

ENCUESTA MUJERES EN LA ACADEMIA (EMA)

Resultados 2020 - 2024

OBJETIVO EMA

- Llevar a cabo un **análisis exhaustivo del estado actual de la participación y visibilidad de las mujeres** en todas las universidades que conforman la Alianza.
- El instrumento se centra en **evaluar los niveles de presencia femenina en áreas clave**, como la alta dirección académica, el cuerpo docente y alumnado, tanto a nivel de pregrado como de postgrado.

METODOLOGÍA Y MUESTRA

- **Muestra:** Panel de Universidades participantes de la alianza

MUESTRA

Universidades	2020	2021	2022	2023	2024
Pontificia Universidad Católica					
Universidad Alberto Hurtado					
Universidad Adolfo Ibáñez					
Universidad de Los Andes					
Universidad Central					
Universidad de Chile					
Universidad Católica del Norte					
Universidad del Desarrollo					
Universidad de Las Américas					
Universidad Diego Portales					
Universidad de la Frontera					
Universidad Mayor					
Universidad de Santiago de Chile					
Universidad Santo Tomás					

METODOLOGÍA Y MUESTRA

- **Muestra:** Panel de Universidades participantes de la alianza
- **Método:** Cuantitativo
- **Instrumento:** Cuestionario institucional, que abarca:
 - Cuerpo académico (incluyendo autoridades académicas y cargos directivos)
 - Estudiantes
 - Investigación
 - Políticas y procedimientos
 - Medidas o acciones para abordar la brecha de género en el cuerpo académico

METODOLOGÍA Y MUESTRA

- **Muestra:** Panel de Universidades participantes de la alianza
- **Método:** Cuantitativo
- **Instrumento:** Cuestionario institucional, que abarca:
 - Cuerpo académico (incluyendo autoridades académicas y cargos directivos)
 - Estudiantes
 - Investigación
 - Políticas y procedimientos
 - Medidas o acciones para abordar la brecha de género en el cuerpo académico

TEMAS

- **Panorama 2024**
- **Análisis 2020-2024**
 - Participación de las mujeres en la academia
 - Brechas de género
- **Análisis comparado con el modelo de madurez Huella de Género**
 - Indicadores
 - Políticas
- **Avances y desafíos**



Panorama 2024

Mujeres en la academia

PANORAMA 2024: MUJERES EN LA ACADEMIA



CUERPO ACADEMICO



ALTAS AUTORIDADES



TITULARES



INSTRUCTORES



PUBLICACIONES

Análisis 2020 – 2024

I. Participación de mujeres en la academia

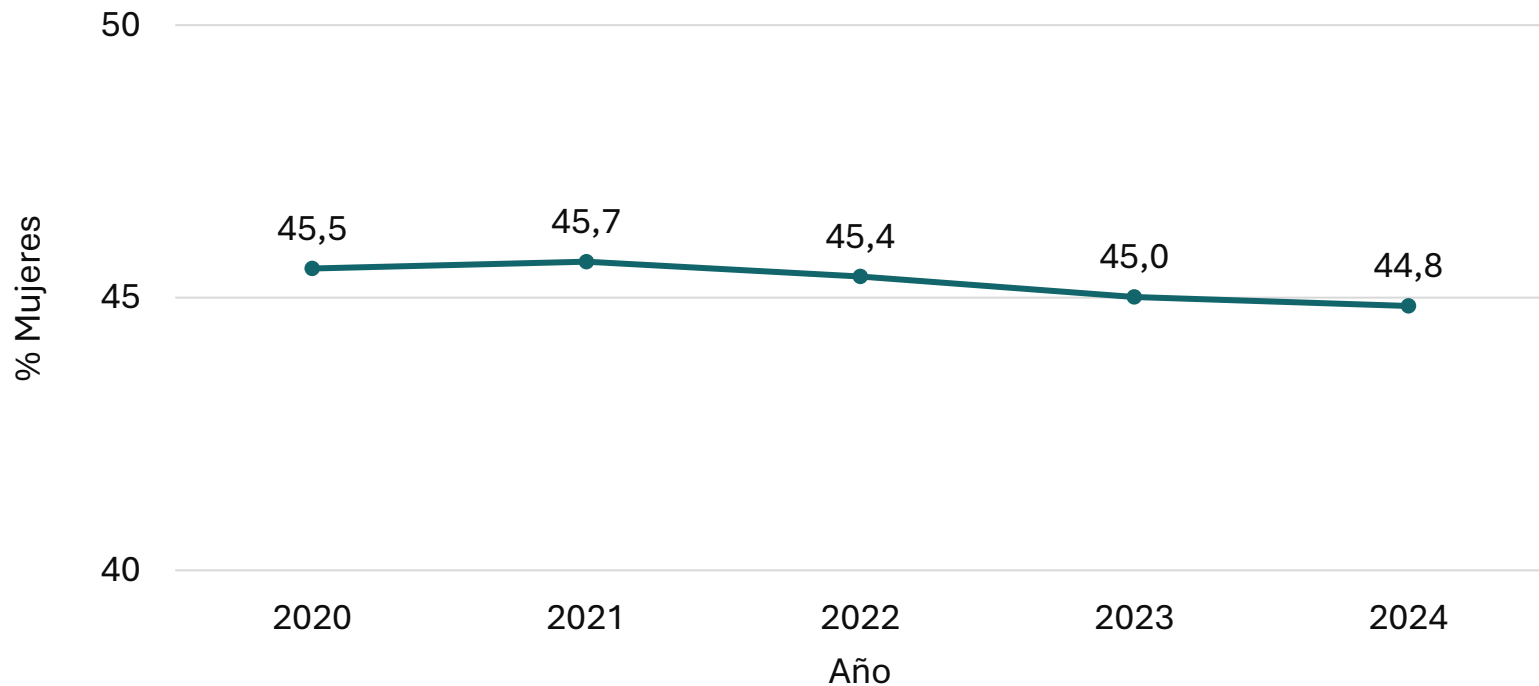
PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA ACADEMIA

Medida: Porcentaje de mujeres sobre el total

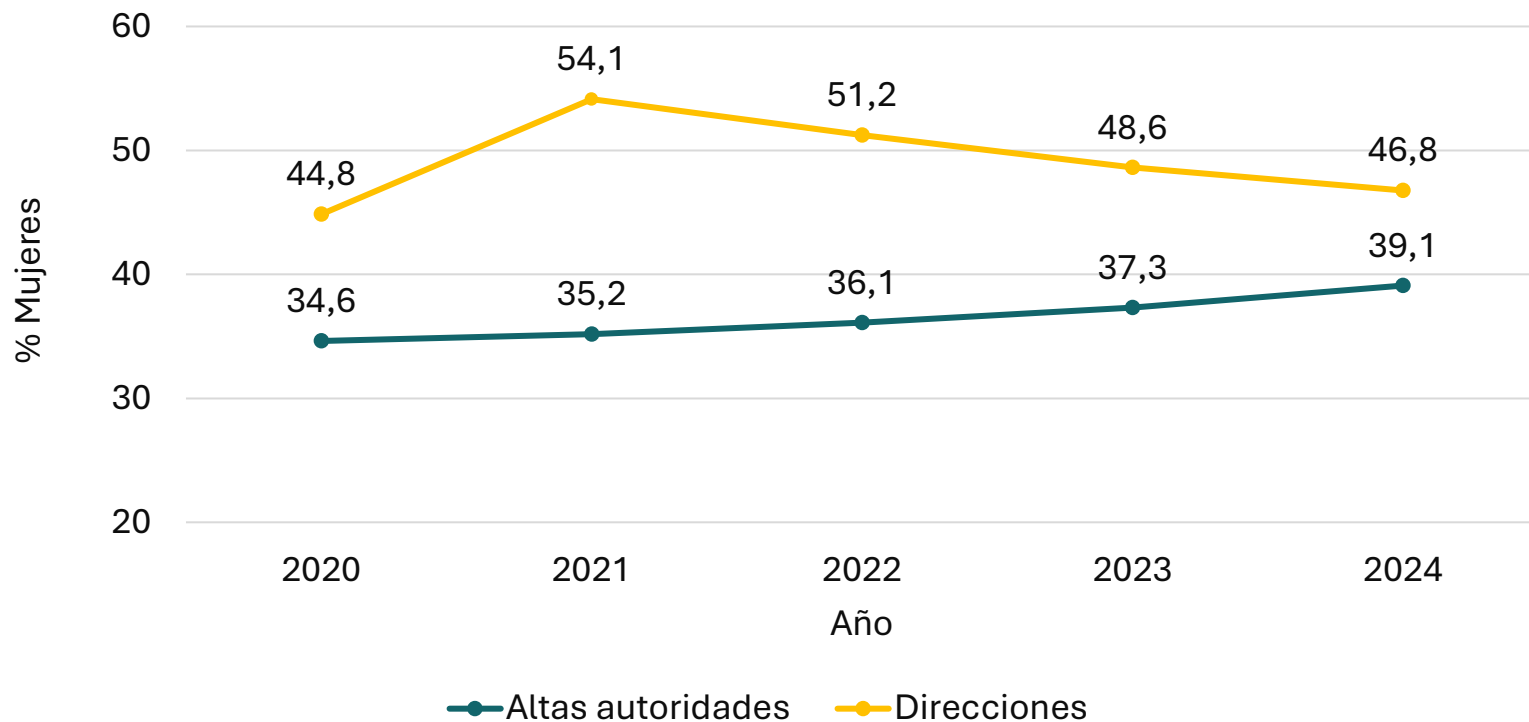
Ejemplo:

Porcentaje de mujeres en el cuerpo académico = $(N \text{ mujeres} / N \text{ total}) * 100$

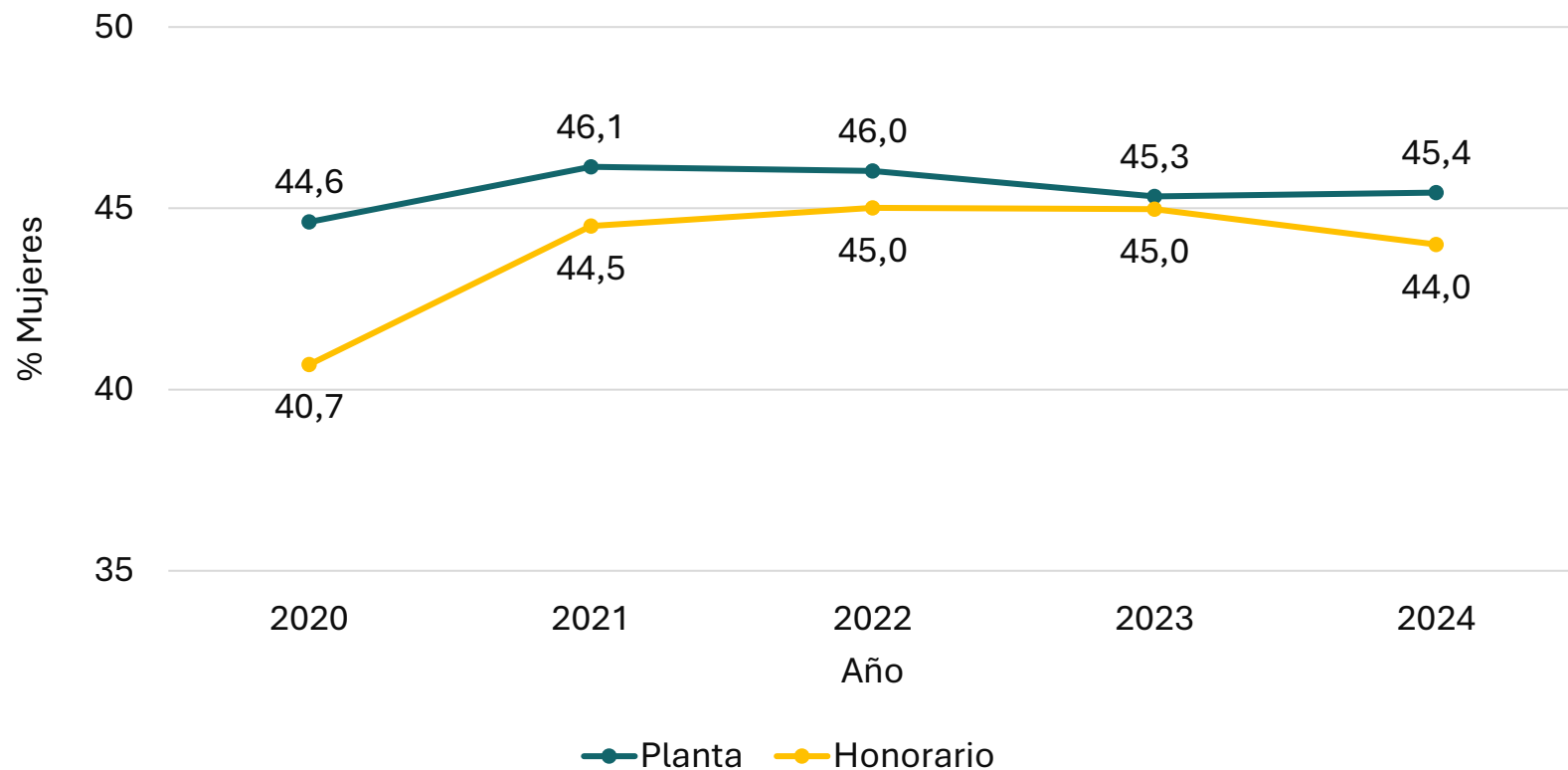
PORCENTAJE DE MUJERES EN CUERPO ACADÉMICO



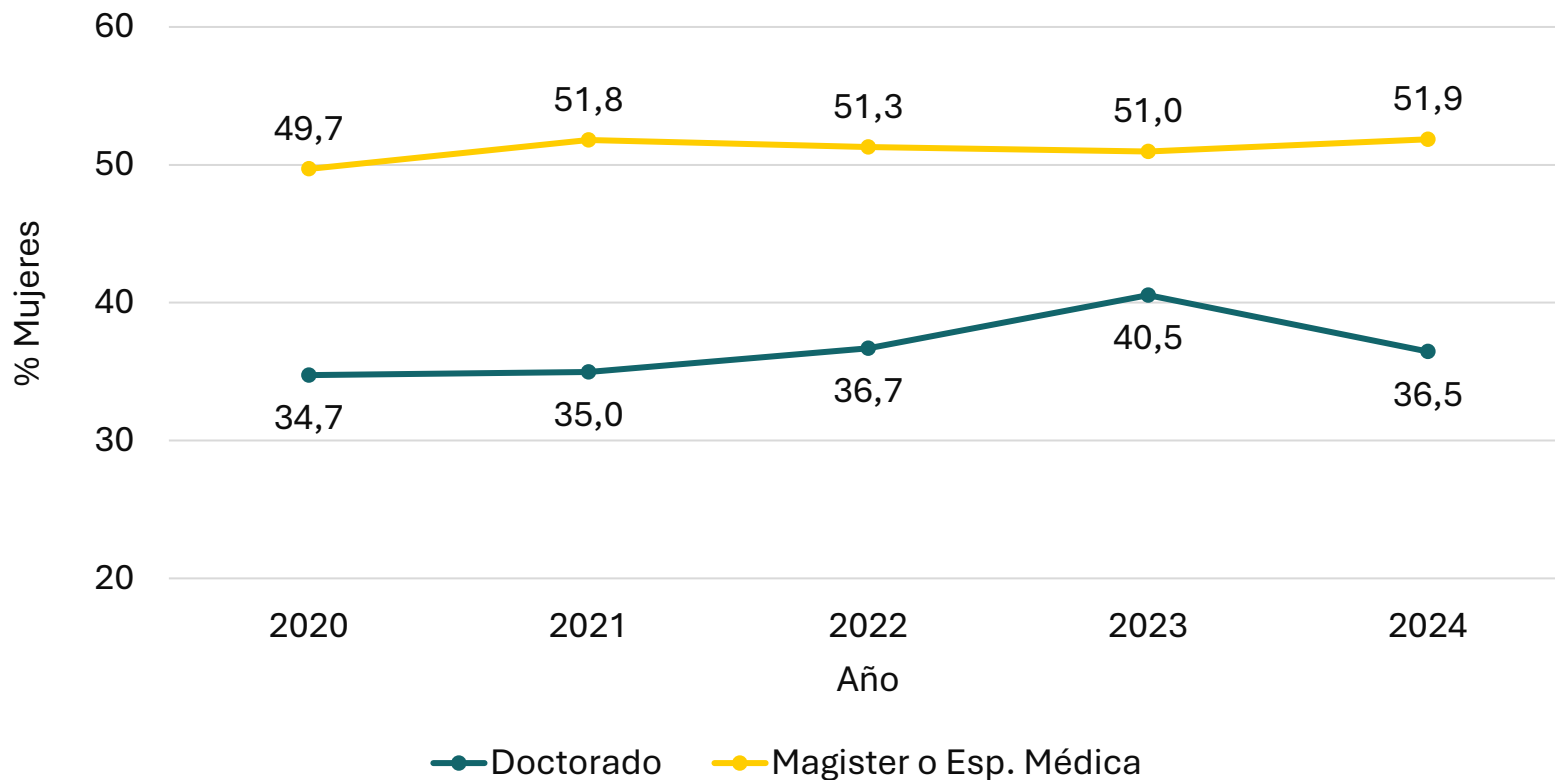
PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DE LIDERAZGO



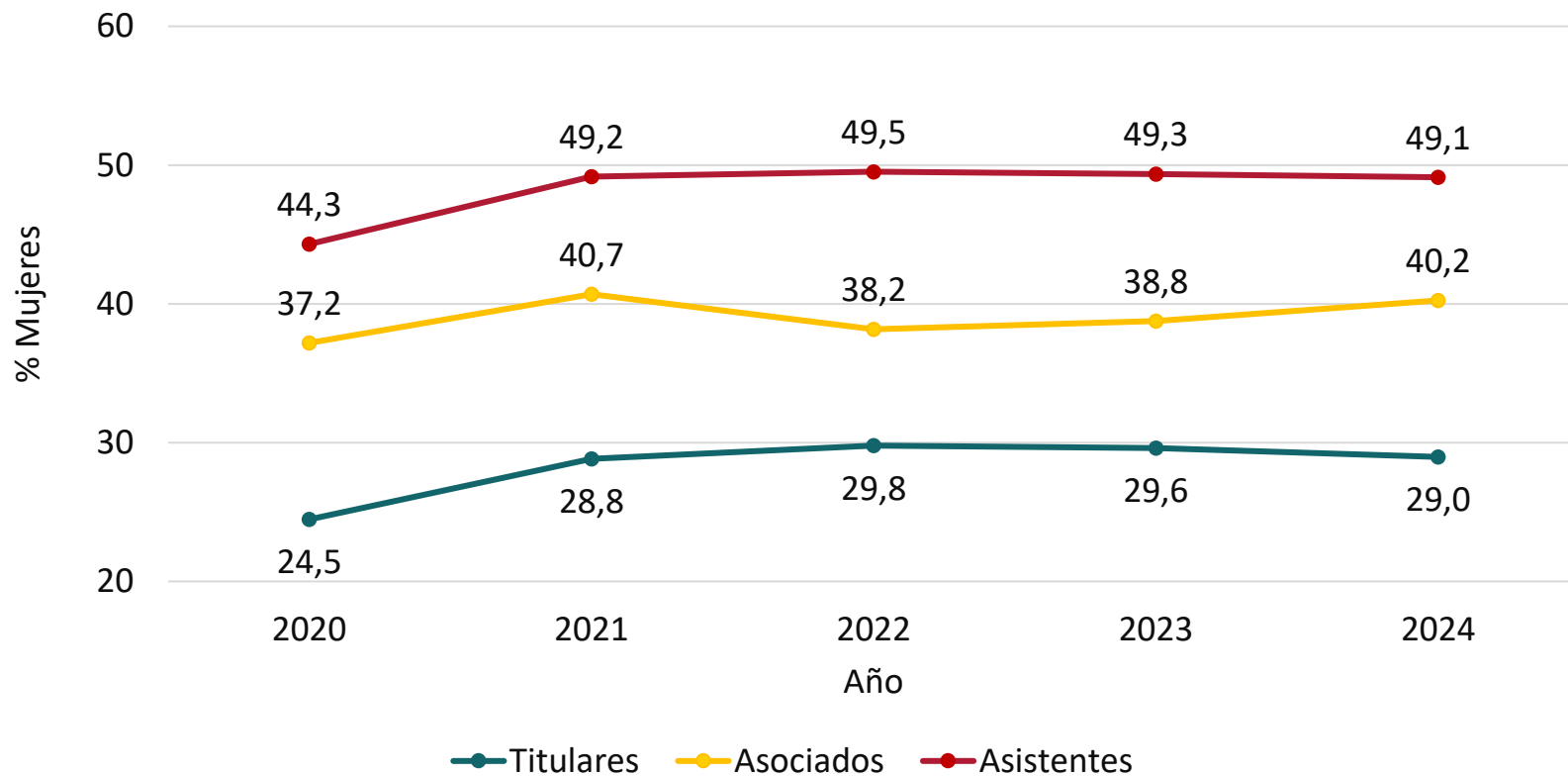
PORCENTAJE DE MUJERES POR TIPO DE CONTRATO



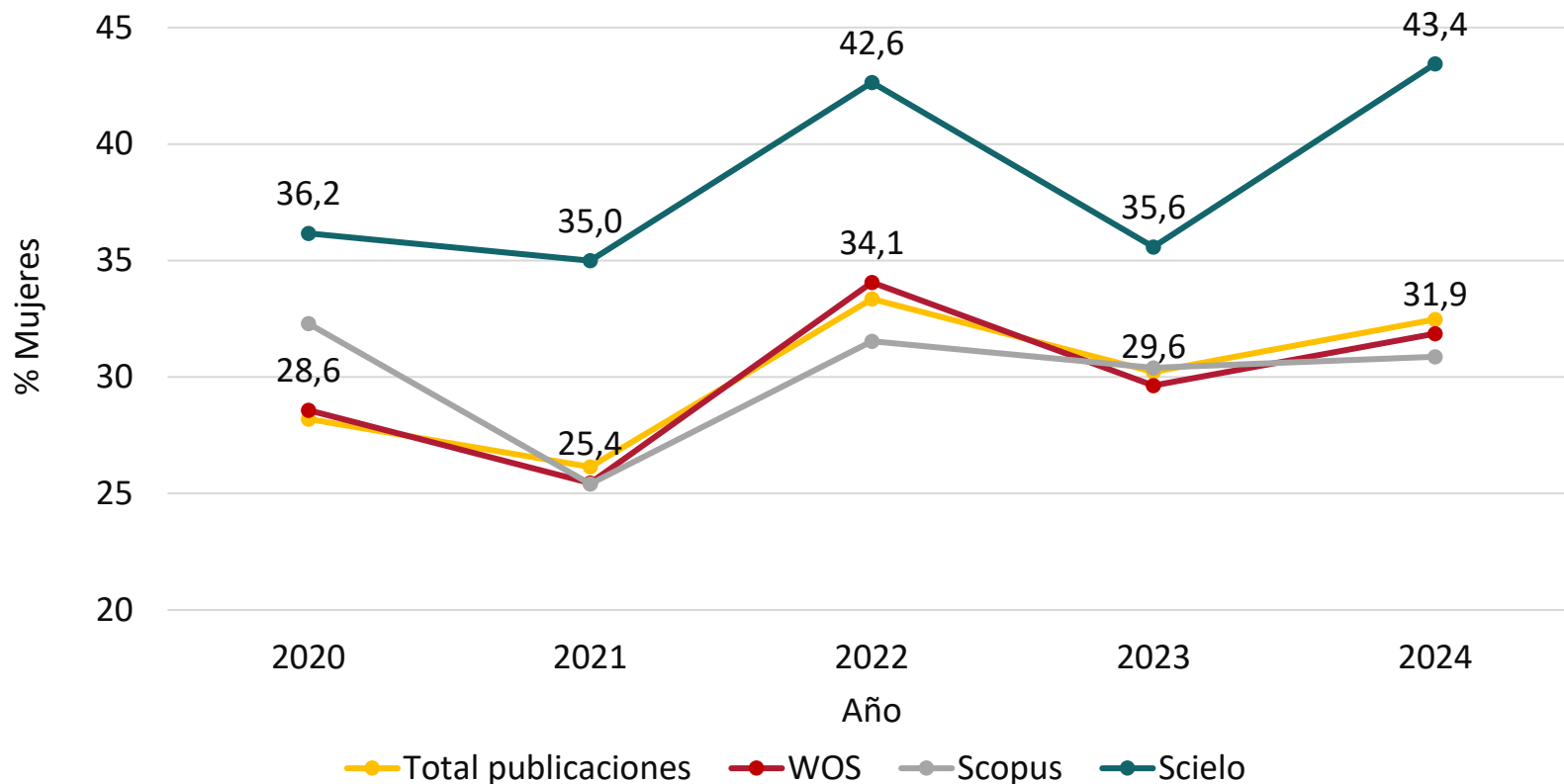
PORCENTAJE DE MUJERES POR TÍTULO DE ESTUDIO



PORCENTAJE DE MUJERES POR JERARQUÍA



PORCENTAJE DE PUBLICACIONES LIDERADOS POR MUJERES



Análisis 2020 – 2024

II. Brechas de género: representación
de mujeres en la academia

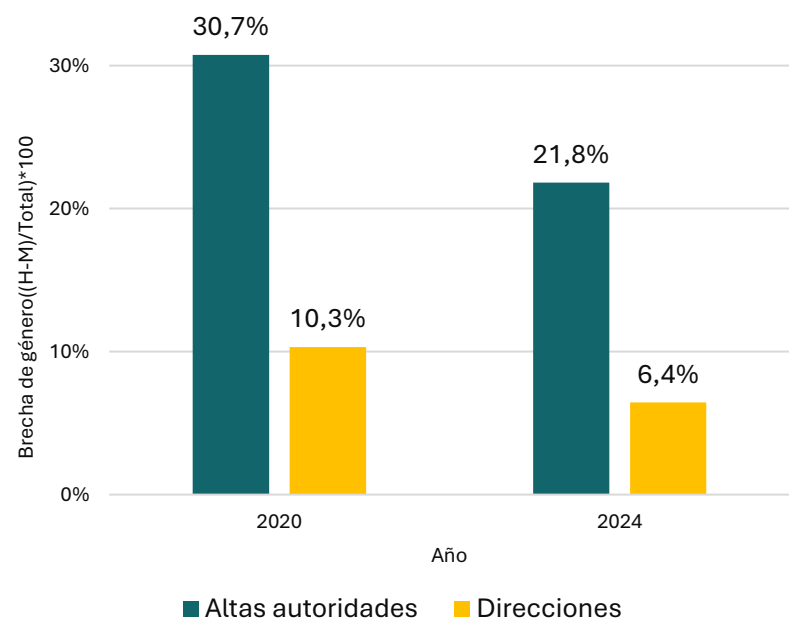
REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN LA ACADEMIA

Medida: Brecha de género

Ejemplo:

Brecha de género en el cuerpo académico = $(N \text{ hombres} - N \text{ mujeres}) / N \text{ total} * 100$

BRECHAS DE GÉNERO: CARGOS DE LIDERAZGO

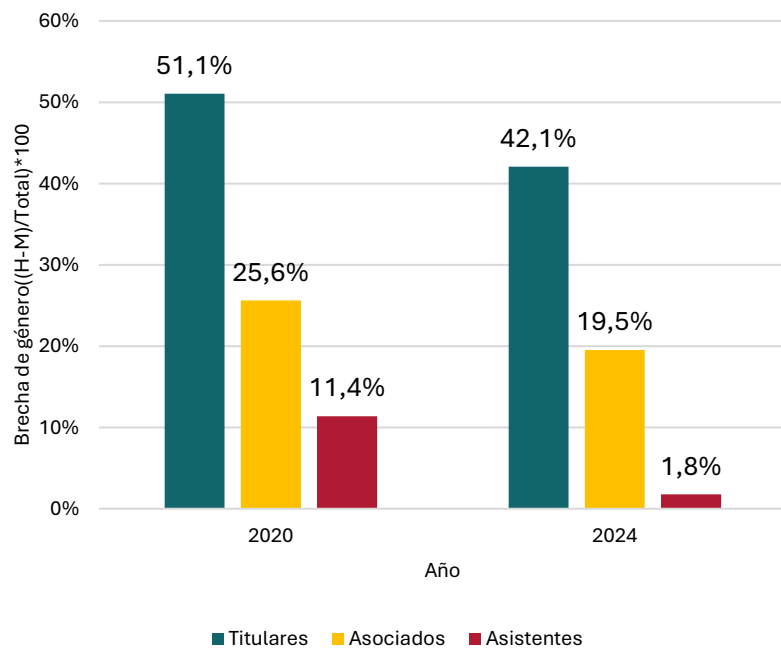


De un total de 100 personas:

Altas autoridades	2020	2024
Hombre	65	61
Mujer	35	39

Direcciones	2020	2024
Hombre	55	53
Mujer	45	47

BRECHAS DE GÉNERO: NIVEL DE JERARQUÍA



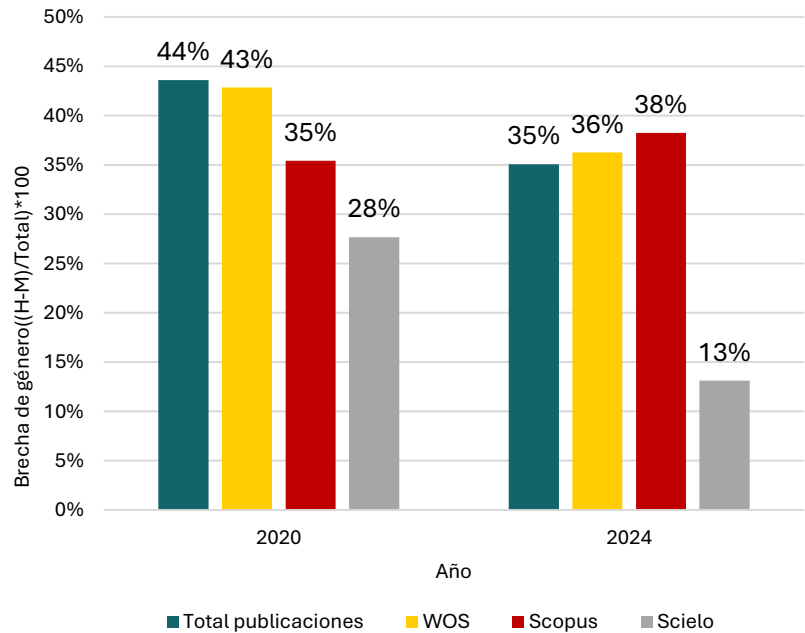
De un total de 100 personas:

Titular	2020	2024
Hombre	75	71
Mujer	25	29

Asociado	2020	2024
Hombre	63	60
Mujer	37	40

Asistente	2020	2024
Hombre	56	51
Mujer	44	49

BRECHAS DE GÉNERO: PUBLICACIONES



De un total de 100 publicaciones:

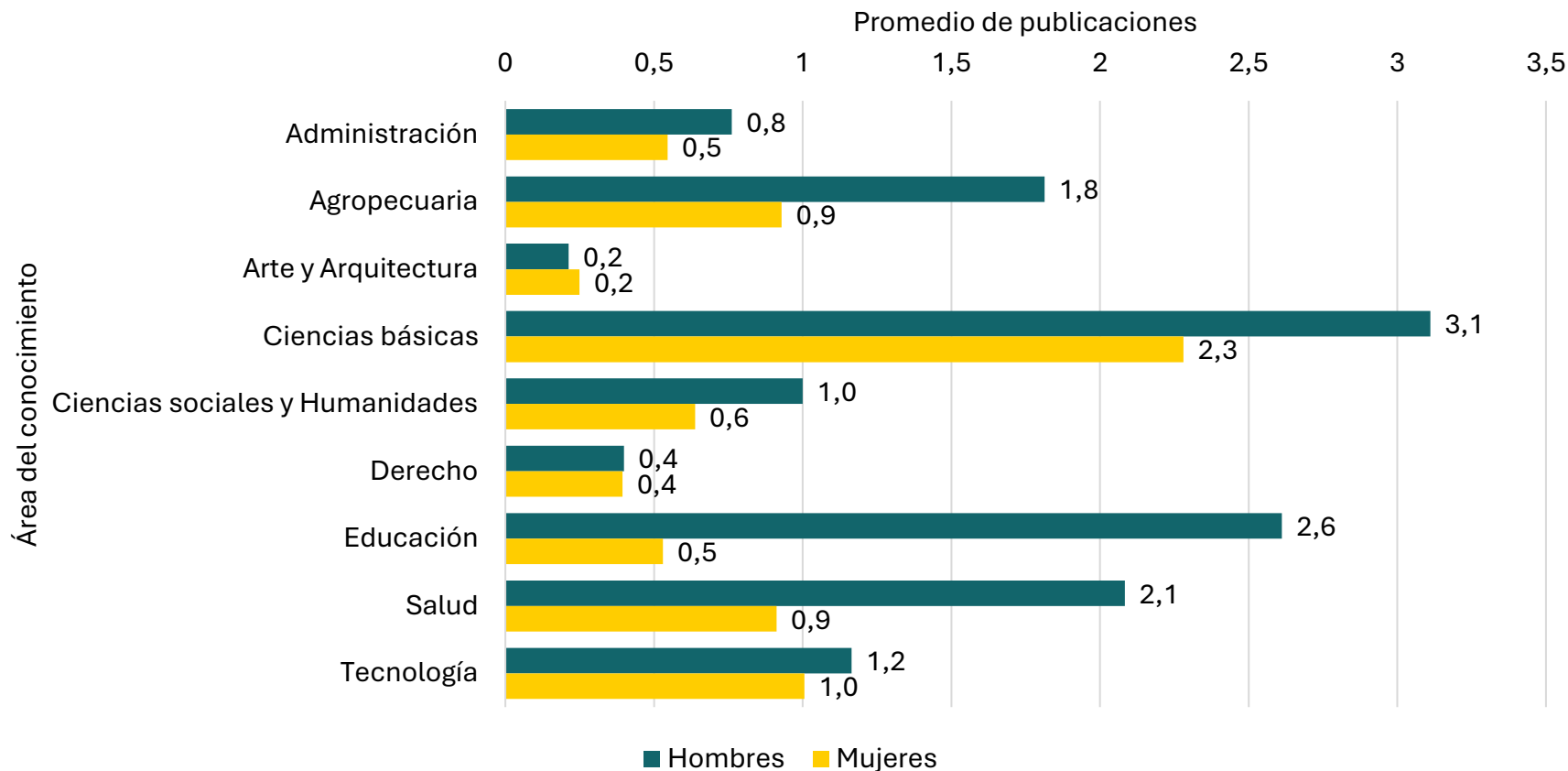
Total	2020	2024
Hombre	72	68
Mujer	28	32

WOS	2020	2024
Hombre	71	68
Mujer	29	32

Scopus	2020	2024
Hombre	68	69
Mujer	32	31

Scielo	2020	2024
Hombre	64	56
Mujer	36	44

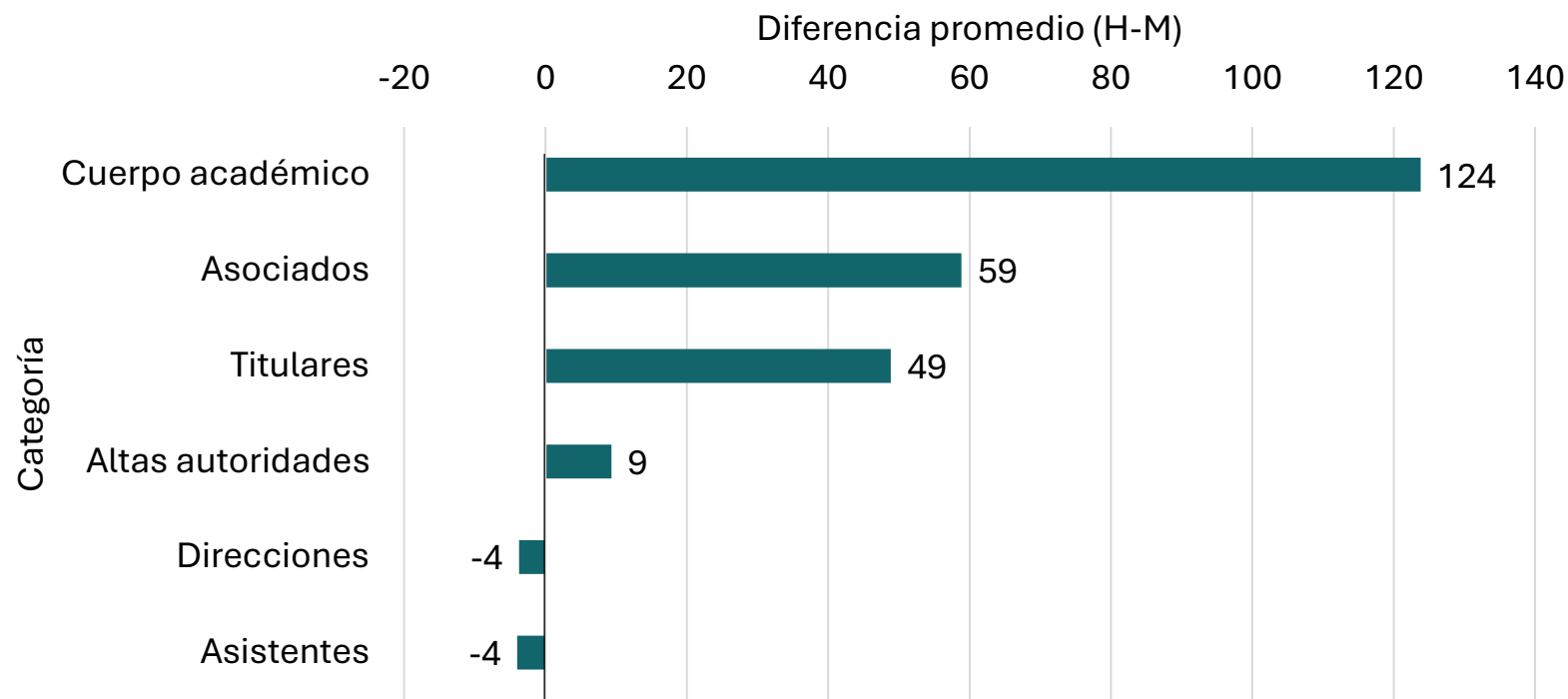
BRECHAS DE GÉNERO: N° DE PUBLICACIONES POR ACADÉMICO/A (JCE PLANTA) - 2024



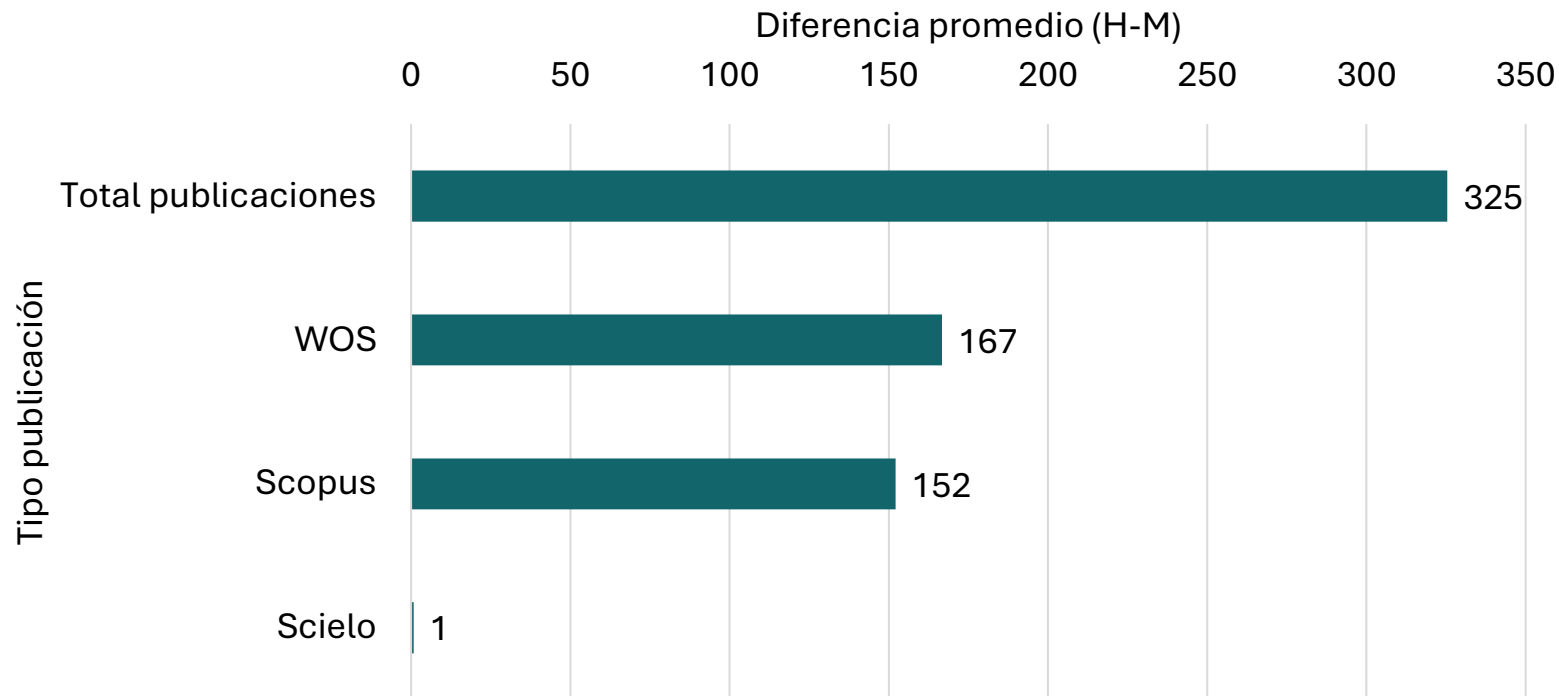
Análisis 2020 – 2024

III. Cuánto falta para una composición paritaria del cuerpo académico y de la producción científica

Nº PROMEDIO DE MUJERES ADICIONALES UNIVERSIDADES AMA



Nº PROMEDIO DE PUBLICACIONES ADICIONALES LIDERADAS POR MUJERES - UNIVERSIDADES AMA



Análisis 2020 – 2024

Huella de Género

Huella de Género

Manual para la gestión de la
investigación, desarrollo e
innovación con igualdad
de género en universidades



HUELLA DE GÉNERO

- **36 indicadores**
- **7 dimensiones**
 - Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación
 - Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género
 - Promoción del liderazgo de las investigadoras
 - Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género
 - Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social
 - Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista
 - Comunicaciones con enfoque de género
- **5 niveles de madurez**
 - Cero, Principiante, Aprendiz, Maduro, Referente

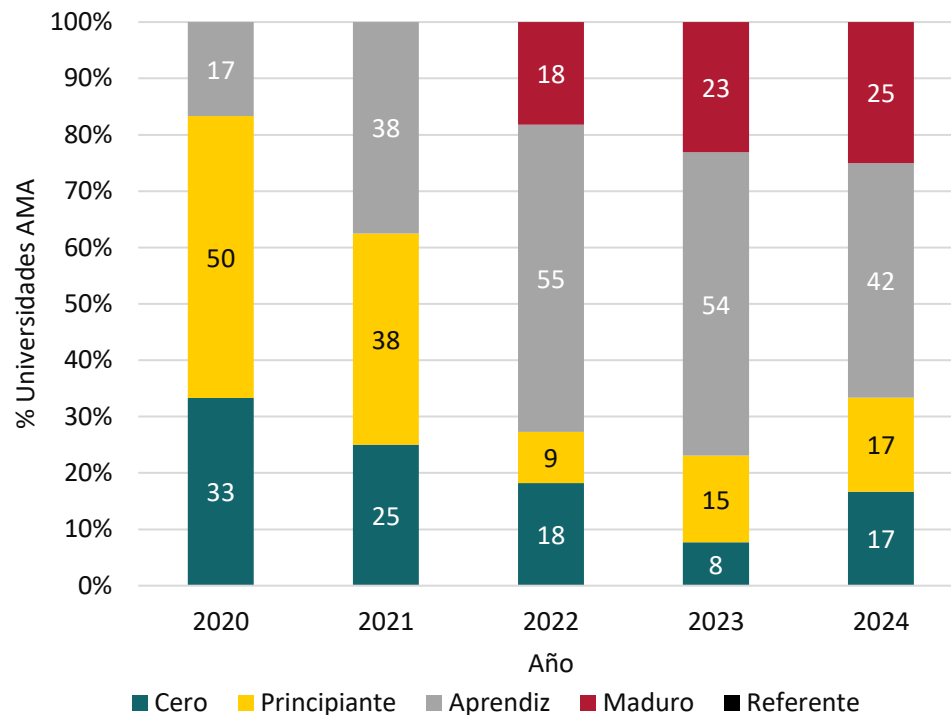
QUÉ INDICADORES HUELLA PODEMOS CONSTRUIR CON EMA

Dimensión	#	Nombre Indicador
Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género	4	Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos según jerarquía (instructores/as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año (% Mujeres)
	7	Procesos de contratación sin discriminación e igualdad de oportunidades entre académicos/as
	10	Valor absoluto de la diferencia por sexo entre académicos/as con contrato indefinido (o su equivalente) en diciembre del último año
	11	Promedio de la distribución por sexo de los productos de investigación (artículos indexados, capítulos de libros, catálogos de arte, etc.) que la IGC considere relevantes para medir la productividad en investigación, publicados el último año (% Mujeres)
Promoción del liderazgo de las investigadoras	17	Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional en la investigación
Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social	23	Políticas para el pre y postnatal de investigadoras madres
	24	Políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres
	25	Apoyo a investigadoras en papel de madres y cuidadoras.
	26	Apoyo a investigadores en papel de padres y cuidadores.
	27	Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las y los investigadores con corresponsabilidad social
Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista	28	Compromiso con la erradicación de la violencia basada en el género entre las y los académicos
Comunicaciones con enfoque de género	34	Comunicación de las políticas internas que contribuyen a la igualdad de género entre investigadores/as dentro de la IGC

PROMEDIO DE LA DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LAS Y LOS ACADÉMICOS SEGÚN JERARQUÍA (INSTRUCTORES/AS, ASISTENTES, ASOCIADOS/AS, TITULARES) DE LA IGC A DICIEMBRE DEL ÚLTIMO AÑO (% MUJERES)

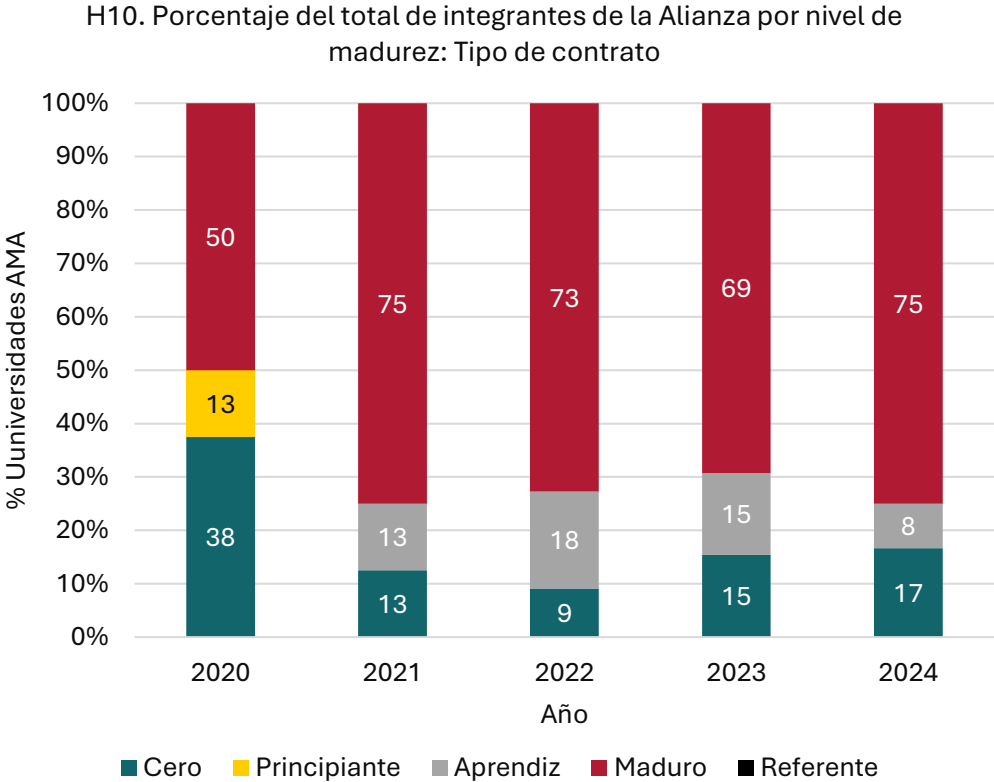
Niveles de madurez	
Cero	No cuenta con información para construir el indicador
	o
	0-25%
Principiante	o
	25-35%
	65-75%
Aprendiz	o
	35-45%
	55-65%
Maduro	o
	45-55%
	45-55%
Referente	y
	Este promedio se alcanza porque existe una distribución paritaria de género en todas las categorías jerárquicas

H4. Porcentaje del total de integrantes de la Alianza por nivel de madurez: Jerarquía



VALOR ABSOLUTO DE LA DIFERENCIA POR SEXO ENTRE ACADÉMICOS/AS CON CONTRATO INDEFINIDO (O SU EQUIVALENTE) EN DICIEMBRE DEL ÚLTIMO AÑO

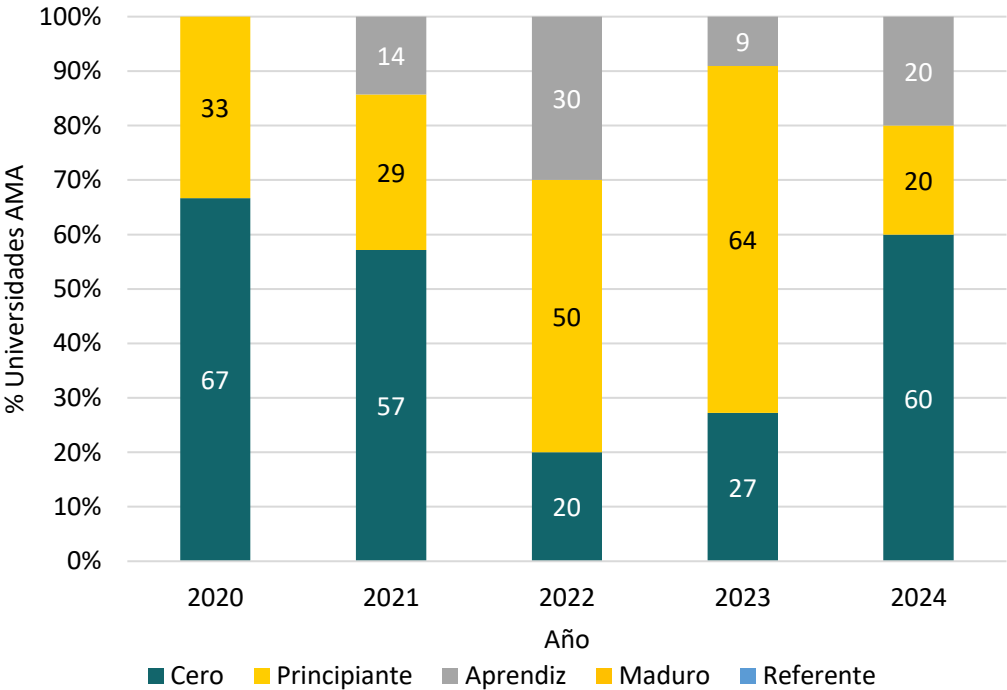
Niveles de madurez	
Cero	No cuenta con información para construir el indicador
	o
	0-25%
	o
Principiante	75-100%
	25-35%
	o
	65-75%
Aprendiz	35-45%
	o
	55-65%
Maduro	45-55%
	45-55%
	y
Referente	Este promedio se alcanza porque existe una distribución paritaria de género en todas las categorías jerárquicas



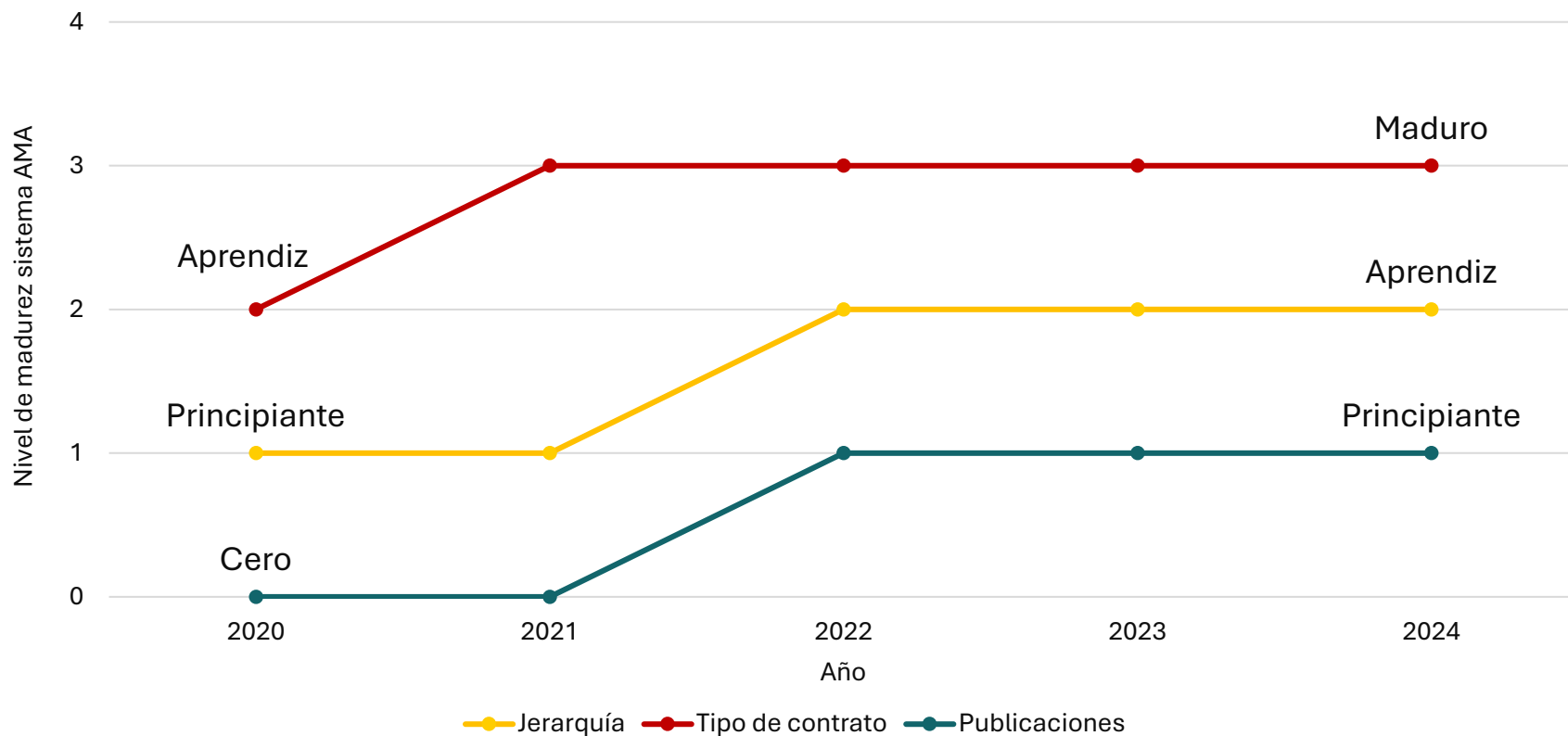
PROMEDIO DE LA DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN (ARTÍCULOS INDEXADOS, CAPÍTULOS DE LIBROS, CATÁLOGOS DE ARTE, ETC.) QUE LA IGC CONSIDERE RELEVANTES PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD EN INVESTIGACIÓN, PUBLICADOS EL ÚLTIMO AÑO (% MUJERES)

Niveles de madurez	
Cero	No cuenta con información para construir el indicador
	o
	0-25%
Principiante	o
	75-100%
	25-35%
Aprendiz	o
	65-75%
	35-45%
Maduro	o
	55-65%
	45-55%
Referente	45-55%
	y
	Este promedio se alcanza porque existe una distribución paritaria de género en todas las categorías jerárquicas

H11. Porcentaje del total de integrantes de la Alianza por nivel de madurez: Publicaciones



EVOLUCIÓN SISTEMA AMA, 2020-2024

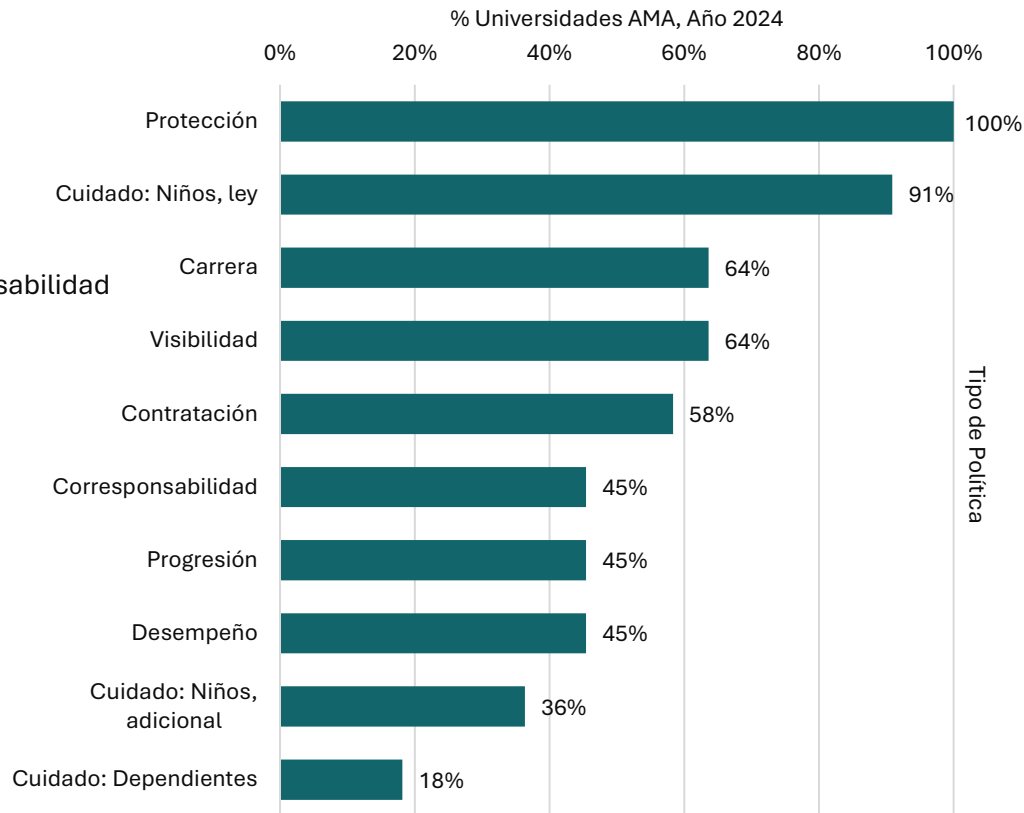
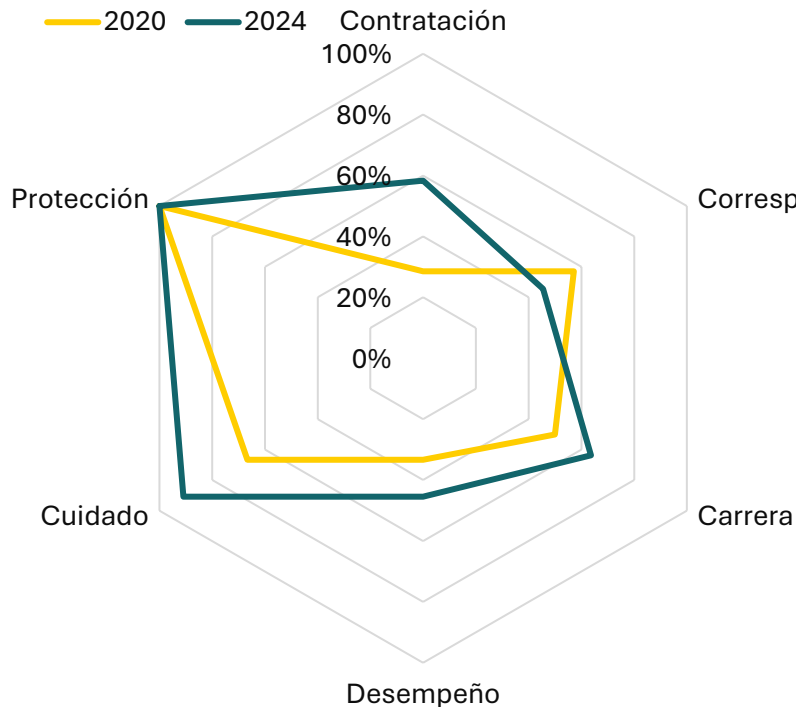


POLÍTICAS: CUERPO ACADÉMICO

18. Por favor, indicar si en relación con el cuerpo académico, su institución cuenta con POLÍTICAS Y/O DIRECTRICES para abordar aspectos como

	2020	2021	2022	2023	2024
Criterios de inclusión o medidas afirmativas de género en la búsqueda, selección y contratación de académicos/as.	29%	38%	40%	33%	58%
Criterios que favorezcan la corresponsabilidad	57%	50%	60%	42%	45%
Reconocimiento o distinción de la dimensión de género en la carrera académica.	50%	50%	40%	42%	64%
Consideración de la dimensión de género en la progresión académica.					45%
Evaluación de desempeño que incorpora una perspectiva de género.	33%	38%	30%	17%	45%
Facilidades para acceder a servicios de cuidado de niños(as).	67%	50%	70%	67%	91%
Facilidades para acceder a servicios de cuidado de niños(as), adicional a lo establecido por ley.					36%
Facilidades para acceder a servicios de cuidado de personas dependientes, adicional a lo establecido por ley.					18%
Protección adecuada a quienes reportan discriminación, acoso o violencia de género.	100%	88%	100%	100%	100%
Criterios que promuevan la visibilidad de la contribución de las mujeres a la academia, ejemplo: promoción de participación de al menos una mujer en seminarios o conversatorios con más de una persona, espacios (charlas, cátedras, etc.) específicamente dedicados a visibilizar la contribución de mujeres, etc.					64%

% DE INTEGRANTES AMA QUE APLICAN POLÍTICAS PARA ABORDAR BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACADEMIA: CUERPO ACADÉMICO

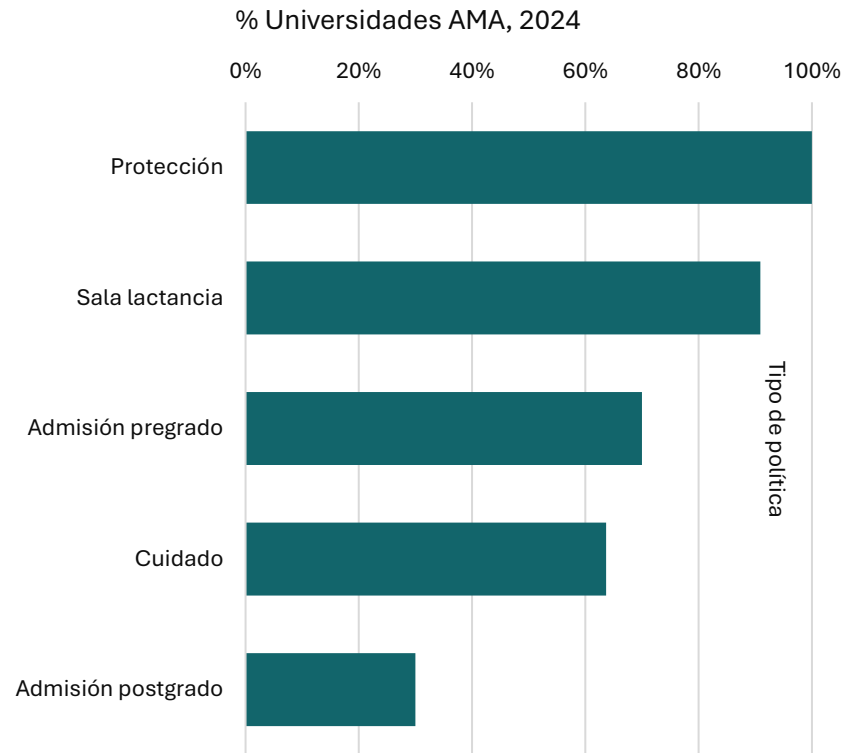
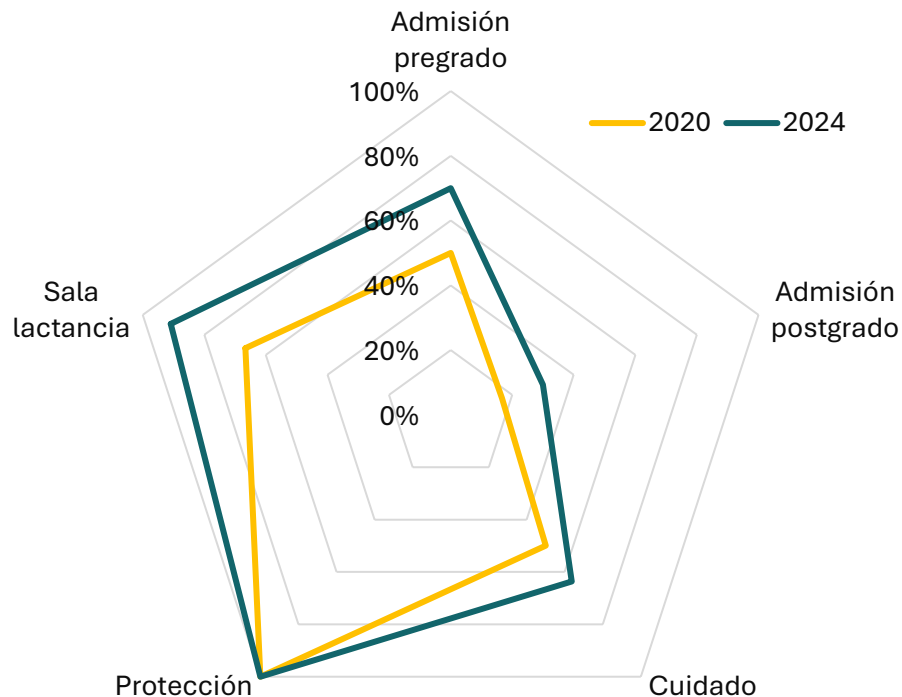


POLÍTICAS: CUERPO ESTUDIANTIL

19. Por favor, indicar si en relación al cuerpo estudiantil, su institución cuenta con POLÍTICAS para abordar aspectos como:

	2020	2021	2022	2023	2024
Admisión especial para mujeres en pregrado.	50%	50%	60%	67%	70%
Admisión especial para mujeres en postgrado.	17%	13%	30%	33%	30%
Facilidades para acceder a servicios de cuidado de niños(as).	50%	50%	70%	67%	64%
Protección adecuada a quienes reportan discriminación, acoso o violencia de género.	100%	88%	100%	100%	100%
Sala de Lactancia		67%	90%	92%	91%

% DE INTEGRANTES AMA QUE APLICAN POLÍTICAS PARA ABORDAR BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACADEMIA: CUERPO ESTUDIANTIL



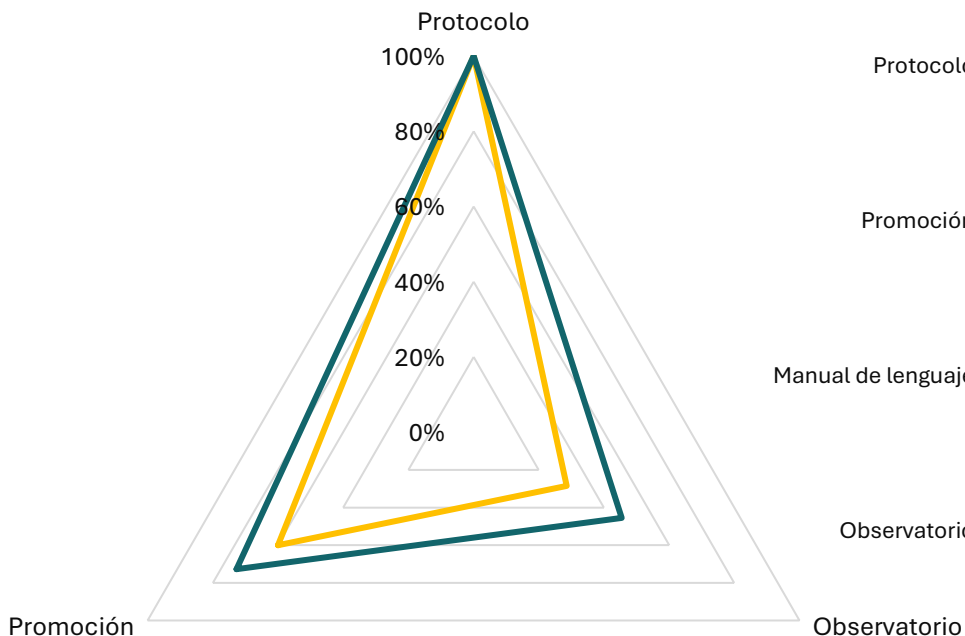
POLÍTICAS: GENERALES

20. Por favor, indicar si su institución cuenta con

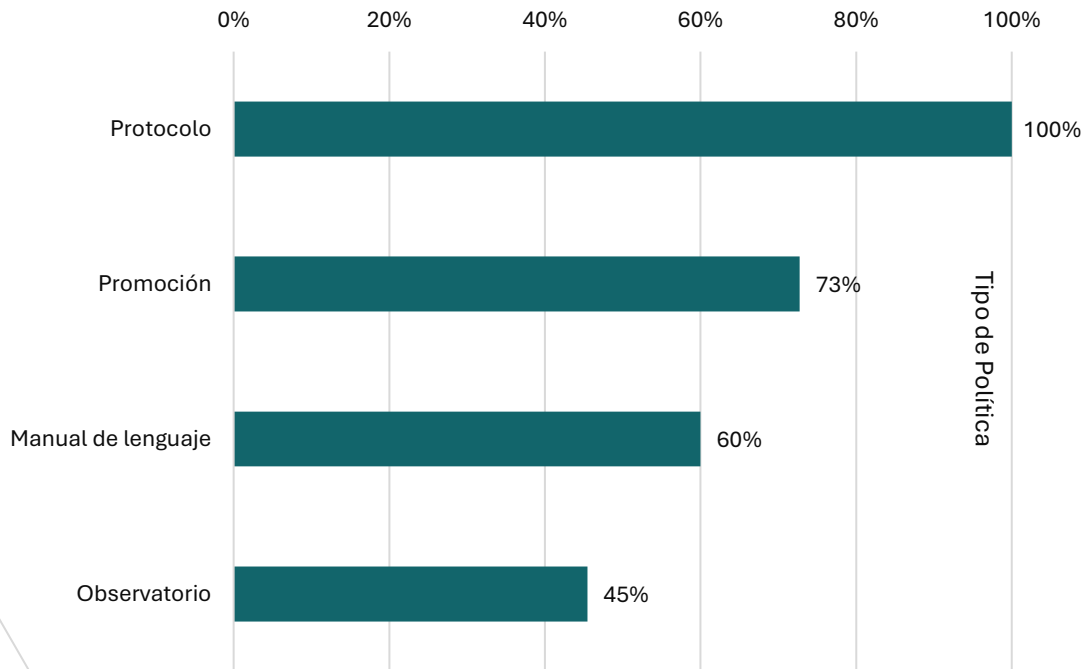
	2020	2021	2022	2023	2024
Protocolo sobre discriminación, acoso o violencia de género.	100%	100%	100%	100%	100%
Observatorio de género.	29%	38%	18%	46%	45%
Guía de lenguaje inclusivo, como la elaborada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, o cuenta con protocolo interno de lenguaje inclusivo para comunicaciones oficiales de la universidad.					60%
Espacios o instancias concretas establecidas para la promoción y participación de las mujeres en la academia. ¿Cuáles?	60%	43%	36%	46%	73%

% DE INTEGRANTES AMA QUE APLICAN POLÍTICAS PARA ABORDAR BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACADEMIA: MEDIDAS GENERALES

— 2020 — 2024



% Universidades AMA, 2024



DATOS EMA & DIMENSIONES HUELLA

Huella de género		Información recopilada por la EMA	Observaciones
#	Dimensión Huella de Género		
1	Institucionalización del principio de igualdad de género en la gestión de la investigación	Protocolo sobre discriminación, acoso o violencia de género. Observatorio de género.	Avanzamos en la recopilación de información que ayuda a identificar el nivel de madurez.
2	Gestión de personas (investigadores/as) con igualdad de género	Criterios de inclusión o medidas afirmativas de género en la búsqueda, selección y contratación de académicos/as. Indicadores numéricos	Falta información que nos ayude a identificar el nivel de madurez. Otros indicadores importantes: otras medidas de producción científicas, por ejemplo, número y monto de proyectos con financiamiento interno y externo, patentes.
3	Promoción del liderazgo de las investigadoras	Reconocimiento o distinción de la dimensión de género en la carrera académica. Consideración de la dimensión de género en la progresión académica. Evaluación de desempeño que incorpora una perspectiva de género. Espacios o instancias concretas establecidas para la promoción y participación de las mujeres en la academia.	Falta información que nos ayude a identificar el nivel de madurez. Otros indicadores importantes: Horas de gestión; años transcurridos antes de ser promovido/a a profesor/a titular.
4	Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género		No estamos recopilando ninguna información sobre brechas salariales de género ni sobre mecanismos de compensación

DATOS EMA & DIMENSIONES HUELLA

Huella de género		Información recopilada por la EMA	Observaciones
#	Dimensión Huella de Género		
5	Conciliación vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social	<p>Criterios que favorezcan la corresponsabilidad</p> <p>Facilidades para acceder a servicios de cuidado de niños(as).</p> <p>Facilidades para acceder a servicios de cuidado de niños(as), adicional a lo establecido por ley.</p> <p>Facilidades para acceder a servicios de cuidado de personas dependientes, adicional a lo establecido por ley.</p> <p>Sala de Lactancia</p>	Avanzamos en la recopilación de información que ayuda a identificar el nivel de madurez.
6	Promoción de ambientes laborales libres de acoso sexual y acoso laboral sexista	Protección adecuada a quienes reportan discriminación, acoso o violencia de género.	Según establece la Ley 21.369.
7	Comunicaciones con enfoque de género	<p>Guía de lenguaje inclusivo, como la elaborada por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, o cuenta con protocolo interno de lenguaje inclusivo para comunicaciones oficiales de la universidad.</p> <p>Criterios que promuevan la visibilidad de la contribución de las mujeres a la academia, ejemplo: promoción de participación de al menos una mujer en seminarios o conversatorios con más de una persona, espacios (charlas, cátedras, etc.) específicamente dedicados a visibilizar la contribución de mujeres, etc.</p>	Avanzamos en la recopilación de información que ayuda a identificar el nivel de madurez.

AVANCES 2020-2024

- La participación de las mujeres **ha aumentado en todos los indicadores.**
- **Pequeñas reducciones** en las brechas de género en la mayoría de indicadores.
- La **adopción de políticas** para abordar las desigualdades de género en la academia **ha ido creciendo.**
- El **sistema AMA está avanzando** con respecto a los niveles de madurez definidos por la Huella de Género.

DESAFÍOS

- **La brecha de género persiste en dimensiones claves:**
 - Altas autoridades
 - Jerarquía Titular
 - Publicaciones indexadas de mayor impacto
- **Nodo crítico:**
 - Fortalecer la producción y productividad científica de las mujeres
- **Políticas:**
 - Avances impulsado por ley, ¿cómo avanzar de manera más decidida en otras dimensiones?

DESAFÍOS PARA LA ALIANZA

- **EMA:**

- Enfocar en las preguntas distintivas
- Incluir indicadores adicionales en dimensiones menos abordadas:
 - Promoción del liderazgo de las investigadoras
 - Estrategias para el cierre de la brecha salarial de género
- Glosario

- **Análisis de políticas:**

- Complementar con un análisis del contenido para identificar niveles de avance y relación con indicadores cuantitativos

- **Acciones:**

- ¿Qué rol puede tener la Alianza en la definición de políticas específicas para proteger e impulsar la productividad científica de las mujeres?



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



Universidad
Alberto Hurtado



Universidad de
los Andes



Universidad
Central



PARA ESPÍRITUS EMPRENDEDORES



