 1 mujer, con grado de magíster 11 hombres y 5 mujeres, y con título profesional o licenciatura 6 hombres y 1 mujer.

En 2019, el equipo directivo estuvo conformado por 32 personas: 18 con grado de doctor (56%), 10 con grado de magíster (31%) y 3 con título profesional o licenciatura (9%). Sólo se reporta un hombre del cual no se tiene información. La distribución por sexo fue: con grado de doctor 12 hombres y 6 mujeres, con grado de magíster 6 hombres y 4 mujeres, y con título profesional o licenciatura 3 mujeres.

El gráfico n° 9 da cuenta de la distribución del escalafón directivo en relación con el nivel de escolaridad alcanzado y sexo para los años 2009 y 2019.

Gráfico n°9: Escalafón directivo por escolaridad y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Inicialmente, se observa la disminución en el número total de directivos entre 2009 y 2019, como consecuencia de la modernización y ajuste institucional de la UTA (Decreto Exento 00.877/2018). Sin perjuicio de aquello, en este gráfico observamos en números absolutos la relación entre escolaridad y sexo del escalafón directivos para los años estudiados.

Es evidente el predominio masculino en el número de directivos con grado de doctor en 2019, en relación con el número de mujeres en la misma condición. Sin embargo, también hay que destacar el notable aumento de la participación femenina con grado de doctor, de sólo 1 en 2009 a 6 en 2019.

Para el caso de los directivos con grado de magíster se observa una disminución entre 2009 y 2019, tanto para hombres como para mujeres, que podría explicarse a partir de las acciones institucionales que favorecieron el perfeccionamiento interno de los académicos en este período.

Finalmente nos gustaría mencionar que la existencia de directivos, principalmente en 2009, de los cuales no se tiene información sobre su nivel educativo, podría incidir en las distribuciones por sexo.

3.3 Escalafón administrativo por escolaridad y sexo

En 2009, el escalafón administrativo estuvo conformado por 162 personas: 1 persona con estudios básicos, 16 con estudios de enseñanza media, 9 con título profesional o licenciatura, 43 con estudios de técnico medio, 35 con estudios de técnico superior, 1 con grado de magíster y 57 personas de las que no se cuenta con información, de acuerdo con la información entregada por la Dirección de Calidad Institucional.

La distribución por sexo y nivel de escolaridad para este escalafón fue:

- a. **Nivel básico:** 1 mujer
- b. **Nivel medio:** 4 hombres y 12 mujeres
- c. **Nivel técnico medio:** 13 hombres y 30 mujeres
- d. **Nivel técnico superior:** 4 hombres y 31 mujeres
- e. **Nivel profesional:** 3 hombres y 6 mujeres

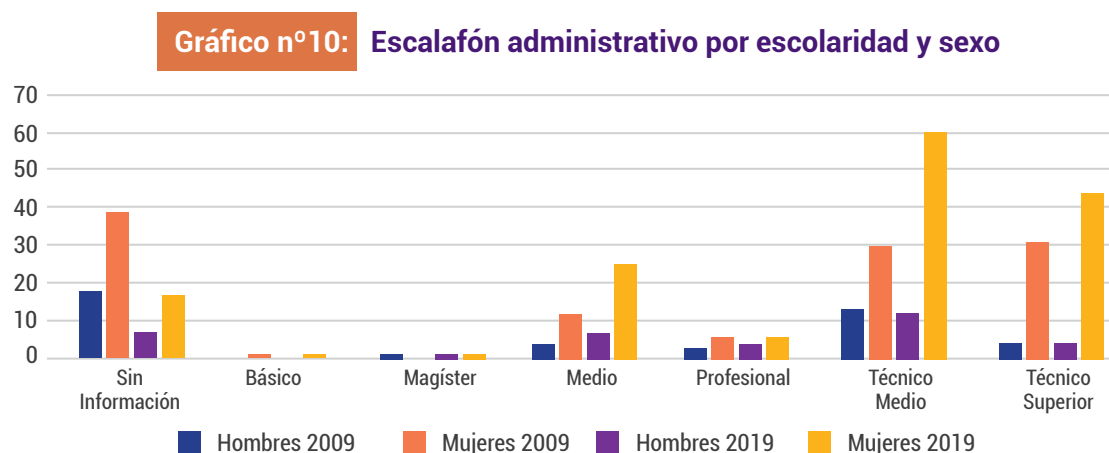
- f. **Magíster:** 1 hombre
- g. **Sin información:** 18 hombres y 39 mujeres

En 2019, el total de personas que conformaron este escalafón fue de 141: 1 persona con estudios básicos, 32 personas con nivel medio, 72 personas con nivel técnico medio, 48 personas con nivel técnico superior, 10 con nivel profesional o licenciatura, 2 con magíster, y 24 personas de las que no se tiene información.

La distribución por sexo y nivel de escolaridad para este escalafón fue:

- a. **Nivel básico:** 1 mujer
- b. **Nivel medio:** 7 hombres y 25 mujeres
- c. **Nivel técnico medio:** 12 hombres y 60 mujeres
- d. **Nivel técnico superior:** 4 hombres y 44 mujeres
- e. **Nivel profesional:** 4 hombres y 6 mujeres
- f. **Magíster:** 1 hombre y 1 mujer
- g. **Sin información:** 7 hombres y 17 mujeres

A continuación, el gráfico n°10 muestra la distribución ente hombres y mujeres del escalafón administrativo, en relación con escolaridad y sexo para los años 2009 y 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Lo notable de este gráfico es que la calificación de mujeres es mayor debido, claro está, a que el porcentaje total de administrativos mujeres en 2009 es fue 73% y de 81% en 2019. También resulta relevante señalar que la mayor cantidad de mujeres en este escalafón posee estudios medios, técnico-medio y técnico-superior, y se concentran entre los 30 y los 60 años, lo que invita a pensar en el diseño de programas de profesionalización, ya sea interna o en convenio con otras instituciones, que les permita acceder a ascensos y mejoras en sus condiciones laborales.

3.4 Escalafón profesional por escolaridad y sexo

En relación con el escalafón profesional, el año 2009 estuvo conformado por 89 personas: 51 con título profesional o licenciatura, 16 con grado de magíster, 2 con grado de doctor y 20 personas de las cuales no se tiene información.

La distribución por sexo y escolaridad en este escalafón fue la siguiente:

- a. **Con título profesional o licenciatura:** 24 hombres y 27 mujeres
- b. **Con grado de magíster:** 9 hombres y 7 mujeres
- c. **Con grado de doctor:** 2 hombres
- d. **Sin información:** 9 hombres y 11 mujeres

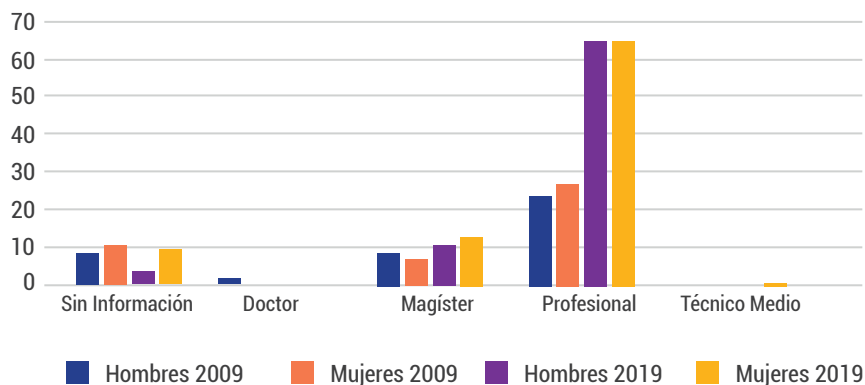
En 2019, el escalafón profesional estuvo integrado por 169 personas: 1 con estudios técnico medio, 130 con título profesional o licenciatura, 24 con grado de magíster y 14 personas sin información, de acuerdo con lo informado por la Dirección de Calidad Institucional.

La distribución por sexo y escolaridad en este escalafón fue la siguiente:

- a. **Con estudios técnico medio:** 1 mujer
- b. **Con título profesional o licenciatura:** 65 hombres y 65 mujeres
- c. **Con grado de magíster:** 11 hombres y 13 mujeres
- d. **Sin información:** 4 hombres y 10 mujeres

El gráfico n° 11 da cuenta de la distribución del escalafón profesional en relación con el nivel de escolaridad alcanzado y sexo para los años 2009 y 2019.

Gráfico n°11: Escalafón profesional por escolaridad y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Ha habido un cambio en este escalafón pues había en 2009 un total 89 trabajadores y en 2019 el total fue de 169. Podemos observar también que este escalafón se forma con trabajadores en su mayoría con licenciatura o título profesional, pero también un número importante posee el grado de magíster. Nuevamente es preciso indicar que la cantidad de profesionales de los que no se tiene información, podrían generar cambios en los datos presentados.

3.5 Escalafón técnico por escolaridad y sexo

El año 2009, el escalafón técnico estuvo conformado por 45 personas: 2 con enseñanza media, 6 con nivel técnico medio, 20 con nivel técnico superior, 3 con título profesional o licenciatura y 14 personas sin información.

Del total de personas del escalafón técnico, desagregado por sexo, podemos indicar que la distribución fue:

- a. **Nivel medio:** 2 hombres
- b. **Nivel técnico medio:** 6 hombres
- c. **Nivel técnico superior:** 12 hombres y 8 mujeres
- d. **Nivel profesional:** 2 hombres y 1 mujer
- e. **Sin información:** 5 hombres y 9 mujeres

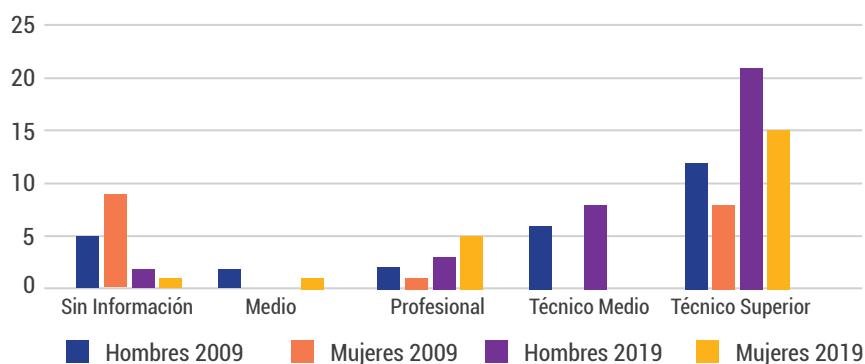
El año 2019, el total de personas en este escalafón fue de 56 personas: 1 con educación media, 8 con nivel técnico medio, 36 con nivel técnico superior, 8 con título profesional o licenciatura, y 3 personas sin información.

Del total de personas del escalafón técnico, desagregado por sexo, podemos indicar que la distribución fue:

- a. **Nivel medio:** 1 mujer
- b. **Nivel técnico medio:** 8 hombres
- c. **Nivel técnico superior:** 21 hombres y 15 mujeres
- d. **Nivel profesional:** 3 hombres y 5 mujeres
- e. **Sin información:** 2 hombres y 1 mujer

El gráfico nº 12 muestra la distribución del escalafón técnico en relación con escolaridad y sexo para los años 2009 y 2019

Gráfico n°12: Escalafón técnico por escolaridad y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En este gráfico sobre el escalafón de técnicos podemos destacar la inexistencia de técnicos medios en los dos años considerados, aunque probablemente la razón sea que hay 10 mujeres en total sobre las que no se cuenta con información en los años 2009 y 2019. La participación de mujeres y hombres en este escalafón se mantiene equilibrado por ejemplo en la escolaridad de técnico superior y en profesional se ha incrementado el número de mujeres.

3.6 Escalafón auxiliar por escolaridad y sexo

En relación con el escalafón auxiliar, el año 2009 estaba conformado por 122 personas: 19 con enseñanza básica, 28 personas con enseñanza media, 27 con nivel técnico medio, 9 con nivel técnico superior y 2 con título profesional o licenciatura. Cabe mencionar que, de acuerdo con la información proporcionada por la Dirección de Calidad Institucional, hubo 37 auxiliares de los cuales no se tenía información sobre su nivel de escolaridad.

La distribución por sexo y escolaridad fue:

- a. **Nivel básico:** 19 hombres
- b. **Nivel medio:** 27 hombres y 1 mujer
- c. **Nivel técnico medio:** 26 hombres y 1 mujer
- d. **Nivel técnico superior:** 8 hombres y 1 mujer
- e. **Nivel profesional:** 2 hombres
- f. **Sin información:** 37 hombres

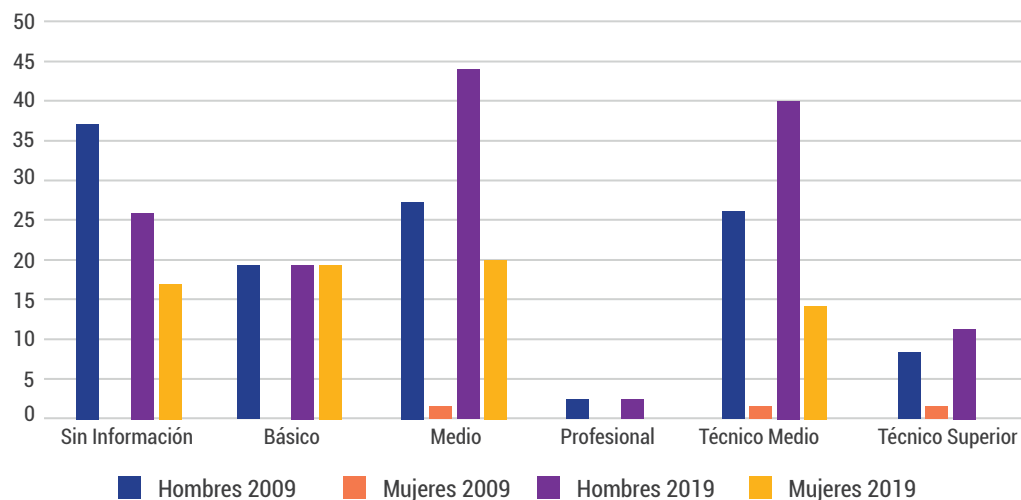
Para 2019, el número de auxiliares había aumentado a 212 personas: 38 con enseñanza básica, 64 con enseñanza media, 54 con nivel técnico medio, 11 con nivel técnico superior, 2 profesionales y 43 personas sin información.

La distribución por sexo y escolaridad fue:

- a. **Nivel básico:** 19 hombres y 19 mujeres
- b. **Nivel medio:** 44 hombres y 20 mujeres
- c. **Nivel técnico medio:** 40 hombres y 14 mujeres
- d. **Nivel técnico superior:** 11 hombres
- e. **Nivel profesional:** 2 hombres
- f. **Sin información:** 26 hombres y 17 mujeres

A continuación, el gráfico nº13 muestra la distribución ente hombres y mujeres del escalafón auxiliar, en relación con escolaridad y sexo para los años 2009 y 2019.

Gráfico n°13: Escalafón auxiliar por escolaridad y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En la vida cotidiana de la UTA se hace evidente que las labores desarrolladas por el escalafón auxiliar son ejercidas en su mayoría por el género masculino. Aunque el número total de hombres ha decrecido, al pasar del 97% en 2009 al 66% en 2019, aquí es importante resaltar que hay también una cantidad considerable de personal auxiliar del cual no se cuenta con información sobre su escolaridad, o por que no la proporcionó en su oportunidad o porque no fue necesaria para proceder a su contratación (37 personas en 2009 y 43 en 2019). Los únicos dos hombres profesionales en escalafón auxiliar se han mantenido en los dos años considerados. Los hombres con educación media incrementaron su presencia al igual que los técnicos medios, siendo menor su incremento en la escolaridad de técnico superior.

4. Jerarquía anual por sexo

En esta sección lo que nos interesa reflejar es la evolución del total de académicos entre 2009 y 2019, en relación con su jerarquía, y en particular, la distribución por sexo.

Las jerarquías académicas son parte de la vida universitaria: los académicos al ingresar a la Universidad son jerarquizados y luego pueden ser promovidos a lo largo de su carrera académica. Las jerarquías a las que pueden acceder los académicos de la Universidad de Tarapacá son titular, asociado, asistente e instructor (Decreto exento 20/2019).

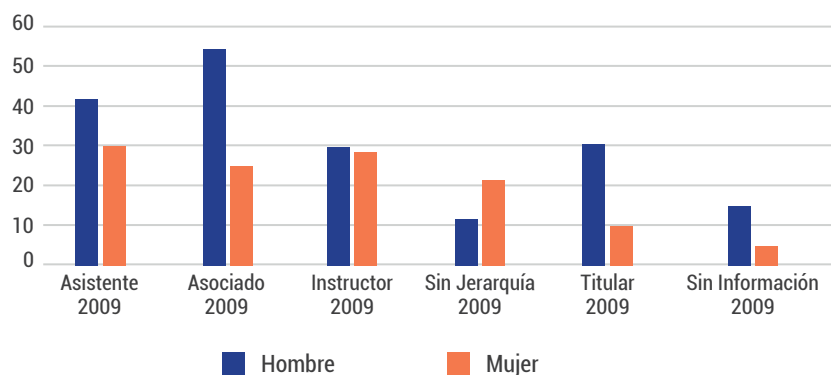
La jerarquización académica tiene efectos directos en los aspectos políticos y económicos de los académicos de la universidad. Uno de los ejemplos más relevantes se relaciona con la elección de la máxima autoridad universitaria: el Rector. De acuerdo con el DFL n° 150, sólo pueden votar en esta elección aquellos académicos que se encuentren en las tres más altas jerarquías (Asistente, Asociado o Titular), quedando excluidos los académicos con jerarquía instructor.

4.1 Jerarquía y sexo, año 2009

En 2009, de acuerdo con los datos entregados por la Dirección de Calidad Institucional hubo 59 académicos con jerarquía **instructor**, de los cuales 29 eran mujeres y 30 hombres. En la jerarquía **asistente**, del total de 73 académicos la distribución por sexo fue de 31 mujeres y 42 hombres. La jerarquía de asociado estuvo conformada por 80 académicos, 26 mujeres y 54 hombres. Finalmente, en la jerarquía titular se contabilizaron 41 académicos, 10 mujeres y 31 hombres.

Es preciso destacar que hubo un total de 21 mujeres y 12 hombres sin jerarquía, y 20 personas de las que no se tienen información.

Gráfico n°14: Jerarquía anual por sexo 2009

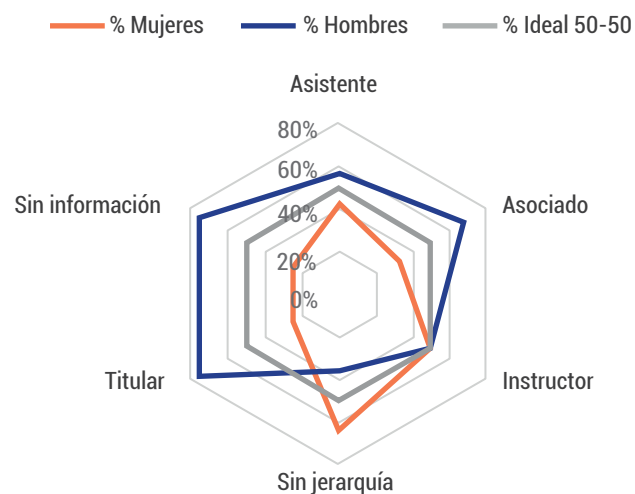


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

De acuerdo con el gráfico, se observa que en todas las jerarquías hay mayor presencia de hombres. Esta diferencia se hace más evidente en el caso de académicos con jerarquía titular, en donde el número de hombres triplica el de mujeres. Caso similar se produce en la jerarquía asociado, con una cantidad de hombres que dobla al de mujeres. Sólo la jerarquía instructor muestra una distribución más equilibrada entre ambos sexos.

Asimismo, la gran cantidad de académicos sin jerarquía o de los cuales no se tuvo información, tiene que ser observada con cuidado, ya que podría incidir en el aumento o disminución de la cantidad de hombres y mujeres en cada jerarquía.

Gráfico n°15: Distribución porcentual por jerarquías 2009



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En este gráfico de red presentamos en el polígono color gris la distribución porcentual ideal (50% y 50%) que significaría equidad de género en cada una de las facultades que forman la UTA. Para facilitar la comprensión del gráfico llamo la atención sobre el polígono azul que representa a las mujeres, en el vértice relacionado con asistente y observar su posición y compararlo con el polígono naranja, que representa a los hombres en el mismo vértice, pues al ver sus posiciones relativas entenderemos que sus posiciones representan diferentes porcentajes: 42% para mujeres y 58% para hombres, del total de la población en esa jerarquía.

Si ahora vemos el vértice de la jerarquía instructor entenderemos que las posiciones de ambos colores casi coinciden pues representan 49% para mujeres y 51% para hombres, del total de la población en esa jerarquía. Mientras más alejadas se encuentran las líneas de los polígonos azul y naranja, más inequitativa es la distribución porcentual en la jerarquía. Veamos a titulares donde tenemos 24% mujeres del total frente a 76% hombres. O asociados 33% mujeres frente a 68% hombres. Tal es la situación de los grados académicos por jerarquía para el año 2009.

Para efectos de comprensión en seguida presentamos la tabla con los números absolutos en los que está basado el gráfico anterior.

Tabla n°2: Totales y distribución porcentual por jerarquías 2009

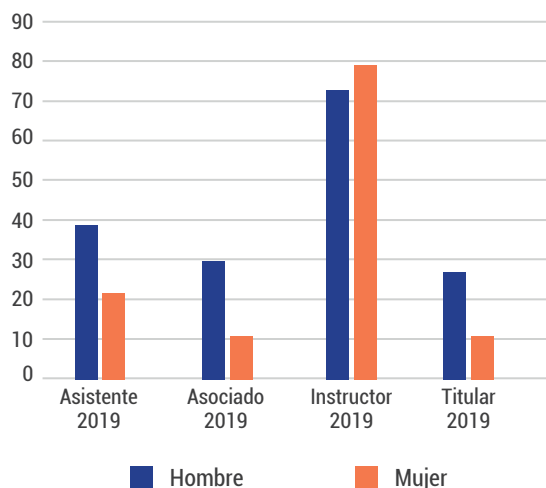
Jerarquía	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombre	% Ideal
Asistente	31	42	42%	58%	50%
Asociado	26	54	33%	68%	50%
Instructor	29	30	49%	51%	50%
Sin Jerarquía	21	12	64%	36%	50%
Titular	10	31	24%	76%	50%
Sin información	5	15	25%	75%	50%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

4.2 Jerarquía y sexo, año 2019

En 2019 hubo 152 académicos con jerarquía **instructor**, de los cuales 79 fueron mujeres y 73 hombres. Para el caso de la jerarquía **asistente**, el total de académicos fue de 61 personas, distribuidos en 22 mujeres y 39 hombres. La jerarquía de **asociado** estuvo conformada por 41 académicos, 11 mujeres y 30 hombres. Y finalmente en la jerarquía **titular**, la distribución por sexo fue de 11 mujeres y 27 hombres.

Gráfico n°16: Jerarquía anual por sexo 2019



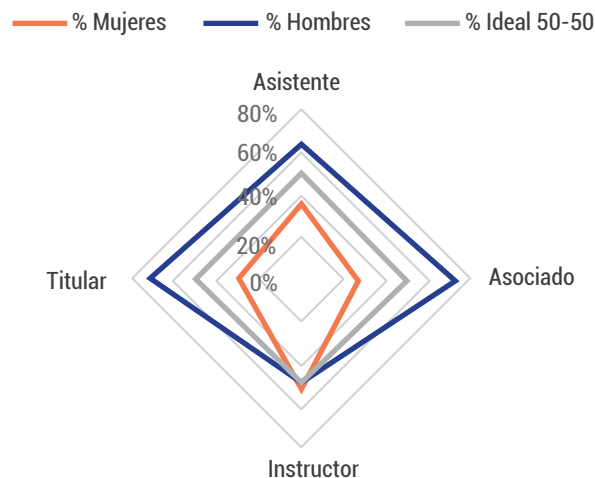
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En 2019 es posible observar una participación mayoritariamente masculina en las 3 jerarquías más altas de la universidad. Para el caso de la jerarquía asistente, la distribución porcentual fue de **36% mujeres y 64% hombres**. En el caso de la jerarquía asociado, las **mujeres alcanzaron el 27% y los hombres el 73%**. En relación con la jerarquía titular, la distribución fue de **29% mujeres y 71% hombres**.

Sólo en el caso de la jerarquía instructor, la participación femenina es mayor, aunque sólo levemente (**52% mujeres y 48% hombres**).

Resulta relevante preguntarse sobre las formas de promoción académica que existen al interior de la universidad, así como las trayectorias académicas de los profesores universitarios, que permitan profundizar el análisis sobre la distribución por sexo y jerarquía académica.

Gráfico nº17: Distribución porcentual por jerarquías 2019



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Con la misma metodología, presentamos en este gráfico de red en el polígono color gris la distribución porcentual ideal (50% y 50%) que significaría equidad de género en cada una de las facultades que forman la UTA. Si vemos el vértice de la jerarquía instructor entenderemos que las posiciones de ambos colores siguen coincidiendo, aunque ahora representan en color azul 52% para mujeres y 48% para hombres en color naranja, del total de la población en esa jerarquía. Es decir, la proporción ha cambiado ligeramente en este período bajo estudio pues en 2009 las mujeres representaban el 49% frente al 52% del 2019.

En el vértice relacionado con asistente al observar el polígono azul y compararlo con el polígono naranja, que representa a los hombres, observamos que la distancia entre ambos se ha hecho más grande pues la diferencia en la distribución porcentual es más grande pues las mujeres hoy representan el 36% frente al 42% de 2009. Ya sabemos que mientras más alejadas se encuentran las líneas de los polígonos azul y naranja, más inequitativa es la distribución porcentual en la jerarquía, sin embargo, es preciso observar que en 2019 en titulares la distribución ha cambiado pues se tiene

29% de mujeres y 71% de hombres frente al 24% mujeres y 76% hombres que se tenía en 2009. O en asociados la diferencia se ha hecho más grande pues ahora en 2019 nuestro gráfico representa 27% en mujeres y 73% en hombres en comparación con 33% mujeres y 68% hombres que se tenía en 2009.

Al comparar ambos gráficos podemos concluir que no hay indicios de tendencia a cambiar hacia una equidad de género (50%-50%) en las jerarquías académicas. Es interesante observar, sin embargo, que la mayor equidad se encuentra sólo en la jerarquía de instructor y se ha mantenido en el tiempo. No así en las otras jerarquías, pues que las mujeres pasen del 36% al 42% en asistentes, del 33% al 27% en asociados, y del 24% al 29% en titulares en un período (2009 y 2019) muestra que, a pesar del proceso de rejerarquización del año 2019, no hubo cambios significativos en relación con el ideal de la equidad de género.

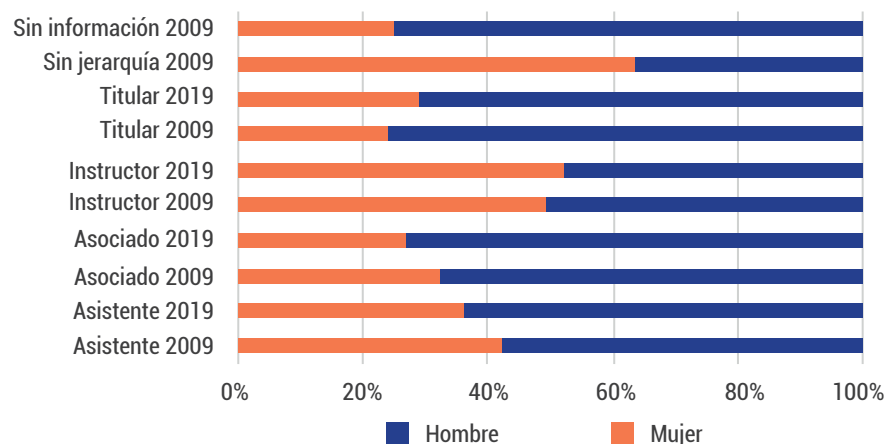
Para efectos de comprensión en seguida presentamos la tabla con los números absolutos en los que está basado el gráfico anterior. Notar que en esta tabla no aparecen los campos de "sin jerarquía" y "sin información" que nos fue facilitada por la Dirección de Calidad Institucional, lo que significa que para 2019 se había mejorado el sistema de control sobre los grados y niveles de la contratación.

Tabla nº3: Totales y distribución porcentual por jerarquías 2019

Jerarquía	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombre	% Ideal
Asistente	22	39	36%	64%	50%
Asociado	11	30	27%	73%	50%
Instructor	79	73	52%	48%	50%
Titular	11	27	29%	71%	50%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Gráfico n°18: Resumen



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Tabla n°4: Totales y distribución porcentual por jerarquías 2009 y 2019

Jerarquía	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombre	% Ideal
Asistente 2009	31	42	73	42%	58%
Asistente 2019	22	39	61	36%	64%
Asociado 2009	26	54	80	33%	68%
Asociado 2019	11	30	41	27%	73%
Instructor 2009	29	30	59	49%	51%
Instructor 2019	79	73	152	52%	48%
Titular 2009	10	31	41	24%	76%
Titular 2019	11	27	38	29%	71%
Sin Jerarquía 2009	21	12	33	64%	36%
Sin Información 2009	5	15	20	25%	75%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Nota: (1) Datos corresponden a académicos con tipo de contrato: Planta, Contrata y Plazo Fijo

(2) Base extraída en junio de 2020

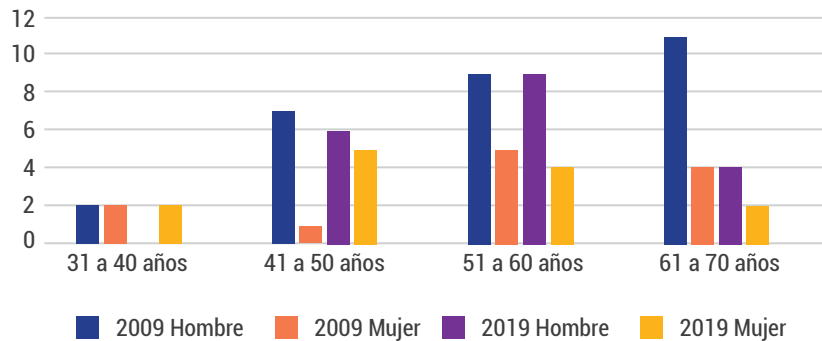
(3) Datos corresponden a mes de diciembre del año correspondiente

5. Rango etario por ESCALAFÓN y sexo

En esta sección nos interesa presentar la distribución por sexo y rango etario para cada escalafón.

5.1 Escalafón directivo por sexo y rango etario

Gráfico n°19: Escalafón directivo por sexo 2009 y 2019

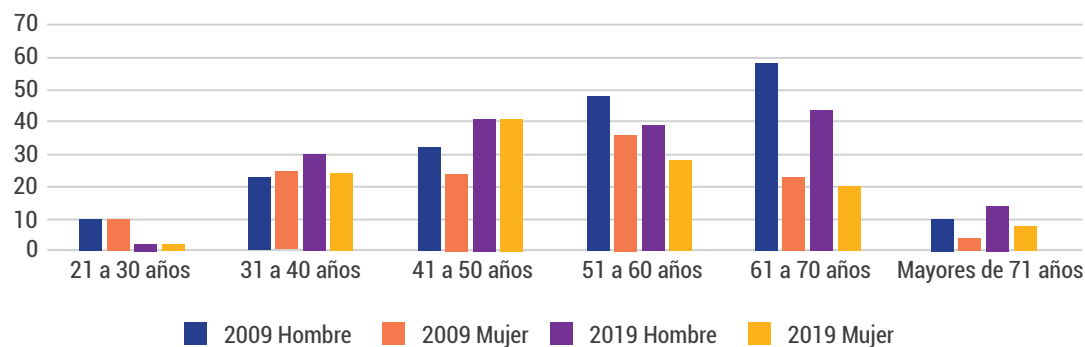


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En este gráfico hemos eliminado los grupos etarios extremos (menores de 30 y mayores de 71 años) pues no hay miembros en ellos. Es relevante resaltar que los directivos mujeres menores de 40 años son exactamente la misma cantidad en 2009 y 2019 que los directivos hombres en 2009. A la vez que en el período en que se representan aquí los directivos hombres de entre 51 y 60 años se mantienen en el mismo número, lo que ha de interpretarse como permanencia masculina en las posiciones directivas en un período largo para un mismo rango etario.

5.2 Escalafón académico por sexo y rango etario

Gráfico n°20: Escalafón académico por sexo 2009 y 2019

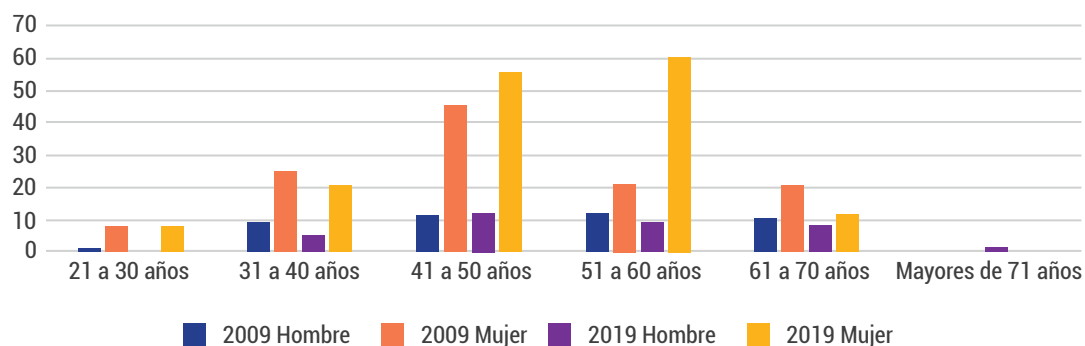


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Es evidente la gran diferencia entre hombres y mujeres menores de 30 años en 2009 (10 por cada sexo) y 2019 (2 por cada sexo) lo que puede expresar una mayor exigencia para ingresar a la academia universitaria, sin menoscabo que haya jóvenes doctores en búsqueda de ingreso. Las cantidades de académicos(as) entre 31 y 40 años son relativamente homogéneas entre las dos muestras (2009 y 2019), aunque se distingue una relativa presencia mayor de hombres en 2019. Haciendo comparaciones por sexo, es interesante visualizar que la mayor presencia de mujeres es la del grupo etario de 41 a 50 años precisamente en 2019. El grupo de mayor presencia en 2009 fue el de hombres de entre 61 a 70 años mientras que este mismo grupo mantiene su superioridad numérica en 2019.

5.3 Escalafón administrativo por sexo y rango etario

Gráfico n°21: Escalafón administrativo por sexo 2009 y 2019

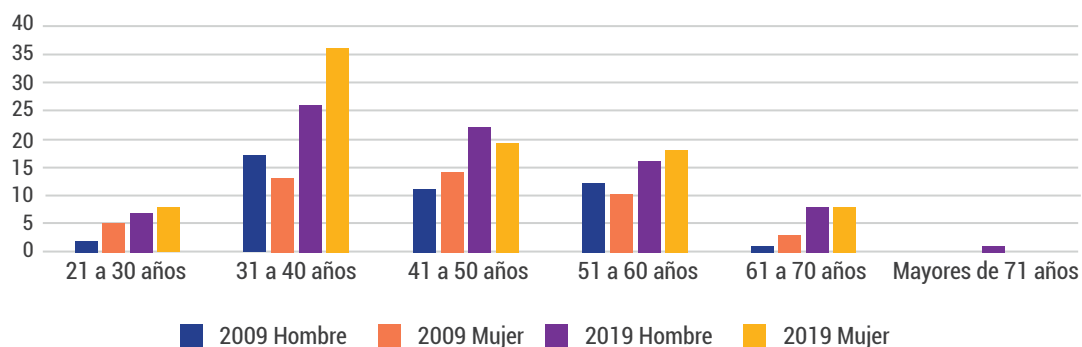


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En este gráfico es importante destacar que los grupos etarios de hombre en el año 2009 es prácticamente homogéneo (entre 9 y 12 hombres para cada grupo etario). Pero hay una gran variedad en la participación de mujeres en los dos años considerados 2009 y 2019 por grupos de edad, pues para el 2019 es evidente el predominio de mujeres entre 41 y 60 años. Lo que mostraría que en la UTA el trabajo administrativo se ha especializado en las mujeres de esos dos grupos etarios (41 a 50 y 51 a 60 años) haciéndose predominante en este 2019. Podría ser recomendable establecer programas de capacitación y/o especialización en los administrativos para el período 2020-2030 pues de lo contrario podría generarse una crisis de conocimiento al no haber cambio generacional. Es claro que en los años entre 2009 y 2019 el trabajo administrativo se ha centrado en el género femenino construyendo un "liderazgo de la experiencia" centrado en los años acumulados en la participación en esas labores de gestión administrativa.

5.4 Escalafón profesional por sexo y rango etario

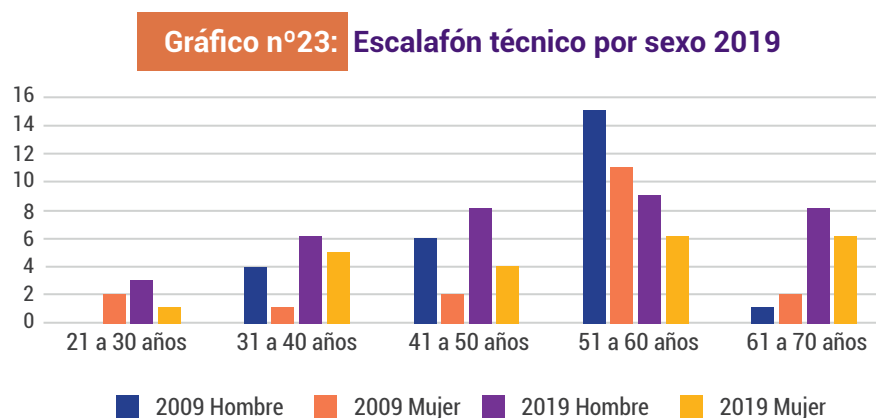
Gráfico n°22: Escalafón profesional por sexo 2019



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

A diferencia de las auxiliares y las administrativas, observamos en este gráfico que las profesionales mujeres en 2019 son un grupo predominantemente joven (entre 31 a 40 años). Si se trata de un estamento que no tiene estabilidad laboral, se podría pensar que una forma de reproducir este modelo de diferenciación por género se pudiese replicar en los otros estamentos. Es importante visualizar que los porcentajes en cada año respecto de los totales son 40.35% mujeres y 59.65 hombres en 2009 y 48.39% mujeres y hombres 51.61% en 2019.

5.5 Escalafón técnico por sexo y rango etario

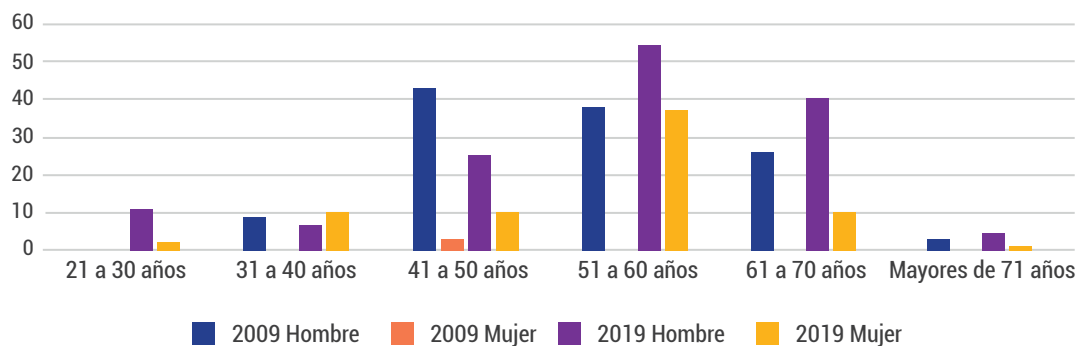


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

A diferencia de los auxiliares, la presencia varonil en el estamento de técnicos se redujo notablemente en el rango etario de 51 a 60 años entre 2009 y 2019, aunque creció un poco para el mismo período para los grupos etarios de 31 a 40 y de 41 a 50. La presencia de la mujer también es notable en el grupo etario de 51 a 60 años. Al tratarse del estamento de los técnicos también es conveniente reflexionar sobre las políticas de renovación de la planta.

5.6 Escalafón auxiliar por sexo y rango etario

Gráfico n°24: Escalafón auxiliar por sexo 2019



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

De un gráfico como éste es relevante destacar que la situación para la mujer ha cambiado en forma notable pues su presencia sólo involucraba 3 personas de entre 41 a 50 años de edad en 2009 y para 2019 su porcentaje de participación aumentó, mientras que la presencia de varones se ha mantenido constante en este período (2009 y 2019), incluso teniendo presencia predominante en los rangos de 41 a 70 años. Lo cual también coloca a la UTA sobre una línea de reflexión sobre la renovación, si es el caso, de su planta de auxiliares.

6. Número de académicos y académicas por facultad

En el contexto de este diagnóstico, consideramos relevante analizar en esta sección la distribución de académicos y académicas por facultad, con el fin de identificar la participación académica femenina al interior de la universidad. Nuevamente se presentarán los datos para 2009 y 2019, que permitan tener una mirada sobre posibles cambios en este período.

La Facultad de Administración y Economía en 2009 tuvo un total de 19 académicos, distribuidos en 8 mujeres y 11 hombres. Para el año 2019, la cantidad total se mantenía en 19 académicos, pero con una leve variación en la distribución por sexo, con 10 mujeres y 9 hombres.

La Facultad de Ciencias en 2009 estuvo conformada por 55 académicos, de los cuales 24 eran mujeres y 31 hombres. En 2019 el número total de académicos en esta facultad había disminuido a 50, distribuidos en 18 mujeres y 32 hombres.

La Facultad de Ciencias Agronómicas, para el año 2009, contó con un total de 15 académicos, cuya distribución por sexo fue de 4 mujeres y 11 hombres. En 2019 este total había disminuido a 8 académicos, de los cuales 7 eran hombres y sólo 1 mujer.

La Facultad de Ciencias de la Salud en 2009 estuvo conformada por 44 académicos, 32 mujeres y 12 hombres. En 2019, la cantidad de académicos era de 59, distribuidos en 44 mujeres y 15 hombres.

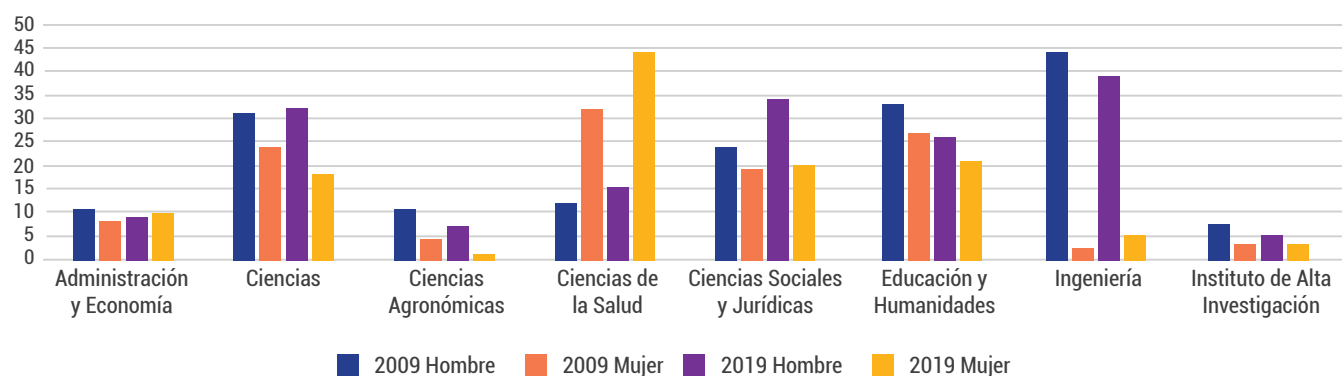
La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales en 2009 tuvo un total de 43 académicos cuya distribución por sexo fue de 19 mujeres y 24 hombres. En 2019 el total fue de 54 académicos, de los cuales 20 eran mujeres y 34 hombres.

La Facultad de Educación y Humanidades en 2009 estuvo conformada por 60 académicos, de los cuales 27 eran mujeres y 33 hombres. En 2019, y de acuerdo a los datos institucionales, el total de académicos había disminuido a 47, 21 mujeres y 26 hombres.

La Facultad de Ingeniería el año 2009 tuvo una composición de 46 académicos, distribuidos en 44 hombres y 2 mujeres. En 2019, contó con un total de 44 académicos, 39 hombres y 5 mujeres.

El Instituto de Alta Investigación, si bien no es una Facultad, cuenta con una dotación de académicos investigadores, que en 2009 ascendían a 10, de los cuales 7 eran hombres y 3 mujeres. En 2019, el número total había disminuido a 8, distribuidos en 5 hombres y 3 mujeres.

Gráfico nº25: Distribución por sexo y facultad, años 2009 y 2019



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Nota: (1) Datos corresponden a académicos con tipo de contrato: Planta, Contrata y Plazo Fijo

(2) Base extraída en Junio de 2020

(3) Datos corresponden a mes de Diciembre del año correspondiente

Al observar el gráfico nº 25, podemos reconocer que existe una participación masculina mayoritaria en la Universidad. Al desagregar estos datos por facultad, las diferencias más grandes en la participación masculina y femenina se presentan en el Instituto de Alta Investigación (**en 2009, 30% mujeres y 70% hombre; en 2019, 37,5% mujeres y 62,5% hombres**), Facultad de Ciencias (**en 2009, 44% mujeres y 56% hombres; en 2019, 36% mujeres y 64% hombres**), Ciencias Agronómicas (**en 2009, 27% mujeres y 73% hombres; en 2019, 12,5% mujeres y 87,5% hombres**) e Ingeniería (**en 2009, 4% mujeres y 96% hombres; en 2019, 11% mujeres y 89% hombres**).

En la Facultad de Educación también es superior la participación masculina, tanto en el año 2009 (**45% mujeres y 55% hombres**) como en 2019 (**45% mujeres y 55% hombres**). A pesar del cambio en la cantidad de académicos y académicas en el período mencionado, la distribución porcentual se mantuvo. Similar es el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, que a pesar de tener una participación masculina mayor en 2009 (**44% mujeres y 56% hombres**) y 2019 (**37% mujeres y 63% hombres**), la brecha entre académicos y académicas no es tan amplia.

En el caso de la Facultad de Administración y Economía la distribución entre académicos y académicas es más equilibrada, tanto en 2009 (**42% mujeres y 58% hombres**) como en 2019 (**53% mujeres y 47% hombres**), observándose una diferencia moderada en la distribución entre académicos y académicas, tal como lo indica la distribución porcentual descrita.

La Facultad de Ciencias de la Salud es la única que tiene participación femenina mayoritaria en los años 2009 (**73% mujeres y 27% hombres**) y 2019 (**75% mujeres y 25% hombres**).

7. Estudiantes

7.1 Participación de estudiantes, por sexo y sede

Para efectos de analizar la participación por sexo de los estudiantes en la universidad, volveremos a realizar la descripción de los años 2009 y 2019, para observar los cambios que puedan haber surgido en este período.

En 2009, el total de estudiantes de pregrado y postgrado matriculados en la UTA fue de 8.990. En 2019 esta cantidad alcanzó un total de 9.240 estudiantes. Tal como se observa en la tabla, en 2009 la matrícula de mujeres era superior a la de los hombres, en el caso de pregrado, tanto en Arica como en Iquique. Misma situación se observa en 2019 en ambas sedes.

Tabla n°5: Matrícula por sexo, por sede

Nombre Sede	Nivel Global	2009	2009	2019	2019
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sede Arica	Postgrado	197	193	32	37
	Pregrado	3.631	3.959	3.620	4.072
	Total	3.829	4.172	3.652	4.109
Sede Iquique	Postgrado	36	46		
	Pregrado	373	534	569	910
	Total	409	580	569	910
Total general	Total	4.238	4.752	4.221	5.019

Fuente: www.mifuturo.cl

7.2 Matrícula por sexo y facultad

Una vez identificada la cantidad total de estudiantes de la universidad, en términos globales y desagregados por sede, es preciso analizar la distribución de esta matrícula por cada facultad, para identificar la distribución por sexo y preferencias.

Como se observa en la tabla, existen diferencias notorias en la distribución por sexo de los estudiantes de la universidad. Por ejemplo, en la Facultad de Ciencias de la Salud (Casa Central Arica) es evidente el predominio de matrícula femenina tanto en 2009 (30% hombres y 70% mujeres) como en 2019 (32% hombres y 68% mujeres). En el otro extremo se encuentra la Facultad de Ingeniería que tiene una participación masculina mayoritaria, tanto en 2009 (82% hombres y 18% mujeres) como en 2019 (79% hombres y 21% mujeres).

Tabla n°6: Matrícula total por sexo y Facultad

Sede	Facultad	2009		2019	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Casa Central Arica	Facultad de Administración y Economía	412	377	421	355
Casa Central Arica	Facultad de Ciencias	216	285	167	168
Casa Central Arica	Facultad de Ciencias Agronómicas	159	139	112	87
Casa Central Arica	Facultad de Ciencias de la Salud	484	1.118	699	1.461
Casa Central Arica	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	523	985	518	938
Casa Central Arica	Facultad de Educación y Humanidades	643	953	476	773
Casa Central Arica	Facultad de Ingeniería	1.392	315	1.259	327
Casa Central Arica	Total	3.829	4.172	3.652	4.109
Sede Iquique	Facultad de Administración y Economía	64	58	45	57
Sede Iquique	Facultad de Ciencias	2	2		
Sede Iquique	Facultad de Ciencias de la Salud	11	9	53	257

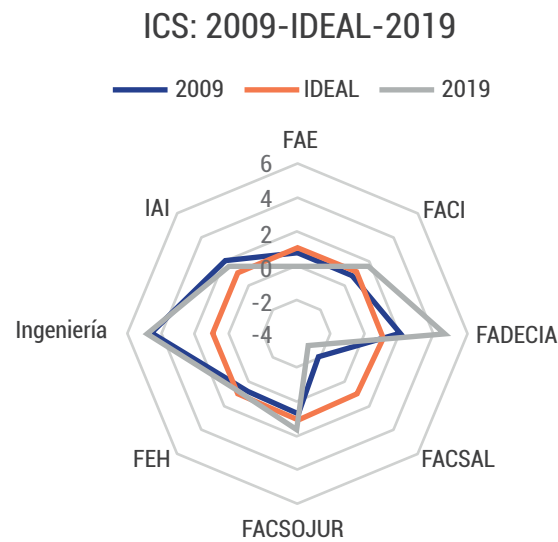
Sede	Facultad	2009		2019	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sede Iquique	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	200	343	195	390
Sede Iquique	Facultad de Educación y Humanidades	23	156	11	140
Sede Iquique	Facultad de Ingeniería	109	12	265	66
Sede Iquique	Total	409	580	569	910
Total general	Total	4.238	4.752	4.221	5.019

Fuente: www.mifuturo.cl

8. Índices

8.1 Índice de Contribución al Sexismo (ICS) por facultades

Gráfico nº26: Índice de contribución al sexismo en Jerarquía Académicos por Facultades: 2009-2019



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

En este gráfico podemos visualizar un período (entre 2009 y 2019) de la vida institucional de la UTA a partir del cálculo del Índice de Contribución al Sexismo (ICS). Aquí representamos el polígono ideal con color naranja, en que se presenta un ICS = 1 que significa equidad de género (50% y 50%) en cada una de las facultades que forma la UTA. En color azul se representa el ICS para cada facultad en el año 2009 y en color gris representamos el ICS para 2019, es decir podemos comparar la evolución de toda la UTA en el período indicado.

Lo que resalta a primera vista es FACI, FACSOJUR, FAE, y FEH son los espacios de trabajo que se mantienen más cerca del valor ideal para 2009, aunque en seguida detallaremos sus diferencias, pues para 2019 FACI se ha alejado de lo ideal pues mantuvo el decrecimiento en porcentaje de mujeres durante el período pasando de 44% en 2009 a 36% en 2019. De manera similar, en FACSOJUR el porcentaje de mujeres se redujo al pasar de 44% en 2009 a 37% en 2019. En contraposición, en la FAE el porcentaje de 42% de mujeres en 2009 se incrementó a 53% en 2019. Y finalmente, la FEH a pesar de los cambios totales en la contratación se mantuvo en 45% la proporción de mujeres en los dos años considerados.

Las Facultades cuyo ICS se aleja del ideal con una inclinación hacia la masculinización son FADECIA, Ingeniería y el IAI. En FADECIA el porcentaje de mujeres es de 27% en 2009 y de 13% en 2019. En Ingeniería el porcentaje de mujeres es de 4% en 2009 y de 11% en 2019 y en el IAI el porcentaje de mujeres es de 30% en 2009 y de 38% en 2019.

En FACSAL el porcentaje de mujeres es de 73% en 2009 y de 75% en 2019 siendo la única parte de la UTA cuyo ICS posee una inclinación hacia la feminización y la ha mantenido en este período, como se muestra en los años considerados.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

Índice de contribución al sexismo (ICS).

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

Donde *Ph* es la participación de los hombres en *Pm* es la de las mujeres, e hace referencia a una entidad de la IES e *ies* corresponde al dato de la IES en su conjunto.

Expresa el grado en que una entidad de la IES contribuye a reproducir el sexismo en la institución (puede desarrollarse este índice en diferentes variables). Se espera que el índice sea 1.

Tabla nº7: Índice de contribución al sexismo por facultades: 2009 y 2019

Facultad	Índice de contribución al Sexismo (ICS)	
	2009	2019
Facultad de Administración y Economía	0,8	-0,3
Facultad de Ciencias	0,6	1,8
Facultad de Ciencias Agronómicas	2,3	4,8
Facultad de Ciencias de la Salud	-2,2	-3,1
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	0,6	1,6
Facultad de Educación y Humanidades	0,5	0,7
Facultad de Ingeniería	4,5	4,9
Centro de Artes	1,0	2,1
Instituto Alta Investigación	2,0	1,6

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Nota:

- (1) Cálculo en función de base de datos de académicos extraída en Junio de 2020
- (2) Cálculo considera a académicos con tipo de contrato, Planta, Contrata y Plazo fijo.

8.2 Resumen de Índices

Tabla n°8: Resumen de índices de análisis sobre relaciones de género

Escalafón	2009			2019		
	Índice de masculinidad	Índice de feminidad	Índice de Duncan	Índice de masculinidad	Índice de feminidad	Índice de Duncan
Académico	1.508	0.663	0.47	1.373	0.727	0.408
Administrativo	0.361	2.767	0.77	0.227	4.4	0.75
Auxiliar	39.66	0.025	0.24	2.028	0.492	0.35
Directivo	2.416	0.413	0.47	1.461	0.684	0.48
Profesional	0.977	1.022	0.54	0.898	1.112	0.52
Técnico	1.5	0.666	0.49	1.545	0.647	0.47

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la DCI

Nota: La descripción de los cálculos y explicación de los indicadores se encuentra en el Anexo 1.

En esta tabla resumimos los cálculos de índices establecidos para el estudio de las relaciones de género en las instituciones. Es notable observar que, en escalafón de académicos, para el período en estudio, el índice de masculinidad (número de hombres por cada 100 mujeres) ha decrecido un poco al pasar de 1.508 a 1.373, con su correspondiente incremento en el índice de feminidad (número de mujeres por cada 100 hombres) que ha transitado de un 0.663 a 0.727.

El índice de Duncan es un índice de segregación: cuanto más alto sea el valor, expresa mayor grado de segregación lo que indica, por ejemplo, que entre los académicos no hay la segregación que se observa en el escalafón administrativo en el que, a su vez, observamos que el índice de feminidad pasó de 2.7 en 2009 a 4.4 en 2019, lo que permite señalar que las labores administrativas en la UTA están feminizadas. Y por ello el índice de Duncan en este escalafón de administrativos muestra su consistencia durante los años, pues en tanto más se acerca a 1 el cálculo mayor es la segregación.

Si tuviéramos que resumir de una manera más convencional, podríamos decir que con este cuadro podemos mostrar que la masculinización de las labores realizadas por los distintos escalafones que conforman la Universidad se ha modificado: (1) más notablemente en el caso de los auxiliares, (2) que en el caso de los técnicos no ha habido cambio alguno, (3) que en el caso de los directivos hay una cierta ligera “desmasculinización”, y (4) que dicha ligera “desmasculinización” también acontece en los escalafones académico y administrativo.

Aunque también de forma convencional podríamos resumir mirando al índice de feminidad observando su cambio en términos de “favorecer ligeramente cierta igualdad” en los escalafones de académicos y directivos. En contraste con una referida previamente como “feminizada” labor de administrativos.

Sin duda, la combinación de estos cuatro índices a nivel de los escalafones posibilita una visión integradora de las diferencias de género en la Universidad.

Para efectos de esa visión integradora en el análisis, vale recordar que el cálculo del índice de contribución al sexismo (ICS), presentado en el gráfico no. 26 se realizó a nivel de facultades.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2010). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Ministerio de Educación de Chile (1981) Decreto con Fuerza de Ley nº 150 que crea la Universidad de Tarapacá. Recuperado de:
<https://www.uta.cl/transparencia/pdf/mn/1/150.pdf>

Ministerio de Educación de Chile (2018) Ley 21.094 Sobre Universidades Estatales. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1119253>

Morse, J. M. (2003). Principles of mixed methods and multimethod research design. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* (pp. 189-208). Thousand Oaks, CA: Sage.

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Nueva York (USA). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Naciones Unidas (1995) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Nueva York (USA). Recuperado de:
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

Naciones Unidas (2015) Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nueva York (USA). Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad. Santiago de Chile.

Universidad de Tarapacá (2012) Modelo Educativo Institucional.

Universidad de Tarapacá (2018) Decreto Exento 00.877 que aprueba ajuste a la estructura de la administración central de la Universidad de Tarapacá. Recuperado de <https://www.uta.cl/transparencia/pdf/mn/1/877.pdf>

Universidad de Tarapacá (2018) Decreto Exento N°00884/2018 "Aprueba Protocolo de Actuación ante actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá".

Universidad de Tarapacá (2018) Decreto Exento N°00766/2019 "Política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá".

VII. ANEXOS

ANEXO 1: Indicadores de género calculados

<p>Índice de contribución al sexismo (ICS).</p>	<p>Expresa el grado en que una entidad de la IES contribuye a reproducir el sexismo en la institución (puede desarrollarse este índice en diferentes variables). Se espera que el índice sea 1.</p>	$ICS = \frac{(Ph - Pm)_e}{(Ph - Pm)_{ies}}$ <p>Donde Ph es la participación de los hombres y Pm es la de las mujeres, e hace referencia a una entidad de la IES e ies corresponde al dato de la IES en su conjunto.</p>	<p>Si el índice es positivo favorece la masculinización, si es negativo favorece la feminización. Si es superior a la unidad corresponde a un impacto más que proporcional con respecto a la diferencia entre hombres y mujeres a nivel agregado.</p>
<p>Índice feminidad</p>	<p>Número de mujeres por cada 100 hombres dentro de una población o conjunto en estudio.</p>	<p>Es el cociente entre el número de mujeres y el número de hombres en una población.</p> $IF = \left[\frac{Xm}{Xh} \right] \div 100$ <p>Donde xm es la cantidad de mujeres y xh es la cantidad de hombres dentro de una población o conjunto en estudio.</p>	<p>Número de mujeres por cada 100 hombres.</p>

Índice masculinidad	Número de hombres por cada 100 mujeres dentro de una población o conjunto en estudio.	<p>Es el cociente entre el número de hombres y el número de mujeres en una población.</p> $IF = \left[\frac{X_h}{X_m} \right] \div 100$ <p>Donde x_m es la cantidad de mujeres y x_h es la cantidad de hombres dentro de una población o conjunto en estudio.</p>	Número de hombres por cada 100 mujeres.
---------------------	---	--	---

Índice de Duncan (indicador de segregación)	Porcentaje de mujeres y de hombres que tendrían que cambiar de nombramiento, de puesto o de carrera para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos de manera equitativa.	$ID = \frac{1}{2} \left \frac{\text{Mujeres en la ocupación 1}}{\text{Empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación 1}}{\text{Empleo total masculino}} \right $	Con este índice se calcula la diferencia entre la proporción de individuos del grupo minoritario (X) y la proporción del resto de población. Este índice puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, y cuanto más alto sea el valor, expresa mayor grado de segregación. Donde no hay segregación, el índice de Duncan es igual a cero. El valor 1 implica segregación completa; cada ocupación es completamente masculina o femenina.
---	--	--	---

ANEXO 2: Tablas

Escalafón por sexo

Escalafón	2009		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Académico	184	122	169	123
Administrativo	43	119	35	154
Auxiliar	119	3	142	70
Directivo	29	12	19	13
Profesional	44	45	80	89
Técnico	27	18	34	22

Escalafón por sexo

1. Escalafón académico por tipo de contrato/sexo para 2009 y 2019

Año	Tipo Contrato	Escalafón	Hombres	Mujeres
2009	CONTRATA	Académico	47	50
2009	PLANTA	Académico	137	72
2019	CONTRATA	Académico	73	73
2019	PLANTA	Académico	96	50
Técnico	HONORARIO	Académico	246	228

2. Escalafón directivo por tipo de contrato/sexo para 2009 y 2019

Año	Tipo Contrato	Escalafón	Hombres	Mujeres
2009	PLANTA	Directivo	29	12
2019	PLANTA	Directivo	19	13

3. Escalafón administrativo por tipo de contrato/sexo para 2009 y 2019

Año	Tipo Contrato	Escalafón	Hombres	Mujeres
2009	CONTRATA	Administrativo	7	26
2009	PLANTA	Administrativo	36	93
2019	CONTRATA	Administrativo	15	97
2019	PLANTA	Administrativo	20	56
2019	PLAZO FIJO	Administrativo		1

4. Escalafón profesional por tipo de contrato/sexo para 2009 y 2019

Año	Tipo Contrato	Escalafón	Hombres	Mujeres
2009	CONTRATA	Profesional	21	22
2009	PLANTA	Profesional	23	23
2019	CONTRATA	Profesional	56	66
2019	PLANTA	Profesional	20	17
2019	PLAZO FIJO	Profesional	4	6

5. Escalafón técnico por tipo de contrato/sexo para 2009 y 2019

Año	Tipo Contrato	Escalafón	Hombres	Mujeres
2009	CONTRATA	Técnico	2	3
2009	PLANTA	Técnico	25	15
2019	CONTRATA	Técnico	18	9
2019	PLANTA	Técnico	16	12
2019	PLAZO FIJO	Técnico		1

6. Escalafón auxiliar por tipo de contrato/sexo para 2009 y 2019

Año	Tipo Contrato	Escalafón	Hombres	Mujeres
2009	CONTRATA	Auxiliar	13	1
2009	PLANTA	Auxiliar	106	2
2019	CONTRATA	Auxiliar	34	11
2019	PLANTA	Auxiliar	67	1
2019	PLAZO FIJO	Auxiliar	41	58

Escolaridad

1. Escalafón académico por escolaridad y sexo

Escalafón	Estudio	2009		2019	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Académico	Sin Información	46	25	1	
Académico	Doctor	69	28	89	31
Académico	Magister	56	63	60	74
Académico	Profesional	13	6	19	18

2. Escalafón directivo por escolaridad y sexo

Escalafón	Estudio	2009		2019	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivo	Sin Información	5	5	1	
Directivo	Doctor	7	1	12	6
Directivo	Magister	11	5	6	4
Directivo	Profesional	6	1		3

3. Escalafón administrativo por escolaridad y sexo

Escalafón	Estudio	2009		2019	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Administrativo	Sin Información	18	39	7	17
Administrativo	Básico		1		1
Administrativo	Magister	1		1	1
Administrativo	Medio	4	12	7	25
Administrativo	Profesional	3	6	4	6
Administrativo	Técnico Medio	13	30	12	60
Administrativo	Técnico Superior	4	31	4	44

4. Escalafón profesional por escolaridad y sexo

Escalafón	Estudio	2009		2019	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Profesional	Sin Información	9	11	4	10
Profesional	Doctor	2			
Profesional	Magister	9	7	11	13
Profesional	Profesional	24	27	65	65
Profesional	Técnico Medio				1

5. Escalafón técnico por escolaridad y sexo

Escalafón	Estudio	2009		2019	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Técnico	Sin Información	5	9	2	1
Técnico	Medio	2			1
Técnico	Profesional	2	1	3	5
Técnico	Técnico Medio	6		8	
Técnico	Técnico Superior	12	8	21	15

6. Escalafón auxiliar por escolaridad y sexo

Escalafón	Estudio	2009		2019	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Auxiliar	Sin Información	37		26	17
Auxiliar	Básico	19		19	19
Auxiliar	Medio	27	1	44	20
Auxiliar	Profesional	2		2	
Auxiliar	Técnico Medio	26	1	40	14
Auxiliar	Técnico Superior	8	1	11	

Jerarquía anual por sexo año 2009 y 2019

Año	Jerarquía	Mujeres	Hombres	Total
2009	ASISTENTE	31	42	73
2009	ASOCIADO	26	54	80
2009	INSTRUCTOR	29	30	59
2009	SIN JERARQUÍA	21	12	33
2009	TITULAR	10	31	41
2009	SIN INFORMACIÓN	5	15	20

Año	Jerarquía	Mujeres	Hombres	Total
2019	ASISTENTE	22	39	61
2019	ASOCIADO	11	30	41
2019	INSTRUCTOR	79	73	152
2019	TITULAR	11	27	38

Distribución de académicos por sexo y facultad año 2009 y 2019

Facultad	2009		2019	
	F	M	F	M
Administración y Economía	8	11	10	9
Ciencias	24	31	18	32
Ciencias Agronómicas	4	11	1	7
Ciencias de la Salud	32	12	44	15
Ciencias Sociales y Jurídicas	19	24	20	34
Educación y Humanidades	27	33	21	26
Ingeniería	2	44	5	39
Instituto de Alta Investigación	3	7	3	5



DIRECCIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO