

## INSTRUCTIVO

Incorporación de criterios de evaluación con perspectiva de género en los procesos de:

- Procesos de Jerarquización
- Evaluación de Desempeño
- Promoción

Proyecto INES  
Género:

DESARROLLO DE CAPACIDADES  
INSTITUCIONALES PARA LA IGUALDAD  
DE GÉNERO EN I+D+I+E EN LA  
UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



# Indice

Portada	1
Introducción	4
Objetivos	6
Contexto Institucional: Compromisos Institucionales Con La Equidad De Género	7
Conceptos Claves	8
Fundamentación	12
Análisis de Indicadores Actuales Universidad del Bío-Bío	16
Herramientas y medidas prácticas para la evaluación de desempeño libres de discriminación de género	20
Análisis Criterios Actuales Procesos de Jerarquización, evaluación de desempeño y promoción	23
Recomendaciones de Estrategia de Acciones Progresivas para revertir las brechas de género en el desarrollo académico	24
Acciones prácticas	26
Actividades, cuotas e intervenciones comprometidas para el alcance de los objetivos	27
Acciones para la igualdad sustantiva de género, dependientes de la Vicerrectoría Académica	27
Acciones futuras	28
Referencias	29
ContraPortada	32

# 1. Introducción

El género, es una variable transversal en las posibilidades de ascender a los cargos de mayor jerarquía. Fabregat (2021) menciona que para lograr la igualdad de género es esencial que las personas trabajadoras tengan garantía a la promoción profesional y/o el ascenso sin discriminación de género. La perspectiva de género, permite evitar obstáculos de acceso a los puestos superiores, entender qué elementos inciden en el acceso de mujeres al proceso de promoción, y proponer medidas que se pueden llevar a cabo para eliminar las desigualdades y/o la discriminación. Por lo tanto, es una herramienta imprescindible para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de promoción profesional.

En diversas estadísticas, incluidas las de la Universidad del Bío-Bío es posible observar la existencia de una segregación vertical, tanto como horizontal, que se hacen más evidente en los puestos más elevados del escalafón, cuanto más alto es el puesto, más evidente es el desequilibrio entre los dos sexos, consecuencia de que son pocas las trabajadoras que atraviesan las denominadas, las barreras de género, como el llamado “techo de cristal” o “piso pegajoso”.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “las mujeres suelen situarse en sectores no estratégicos y en puestos de gestión de personal y administrativos, y no en los cargos profesionales y de gestión que llevan directamente a la cúspide de las organizaciones. A pesar de

que hay una mayor participación y presencia de mujeres cualificadas en los espacios de trabajo, por lo general esta presencia no se corresponde con su participación en los puestos más altos de la jerarquía, resultando así, en puestos altamente masculinizados.

Lo anterior, es señalado por el Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile del año 2022, que señala que el promedio de mujeres en los directorios de las grandes empresas en los países de la OCDE es de 28%. Chile se ubica dentro del cuartil más bajo, con un promedio de 15,2%. Esta infrarrepresentación femenina, en los puestos de mayor jerarquía es una temática trascendente y a la vez, paradójicamente la menos atendida, pues las escasas o nulas promociones o ascensos de la mujer a los puestos de poder, sobre todo, sigue siendo una de las discriminaciones de género más persistentes en los espacios de trabajo.

Este instructivo ha sido validado por la Vicerrectoría Académica de la Universidad del Bío-Bío y busca proporcionar pautas para establecer en los procesos de jerarquización, evaluación de desempeño y promoción de la Universidad del Bío-Bío, la promoción de la igualdad de género y con ello la disminución de las brechas existentes.



# 1.1 OBJETIVOS

## Objetivo general

Contribuir al fortalecimiento de la carrera académica de investigadoras - académicas a través una distribución o franja paritaria de género (40/60%) en todas las categorías jerárquicas.

## Objetivos específicos

Garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por funciones similares y de igual valor y avanzar en gestión institucional con perspectiva de género.

Garantizar la equidad en la composición de los comités académicos, espacios de representación, dirección y acceso a jerarquías.

Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado.

# CONTEXTO INSTITUCIONAL:

## COMPROMISOS INSTITUCIONALES CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

Tabla 1: Listado Compromisos Institucionales

Nº	COMPROMISO	DETALLE
1	DUE 6375/2022 Política integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación por razones sexo/género.	Principio De Equidad De Género Con Enfoque Intersectorial.
2	Política de inclusión y equidad universitaria.	Equidad De Género en todos los Estamentos.
3	Proyecto INES.	Con el objetivo Desarrollar capacidades institucionales para disminuir las brechas de género en I+D+i+e, generando igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4	Proyecto de Fortalecimiento institucional.	Con el objetivo de promover la igualdad y equidad de género a través de la implementación de una política basada en la transversalización de género para reducir las brechas de masculinización o feminización en determinadas áreas y unidades de la Universidad del Bio-Bío.
5	Plan de Desarrollo Universitario - Objetivo Específico.	Promover una cultura organizacional inclusiva y de equidad, que respete la diversidad y contribuya al progreso de la sociedad.
6	Plan de rectoría.	Promover una cultura organizacional inclusiva y de equidad, que respete la diversidad y contribuya al progreso de la sociedad.
7	Criterio N7 CNA.	Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.

Tabla 1. Listado Compromisos Institucionales Universidad del Bio-Bío

# 2.

# Conceptos Claves

En primer lugar, se presentarán algunos conceptos imprescindibles para entender adecuadamente la importancia de la introducción de la perspectiva de género en los procesos de jerarquización, evaluación de desempeño y promoción.

## PERSPECTIVA DE GÉNERO:

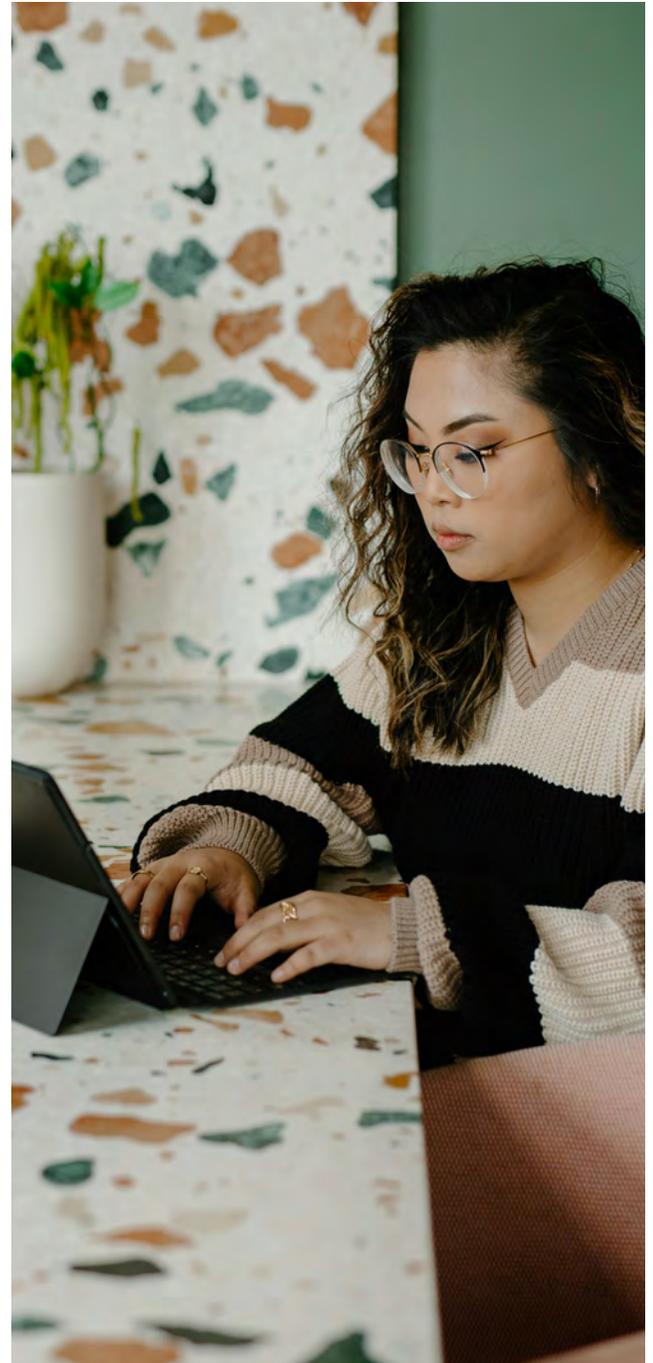
Conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar el objetivo de la igualdad de género. Con la incorporación de una perspectiva de género se propone transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a derechos o restringen su acceso a los espacios públicos (ONU Mujeres S/F, 2).

## BARRERA DE GÉNERO:

En el ámbito laboral son aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y /o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y /o promoción en el mismo. El calificativo "de género" matiza la razón por la cual el colectivo femenino debe enfrentarse a barreras "extra" a las meramente profesionales, cuya raíz reside en la construcción social del género. No se dan de forma aislada y puntual, están interrelacionadas y su naturaleza puede ser laboral, social, personal o familiar, confluyendo a lo largo de la vida e incidiendo negativamente en su desarrollo profesional. (Rodríguez-Moreno, 1992).

## BRECHAS DE GÉNERO:

Nos referimos a la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Se sirve de la estadística desagregada por sexo que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, y permite documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres, y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación (Alianza del Pacífico S/F).



## SESGOS DE GÉNERO:

un error sistemático secundario a la aplicación del conocimiento dominante que tiende a definir lo masculino como la norma o medida universal de los fenómenos. Este se puede dividir en 3 tipos: 1) Androcentrismo: Dominancia de lo masculino; 2) Insensibilidad de Género: La negativa a ver diferencias de género y sexo en instancias que estas son significativas, y 3) Doble Estándar: Tratamientos diferentes por género en situaciones que no están justificadas (Eichler,1992).

## DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:

De acuerdo a la ley 20.609, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

## SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Hace referencia a que las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo (Anker, 1998).



## SEGREGACIÓN VERTICAL:

La proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima (Sarrió et al., 2002, 56).

## TECHO DE CRISTAL:

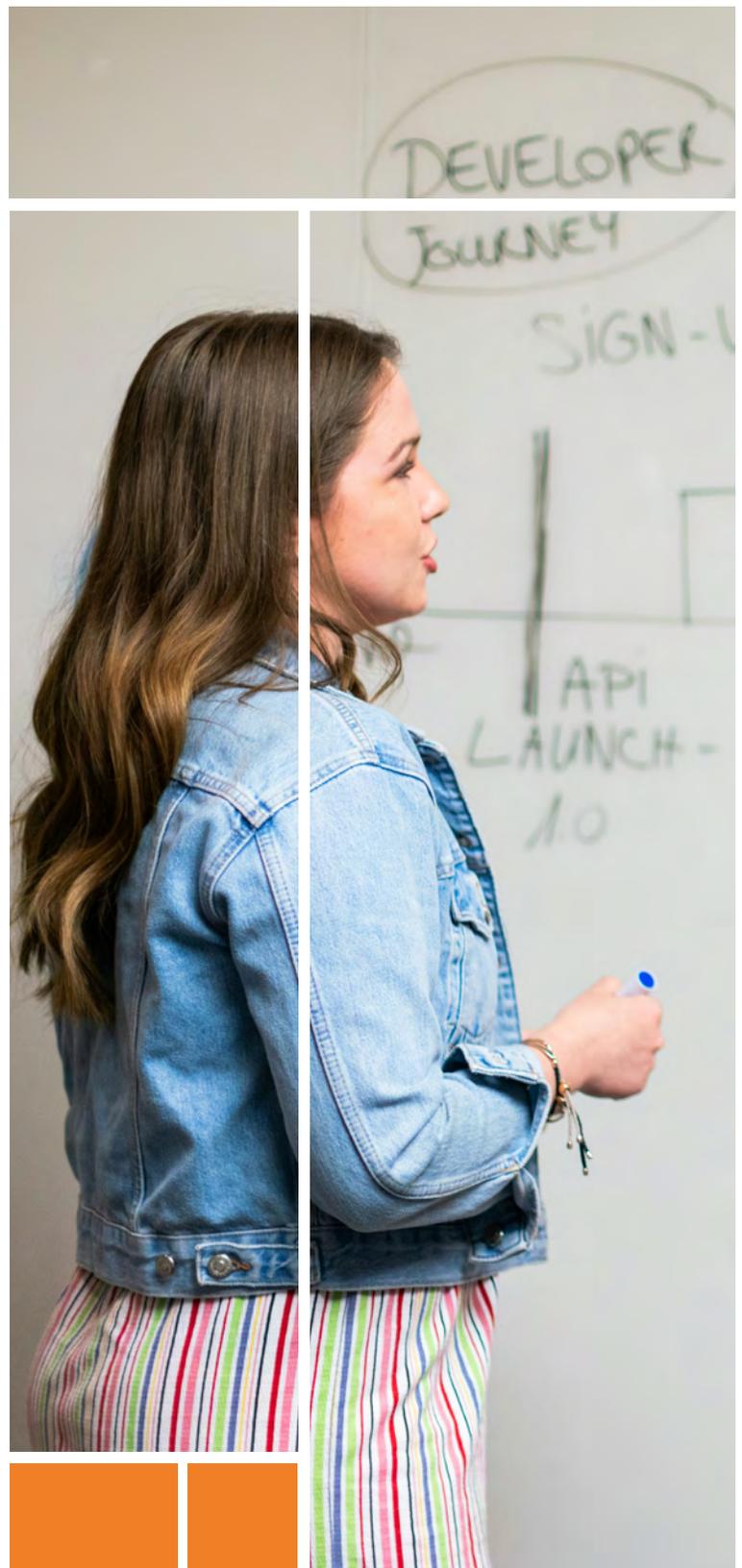
Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso a mujeres en puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de (InMujeres, 2007).

## EQUIDAD DE GÉNERO:

Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea, con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres (UNESCO S/F).

## PISO PEGAJOSO:

Hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración.



# **3.**

# **Fundamentación**

Hasta la fecha, las diferencias laborales que existen entre mujeres y hombres en relación a las oportunidades de jerarquización, evaluación de desempeño y promoción, observadas en los indicadores de género, dan cuenta que son las mujeres quienes siguen en desventaja y permanecen concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía académica (Knights & Richards, 2003; Montané & Pessoa De Carvalho, 2012; Probert, 2005; Shulamit, 1993; Thanacoody et al., 2006; Xu, 2008) y enfrentando las barreras de género como los llamados techos de cristal, piso pegajoso, entre otros.

Frente a esto, se vuelve necesario incorporar la perspectiva de género con el fin de identificar las barreras de género existentes y sus posibles soluciones. La perspectiva de género, nos permite comprender cómo el género es una variable que influye en las posibilidades de ascender a cargos de mayor jerarquía, infrarrepresentación femenina y su incidencia en los procesos decisionales en la jerarquización, evaluación de desempeño y promoción.

La importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la equidad de género se promueve desde la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995, en donde los gobiernos participantes y las agencias de la ONU asumieron el compromiso de promover la transversalidad del enfoque de género como la estrategia más adecuada para promover los derechos de las mujeres (ONU, 1995; PNUD, 2005). Y su importancia radica en entregarnos herramientas para lograr discutir, reflexionar

y analizar las desigualdades, comprender de dónde provienen y generar acciones para erradicarlas.

Desde la perspectiva de género, la ralentización de las trayectorias profesionales de las mujeres en las universidades, observada en la segregación vertical, es decir, cuando las mujeres no pueden desarrollarse profesionalmente ni ascender a mayores jerarquías, se debe a múltiples causas, entre ellas, determinantes legales e institucionales y culturales debido a que la legislación laboral chilena no permite el buen equilibrio entre la parentalidad y el trabajo al establecer que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de los hijos/as, creencia derivada de la división sexual del trabajo, y que a pesar del cambio y que las mujeres se han incorporado al espacio público, los hombres no se han responsabilizado de la esfera privada, empeorando la falta de conciliación trabajo y familia. Diversos autores mencionan que mientras no exista corresponsabilidad, no existirá conciliación trabajo-familia.

El estudio de investigación. “Análisis del sexismo en las ofertas de empleo” del año 2010, señala que “En el caso de las mujeres con responsabilidades familiares, su carrera profesional puede verse menoscabada por el reparto de tiempo dedicado al trabajo y al hogar”. Un factor importante a considerar, debido a esta imposibilidad de compatibilizar la vida personal y laboral, es que en ciertos países puede observarse que las mujeres, más que los hombres, renuncian al



matrimonio y a la maternidad a cambio de sus carreras profesionales (PNUD, 2010; Tokman, 2011) o presentan periodos de discontinuidad derivados de eventos como la maternidad y el cuidado de los hijos, estas brechas se constituyen en un factor que determina negativamente las posibilidades para que la mujer sea promovida en la escala jerárquica de la organización (Schneer y Reitman, 1997) particularmente en la carrera académica, la cual requiere de mucho esfuerzo, tiempo y dedicación para alcanzar el reconocimiento y posibilidad de ascenso. Respecto a esto, es necesario observar cómo la cultura organizacional, se rige por la meritocracia. Ante esto Gallego y Montes (2021) refieren que no es posible hablar de meritocracia en un mundo atravesado por desigualdades sociales y que son cada vez más estudios que ponen en cuestión esta supuesta meritocracia ya que “ninguna institución puede ser meritocrática si esta no es a su vez neutral a las características de las personas que quieren acceder o promocionar en ella” (Izquierdo et al., 2008).

Por otra parte, los estereotipos de género y su reproducción social son determinantes culturales que explican el fenómeno, pues la socialización temprana reproduce ideas como “las mujeres se interesan más por su familia que por su carrera”, entre otras, lo cual tiene múltiples consecuencias, como convertir a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder y también porque se asumen mayores costos asociados con la maternidad.

Se suma a lo anterior el hecho que la academia es un espacio masculinizado en donde el trabajo de muchas mujeres en espacios tradicionalmente masculinos es observado de forma más inquisitiva que el de sus compañeros, se les exige un nivel de “excelencia”, que vuelve difícil contrarrestar debido a la falta de redes y patrocinio, falta de académicas en los puestos superiores que genera una representación inferior de las mujeres y afecta la inexistencia de “Role-Model” o



modelos a seguir que den cuenta de que las mujeres pueden llegar a ser. Desencadenando una falta de autoconfianza y temor a la falta de eficacia, que transmite la idea de que las mujeres no son aptas para los cargos de mayor jerarquía, también conocido como el síndrome del impostor (Orellana, 2020) lo cual impacta en el desarrollo de sus carreras profesionales.

El presente instructivo toman en cuenta la actual situación a nivel nacional y universitario, lo cual ha sido estudiada a través de diferentes diagnósticos y espacios de discusión que incluyen a representantes de la comunidad universitaria, siendo entre ellos:



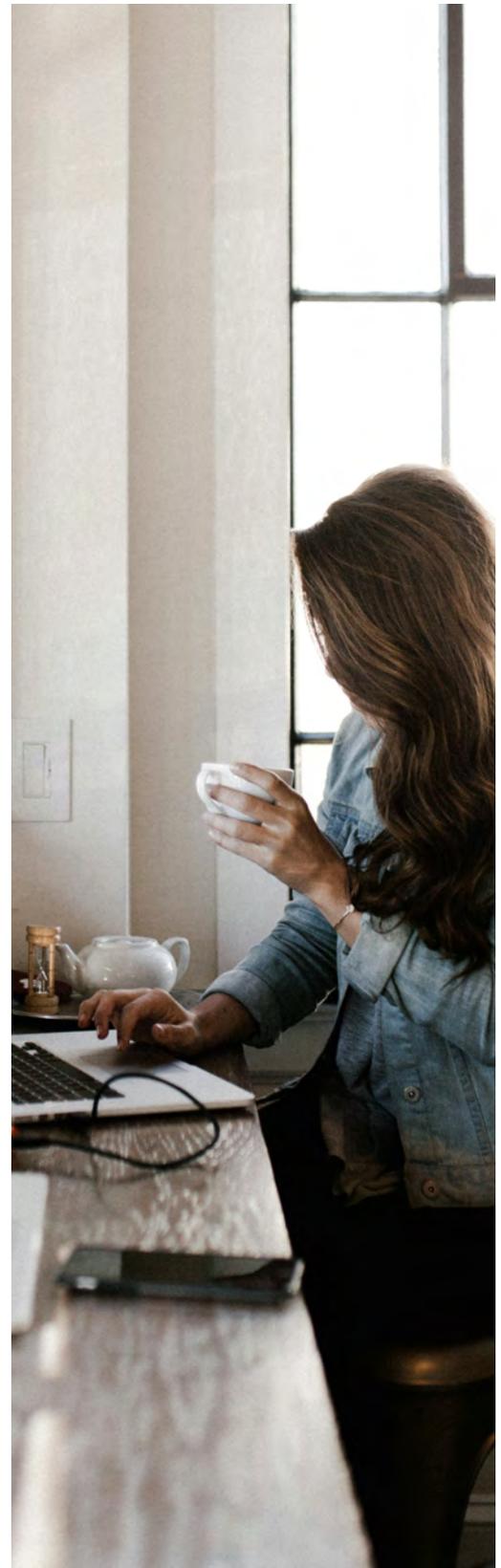
Informe de brechas salariales (DGAI-DIRGEGEN) que evidencia segregación horizontal y vertical, techo de cristal, piso pegajoso, brechas de género, barrera de género.



Taller dialógico y recogida de información cualitativa con grupo motor (representantes heterogéneos de todas las facultades de la institución).



Número actual de académicas en las distintas jerarquías y postulación efectiva de proyectos.



**4.**

# **Análisis de Indicadores Actuales**

Universidad del Bío-Bío

Tomando en cuenta el Análisis de brechas de renta, sexo y jerarquía en el estamento académico de la Universidad del Bío-Bío del año 2023, realizado con la Dirección General de Análisis Institucional en el que se identificaron brechas y barreras de género en la institución específicamente en el estamento académico, se detallara los siguientes indicadores:

#### 4.1

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)

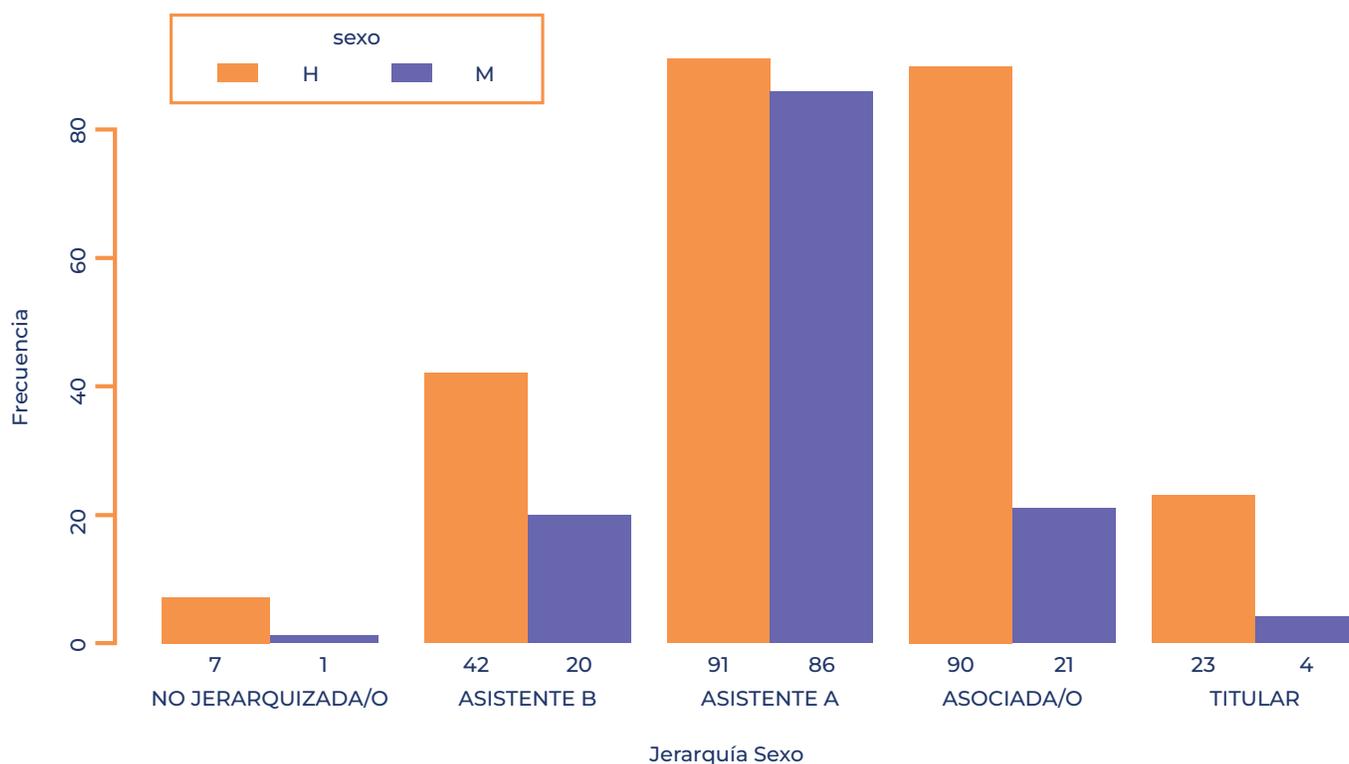


Gráfico n°1: Número de académicos y académicas por jerarquía año 2022.  
\*Dirección General de Análisis Institucional

## 4.2

## Mujeres y hombres según jerarquías académicas por Facultad, año 2023

## Jerarquización 2023

## Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño

Jerarquía	Mujeres N°	Hombres N°	Total
No Jerarquizado	1	6	7
Asistente B	6	12	18
Asistente A	9	18	27
Asociado	6	17	23
Titular	2	7	9
Total	24	60	84

Tabla n°1 Jerarquización Facultad de Arquitectura, Construcción y Diseño.

## Jerarquización 2023

## Facultad de Ciencias

Jerarquía	Mujeres N°	Hombres N°	Total
No Jerarquizado	1	4	5
Asistente B	5	12	17
Asistente A	4	19	23
Asociado	6	33	39
Titular	2	10	12
Total	18	78	96

Tabla n°2 Jerarquización Facultad de Ciencias.

## Jerarquización 2023

## Facultad de Ciencias de la Salud y de los Alimentos

Jerarquía	Mujeres N°	Hombres N°	Total
No Jerarquizado	1	2	3
Asistente B	6	3	9
Asistente A	27	5	32
Asociado	6	8	14
Titular	1	6	7
Total	41	24	65

Tabla n°3 Jerarquización Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos.

### Jerarquización 2023

#### Facultad de Ciencias Empresariales

Jerarquía	Mujeres N°	Hombres N°	Total
No Jerarquizado	4	1	5
Asistente B	1	3	4
Asistente A	13	18	31
Asociado	8	20	28
Titular	2	0	2
Total	28	42	70

Tabla n°4 Jerarquización Facultad de Ciencias Empresariales.

### Jerarquización 2023

#### Facultad de Educación y Humanidades

Jerarquía	Mujeres N°	Hombres N°	Total
No Jerarquizado	3	0	3
Asistente B	7	11	18
Asistente A	25	19	44
Asociado	9	20	29
Titular	1	5	6
Total	45	55	100

Tabla n°5 Jerarquización Facultad de Educación y Humanidades.

### Jerarquización 2023

#### Facultad de Ingeniería

Jerarquía	Mujeres N°	Hombres N°	Total
No Jerarquizado	1	7	8
Asistente B	3	14	17
Asistente A	4	26	30
Asociado	3	21	24
Titular	1	6	7
Total	12	74	86

Tabla n°6 Jerarquización Facultad de Ingeniería.

4.3

Relación entre renta, jerarquía y sexo

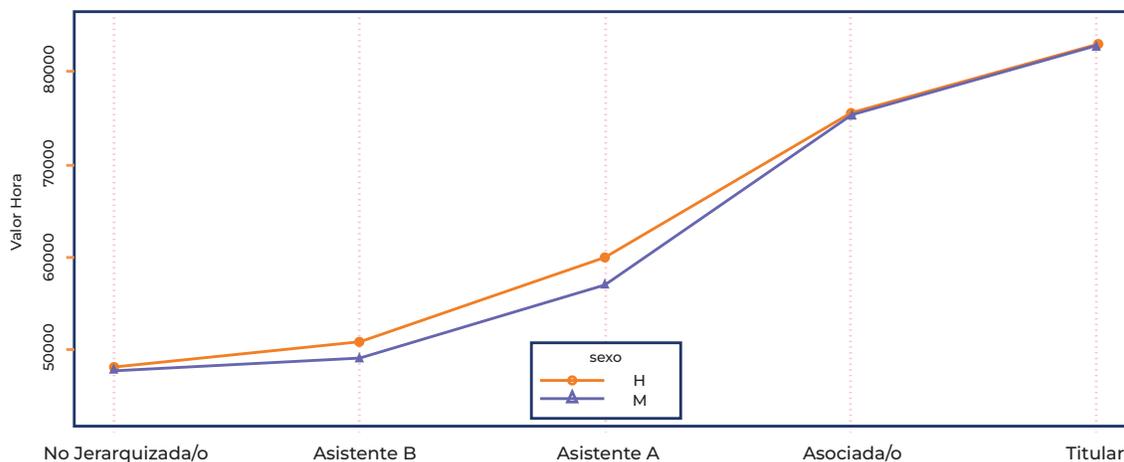
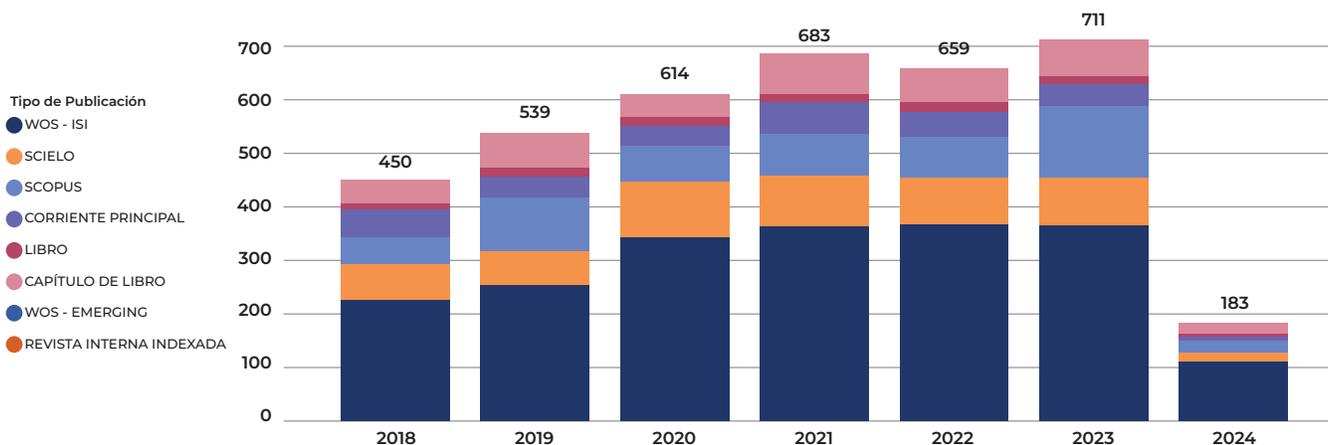


Gráfico n°2 Medias por Jerarquía y sexo valor hora 2018-2022. Dirección General de Análisis Institucional

4.3

Promedio de la distribución por sexo de las y los académicos que realizan investigación (instructores/as, asistentes, asociados/as, titulares) de la IGC a diciembre del último año. (% Mujeres)



Tipo de Publicación	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
WOS - ISI	226	254	341	363	367	363	111	2025
SCIELO	69	64	106	96	90	93	18	536
SCOPUS	49	100	68	80	75	134	21	527
CAPÍTULO DE LIBRO	40	64	43	64	52	55	18	336
CORRIENTE PRINCIPAL	51	37	39	60	47	41	9	284
LIBRO	12	16	16	11	18	12	4	89
WOS - EMERGING	3	4	1	7	9	12	2	38
REVISTA INTERNA INDEXADA				2	1	1		4
<b>Total</b>	<b>450</b>	<b>539</b>	<b>614</b>	<b>683</b>	<b>659</b>	<b>711</b>	<b>183</b>	<b>3839</b>



Gráfico n°3 Evolución de Publicaciones por Investigadores/as Fuente: Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (VRIP). Elaboración: Dirección General de Análisis Institucional (DGA).

4.4

Investigadores/as por jerarquía, año 2023.

Jerarquía	N° Académicos
Asistente A	584
Asociado	561
Asistente B	174
Titular	166
No Jerarquizable	92
No Jerarquizada/o	68

Tabla n° 7 Investigadores/as por jerarquía  
 Fuente: Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (VRIP).  
 Elaboración: Dirección General de Análisis Institucional (DGAJ).

4.4

Participación hombres y mujeres convocatoria externa 2018-2022.

PROYECTOS EXTERNOS POR FACULTAD

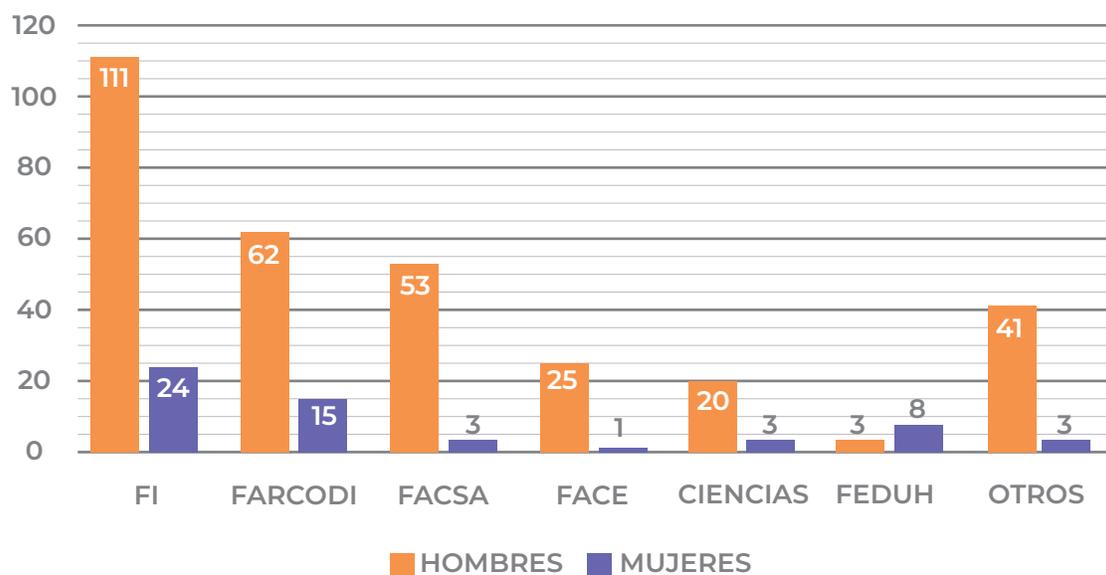
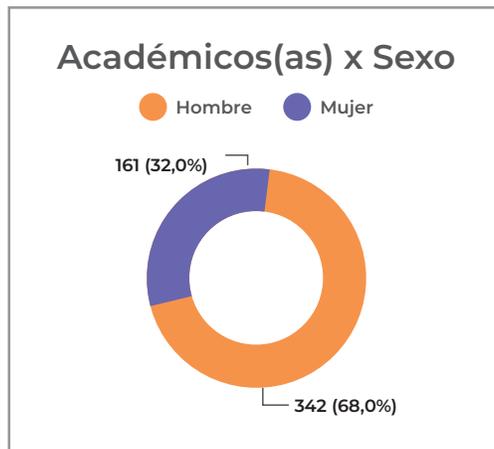


Gráfico n° 4 Postulación efectiva de proyectos.  
 Elaboración: Dirección General de Análisis Institucional (DGAJ).

4.5

Procesos de desarrollo de carrera y promoción profesional



Velocidad de Promoción Vertical

Permanencia (Jerarquización)

Nombre Facultad	Promedio de PV_H	Promedio de PV_M	Ind. PV
Arquitectura, Construcción y Diseño	1,01	0,29	-0,72
Ciencias	0,20	0,09	-0,11
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	0,17	0,21	0,03
Ciencias Empresariales	0,60	0,11	-0,49
Educación y Humanidades	0,46	0,91	0,45
Ingeniería	0,88	0,15	-0,73
Total	0,56	0,32	-0,24

Tabla n°7 Velocidad de promoción vertical

Velocidad de Promoción Horizontal

Permanencia (Jerarquización)

Nombre Facultad	Promedio de PV_H	Promedio de PV_M	Ind. PV
Arquitectura, Construcción y Diseño	1,70	0,74	-0,96
Ciencias	2,14	0,27	-1,87
Ciencias de la Salud y de los Alimentos	1,35	1,65	0,30
Ciencias Empresariales	1,72	1,01	-0,71
Educación y Humanidades	1,65	1,57	-0,09
Ingeniería	1,63	0,33	-1,30
Total	1,72	0,90	-0,82

Tabla n°8 Velocidad de promoción horizontal

\*Tablas obtenidas Estadísticas Institucionales DGAI



# 5.

## Herramientas y medidas prácticas para la evaluación de desempeño libres de discriminación de género

Es importante, señalar que se debe aplicar medidas y tener en cuenta algunos aspectos en los criterios y sistemas de promoción profesional y/o ascensos aplicables para erradicar la discriminación en el ascenso y en la promoción, con el fin de que las personas trabajadoras puedan desarrollarse profesionalmente sin ser directa, indirecta o socialmente discriminadas por razón de género:

Se propone considerar lo siguiente:



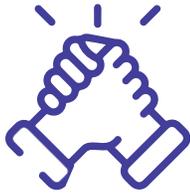
**Incluir la perspectiva de género en los procesos de jerarquización,** a través de herramientas como son las estadísticas desagregadas por sexo; la información cualitativa. herramientas para incorporar el enfoque de género en planes y políticas públicas herramientas muy útiles; los indicadores de género; y, por último, las evaluaciones y la auditoría de género.



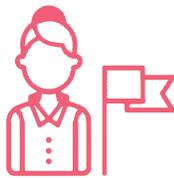
La posibilidad de **aplicar medidas de acción positiva en los ascensos y en base a curriculum anónimos**, medidas que muchas veces resultan polémicas, pero necesarias para garantizar la igualdad material de mujeres y hombres en el ascenso y/o en la promoción profesional. Estas medidas, de acción positiva necesariamente debe ser de carácter temporal. Su implantación sólo puede mantenerse durante el periodo de tiempo imprescindible para erradicar la discriminación en la realidad a la que se va a aplicar.



Los **Planes de Igualdad** son el instrumento idóneo para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de promoción, desarrollo de la carrera profesional y resto de condiciones laborales, a su vez deben velar por la promoción de corresponsabilidad, trabajo y vida personal, ya que mientras los planes de igualdad, no tomen las medidas pertinentes para una corresponsabilidad, donde los hombres se impliquen tanto en la vida profesional y personal en igual medida que la mujer, toda acción positiva respecto de la conciliación, será sólo o mayoritariamente utilizable por las mujeres.



Promover la incorporación de un enfoque de género en las políticas de recursos humano y garantizar la presencia de especialistas en perspectiva de género dentro de los equipos multidisciplinares de asesoramiento técnico y velar por la consideración del principio de igualdad de oportunidades, donde se planteen criterios y sistemas objetivos a pactar en el ascenso y/o promoción profesional desde la garantía de la igualdad de género y la prohibición de discriminación, identificando los estereotipos que pueden estar afectando una decisión concreta en cada fase del proceso de promoción. La reducción de la segregación laboral por razón de género sólo puede lograrse modificando las actitudes, los estereotipos, y las normas sociales. (Barberá, Dema, Estellés y Devece, 2011).



Diseñar un plan de trabajo que contemple: Realizar acciones de promoción de la corresponsabilidad, sensibilizar sobre la subrepresentación de las mujeres en cargos directivos y los beneficios de promover a más mujeres en posiciones de liderazgo, propiciar y hacer seguimiento a compromisos tendientes a un mayor liderazgo femenino, realizar capacitaciones en buenas prácticas de igualdad laboral, promover de una red de intercambio de experiencias y prácticas organizacionales con equidad de género, no penalizar a las personas que hacen uso de los permisos y medidas de conciliación, garantizar la equidad en el acceso a mecanismos de apoyo en los procesos de promoción, como son las relaciones de mentoring y los sistemas de rotación, ya que se ha demostrado que las relaciones de mentoring tienen un efecto positivo en factores psicosociales, como son el desarrollo del compromiso afectivo (Stallworth, 2003) y la movilidad de carrera (Scandura, 1992).



# 6.

## Análisis Criterios Actuales Procesos de Jerarquización, evaluación de desempeño y promoción

A través del análisis de Guía operativa de objetivación de requisitos para optar a una Jerarquía Académica de la Universidad del Bío-Bío publicada en junio de 2021, se evaluó si el documento incorporaba la perspectiva de género, y a partir de aquello generar recomendaciones para el presente instructivo.

# 7.

## Recomendaciones de Estrategia de Acciones Progresivas para revertir las brechas de género en el desarrollo académico

- La guía operativa de objetivación de requisitos para optar a una Jerarquía Académica debe contener un lenguaje sin sesgos de género, por lo tanto, una primera acción es **visibilizar** a las mujeres enunciando su sexo/género.
- Incorporar el reconocimiento de **la conciliación vida personal, familiar y laboral y la herramienta de la interseccionalidad**, como pilares fundamentales de un proceso de jerarquización, evaluación de desempeño y promoción en igualdad de género.
- Creación de indicadores pertinentes.
- Creación de una declaración de labores de **cuidados** como base de una institución que se hace **corresponsable de la parentalidad y los cuidados**.
- Crear una dimensión que reconozca la conciliación familiar-laboral, con los siguientes indicadores:
  - a) Maternidad y paternidad de hijos e hijas hasta los tres años por medio de presentación de Certificado de Nacimiento. En el caso de los varones, además se considerará a quienes hicieron efectivo su post natal legal.
  - b) Cuidado de hijas o hijos con diagnósticos de enfermedad y/o necesidades especiales mediante la presentación de certificados médicos que indique patología o condición.
  - c) Cuidado de personas enfermas y personas mayores a través de la emisión de un certificado médico, RSH (Registro Social de Hogares) o de institución de cuidados que acredite dicho rol.
  - d) Rol de jefas de hogar a través de la presentación de su RSH. (Registro Social de Hogares)
  - e) Vivencia de enfermedad grave que contempla/ó una licencia médica prolongada (6 meses en adelante mediante la presentación de un certificado médico.
  - f) Entre otras.

## ACCIONES PRÁCTICAS

- Incluir información sobre la brecha de género en la academia y cómo se puede trabajar para cerrarla.
- Formación para integrantes CEAS en la perspectiva de género y la igualdad de género para que puedan aplicarla en el proceso de jerarquización académica.
- Indicadores deben tener en cuenta las diferencias de género en la experiencia académica, como la brecha de género en la publicación de artículos o la participación en conferencias.
- Considerar la introducción de una medida transitoria de discriminación positiva hacia las mujeres como lo sería la generación de incentivos específicos a las labores de investigación: Incluir indicadores que permitan evaluar formación en temáticas de género.
- Comisión Evaluadora de cada Facultad sea representativo de los porcentajes de género que existen en la Facultad respectiva.
- A nivel de cada unidad académica, velar por generar una distribución equitativa de actividades de gestión y equilibrio entre actividades de docencia, de investigación, de gestión y extensión.
- Indicadores para la valoración y reconocimiento de cargos directivos de mujeres académicas en los procesos de jerarquización.

## ACTIVIDADES, CUOTAS E INTERVENCIONES COMPROMETIDAS PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS

- Difusión de brechas y barreras a toda la comunidad académica.
- Formación a la Comisión de Evaluación Académica Superior y de las comisiones de las facultades.
- Difusión de modelo de indicadores de género.

## ACCIONES PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA DE GÉNERO, DEPENDIENTES DE LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA

- Propiciar rotación de los cargos administrativos como Direcciones de Escuela por géneros, como tope de años para designaciones de mujeres en esos cargos.
- Instruir evaluación diferenciada por sexo en los procesos de evaluación y jerarquización académica con cortes definidos según grupo.
- Deseable, instruir una distribución o franja paritaria de género que asegure a lo menos un 60% de hombres y 40% de mujeres, atendiendo a la actual dotación de académicos en la institución, en todas las categorías académicas.
- Deseable, publicación de resultados y decretación diferenciada por sexos.
  - Reconocimiento de labores de corresponsabilidad (fundada en informe género y tiempo).
  - Reconocimiento a la maternidad periodo de pre y postnatal, aumentar tiempo de admisibilidad de indicadores de productividad científica (investigaciones y publicaciones) de 2 años de extensión por cada hijo/a.

## ACCIONES FUTURAS

Como ya se expuso en el presente instructivo, es innegable la existencia de dificultades en la promoción del rango académico para las mujeres. A quienes les toma más tiempo transitar de una jerarquía a otra, por lo tanto, se hace necesario establecer acciones concretas a corto, mediano y largo plazo, tales como:

Realizar más diagnósticos y estudios que permitan explorar qué factores personales afectan directamente al proceso de jerarquización que hacen que las mujeres no postulen a promociones o tengan lagunas en su carrera investigativa e implementar las medidas correspondientes a las necesidades descubiertas, y además, investigar cómo valoran las mujeres las responsabilidades y cargas adicionales asociadas a una nueva jerarquía y qué impacto tienen en su decisión de postularse.

También se hace necesario implementar estrategias específicas para promover e incentivar el ingreso de mujeres a la academia y la investigación. Esto puede incluir programas de mentoría y redes de apoyo específicas para mujeres académicas, promoviendo el intercambio de experiencias y el desarrollo de habilidades necesarias para avanzar en sus carreras, entre otras instancias.

Respecto al proceso de jerarquización se vuelve necesario, seguir trabajando por aumentar la transparencia en dichos procesos, con criterios claros y públicos, a la vez de asegurar la capacitación continua en perspectiva de género para todos los miembros de los comités de evaluación y promoción, garantizando que los procesos sean justos y libres de sesgos.

Por otra parte, a un nivel institucional general, se hace necesario fortalecer las políticas de conciliación entre vida laboral y personal, para que las mujeres puedan aspirar a puestos de mayor jerarquía sin perjuicio de su vida familiar. Igual de necesario es contar con una radiografía de género de la Universidad del Bío-Bío que se actualice año a año, y que sirva como herramienta para ver de forma concreta el impacto de las acciones implementadas, proporcionando datos precisos sobre la evolución de la igualdad de género en la academia.

Y finalmente, se recomienda implementar un sistema de seguimiento y evaluación de las recomendaciones dadas para medir el impacto de su implementación. Esto incluirá indicadores para evaluar, cuánto tiempo transcurre para que una mujer realice un nuevo proceso de promoción en comparación con sus pares masculinos.

Al abordar estos puntos, se espera crear un entorno que permita a las mujeres avanzar en sus carreras académicas de manera igualitaria, reduciendo las barreras y brechas de género existentes.





# 8. Referencias

Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labor Organization (ILO).

Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. En V International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management (pp. 986-995).

Eichler M. Moving Forward: Measuring Gender Bias and More. In: Berlin Center of Public Health, European Women's Health Network, German Society for Social Medicine and Prevention (Eds.) *Gender Based Analysis (GBA) in Public Health Research, Policy and Practice*. Documentation of the International Workshop Berlin 2001. Recuperado de <http://www.ifg-gs.tu-berlin.de>

Fabregat, G. (2021). Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 6(2), 12-33. <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6134>

Gallego-Morón, N., & Montes-López, E. (2021). La estructura informal organizacional: los límites de la meritocracia en la carrera académica. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 331-342.

Grueso Hinstroza, M. P. (2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. *Innovar*, 20(36), 79-90.

Haro Gómez, L. (2010). Estudio de investigación. Análisis del sexismo en las ofertas de empleo.

Iniciativa de Paridad de Género en Chile. (diciembre de 2016). Informe ejecutivo. Santiago de Chile.

Instituto Andaluz de la Mujer. (s.f.). Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de género. Monográfico No.5: Integración de la igualdad de oportunidades en la promoción profesional. Fundación Mujeres. ISBN: 84-7921-133-4

Izquierdo, M. J., León Medina, F. J., & Mora Malo, E. (2021). Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica.

Rodríguez Pacios, A. (2018). La segregación docente en la Universidad de León. FEMERIS: Revista Multidisciplinaria De Estudios De Género, 3(1), 161-182. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4080>

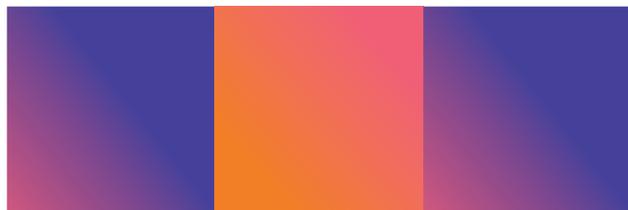
Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. Revista de Psicología Social, 2(40), 167-182.

Universidad Alberto Hurtado. Sistema de indicadores de la política integral de género, diversidad y Equidad (2023).

Wirth, L. (1998). Mujeres en puestos directivos: son pocas las elegidas. Trabajo, 23, 6.

Análisis de brechas de renta, sexo y jerarquía en el estamento académico de la Universidad del Bío-Bío. Dirección General de Análisis Institucional. Agosto 2023.

Orellana, A. (2020). Análisis de brechas de género en la carrera académica de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile



# BORRADOR

## INSTRUCTIVO PARA LA INCORPORACIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE JERARQUIZACIÓN, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y PROMOCIÓN.

Proyecto INES  
Género:

DESARROLLO DE CAPACIDADES  
INSTITUCIONALES PARA LA IGUALDAD  
DE GÉNERO EN I+D+I+E EN LA  
UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

