

Reunión N°2 Grupo Motor Proyecto InES Género

Dirección General de Análisis Institucional
9 de junio 2022



DGAI

DIRECCIÓN GENERAL
DE ANÁLISIS
INSTITUCIONAL

Agenda

- Aplicación del Modelo de Madurez en el Proyecto InES Género
- Diagnóstico Institucional en I+D+i en base al Modelo Huella de Género
- Trabajo a Distancia en Contexto de Cuarentena por Covid-19



Desarrollo de Capacidades Institucionales para la Igualdad de Género en el Ámbito de la I+D+i+e en Instituciones de Educación Superior

InES GÉNERO 2021

Compromiso en el abordaje de la desigualdad de género en la UBB

2018 -> Agenda feminista universitaria - Creación de la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores de Chile

2019 -> Firma Rectores Consejo de Universidades del Estado de Chile : “Compromiso de las Universidades del Estado en materia de Equidad de Género”

2018 -> UBB creación proyecto Dirección General de Géneros y Equidad (DIRGEGEN) (dependencia directa de Rectoría-una de las 10 universidades del Consejo que cuenta con esta institucionalidad)

2021 -> Decretada DIRGEGEN

2020 - 2029 -> Plan General de Desarrollo de la Universidad se incorporó Visión y Misión con perspectiva de género

Compromiso en el abordaje de la desigualdad de género en la UBB :Contexto I+D+i+e

Proyectos vigentes:


Nueva Ingeniería para el 2030

Ciencia e Innovación para el 2030 de CORFO

Ingeniería: “Mujeres en Ingeniería”

Ciencia 2030

Convenio de Desempeño (CD) InES del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencia) (perspectiva de género)



Modelo de Madurez Huella de Género UBB

Dimensión	UBB
1. Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC	Nivel Cero
2. Gestión de personas (investigadoras/es) con igualdad de género	Nivel Cero
3. Promoción de liderazgo de las mujeres investigadoras	Nivel Cero
4. Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género	Nivel Cero
5. Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social	Nivel Cero
6. Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista	Principiante
7. Comunicaciones con enfoque de género	Principiante

Primer Diagnóstico Institucional de Género 2021 (DIG)

DGAI y DIRGEGEN

Algunos antecedentes considerados para la adjudicación de este proyecto para nuestra universidad

Instancia	Hombres	Mujeres
Educación Superior Chilena. Personal Académico Edu. Sup. 2020(SIES)	55,48%	44,52%
Universidades Estatales (SIES)	61,29%	38,71%
Universidad del Bío Bío (Promedio -ult. 10 años)	69,32%	30,68%

Académicos/as involucrados en investigación fundamental I+D 2018-2020			
Total	I+D	Hombres	Mujeres
298	124	79,6%	20,4%

D1 - Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación que realiza la IGC



Debilidad

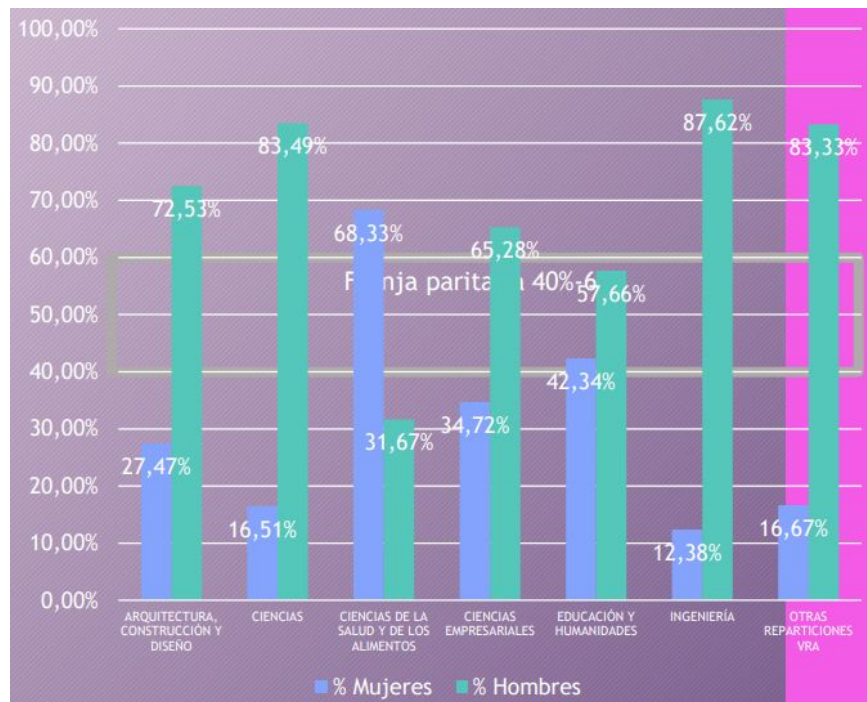
- Falta de accionar explícito para el desarrollo de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación
- Comité (o similar) que aborde la igualdad de género entre investigadores/as
- Actividades formativas para investigadores/as en temáticas de género.



D2 - Gestión de personas (investigadoras/es) con igualdad de género

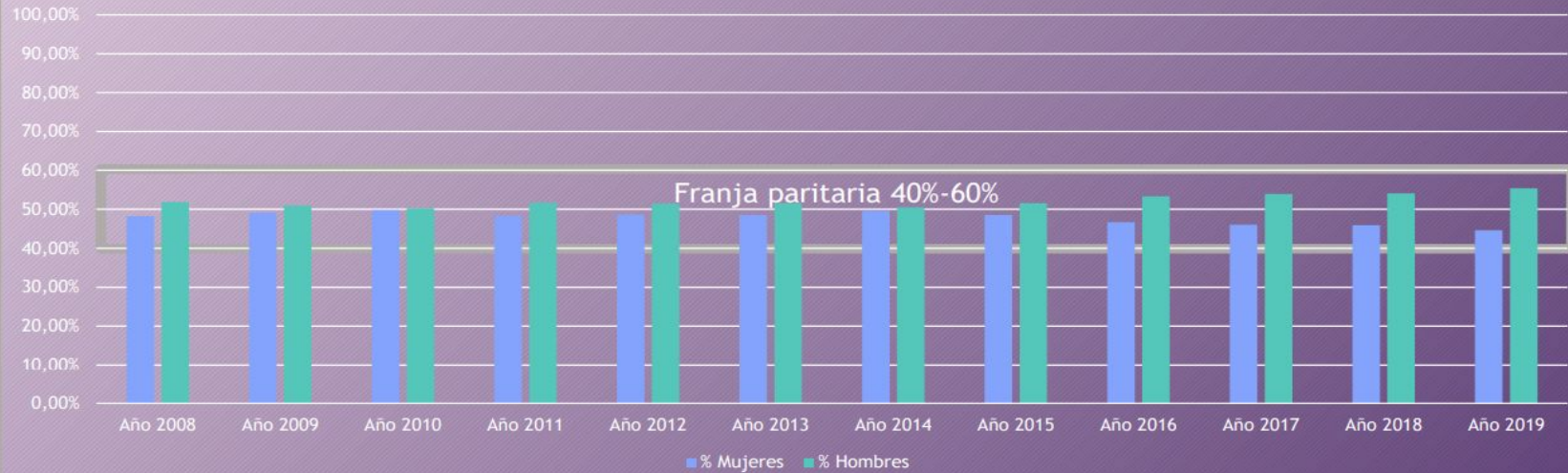


Igualdad de oportunidades acceso al personal académico

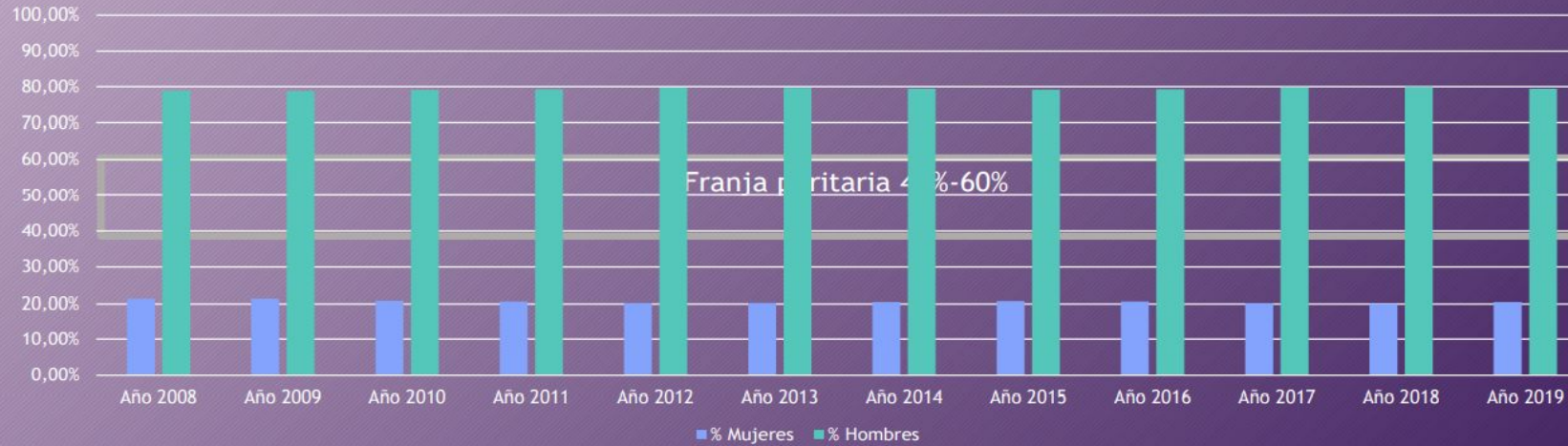


Año	Mujeres		Hombres		Total UBB
	N°	%	N°	%	
2008	179	31,73%	386	68,44%	565
2009	180	32,32%	377	67,69%	557
2010	172	32,58%	357	67,62%	529
2011	169	31,59%	366	68,41%	535
2012	172	31,62%	372	68,38%	544
2013	179	31,74%	385	68,26%	564
2014	188	32,36%	393	67,64%	581
2015	185	32,12%	391	67,89%	576
2016	178	31,12%	394	68,88%	572
2017	177	30,46%	404	69,53%	581
2018	176	30,50%	401	69,50%	577
2019	170	30,68%	384	69,32%	554

Sede Chillán



Sede Concepción



Índice de Contribución al Sexismo (ICS) por Facultad, 2019

Si el índice es superior a 1 significa que contribuye al sexismo en la institución. Mide la presencia de hombres y mujeres en cada facultad, en relación a la institución

Año 2019	ICS
Facultad/Otras	
FACULTAD DE ARQUITECTURA	1,17
FACULTAD DE CIENCIAS	1,73
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	-0,95
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	0,79
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	0,40
FACULTAD DE INGENIERÍA	1,95
OTRAS REPARTICIONES VRA	1,73

Jerarquía académica

2019	Mujeres		Hombres		Total
	N°	%	N°	%	
Asistente B	27	30,34%	62	69,66%	89
Asistente A	93	41,70%	130	58,30%	223
Asociado	24	20,69%	92	79,31%	116
Titular	6	17,14%	29	82,86%	35
No Jerarquizado	5	13,89%	31	86,11%	36
No Jerarquizable	15	27,27%	40	72,73%	55
Total	170	30,69%	384	69,31%	554

Jerarquía Académica por Sede

Año 2019	Chillán					Concepción				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°
Asistente B	15	44,12%	19	55,88%	34	12	21,82%	43	78,18%	55
Asistente A	69	60,53%	45	39,47%	114	24	22,02%	85	77,98%	109
Asociado	9	18,37%	40	81,63%	49	15	22,39%	52	77,61%	67
Titular	3	21,43%	11	78,57%	14	3	14,29%	18	85,71%	21
No Jerarquizado	3	23,08%	10	76,92%	13	2	8,70%	21	91,30%	23
No Jerarquizable	5	60,14%	4	39,86%	9	10	49,71%	36	50,29%	46
Totales	104	44,64%	129	55,36%	233	66	20,56%	255	79,44%	321

Mujeres u hombres según jerarquías académicas por Facultad, 2019

Año 2019		Mujeres		Hombres		Total
Facultad/Otras	Jerarquía	Nº	%	Nº	%	
FACULTAD DE ARQUITECTURA CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO	Asistente B	5	26,32%	14	73,68%	19
	Asistente A	9	28,13%	23	71,88%	32
	Asociado	5	29,41%	12	70,59%	17
	Titular	2	28,57%	5	71,43%	7
	No Jerarquizado	2	28,57%	5	71,43%	7
	No Jerarquizable	2	22,22%	7	77,78%	9
	Total	25	27,47%	66	72,53%	91
FACULTAD DE CIENCIAS	Asistente B	2	11,11%	16	88,89%	18
	Asistente A	5	18,52%	22	81,48%	27
	Asociado	5	16,13%	26	83,87%	31
	Titular	1	8,33%	11	91,67%	12
	No Jerarquizado	0	0,00%	9	100,00%	9
	No Jerarquizable	5	41,67%	7	58,33%	12
	Total	18	16,51%	91	83,49%	109

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS	Asistente B	8	88,89%	1	11,11%	9
	Asistente A	26	81,25%	6	18,75%	32
	Asociado	3	25,00%	9	75,00%	12
	Titular	1	33,33%	2	66,67%	3
	No Jerarquizado	2	66,67%	1	33,33%	3
	No Jerarquizable	1	100,00%	0	0,00%	1
	Total	41	68,33%	19	31,67%	60
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	Asistente B	1	16,67%	5	83,33%	6
	Asistente A	16	35,56%	29	64,44%	45
	Asociado	7	36,84%	12	63,16%	19
	No Jerarquizable	1	50,00%	1	50,00%	2
	Total	25	34,72%	47	65,28%	72
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	Asistente B	8	33,33%	16	66,67%	24
	Asistente A	31	64,58%	17	35,42%	48
	Asociado	3	14,29%	18	85,71%	21
	Titular	1	20,00%	4	80,00%	5
	No Jerarquizado	0	0,00%	6	100,00%	6
	No Jerarquizable	4	57,14%	3	42,86%	7
	Total	47	42,34%	64	57,66%	111

FACULTAD DE INGENIERÍA	Asistente B	3	23,08%	10	76,92%	13
	Asistente A	6	15,38%	33	84,62%	39
	Asociado	1	6,25%	15	93,75%	16
	Titular	1	12,50%	7	87,50%	8
	No Jerarquizado	1	9,09%	10	90,91%	11
	No Jerarquizable	1	5,56%	17	94,44%	18
	Total	13	12,38%	92	87,62%	105
OTRAS REPARTICIONES VRA	No Jerarquizable	1	16,67%	5	83,33%	6
	Total	1	16,67%	5	83,33%	6
TOTAL INSTITUCIÓN	170	30,69%	384	69,31%	554	

Fuente: VRAE\Dirección de RRHH\Personal al 31/12 del año informado

Velocidad de Promoción Vertical

Se espera que el resultado del indicador sea igual o tendiente a 0, para dar cuenta que tanto hombres como mujeres avanzan de manera semejante en su carrera académica

Años en Asistente A

Facultad	Mujeres	Hombres	Indicador
Arquitectura	5,9	8,1	-2,2
Ciencias	6,5	6,5	0,0
Educación	6,9	6,7	0,2
FACE	7,7	7,2	0,4
FACSA	7,8	7,1	0,7
Ingeniería	8,0	7,5	0,5
Promedio Ponderado	7,2	7,2	0,0

Años en Asistente B

Facultad	Mujeres	Hombres	Indicador
Arquitectura	6,0	5,1	0,9
Ciencias	5,0	4,5	0,5
Educación	5,0	5,3	-0,3
FACE	4,8	5,9	-1,1
FACSA	4,1	7,4	-3,3
Ingeniería	3,8	5,2	-1,4
Promedio Ponderado	4,8	5,3	-0,5

Relación por nombramiento: Jerarquías

Corresponde al máximo alcanzado (Titular) versus el inferior (Asistente B). Los valores debieran ser semejantes, a mayor valor, más dificultad en el ascenso

Alcanzar las más altas jerarquías implica reconocimiento en:

1. Grado académico
2. Experiencia académica
3. Productividad en docencia
4. Investigación
5. Extensión
6. Prestación de Servicios
7. Reconocimiento Nacional e Internacional
8. Capacidad de trabajo con otras disciplinas
9. Liderar equipos (Estatuto Académico UBB, 2005)

Relación de los nombramientos

$$R_m = M_x / M_y$$

4,5

$$R_h = H_x / H_y$$

2,1

2019	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	
Asistente B	27	30,34%	62	69,66%	89
Asistente A	93	41,70%	130	58,30%	223
Asociado	24	20,69%	92	79,31%	116
Titular	6	17,14%	29	82,86%	35
No Jerarquizado	5	13,89%	31	86,11%	36
No Jerarquizable	15	27,27%	40	72,73%	55
Total	170	30,69%	384	69,31%	554

D3 - Promoción de liderazgo de las mujeres investigadoras



Teletrabajo en contexto de COVID-19 y DIG

Para las mujeres es más difícil organizar el tiempo en labores de investigación.

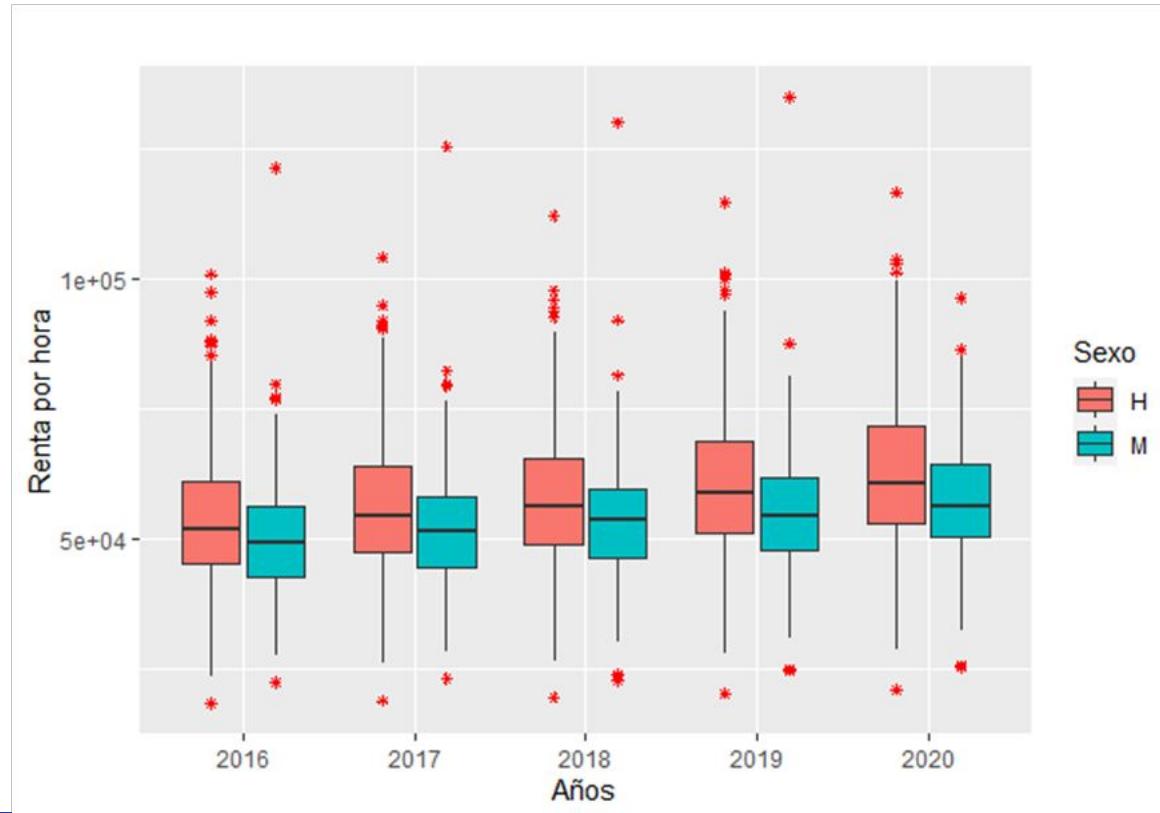
28% mujeres consultadas <- “nunca” o “rara vez” organiza adecuadamente su tiempo para ello. Esto impacta en la productividad de las académicas.

Año	Est. Acadm. Publicaciones. Indexados	Mujeres académicas Publicaciones. N°	Mujeres académicas Publicaciones. %	Mujeres académicas	Mujeres académicas Pub. Rev. Cient. Indexadas
2019	415	94	22,65%	58	34,12%
	Facultades Ingeniería y Ciencia. (+ prodct) Mujeres, menos publicaciones obtuvieron este año. (ICS: 1,95 - 1,73) Tradicionalmente masculinas			Facultad de la Educación y Humanidades Tradicionalmente femenina	

D4 - Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género



Distribución de ingreso por sexo, Facultad de ingeniería



D5 - Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social



Trabajo a distancia en contexto de cuarentena por covid-19: repercusiones para el estamento académico 2020

- Mujeres con hijos/as <- 68,6%
- Más de la mitad de las personas cuidadoras de personas de tercera edad, en situación de discapacidad y/o con dificultad de salud son mujeres académicas
- Labores domésticas <- 72,86% mujeres académicas
- No se cuenta con medidas y acciones vinculadas a abordar la temática
- Indicador: Apoyo a investigadoras en papel de madres y cuidadoras<- Principiante (derecho a sala cuna, período pre y post natal)



D6 - Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista

D7 - Comunicación con enfoque de género



Nivel Principiante

- **D6.** DIRGEGEN <- desarrollo en la transversalización del enfoque de género en la institución.
 - Genera acciones que favorecen la equidad de géneros y un ambiente libre de discriminación, exclusión y violencia de género.
 - **D7.** Desarrollo de manuales con lenguaje inclusivo y no sexista en la labor académica y de todo tipo de comunicación al interior de la institución.
 - Web recursos como formularios y protocolos para denuncias de acoso sexual , violencia de género y discriminación arbitraria por razones de sexo y género
 - Decreto sobre Uso de Nombre Social
 - Guía para una Convivencia Universitaria de Trato Igualitario
 - Glosario de Géneros
- 