



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

**Gender Summit 12 en Ciencia, Tecnología e Innovación
para América Latina y el Caribe**

Mujer y Academia en la UC

**Dirección de Desarrollo Académico
Vicerrectoría Académica**

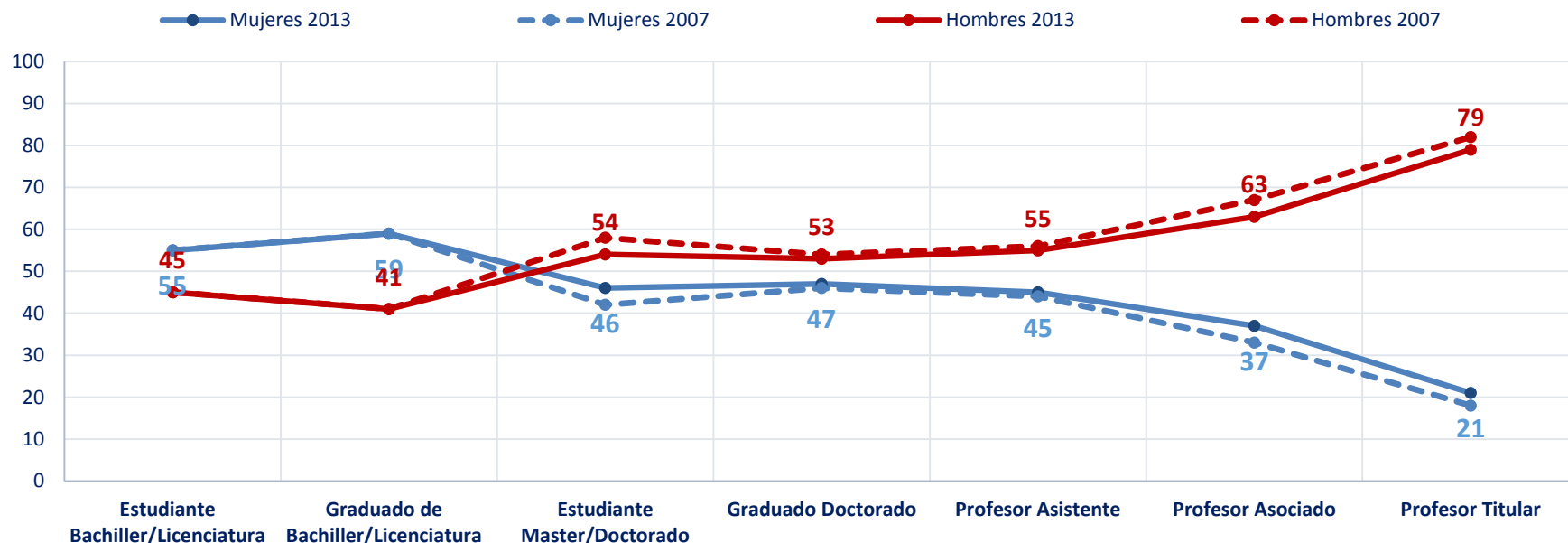
www.uc.cl

Temario

- **Mujeres en la academia en Europa, Estados Unidos y Chile**
- **Evolución de la mujer en la planta académica UC**
- **Programa Mujer y Academia UC**
- **Discusión**

Académicas en Europa

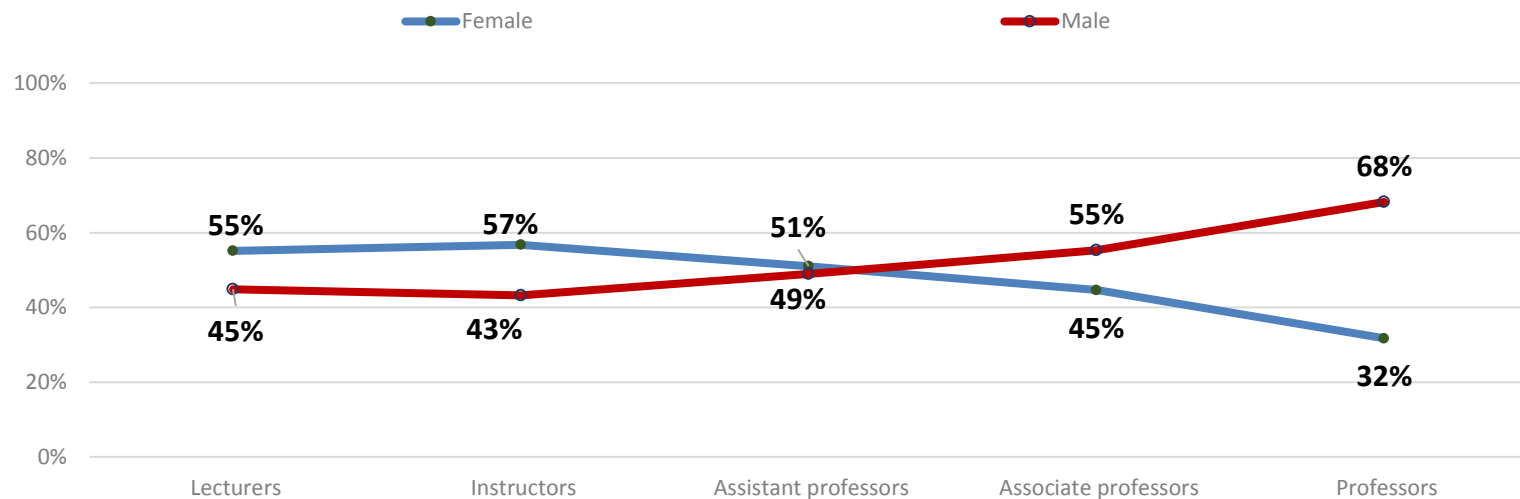
Proporción de académicos a nivel de estudiantes y académicos en la carrera académica. 2007–2013



- A nivel de estudiantes universitarios (bachiller/licenciatura) hay más mujeres que hombres.
- Al momento del doctorado la situación se invierte.
- La diferencia se acentúa a nivel de profesores titulares

Académicas en Estados Unidos

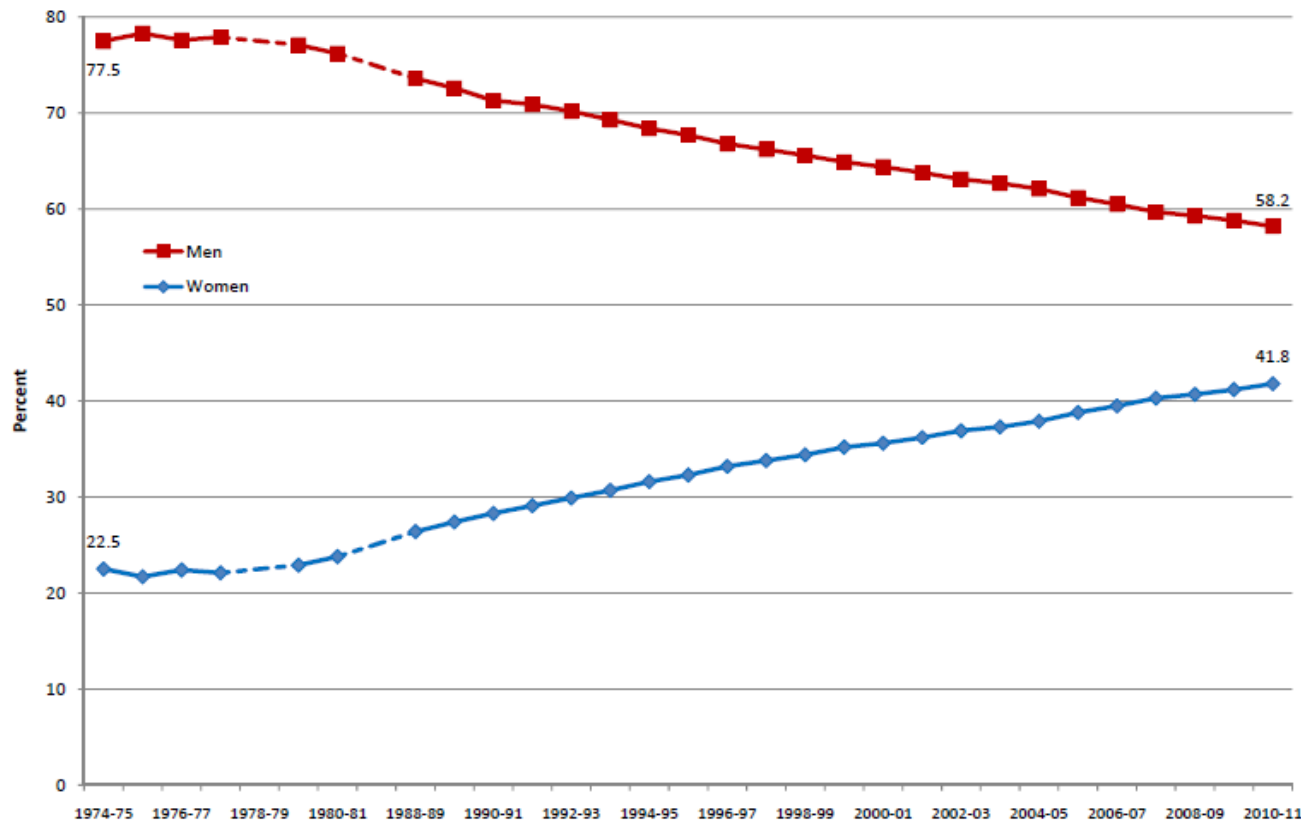
Distribución de académicos full-time en instituciones de educación superior, por rango académico. 2015



- En la categoría académica más baja predominan las mujeres.
- A nivel de profesor asistente se igualan.
- A nivel de profesor titular sólo 1/3 son mujeres

Académicas en Estados Unidos

Evolución de la distribución (%) de académicos tiempo completo, por sexo. 1974-2011

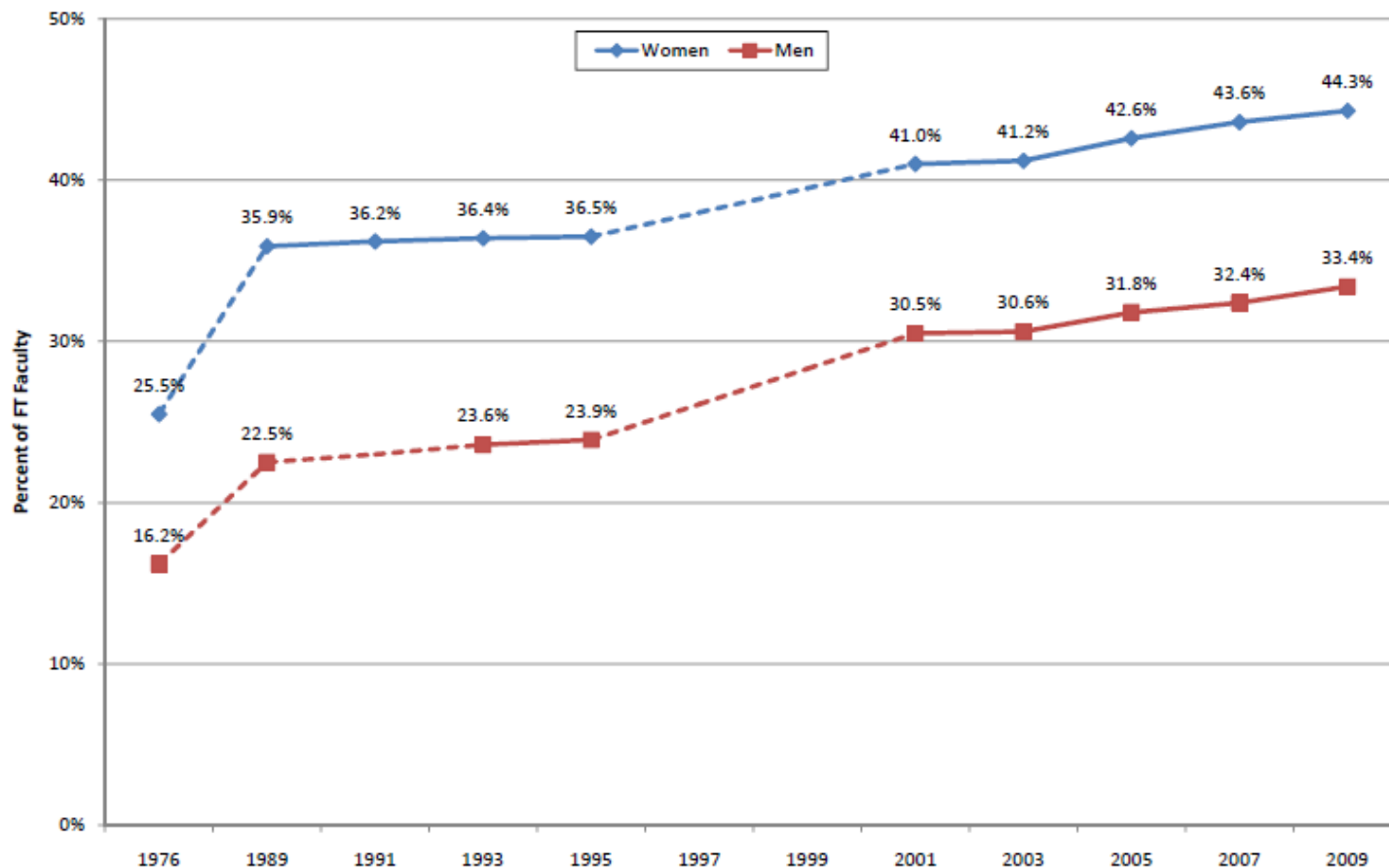


**Aumento de las mujeres
entre los académicos de
tiempo completo desde
22% a 42%**

Académicas en Estados Unidos

Evolución de la distribución(%) de académicos *Non-tenure track** , por sexo. 1976-2009

* Nombramientos no indefinidos

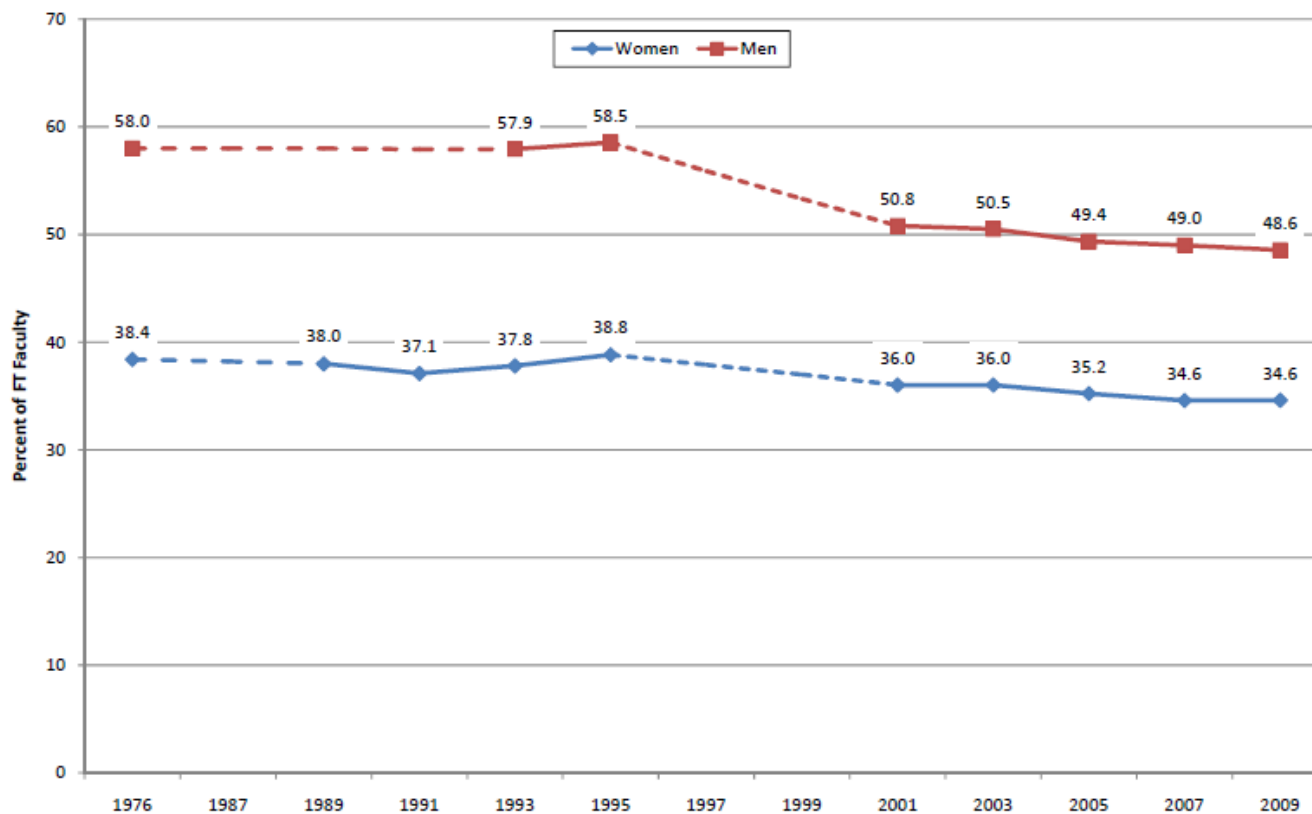


Entre *non-tenure track* predominan las mujeres

Académicas en Estados Unidos

Evolución de la distribución(%) de académicos *tenure track***, por sexo.
1976-2009

** Nombramientos indefinidos



Entre *tenure track*
predominan los
hombres

Académicas en Chile y la UC

Distribución de la planta académica de mujeres UC en comparación con EUA y Chile

Porcentaje de académicas mujeres por categoría académica

CATEGORIA	UC	Ues. EE. UU.
Titular	17 %	32%
Asociado	31 %	45%
Asistente	35 %	51%

La UC tiene un % menor de mujeres en todas las categorías en relación a las universidades norteamericanas

Fuente: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Winter 2011-12, Human Resources component, Fall Staff section; and IPEDS Spring 2014 and Spring 2016, Human Resources component, Fall Staff section.

Sistema Nacional de Educación Superior % Jornadas Completas Equivalentes

	Mujeres	Hombres
Total universidades	42,7%	57,3%
U. privadas	49,1%	50,9%
U. públicas no estatales	37,2%	62,8%
U. estatales	37,6%	62,4%
UC	39,0%	61,0%

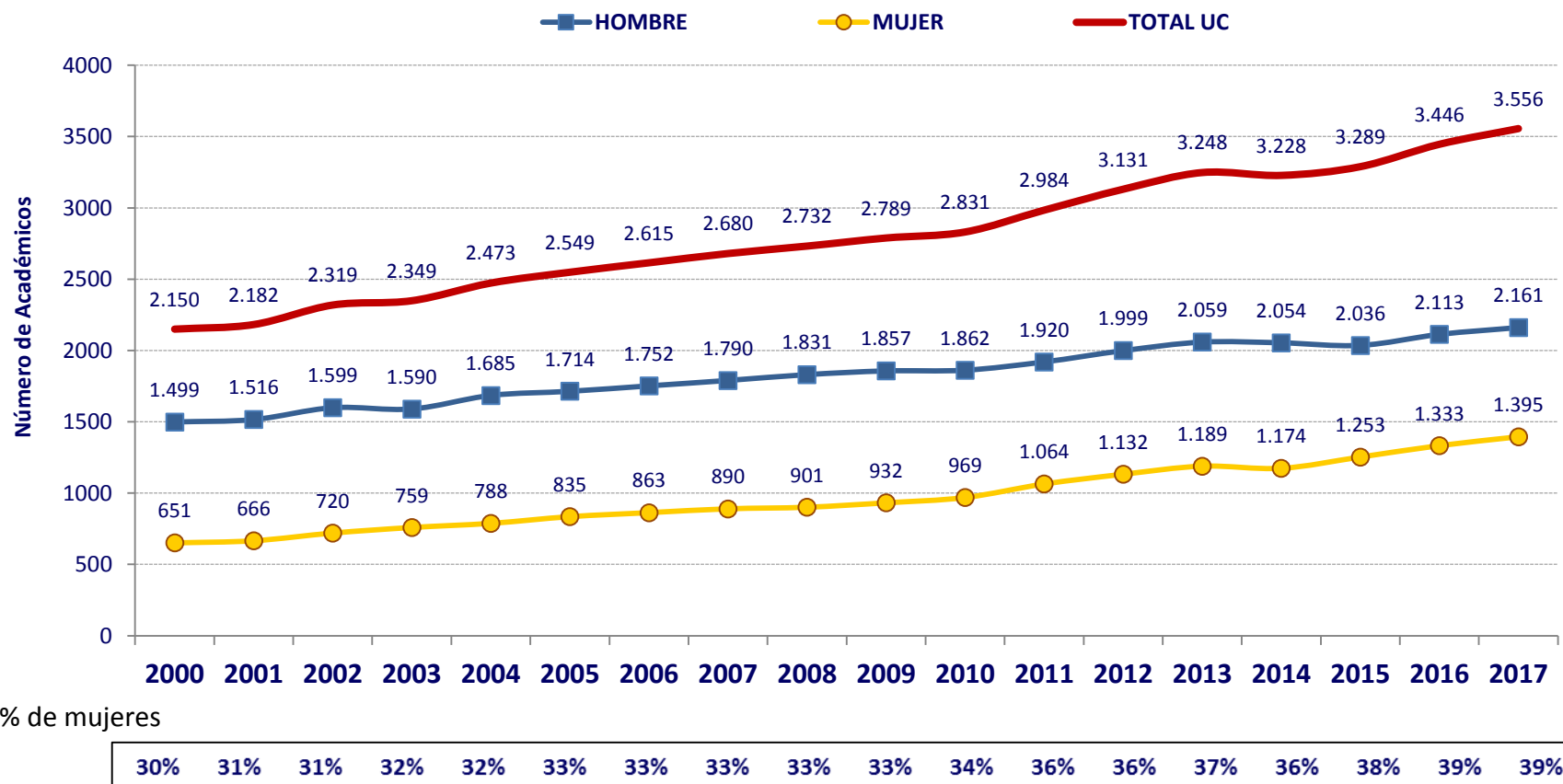
La UC tiene un % menor de JCE de mujeres en relación al total de universidades chilenas, pero similar a otras universidades públicas no estatales y estatales

Fuente: Base Personal Académico 2016. Servicio de Información de Educación Superior (SIES), de Mineduc

Temario

- Mujeres en la academia en Europa, Estados Unidos y Chile
- **Evolución de la mujer en la planta académica UC**
- Programa Mujer y Academia UC
- Discusión

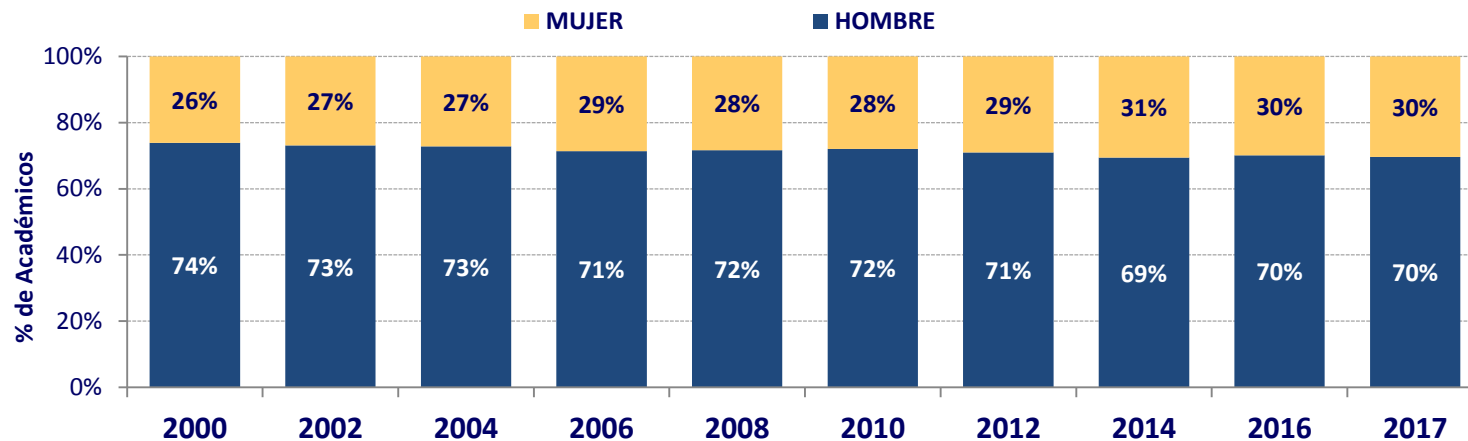
Evolución académicos UC según sexo 2000 - 2017



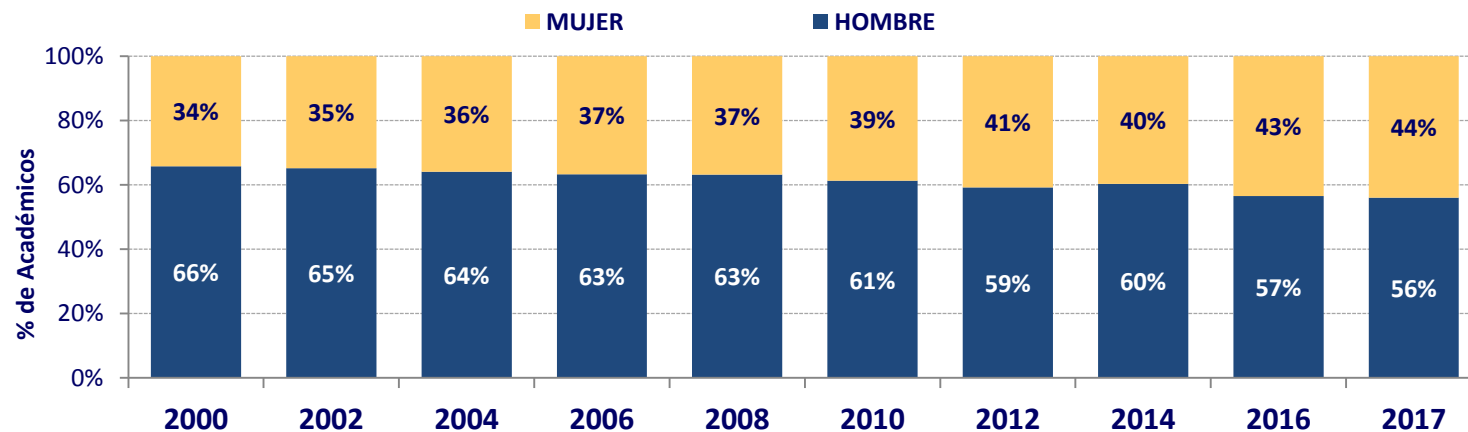
La planta académica ha aumentado, pero proporcionalmente han aumentado más las mujeres.

Evolución académicos UC según planta y sexo 2000 - 2017

Planta Ordinaria

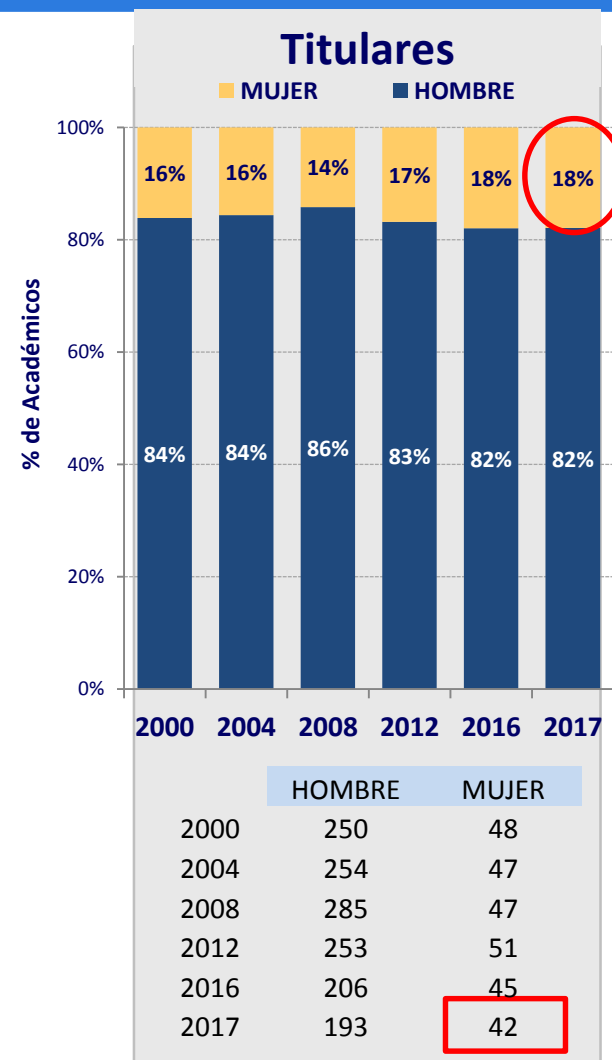
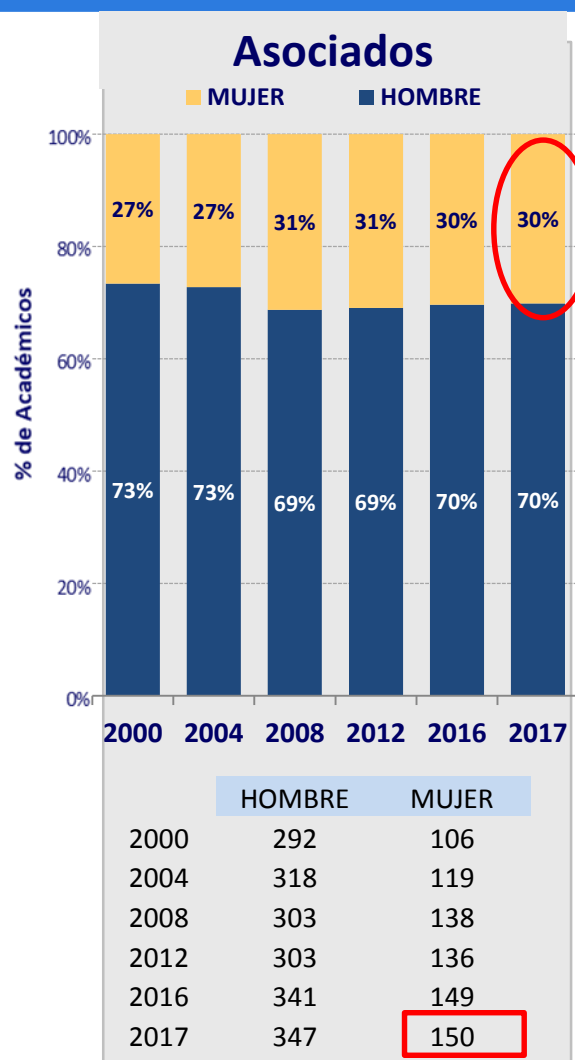
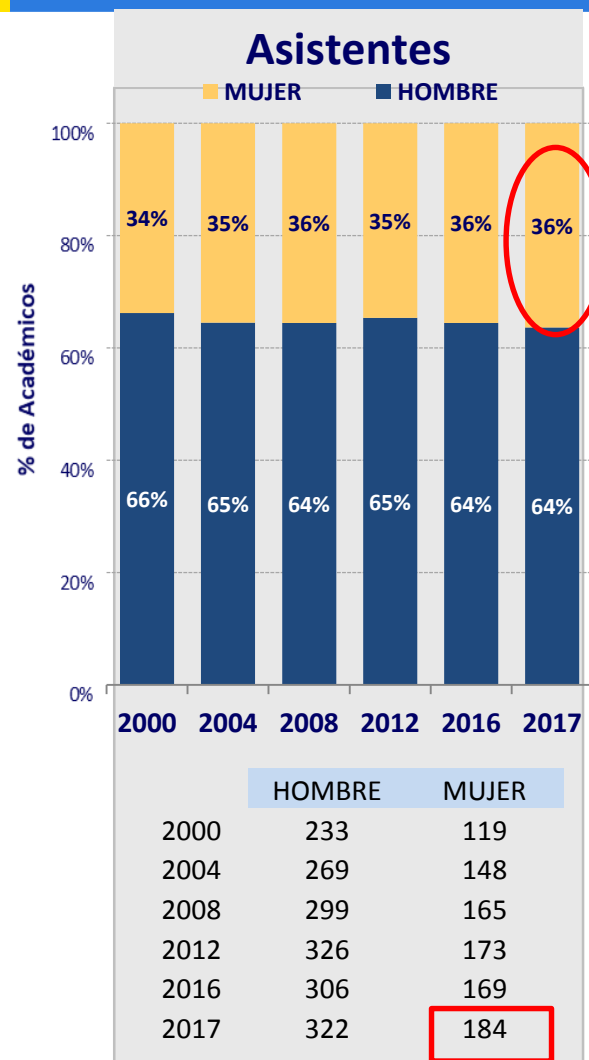


Planta Adjunta



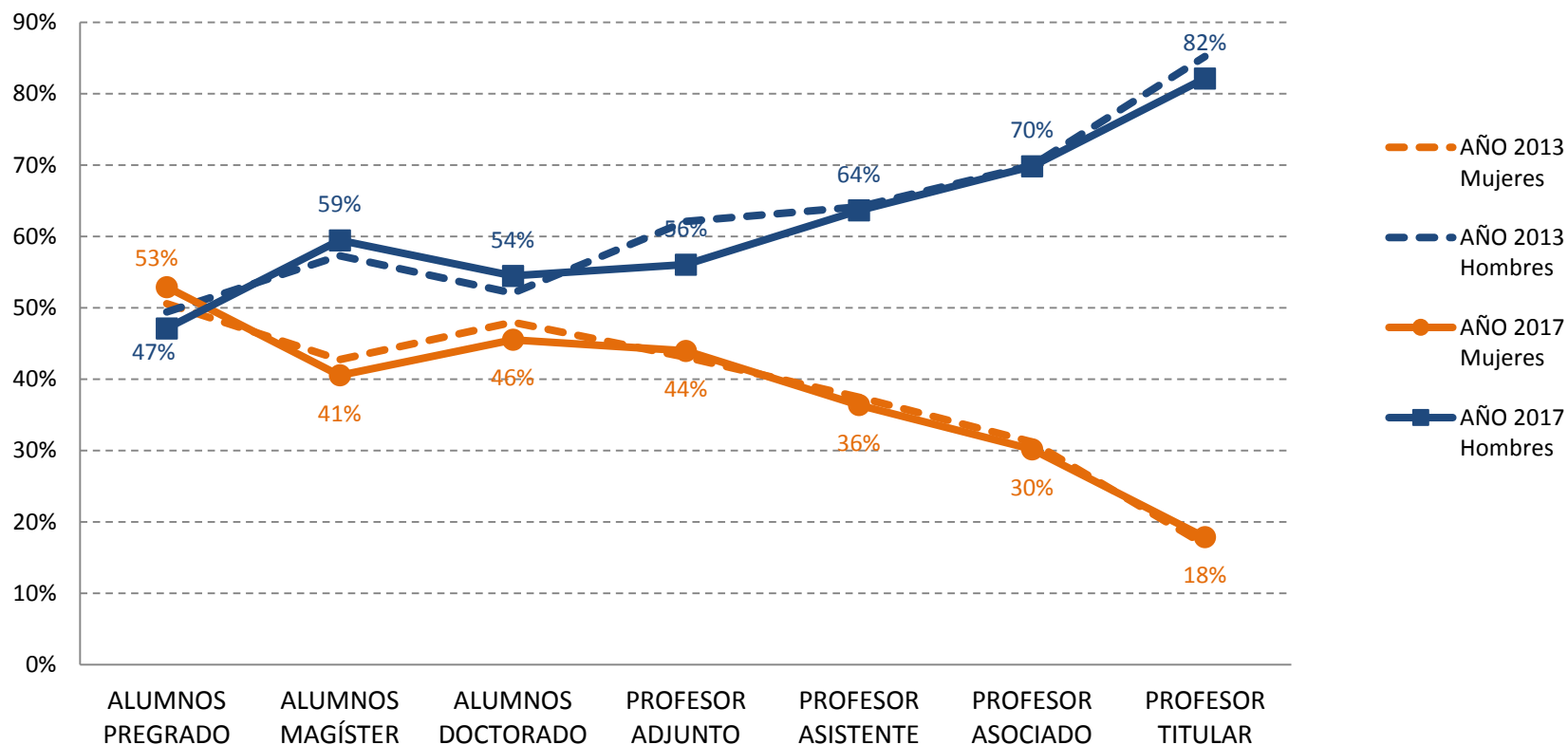
Las mujeres han aumentado especialmente en la planta adjunta

Evolución Planta Ordinaria por sexo y categoría 2000-2017



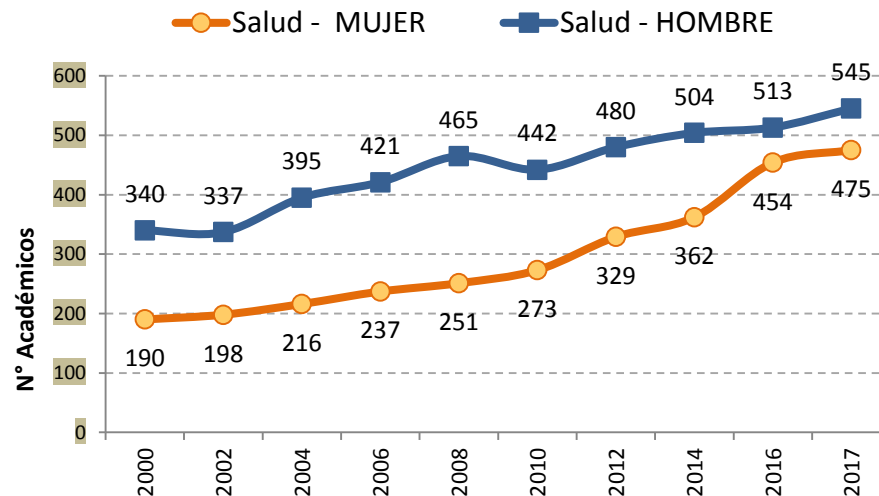
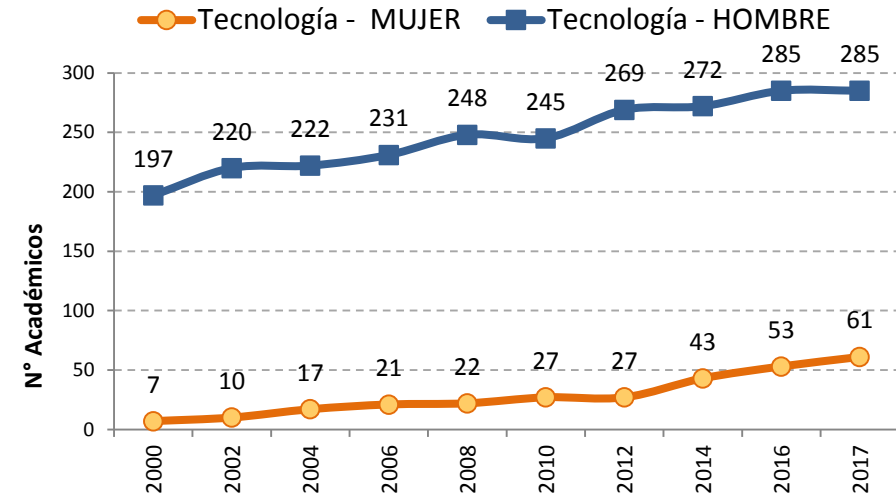
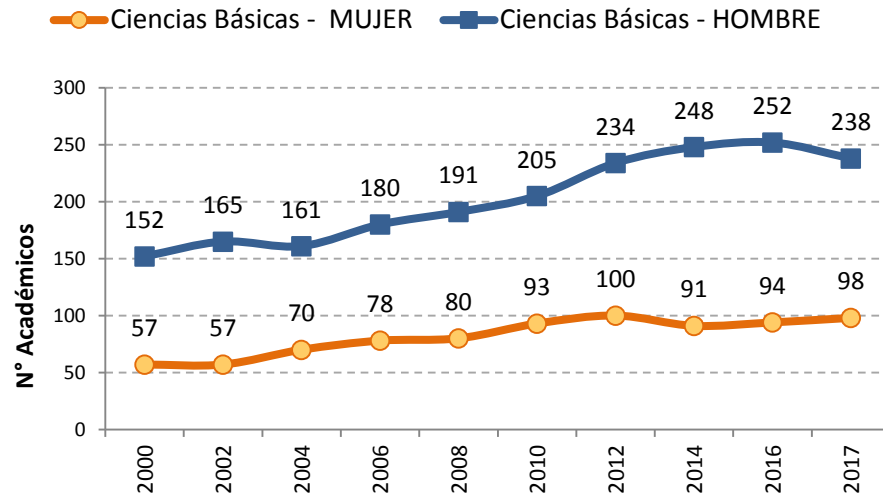
En la planta ordinaria existen menos mujeres en todas las categorías especialmente en la categoría titular

Proporción de académicos a nivel de estudiantes y académicos en la carrera académica UC. 2013 y 2017



- A nivel de estudiantes de pregrado hay más mujeres que hombres.
- Al momento del magister la situación se invierte.
- La diferencia se acentúa a nivel de profesores titulares
- El cruce de la tijera es más precoz que en Europa

Evolución del número de mujeres en Unidades Académicas de STEM y área salud - UC.



Temario

- Mujeres en la academia en Europa, Estados Unidos y Chile
- Evolución de la mujer en la planta académica UC
- **Programa Mujer y Academia UC**
- Discusión

Programa Mujer y Academia UC

- **Creación de la Comisión Mujer y Academia 2013-2014**
- **Documento “Mujer y Academia UC” enero 2015.**
- **Discusión con directivos académicos**
- **Plan de Desarrollo de la UC 2015-2020**
- **Sociabilización con las unidades académicas marzo-abril 2016**
- **Implementación de las propuestas**

Implementación del Programa Mujer y Academia UC

Propuestas	Avances 2015-2017
1. Declarar explícitamente a la UC como institución donde se promueve la carrera académica de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.	Declaración en el sitio web de la Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica.



Políticas y Reglamentos

La Pontificia Universidad Católica de Chile es una institución que promueve la carrera académica de mujeres y hombres, ante igualdad de méritos.

Un académico de la Pontificia Universidad Católica de Chile es una persona nombrada por el Rector para realizar labores propias de la Universidad a través de sus Facultades, en alguna de las diversas categorías establecidas por el Reglamento del Académico y mientras el nombramiento se mantenga vigente.

Programa Mujer y Academia UC

Propuestas

2. Modificar el Reglamento del Académico en lo referente a períodos de tiempo asociados a maternidad y otros eventos familiares y de salud que afecten los procesos de calificación y promoción académicas.

Avances 2015-2017

Oficialización por Resolución de la Vicerrectoría Académica la prórroga de la categoría de Profesor Asistente para académicas que hayan tenido permiso maternal en el periodo.



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

RESOLUCIÓN VRA N°107/2016

FACULTA EXTENSIÓN DEL NOMBRAMIENTO EN CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE PARA ACADEMICAS QUE GOCEN DE LICENCIA MATERNAL DURANTE LA VIGENCIA DE SU NOMBRAMIENTO.

1. Facúltese a los señores Decanos para solicitar la extensión del nombramiento de Profesor Asistente, para aquellas académicas que gocen de licencia maternal, durante la vigencia del nombramiento en dicha categoría.

En las situaciones contempladas en el número precedente, será la Dirección de Desarrollo Académico, la encargada de tramitar y conceder previa consulta al Vicerrector Académico, una prórroga del nombramiento de Profesor Asistente, por un máximo de un año.

Comuníquese, publíquese y archívese,

Santiago, 29 de noviembre de 2016

JUAN AGUSTÍN LARRAÍN CORREA
Vicerrector Académico



Programa Mujer y Academia UC

Propuestas

3. Flexibilizar normas de acceso a tiempos de sabático y pasantías, compatibilizándolas con atención a la familia.

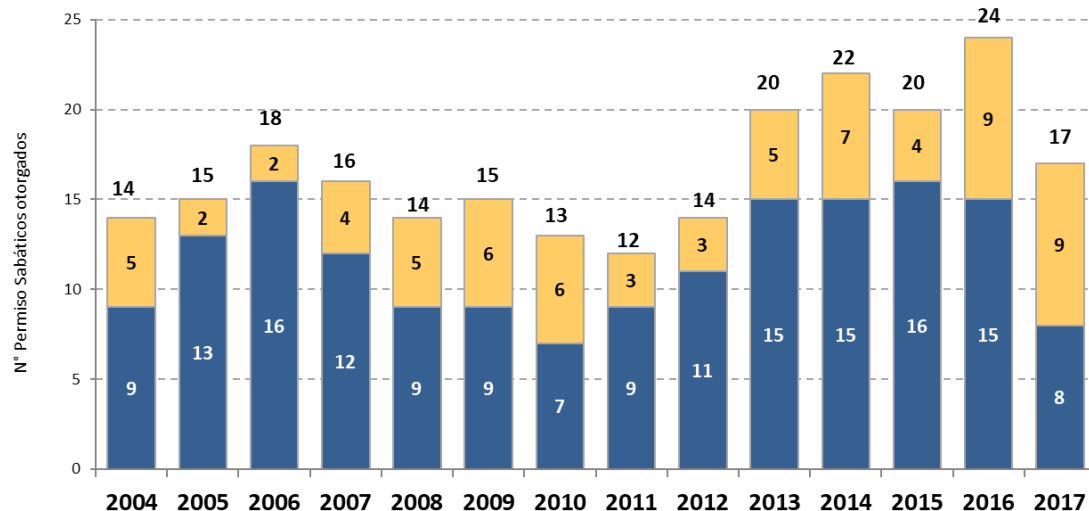
Avances 2015-2017

Se da mayor apoyo a las académicas para promover salidas más cortas al extranjero:

- Se explicita en el Concurso de apoyo a sabáticos en el extranjero que el tiempo de permanencia en el extranjero puede ser de un mes.
- Se crea el concurso de “Pasantías breves de innovación en docencia” que cuenta además con un fondo de apoyo a las académicas para el cuidado de hijos menores de 12 años durante su periodo de permanencia en el extranjero.

Evolución de los permisos sabáticos y apoyo VRA (primer semestre 2017)

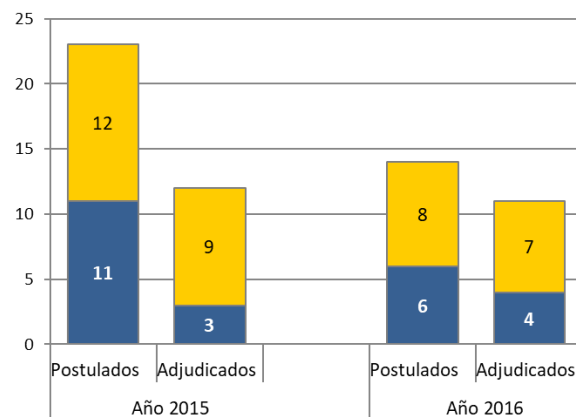
■ MUJER ■ HOMBRE



HOMBRE	64%	87%	89%	75%	64%	60%	54%	75%	79%	75%	68%	80%	63%	47%
MUJER	36%	13%	11%	25%	36%	40%	46%	25%	21%	25%	32%	20%	38%	53%

Resultado Concurso Pasantías breves para innovación en Docencia

■ MUJER ■ HOMBRE



Programa Mujer y Academia UC

Propuestas	Avances 2015-2016
4. Mejorar la socialización y transparencia de procedimientos y normativas asociadas a selección, calificación, categorización y remuneración del Cuerpo Académico.	Disponibilidad de los Reglamentos y normativas en el sitio web de la Dirección de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría Académica.
5. Estimular la incorporación de mujeres a la carrera académica en la U C.	Sociabilización del tema “Mujer y Academia” en todas las Unidades Académicas en reuniones de presentación del Plan de Desarrollo 2015-2020, durante abril, mayo 2016. Visibilidad del tema “Mujer y Academia UC”: Organización Seminarios Internacionales: Mayo 2017: Hazel Sive, Ex Associate Dean MIT Enero 2018: Judith Singer, Vicerrectora de Harvard
6. Estimular participación de académicas en todos los cargos directivos y de gestión de la Unidades Académicas.	
7. Estimular que autoridades de las Unidades Académicas tengan en consideración antecedentes familiares que ameriten flexibilidad horaria.	
8. Mejorar la infraestructura de apoyo institucional para académicas y académicos con hijos en edad pre-escolar y en escolaridad temprana.	Se aumentan los cupos del programa “Después del colegio” en los Campus San Joaquín y Casa Central y se mejoran los espacios físicos.
9. Hacer explícita la igualdad de remuneraciones a similar cargo y responsabilidades en la UC	Existencia de una política de remuneraciones y de retiro igualitaria para mujeres y hombres.
10. Instalar en las Unidades Académicas programas de Mentorías y apoyo al desarrollo de la carrera de académicas mujeres	Implementación Programa de Mentorías 2018

Las mujeres en la UC

En los últimos 15 años, la participación de las mujeres en la UC ha aumentado en todos los niveles. En el pregrado, pasaron de representar un 48,8% de la matrícula el año 2000 a un 51,7% el 2015. En magister, el porcentaje aumentó desde un 39% a un 43,3%. A nivel de doctorado el salto fue aún más grande, llegando las mujeres a representar un 46,3% de los alumnos regulares, 12,3 puntos porcentuales por sobre el año 2000.

A nivel de carreras, destaca el fuerte aumento en la participación de mujeres en programas como Ingeniería, Diseño, Arquitectura, Sociología, Agronomía y Derecho. En esta última carrera las mujeres representaron el 37% de la admisión del año 2000, porcentaje que aumentó a un 53,3% el 2015. En In-

ministrativa la cantidad de mujeres duplica a la de hombres, siendo mayoría también a nivel de directivos y jefaturas profesionales (más de un 55%).

La creciente presencia de la mujer en la Universidad, junto con enriquecer su quehacer, ha generado desafíos y nuevas necesidades que la UC ha atendido a través de iniciativas de apoyo especialmente orientadas a ellas. En esta línea destaca la creación del programa "Después del colegio" en el año 2014, los programas de vacaciones de invierno y verano para hijos y de apoyo a la lactancia para funcionarias, los que se suman a las becas de salas cuna y jardines infantiles ya existentes. Junto con lo anterior, en los últimos años se ha avanzado en acciones para apoyar la carrera académica de las mujeres, incluyendo

todo el año 2014, reflexionó sobre la carrera académica de la mujer en la UC y propuso ideas, lineamientos y orientaciones para guiar su desarrollo.

A nivel estudiantil, destaca la reciente creación del programa "Madres y Padres UC" de la Dirección de Salud Estudiantil. Esta iniciativa busca mejorar el bienestar de los alumnos que son (o van a ser) madres y padres, ofreciéndoles actividades de apoyo como consejería individual sobre embarazo, alimentación complementaria o relaciones de pareja, entre otros temas; consejería sobre lactancia y extracción de leche; talleres grupales sobre seguridad en el hogar, manejo de emergencias, estimulación temprana, manejo del tiempo y otros temas de interés; información sobre otras redes de apoyo existentes en la UC y celebraciones y actividades recreativas en días especiales. Esto se suma a los beneficios ya existentes como becas de sala cuna, programa de apoyo a la lactancia para madres estudiantes y el acceso a sala de lactancia, especialmente acondicionada para ello, en el campus San Joaquín.



121.282 m²
áreas verdes

130 proyectos
en sustentabilidad
adquiridos

3.135
alumnos en
cursos de
sustentabilidad

40 proyectos
info en
sustentabilidad
en ejecución

72%
de aprobaciones
en clima laboral

MUJERES EN LA DIRECCIÓN SUPERIOR

El año 2015 el Rector Ignacio Sánchez inició su segundo período a cargo de la UC, acompañado de un nuevo Comité Directivo conformado por 4 mujeres: la profesora Sol Serrano como Vicerrectora de Investigación, Loreto Massanés como Vicerrectora Económica, Paulina Gómez como Vicerrectora de Comunicaciones y María Elena Pimstein como Secretaria General. El nombramiento de estas autoridades en el equipo que trabaja estrechamente con el Rector representa un avance significativo en términos de integración de la mujer en los principales cargos directivos de la Universidad.



LORENA MEDINA
Decana Facultad
de Educación
BARBARA LOEB
Decana Facultad
de Química



5.000 m²
eventos

La mujer y la academia

En la Universidad Católica, las mujeres constituyeron al año 2015 un 36,5 por ciento de la planta académica, situación similar a otras universidades públicas estatales y no estatales, pero menor que la proporción de académicas en los EE.UU. (44 por ciento), según National Center for Education Statistics. Esta diferencia es aun mayor en la categoría de profesor titular (17,7 por ciento para la UC versus 29,1 por ciento en las instituciones norteamericanas).

Con la intención de abordar este tema, en los años 2013-2014 una comisión *ad hoc* estudió la situación de las académicas en la universidad, las políticas implementadas y los desafíos futuros presentados al Consejo Superior en 2015.

Desde entonces se ha avanzado en varias instancias, haciendo explícito que la UC "es una institución que promueve la carrera académica de mujeres y hombres, ante igualdad de méritos" (ver www.dda-vra.uc.cl). En abril y mayo de 2016, con motivo de la presentación del Plan de Desarrollo

2015-2020, la Vicerrectoría Académica sociabilizó el tema en reuniones sostenidas en las facultades, destacando el trabajo de la comisión y sus conclusiones. Además, se difundió que la política de remuneraciones y de retiro era igualitaria para mujeres y hombres.

En noviembre 2016 se oficializó, mediante la Resolución VRAN° 107/2016, la prórroga de la categoría de profesor asistente para académicas que hayan tenido permiso maternal. También se ha dado mayor apoyo a las profesoras para promover su participación en sabáticos, haciendo explícito que el tiempo de permanencia en el extranjero puede ser de un mes, y se creó el concurso de "Pasantías breves de innovación en docencia" que cuenta además con un fondo para el cuidado de hijos menores de 12 años durante el período en el extranjero.

Para 2017 se apoyará la carrera de profesoras jóvenes mediante un programa de mentorías, además de realizar un seminario internacional. ■

Código de Honor

Septiembre 2016

“Como miembro de la comunidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile me comprometo a respetar los principios y normativas que la rigen.

Asimismo, prometo actuar con rectitud y honestidad en las relaciones con los demás integrantes de la comunidad y en la realización de todo trabajo, particularmente en aquellas actividades vinculadas a la docencia, el aprendizaje y la creación, difusión y transferencia del conocimiento.

Además, velaré por la integridad de las personas y cuidaré los bienes de la Universidad”.



Avances en Políticas relacionadas

Octubre 2016



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

LINEAMIENTOS DE LA “Política de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual en contextos universitarios”

Informe presentado y discutido
en el Honorable Consejo Superior,
7 de octubre, 2016

Protocolo 1:

Acciones a seguir
ante hechos de
violencias sexual
que están ocurriendo

Protocolo 2:

Acciones a seguir
ante hechos de
violencia sexual ya
ocurridos

Protocolo 3:

Acciones a seguir
ante situaciones de
acoso sexual

Protocolo 4:

Acciones a seguir
ante hechos de
violencia sexual
cometidos por un
agresor externo a la
comunidad de la UC

Discusión

- **A medida que avanza la carrera académica se observa una disminución de la presencia de la mujer, al igual que en el resto del mundo.**
- **Importancia de implementar políticas que faciliten la carrera académica de mujeres.**
- **Importancia de programas de mentorías**
- **Es necesario seguir avanzando en el tema**

¡Muchas gracias!

