



# INFORME EJECUTIVO



## SEGUNDO DIAGNÓSTICO DE BRECHAS Y DESIGUALDADES DE GÉNERO UC TEMUCO 2024

### Presentación

La igualdad de género se ha consolidado como un eje clave para el desarrollo de sociedades más justas, siendo la educación superior un espacio estratégico para abordar este desafío. En Chile, este proceso ha cobrado mayor relevancia a partir de avances normativos como la Ley N°21.369, que exige a las instituciones generar diagnósticos y políticas para prevenir la violencia y discriminación de género. En este contexto, la Universidad Católica de Temuco ha impulsado diversas iniciativas institucionales orientadas a la equidad, en coherencia con su modelo educativo y su planificación estratégica. El presente informe ejecutivo sintetiza los principales resultados del Segundo Diagnóstico de Brechas y Desigualdades de Género, buscando responder: ¿cuáles son las principales brechas y desigualdades de género a nivel triestamental en la UCT durante el período 2023–2024?, analizando dimensiones clave de la vida universitaria mediante evidencia empírica. Este diagnóstico busca visibilizar desigualdades, identificar desafíos y orientar el fortalecimiento de políticas institucionales hacia una comunidad universitaria más inclusiva y equitativa.

Invitamos a la comunidad a revisar una síntesis del informe sobre el Segundo Diagnóstico de Brechas y Desigualdades de Género en la Universidad Católica de Temuco.

### Metodología

El presente estudio se basa en un diseño no experimental, de alcance descriptivo y de corte transversal (2023–2024), desarrollado bajo un enfoque cuantitativo que combina el análisis de datos institucionales de carácter censal con la aplicación de una encuesta en línea dirigida a la comunidad universitaria.

Los datos utilizados en este estudio provienen de dos fuentes principales de información. Por una parte, se emplearon registros administrativos institucionales de carácter censal correspondientes al año 2023, provistos por la Dirección de Gobierno de Datos de la Universidad Católica de Temuco. Por otra parte, se incorporaron los resultados de la segunda Encuesta de Brechas y Desigualdades, aplicada a la comunidad universitaria entre octubre y noviembre de 2024 mediante un esquema de participación voluntaria.

La encuesta obtuvo un total de 1.024 respuestas válidas provenientes de los distintos estamentos universitarios. Al año 2024, la comunidad de la Universidad Católica de Temuco está compuesta por 12.123 personas, considerando sus tres estamentos principales, por lo que el total de respuestas válidas equivale al 8,44 % del total de la comunidad universitaria. Los resultados obtenidos a partir de la encuesta se presentan principalmente como tasas calculadas dentro de cada sexo y posteriormente comparadas entre sí.

Los resultados obtenidos, se organizan en torno a cinco dimensiones en función de sus objetivos específicos, estos son: (1) composición triestamental de la comunidad universitaria y distribución de la producción académica e investigativa; (2) condiciones educativas del estudiantado de pregrado y postgrado; (3) condiciones laborales del personal académico y administrativo; (4) uso del tiempo, cuidados y procesos de conciliación y corresponsabilidad; y (5) percepciones y experiencias de violencia y discriminación de género en el espacio universitario.

Tabla 1 Composición muestral por sexo y estamento.

<b>Estamento</b>	<b>Hombres (n)</b>	<b>Mujeres (n)</b>	<b>Total (n)</b>
Planta Administrativa	73	143	216
Planta Académica	58	72	130
Docentes Honorarios	19	36	55
Estudiantes Pregrado	212	385	597

Estudiantes Posgrado		14	12	26
Total Muestra	General	376	648	1024

Elaboración propia.

## Principales resultados

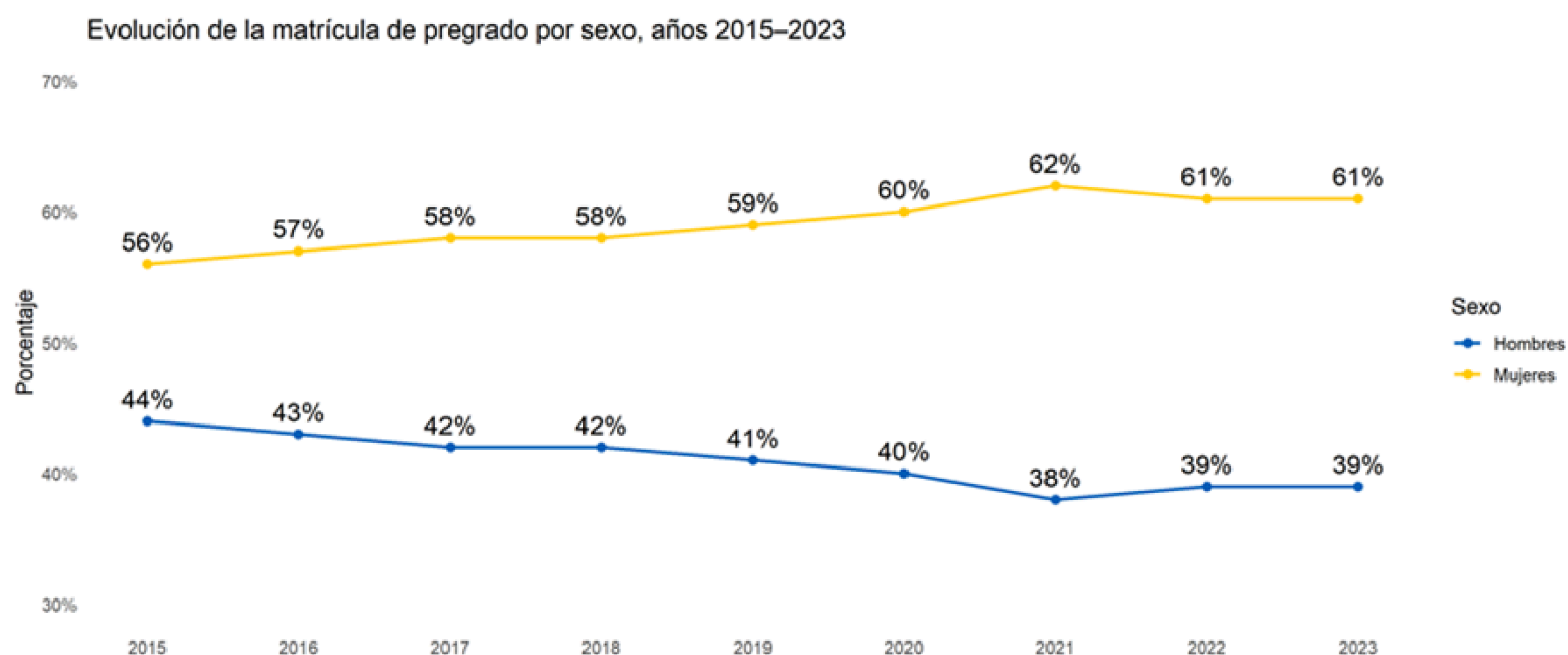
En este apartado se presentarán los resultados más relevantes por cada objetivo específico. Para conocer la totalidad de los resultados les invitamos a leer el informe final del Segundo Diagnóstico de Brechas y Desigualdades de Género 2023-2024 disponible en la web.

### 1) Caracterización triestamental y producción académica e investigativa.

#### Matrícula en estudiantes de Pregrado y Posgrado

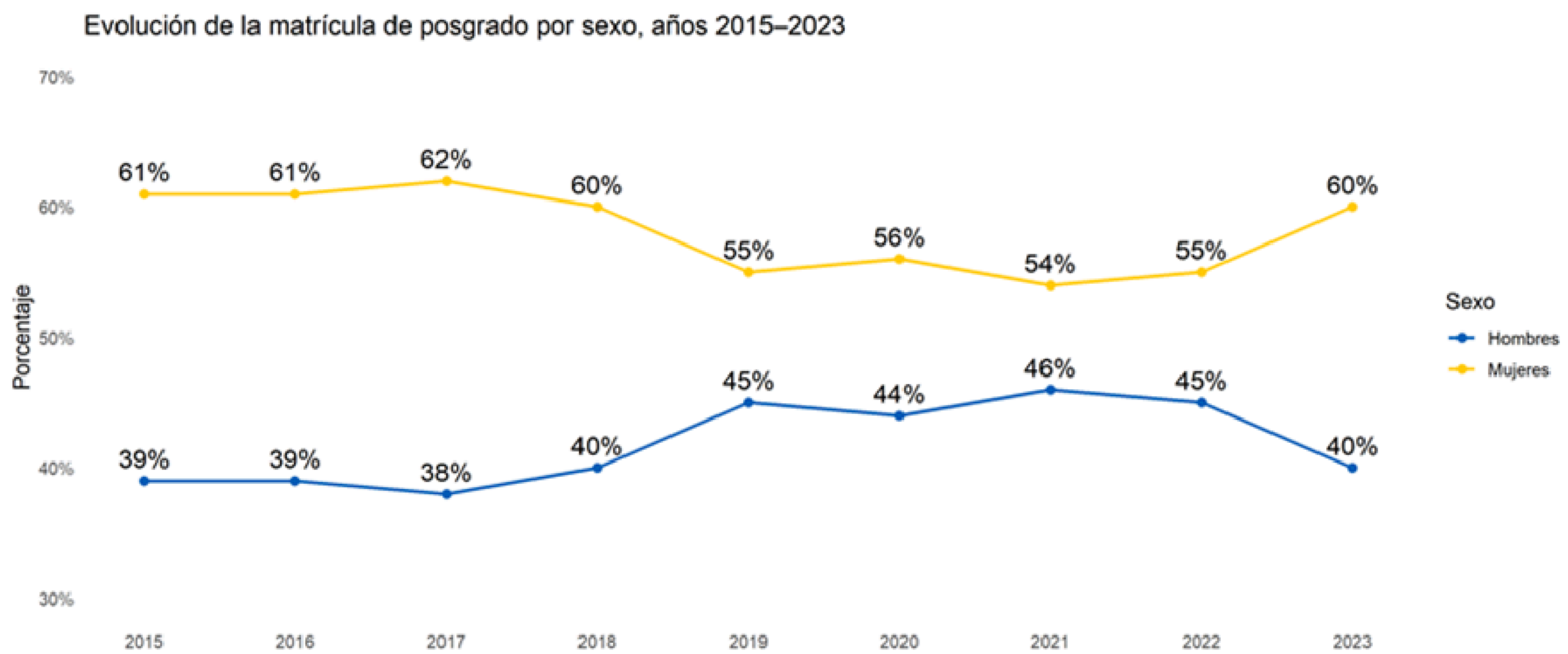
En los niveles de pregrado y posgrado se observa una notable feminización de la matrícula en comparación con la tendencia nacional.

**Figura 1**



Fuente: Gobierno de Datos.

**Figura 2**



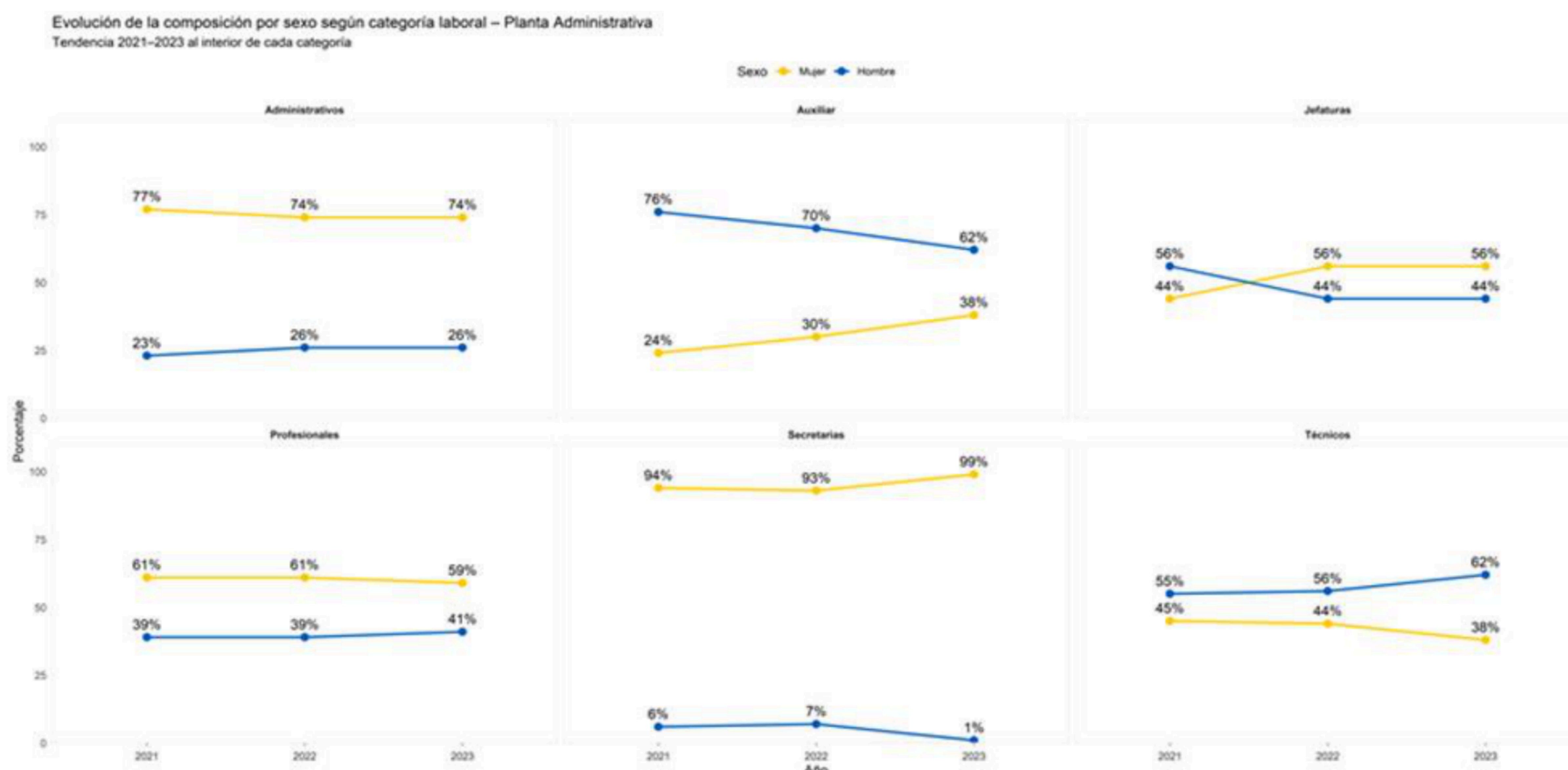
Fuente: Gobierno de Datos.

La participación femenina varía significativamente entre áreas del conocimiento, mostrando una segregación horizontal. Las mujeres predominan en disciplinas históricamente asociadas al cuidado, la educación y la intervención social, mientras que los hombres se concentran en áreas tecnológicas y científicas. En posgrado, las mujeres se destacan en gestión y educación, mientras que los hombres dominan en ciencias básicas, humanidades, arte y arquitectura.

## Distribución por sexo según categoría laboral en la Planta Administrativa

La distribución por sexo, según categoría laboral, muestra patrones diferenciados al interior de la planta administrativa. Se observa una alta feminización en las categorías de secretaría y administrativos, mientras que los cargos técnicos y auxiliares presentan una mayor presencia masculina. Por su parte, la categoría profesional presenta una composición más equilibrada, aunque con predominio femenino.

**Figura 3**



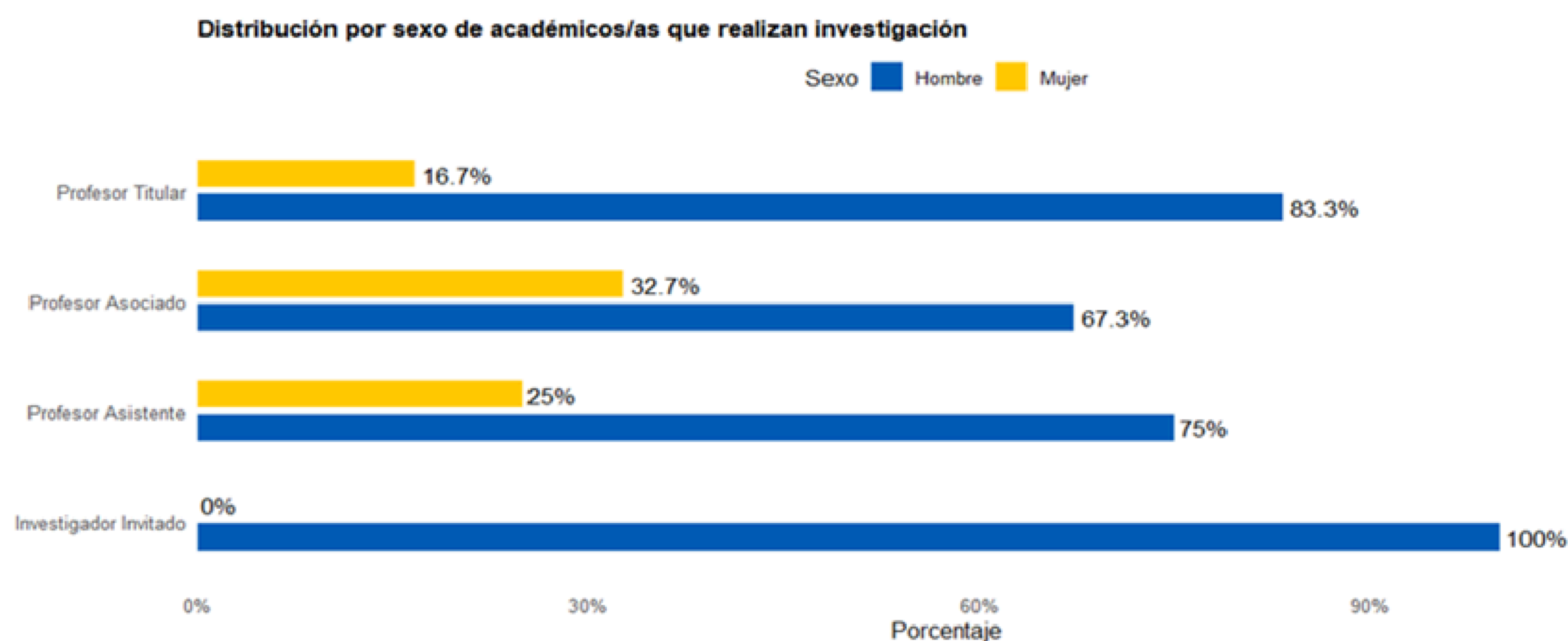
Fuente: Gobierno de Datos.

## Distribución por sexo de académicos y académicas que realizan investigación

Se observa una masculinización en el desarrollo investigativo, reflejando una menor presencia femenina en posiciones de mayor jerarquía. En coherencia con la mayor producción científica masculina observada previamente, la distribución por sexo de académicos y académicas que realizan investigación muestra una mayor participación masculina en todas las categorías académicas, particularmente en las jerarquías superiores. Destaca que los hombres concentran el 83,3% de los cargos de profesor titular y el 67,3% de profesor asociado, mientras que la participación femenina aumenta levemente en las categorías iniciales, aunque sin alcanzar una distribución equilibrada.

Estos resultados refuerzan la idea de que las brechas observadas en producción científica podrían estar asociadas no sólo a diferencias en productividad, sino también a la estructura jerárquica de la carrera académica. En este sentido, el patrón observado resulta consistente con lo descrito en la literatura sobre segregación vertical. No obstante lo anterior y pese a dicha masculinización, la brecha presente en la UCT es inferior a la tendencia en el entorno universitario a nivel nacional.

**Figura 4**

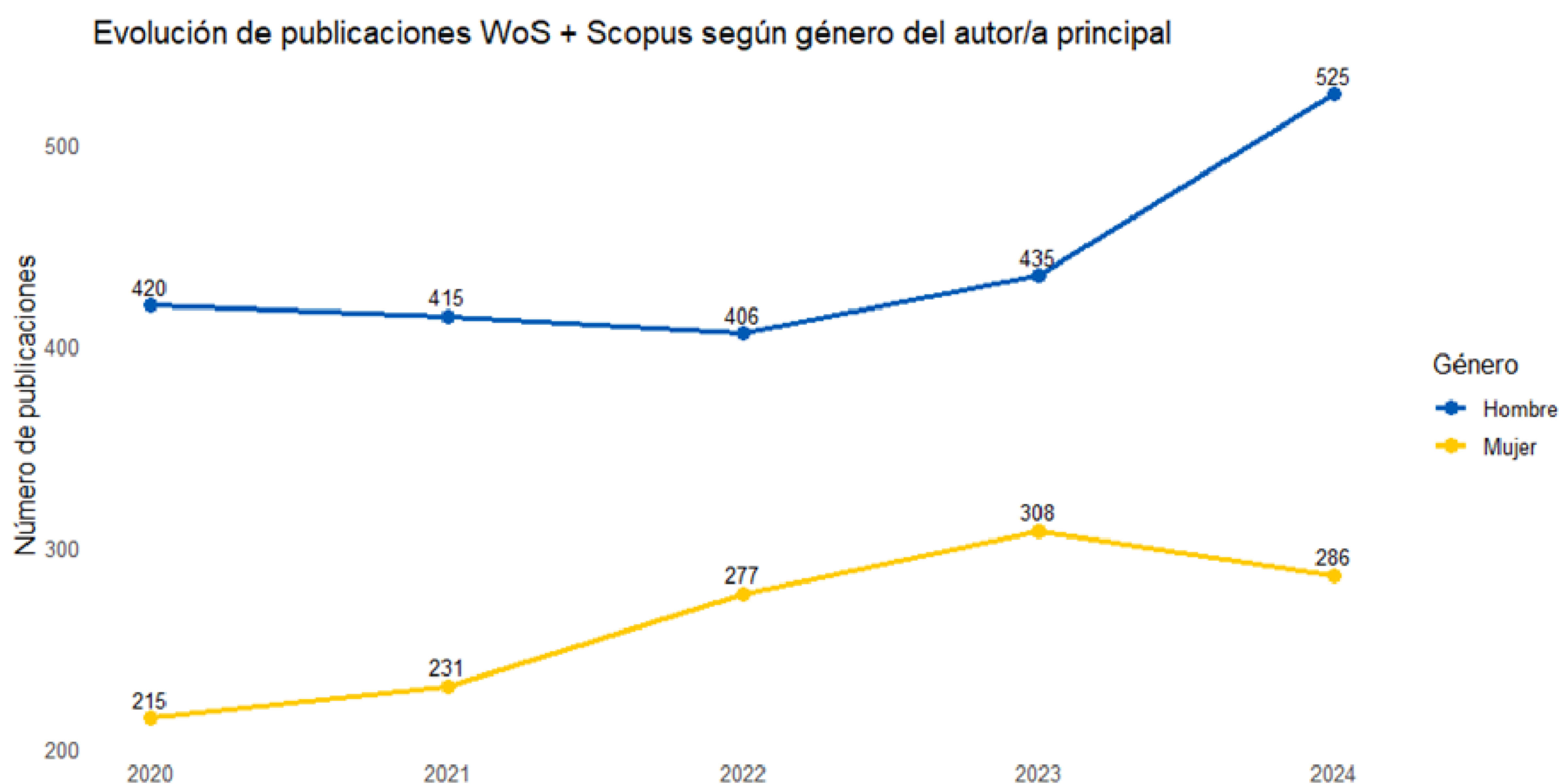


Fuente: Gobierno de Datos.

## Producción investigativa

Los datos evidencian una mayor participación masculina en la producción científica durante todo el período analizado. Si bien se observa un aumento progresivo en las publicaciones lideradas por mujeres hasta 2023, la brecha vuelve a ampliarse en 2024 debido a un mayor crecimiento de la producción masculina.

**Figura 5**



Fuente: Gobierno de Datos.

## 2) Condiciones educativas del estudiantado

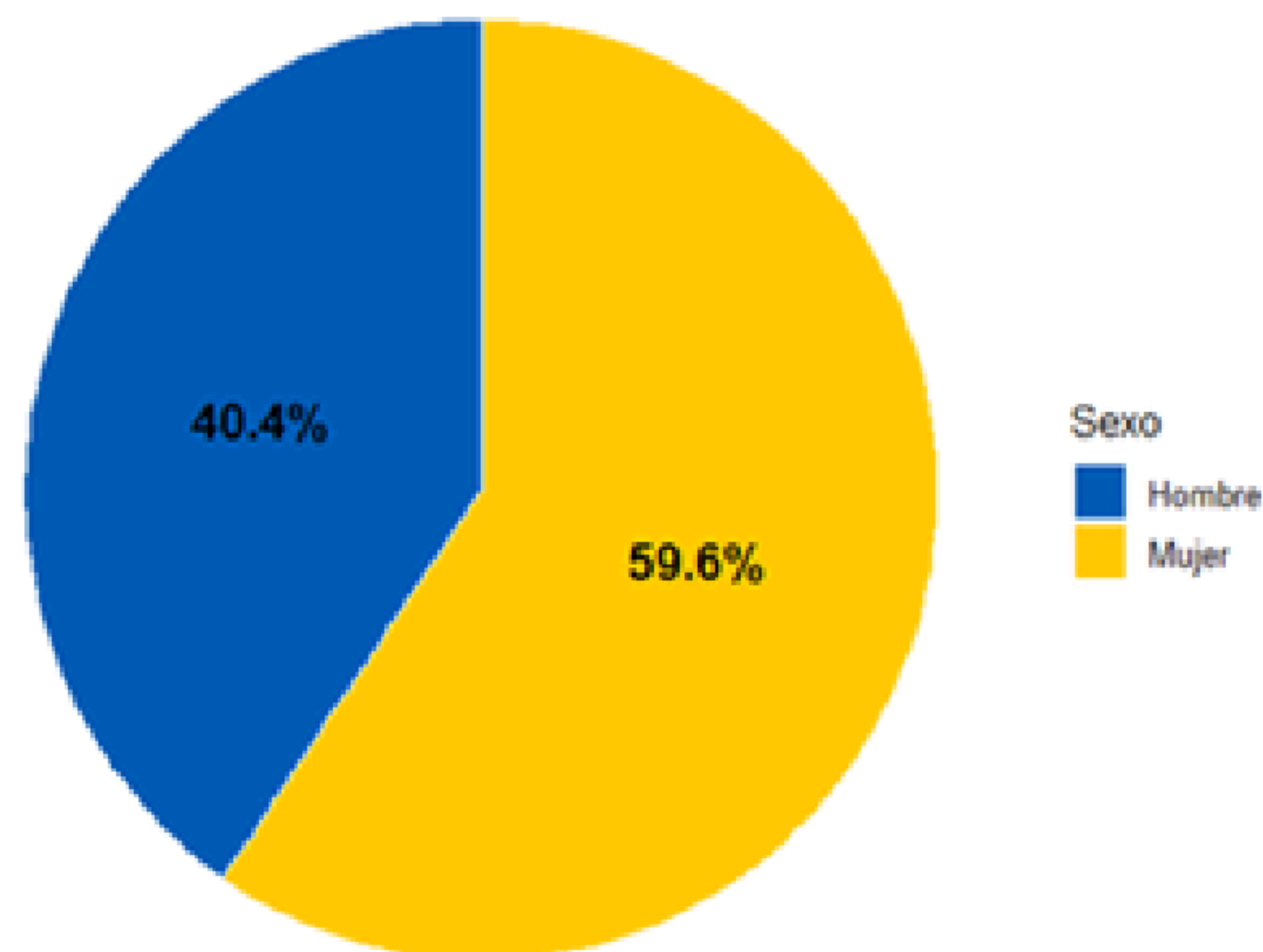
### Rendimiento académico en estudiantes de Pregrado

Los indicadores de rendimiento académico muestran una mayor participación femenina en la matrícula de primer año (59,6%), así como mejores resultados en términos de

retención (84% versus 77%), promedio de notas (5,1 versus 4,6) y tasas de aprobación (52,9% versus 47,1%). En conjunto, estos resultados evidencian un mejor desempeño académico relativo de las estudiantes en comparación con sus pares hombres durante el primer año de formación.

**Figura 6**

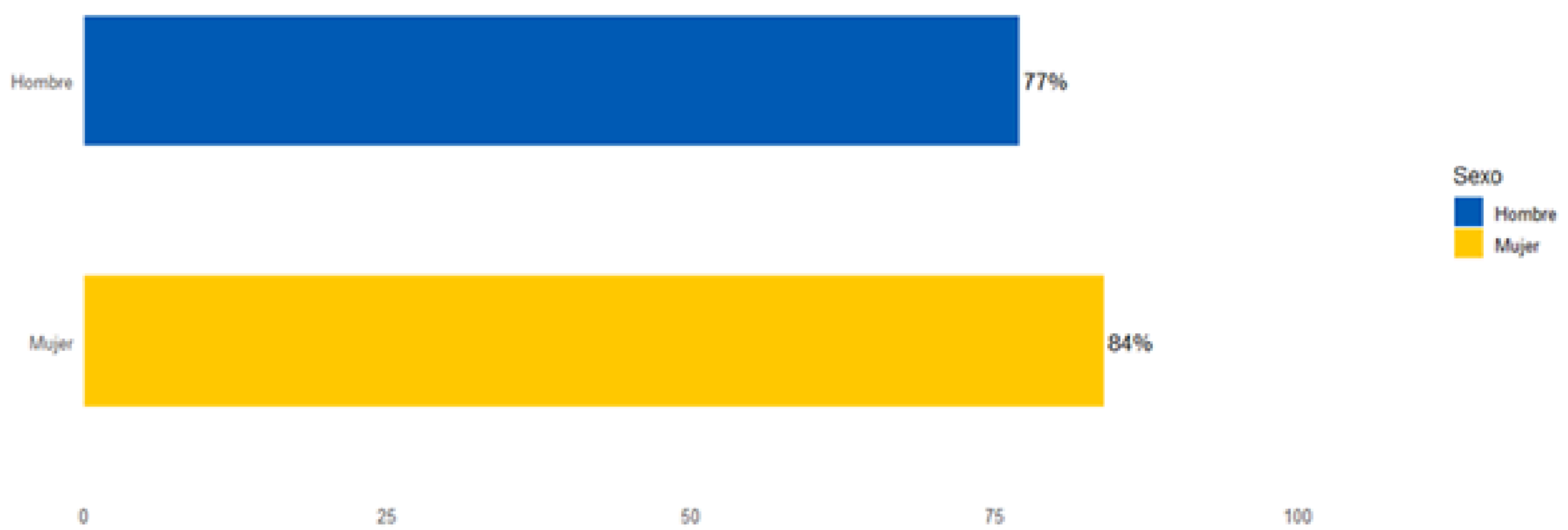
**Distribución por sexo matrícula primer año**



Fuente: Gobierno de Datos.

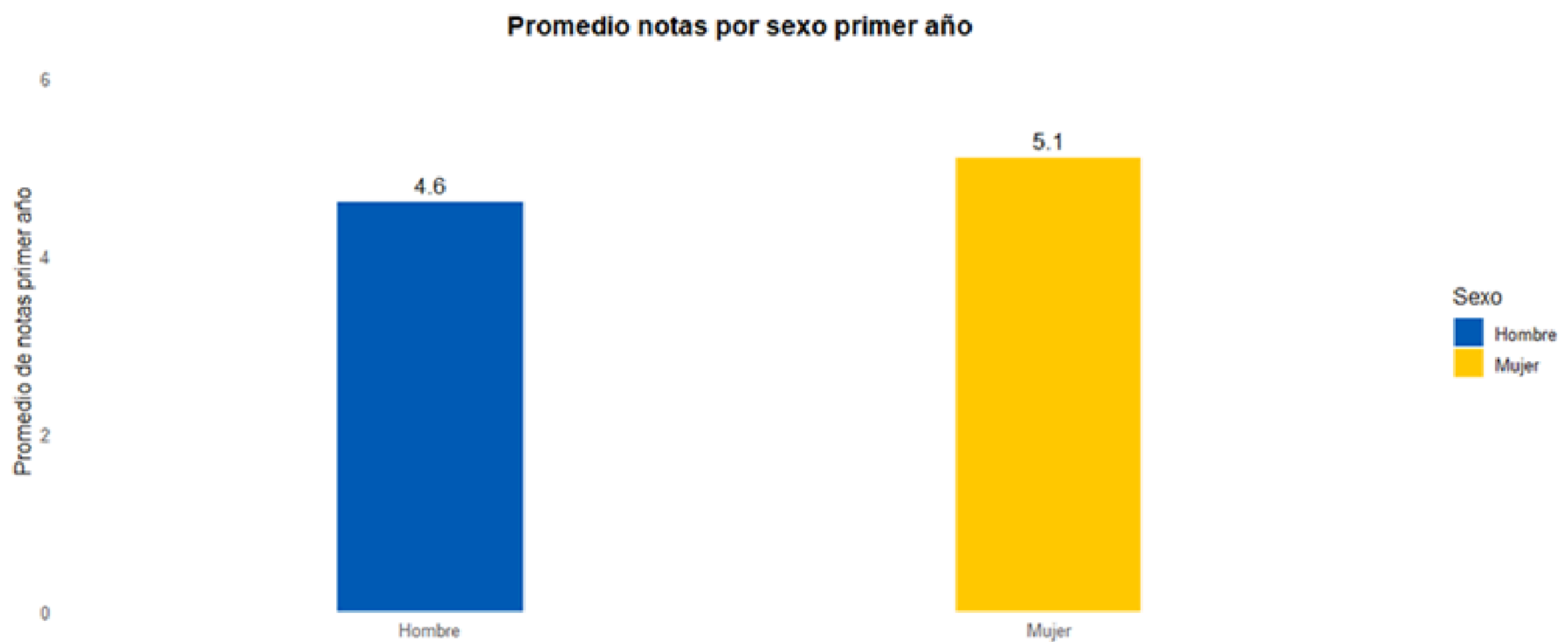
**Figura 7**

**Retención primer año cohorte 2023**



Fuente: Gobierno de Datos.

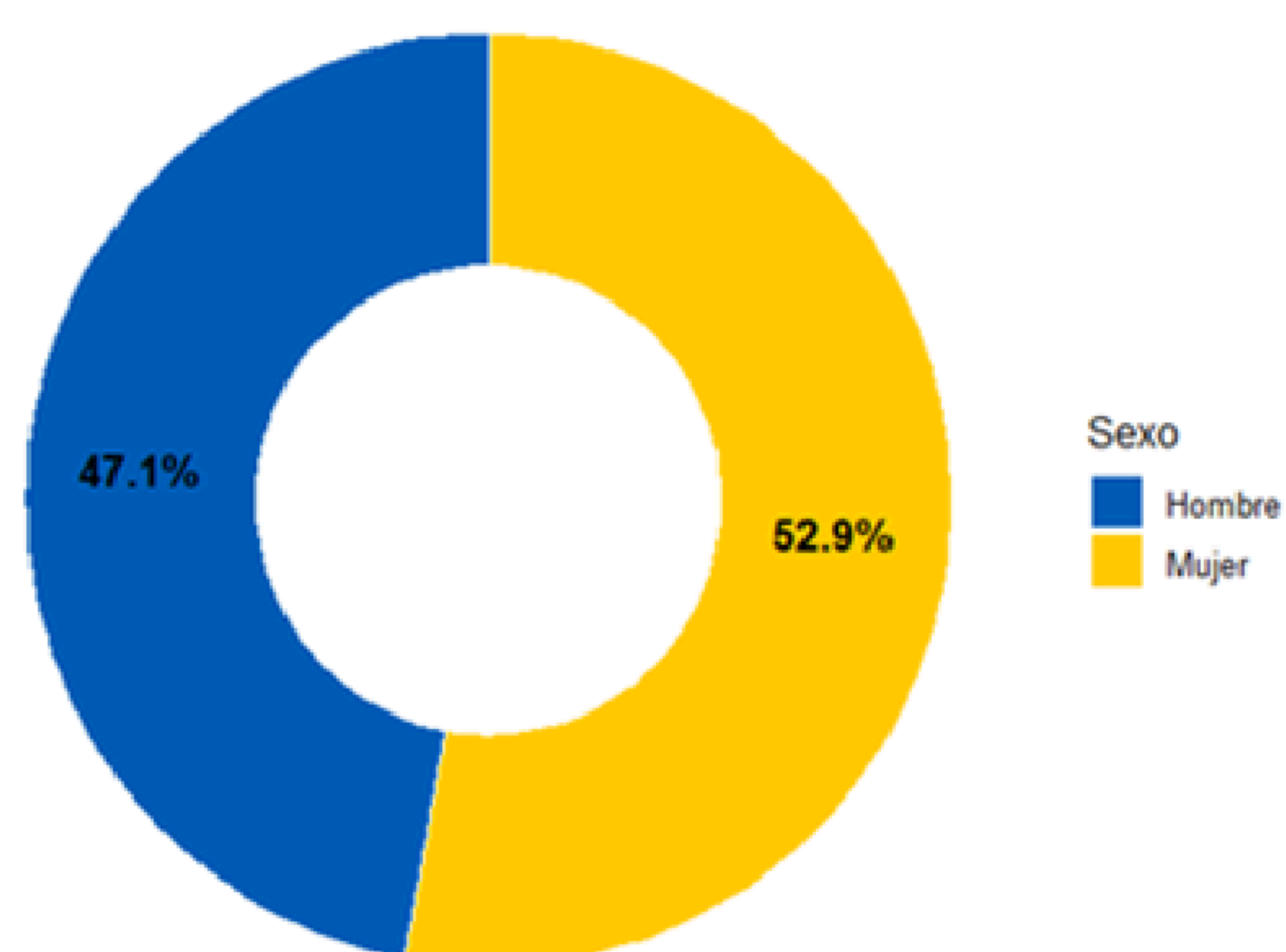
**Figura 8**



Fuente: Gobierno de Datos.

**Figura 9**

**Porcentaje aprobación por sexo en primer año**



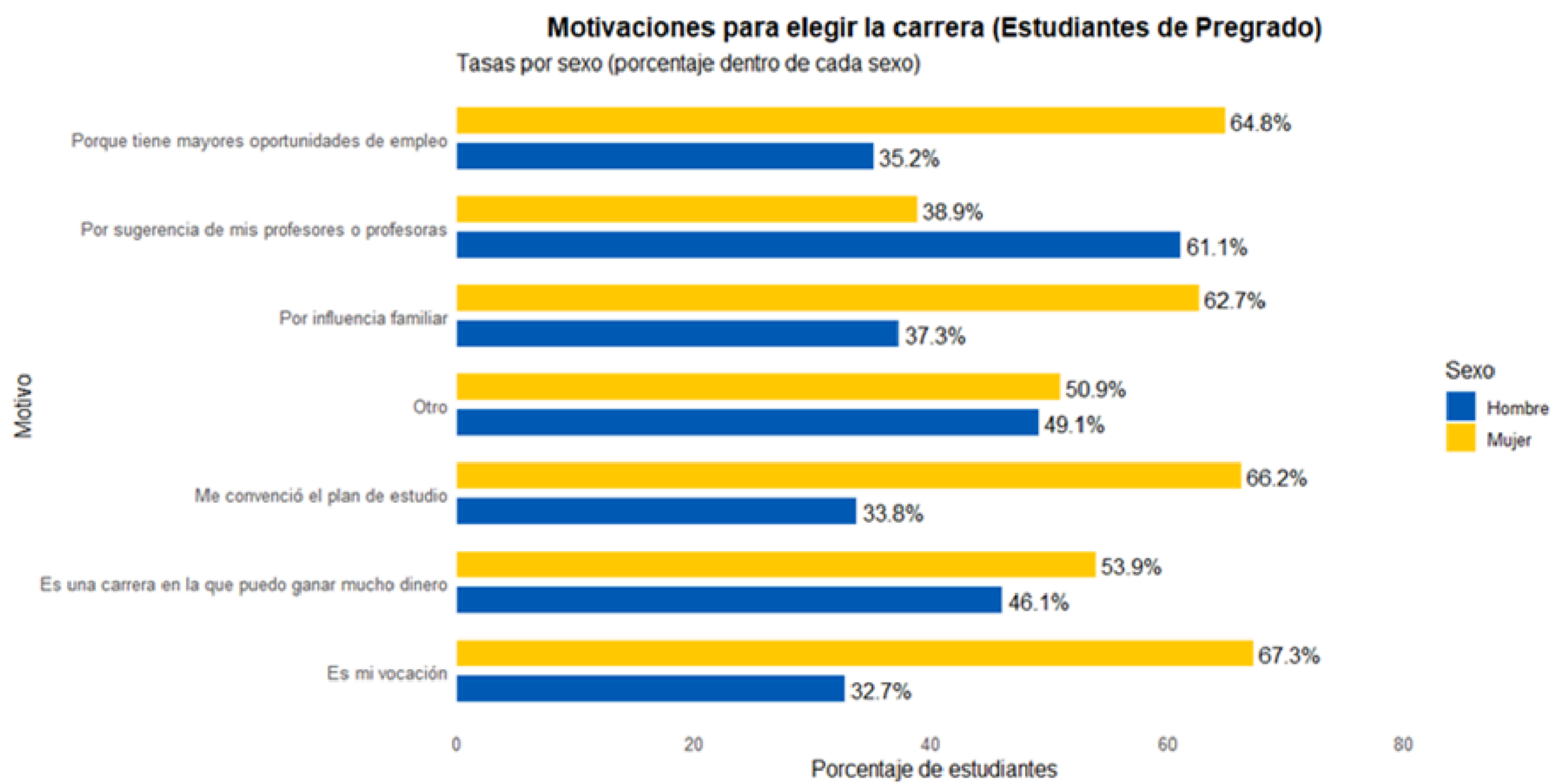
Fuente: Gobierno de Datos.

Las trayectorias estudiantiles muestran que las mujeres tienen un mejor desempeño académico, pero enfrentan más obstáculos por razones de género, especialmente en pregrado.

### Motivos de elección de carrera pregrado y posgrado

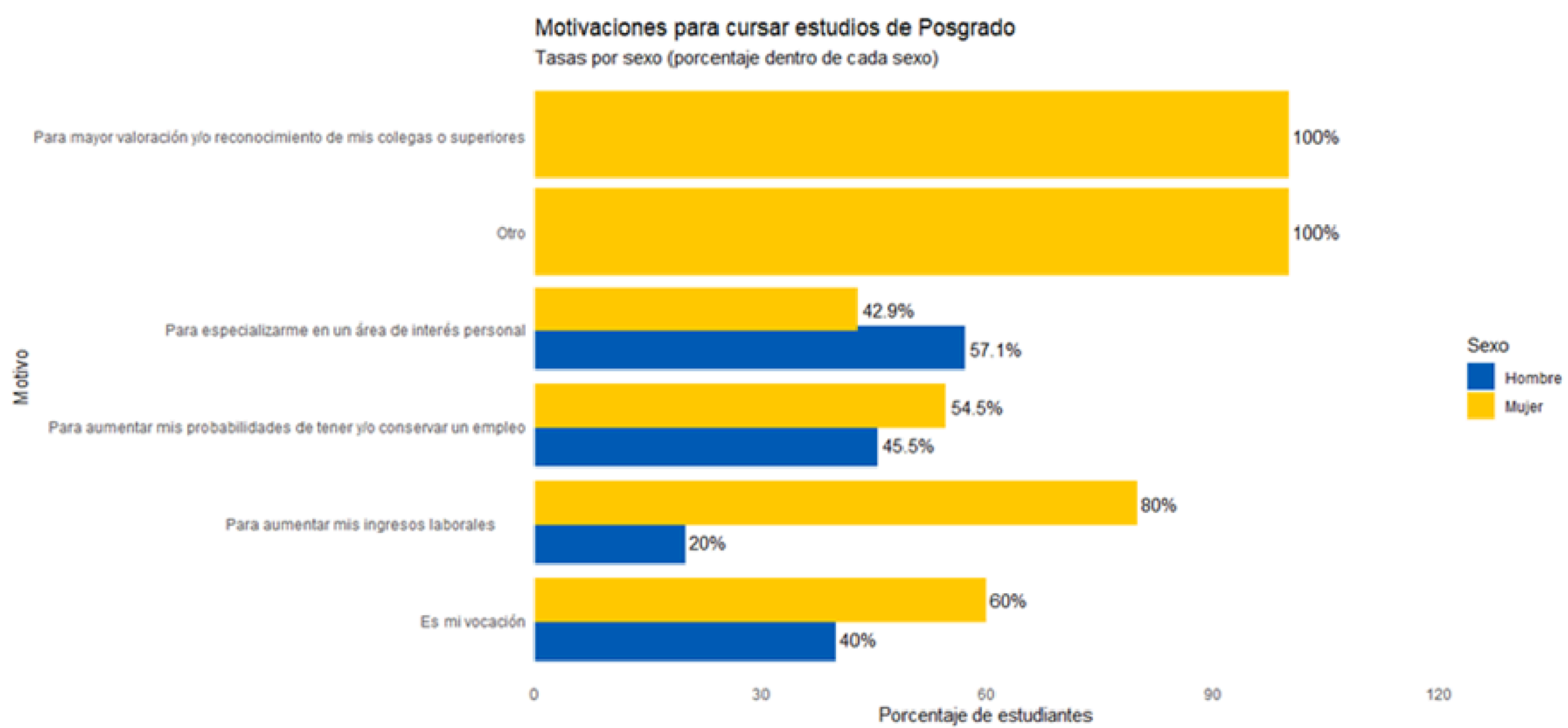
Las motivaciones para elegir carrera son diversas. En pregrado las mujeres se guían por vocación, estudio y empleo y los hombres por orientación de terceros (profesores/as) e ingresos. En posgrado las mujeres se guían por ingresos económicos, vocación y empleo y los hombres por motivación de tipo educativa.

**Figura 10**



Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

**Figura 11**



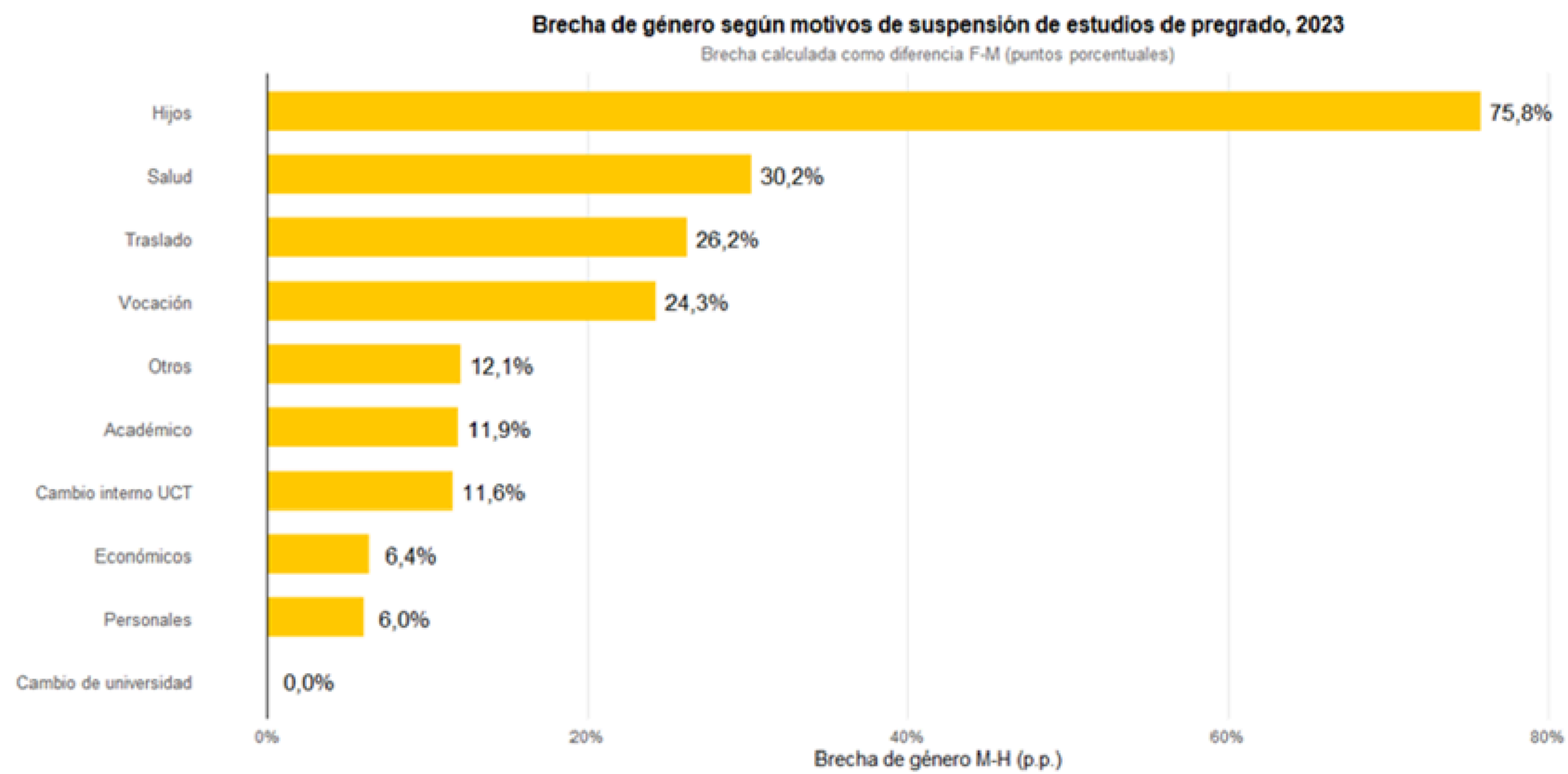
Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

## Motivos de suspensión y renuncia en estudiantes de pregrado

Tanto en los motivos de suspensión como de renuncia, las mayores brechas de género se concentran en motivos asociados a responsabilidades de cuidado, especialmente

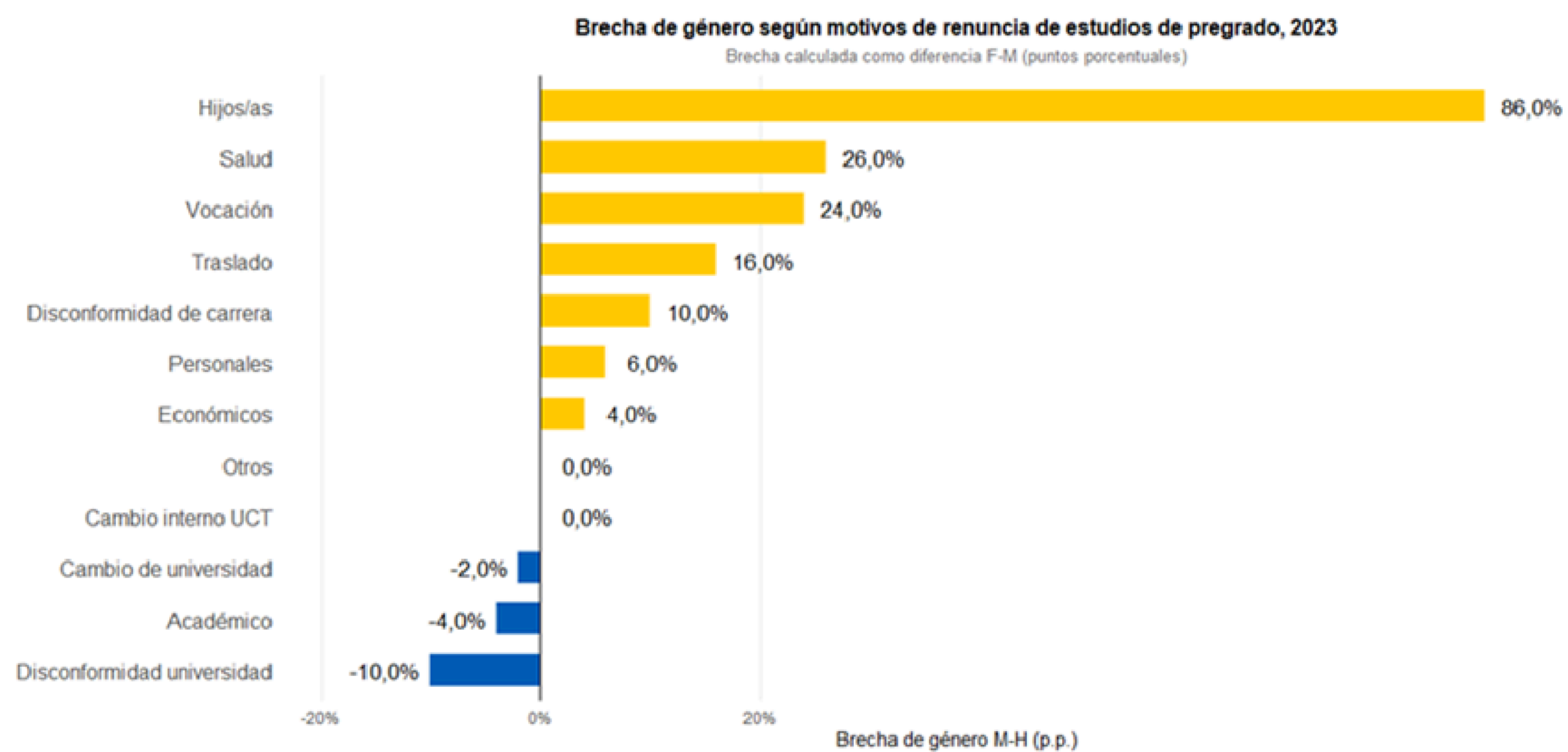
por hijos/as, así como en factores de salud y condiciones de vida. En contraste, los hombres presentan relativamente mayor incidencia en motivos asociados a la experiencia académica o institucional.

**Figura 12**



Fuente: Gobierno de Datos.

**Figura 13**



Fuente: Gobierno de Datos.

### **3) Condiciones laborales de la planta académica y administrativa.**

## Trayectorias laborales y estabilidad del personal académico

Las trayectorias laborales en la UCT revelan que en la carrera académica hay una segregación vertical, es decir a mayor categoría académica menor es la participación de las mujeres. Esto tiene una implicancia directa en una menor consolidación y progresión de la carrera académica para las mujeres.

Tabla 2. Distribución, en porcentaje, de hombres y de mujeres de la Planta Académica, según tipo de contrato, antigüedad y horas trabajadas, año 2022, 2023.

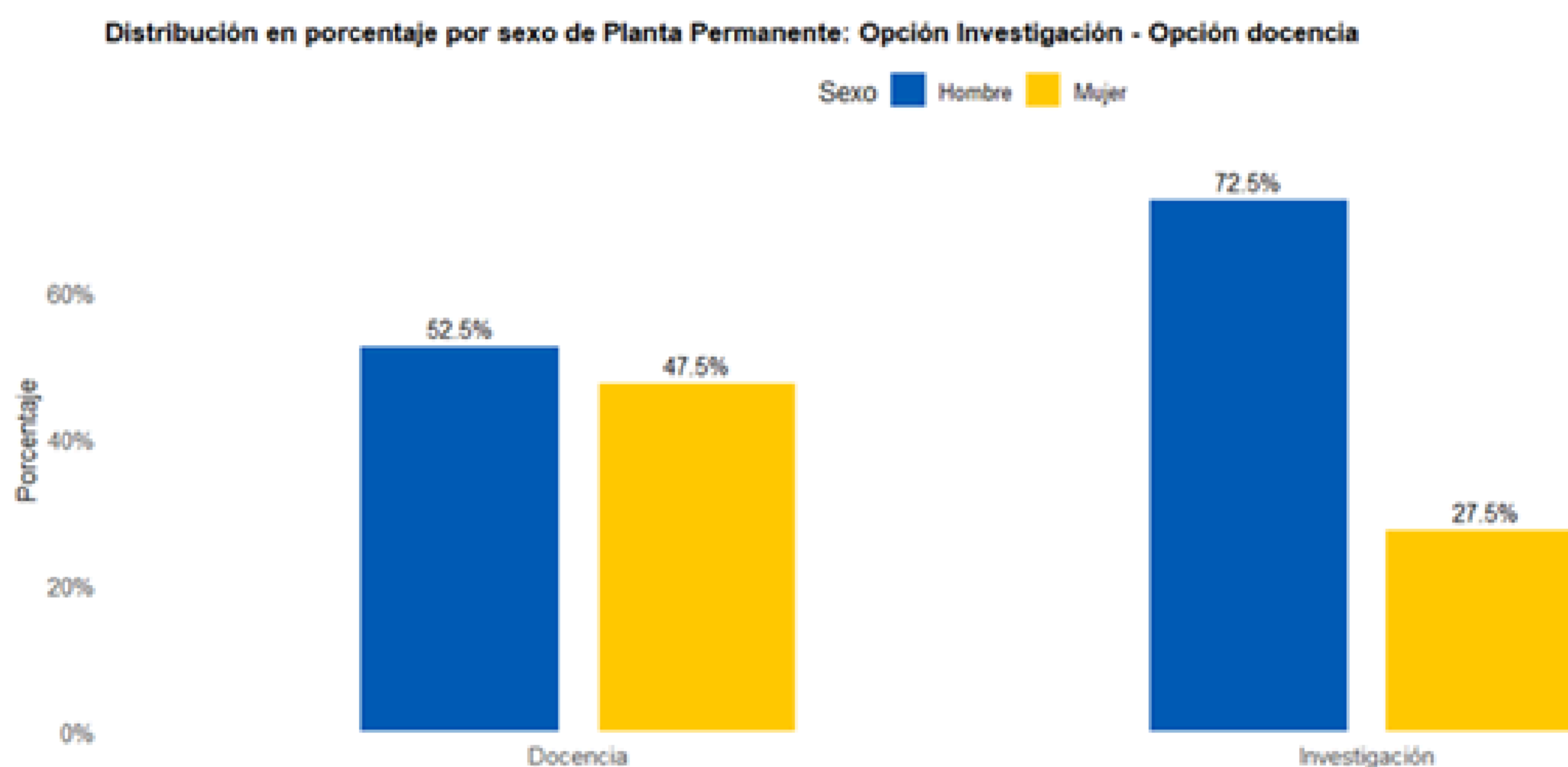
Condiciones laborales	2022					2023				
	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres
Contrato a Plazo Fijo	21	26	47	12,30%	11,30%	51	64	115	25,25%	23,44%
Contrato Indefinido	150	205	355	87,70%	88,70%	146	207	353	72,28%	75,82%
Obra o faena						5	2	7	0,99%	0,73%
Antigüedad 1 a 5 años	68	103	171	40%	45%	99	129	228	63,86%	47,25%
Antigüedad 6 a 10 años	29	39	68	17%	17%	27	53	80	26,24%	19,41%
Antigüedad 11 y más años	74	89	163	43%	39%	76	91	167	45,05%	33,33%
Jornada de 39 y menos horas	9	18	27	5%	8%	7	20	27	3,47%	7,33%
Jornada de 39 y más horas	162	213	375	95%	92%	195	253	448	96,53%	92,67%
Participación sindical	39	54	93	55%	68%					

Fuente: Gobierno de Datos.

## Estructura de la carrera académica

Se observa una diferenciación entre las funciones de docencia e investigación según sexo en la planta permanente. La opción docencia tiene mayor participación femenina y la opción investigación una mayor participación de los hombres permitiéndoles una mejor promoción en su carrera.

Figura 14



Fuente: Gobierno de Datos.

No se observa una diferenciación marcada en la estabilidad contractual entre hombres y mujeres, sino en las oportunidades de consolidación de carrera y acceso a las posiciones de mayor jerarquía. Estos resultados permiten observar que, las diferencias por sexo en la planta académica parecen expresarse con mayor claridad en la distribución de las trayectorias laborales que en las condiciones contractuales formales.

## Trayectorias laborales y condiciones contractuales del personal administrativo

En contraste con lo observado en la planta académica, en el caso del personal administrativo, las condiciones contractuales presentan un comportamiento considerablemente más homogéneo entre hombres y mujeres. Las brechas laborales en la planta administrativa se manifiestan en menor grado en lo contractual, habiendo mayor permanencia institucional que lo que ocurre en la planta académica; sí, encontramos una brecha en la movilidad interna, el reconocimiento laboral y funciones de mayor responsabilidad.

Tabla 3. Distribución, en porcentaje, de hombres y de mujeres de la Planta administrativa, según tipo de contrato, antigüedad y horas trabajadas, año 2022, 2023.

Condiciones laborales	2022					2023				
	F	M	Total general	% F	% M	F	M	Total general	% F	% M
Contrato Plazo fijo	95	51	146	21%	20%	134	75	209	27,97%	25,25%
Contrato indefinido	339	194	533	74%	75%	312	195	507	65,14%	65,66%
Contrato por obra o faena	22	13	35	5%	5%	33	27	60	6,89%	9,09%
Menos de 40 horas	33	9	42	7%	3%	25	9	34	5,22%	3,03%
Más de 40 horas	423	249	672	93%	97%	454	288	742	94,78%	96,97%
Antigüedad 1 a 5 años	239	141	380	52%	55%	263	167	430	54,91%	56,23%
Antigüedad 6 a 10 años	96	55	151	21%	21%	93	62	155	19,42%	20,88%
Antigüedad 11 y más años	121	62	183	27%	24%	123	68	191	25,68%	22,90%
Participación sindical	392	228	620	86%	88%					

Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

En este sentido, los resultados aquí observados no necesariamente indican la ausencia de desigualdades de género en la planta administrativa, sino más bien sugieren que estas podrían no expresarse de manera evidente en las condiciones contractuales formales, sino posiblemente en dimensiones más cualitativas de la experiencia laboral.

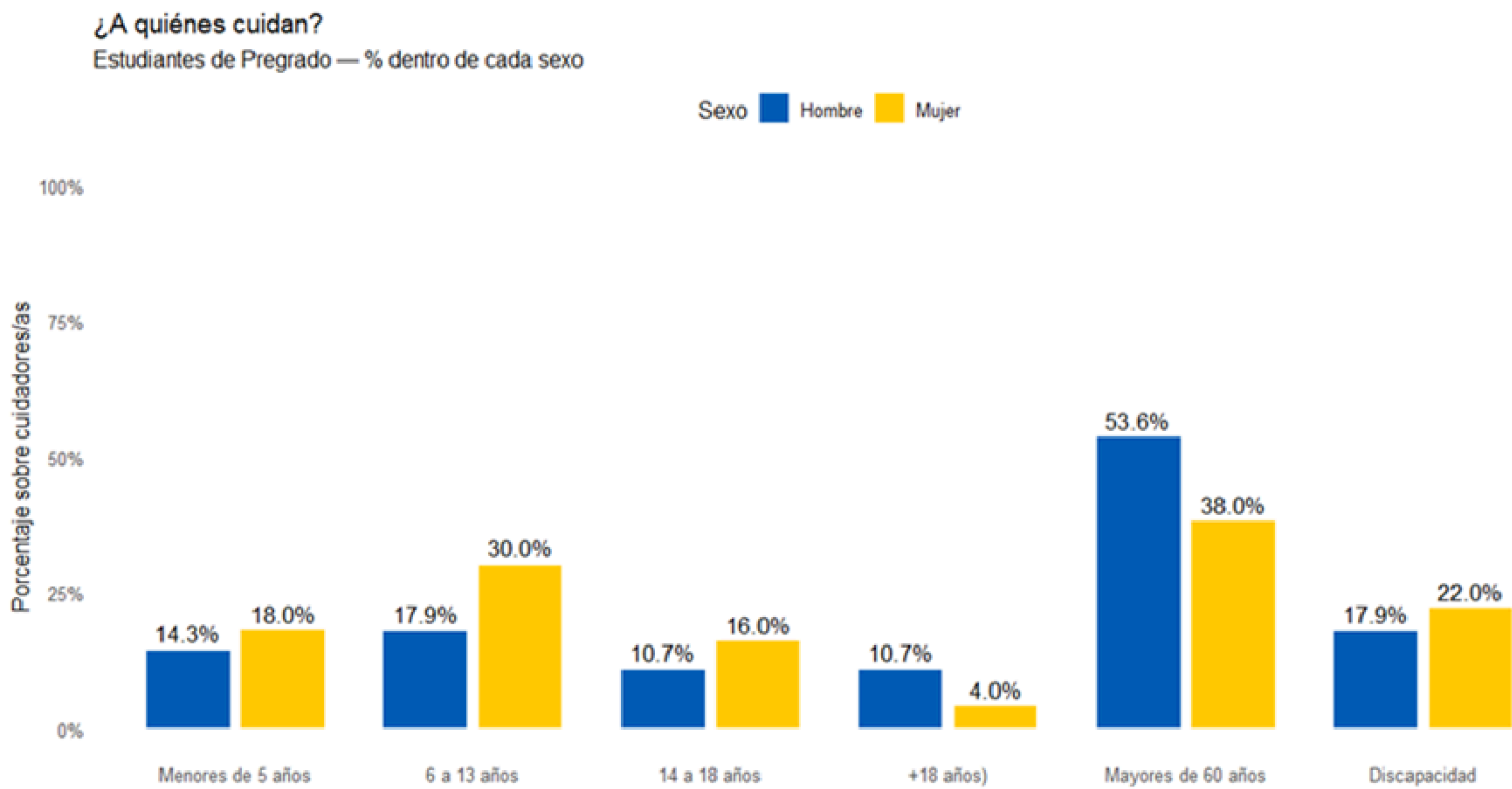
#### **4) Conciliación y corresponsabilidad a nivel triestamental, desde una perspectiva de género.**

### **Responsabilidades de Cuidado en Estudiantado Pregrado y Posgrado**

#### **Estudiantado de Pregrado**

Al profundizar en la caracterización de las responsabilidades de cuidado del estudiantado de pregrado, se observa que estas no solo se distribuyen de manera relativamente similar entre hombres y mujeres en términos de presencia, sino que también presentan diferencias en el tipo de personas cuidadas. Los datos muestran que el cuidado se orienta principalmente hacia personas mayores (53,6% en hombres y 38,0% en mujeres), seguido por el cuidado de niños y niñas entre 6 y 13 años (30,0% en mujeres y 17,9% en hombres) y personas en situación de discapacidad (22,0% mujeres y 17,9% hombres).

**Figura 15**

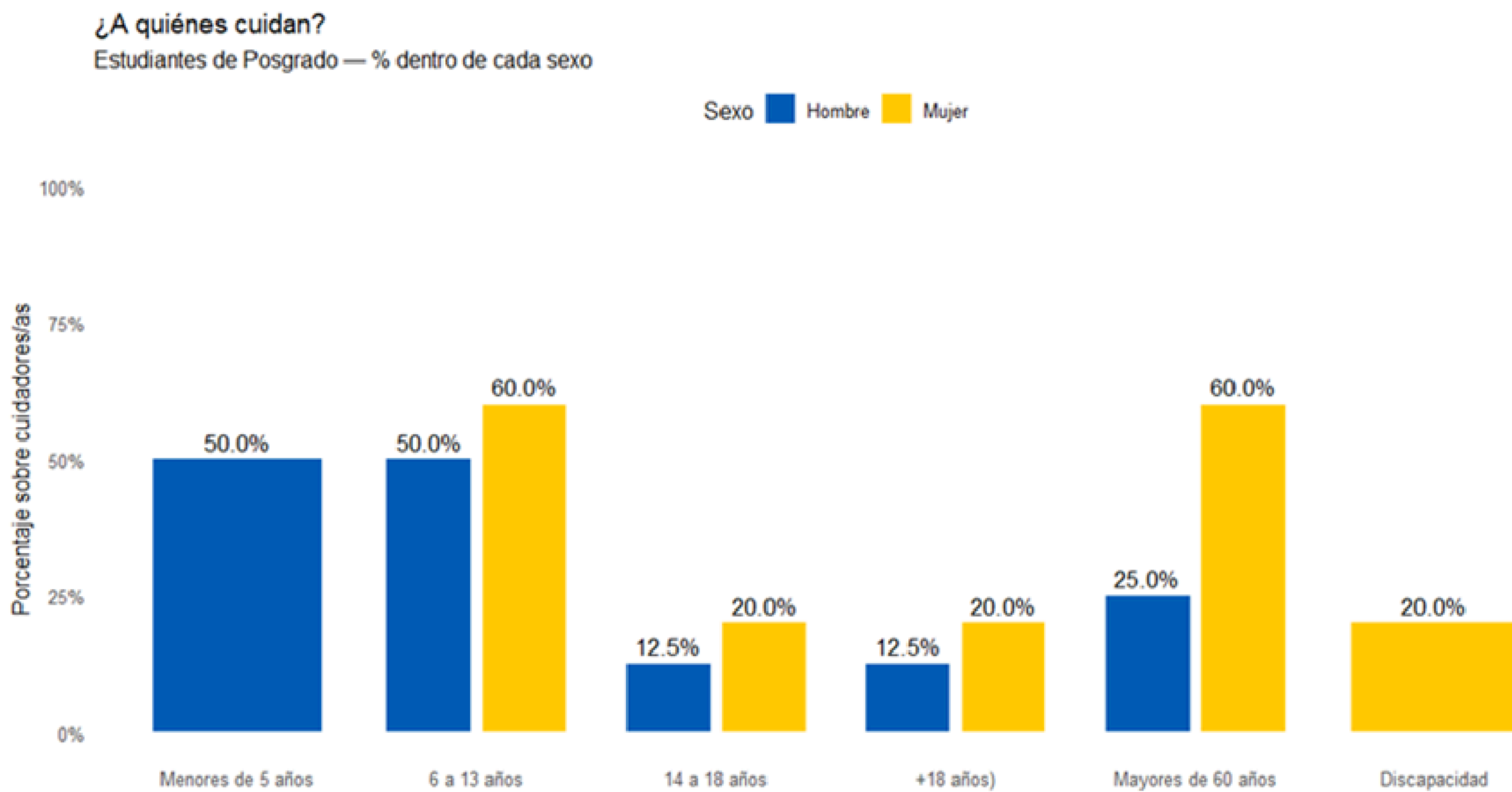


Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

## Estudiantado de Posgrado

Al analizar la composición de las responsabilidades de cuidado en el estudiantado de posgrado, se observan diferencias según el tipo de personas cuidadas y el sexo de quienes declaran ejercer estas labores. En particular, el cuidado de niños y niñas entre 6 y 13 años presenta una mayor presencia relativa en mujeres (60,0%) en comparación con hombres (50,0%), mientras que el cuidado de personas mayores también muestra una mayor proporción femenina (60,0% frente a 25,0%). Asimismo, el cuidado de personas en situación de discapacidad aparece reportado exclusivamente por mujeres (20,0%), mientras que el cuidado de menores de 5 años se observa únicamente en hombres dentro de esta muestra (50,0%).

**Figura 16**



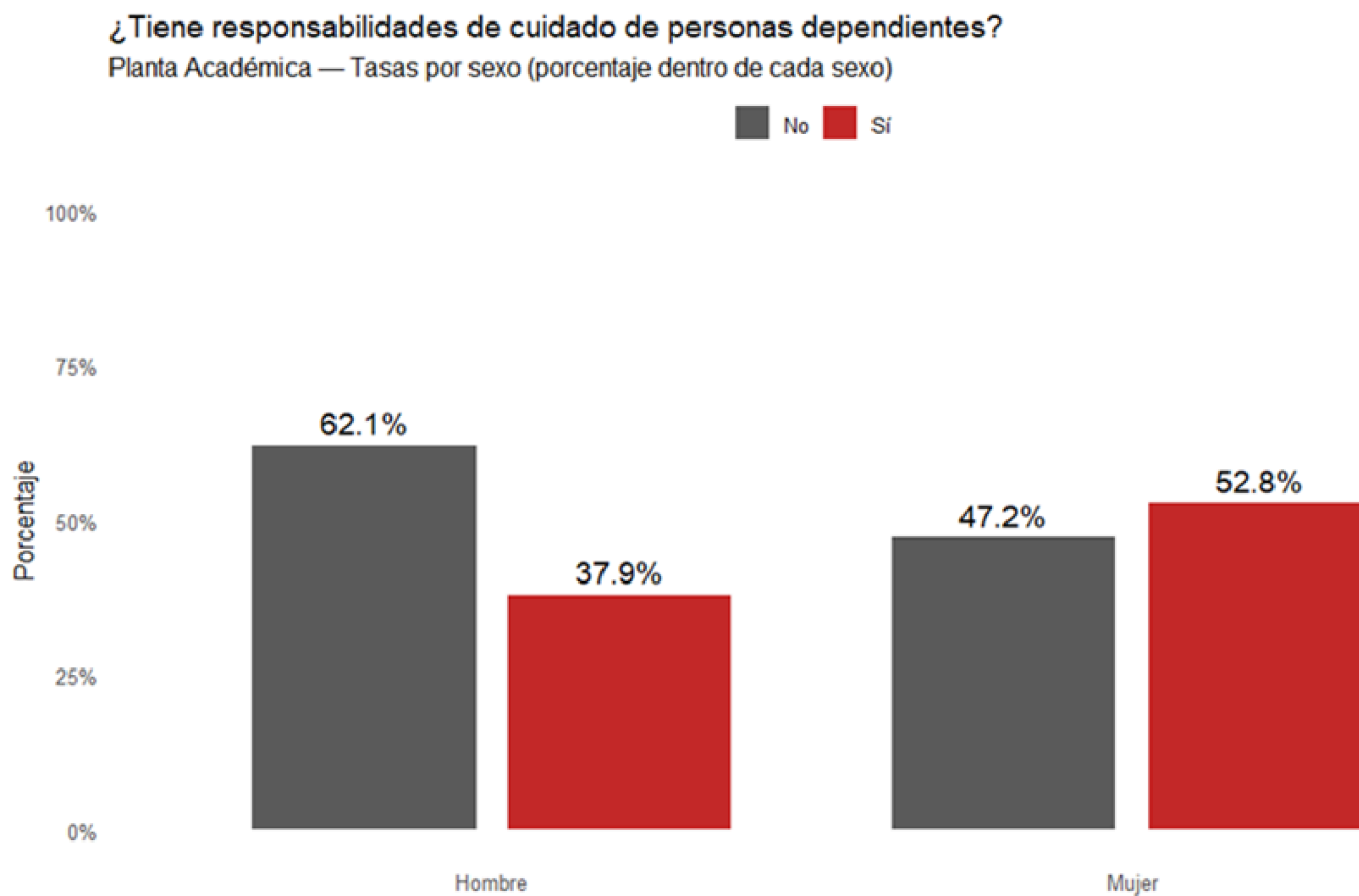
Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

Las responsabilidades de cuidado, tanto en pregrado como en posgrado, influyen en la experiencia académica tanto en la carga material y mental. Al ser mayor el tiempo que las mujeres dedican al cuidado, es mayor la carga. En el caso de los hombres tienen menor carga en los cuidados y mayor tiempo de ocio.

## Responsabilidades de Cuidado en Planta Académica

Los resultados muestran diferencias relevantes en la distribución de responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres de la planta académica. Mientras el 37,9% de los hombres declara tener responsabilidades de cuidado de personas dependientes, esta proporción aumenta a 52,8% en el caso de las mujeres. En contraste, el 62,1% de los hombres señala no tener este tipo de responsabilidades, frente a un 47,2% de las mujeres. En esta planta los cuidados están por parte de las mujeres mayormente en niños/as, personas mayores y menores de cinco años (vinculados a la crianza y acompañamiento); los hombres por su parte cuidan en su mayoría a personas mayores, menores de cinco años y niños/as.

**Figura 17**

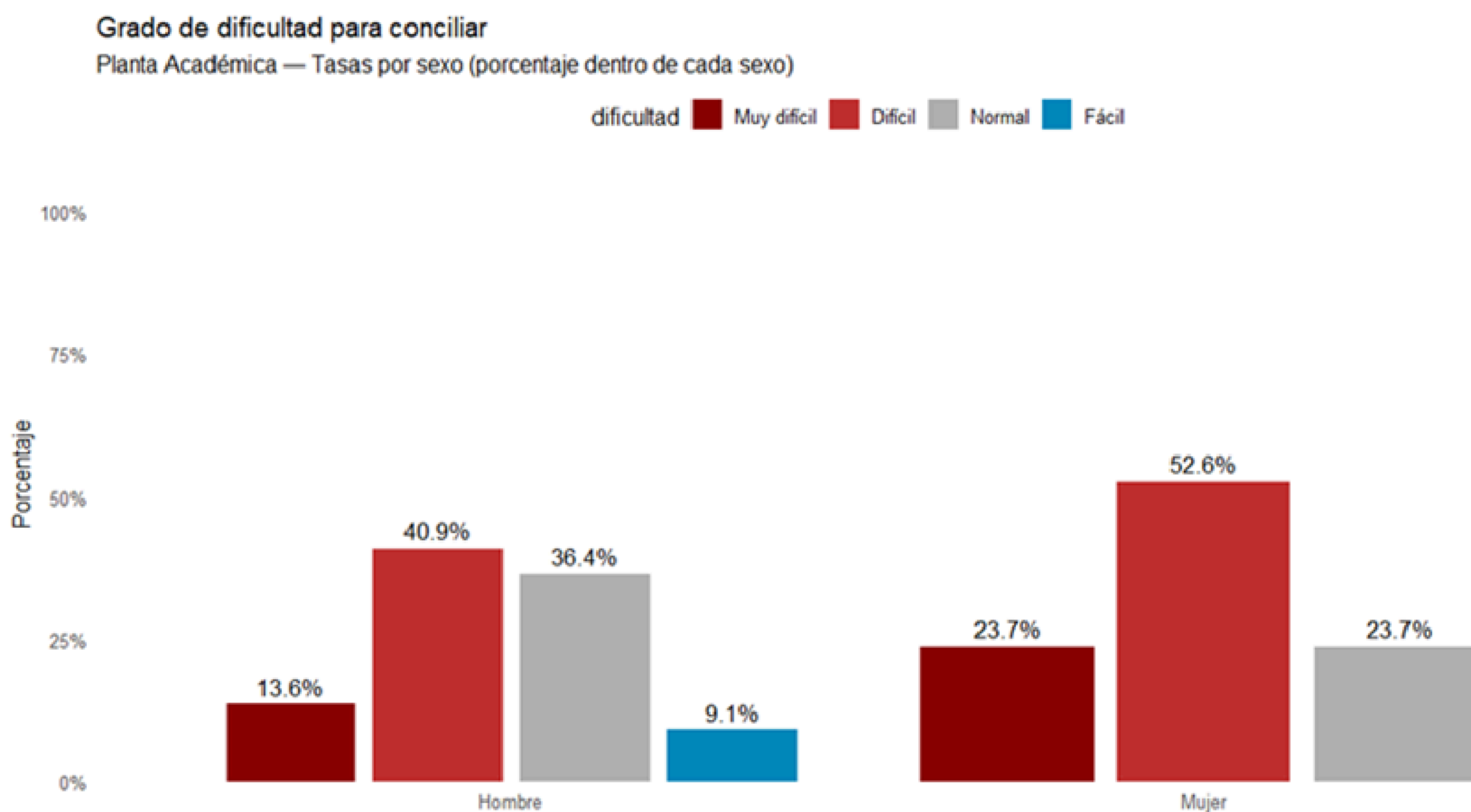


Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

### Grado de dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y personal

Los resultados evidencian una percepción significativamente mayor de dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y personal entre las mujeres de la planta académica. En efecto, un 76,3% de las académicas declara que esta conciliación es "difícil o muy difícil", en comparación con un 54,5% de los hombres. A su vez, los hombres reportan en mayor proporción condiciones de conciliación favorables ("normal" o "fácil"), duplicando prácticamente la proporción observada en mujeres.

**Figura 18**



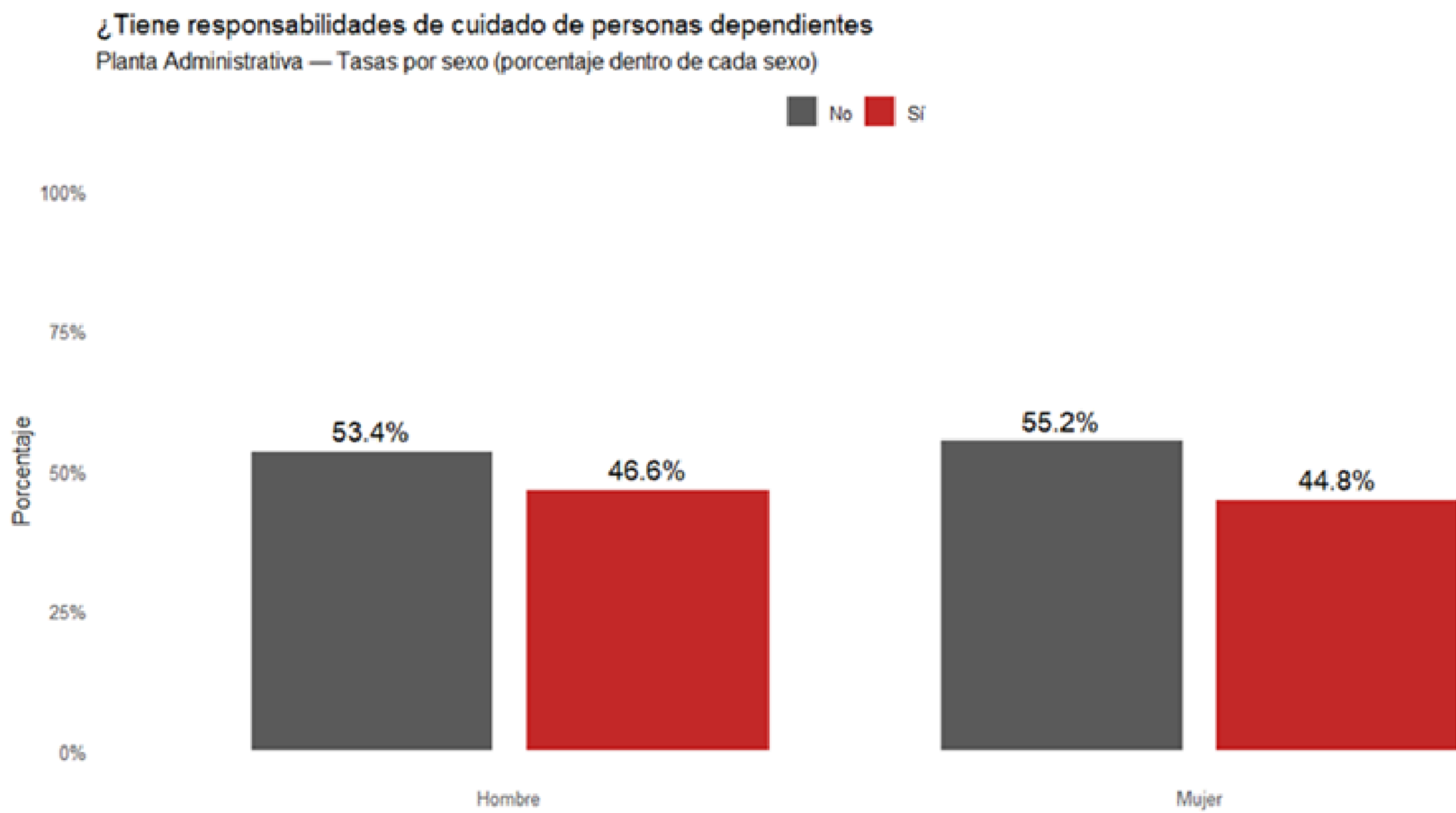
Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

En la planta académica las mujeres tienen más responsabilidades del cuidado reproduciéndose la tradicional división sexual del trabajo. Esto influye en las trayectorias académicas, pues significa menor tiempo disponible para la investigación, hacer carrera y participar en su desarrollo profesional. Las mujeres dedican semanalmente casi dos horas más de tiempo a los cuidados; los hombres por su parte tienen un mayor tiempo para el ocio. Por último, la carga mental doméstica está feminizada, evidenciándose en tareas como organizar, planificar o gestionar el hogar.

## Responsabilidades de Cuidado en Planta Administrativa

Los resultados muestran una distribución relativamente equilibrada de las responsabilidades de cuidado en la planta administrativa, donde un 46,6% de los hombres y un 44,8% de las mujeres declaran tener personas dependientes bajo su cuidado. Las mujeres cuidan principalmente a personas mayores, adolescentes y personas con discapacidad y los hombres a menores de edad.

**Figura 19**

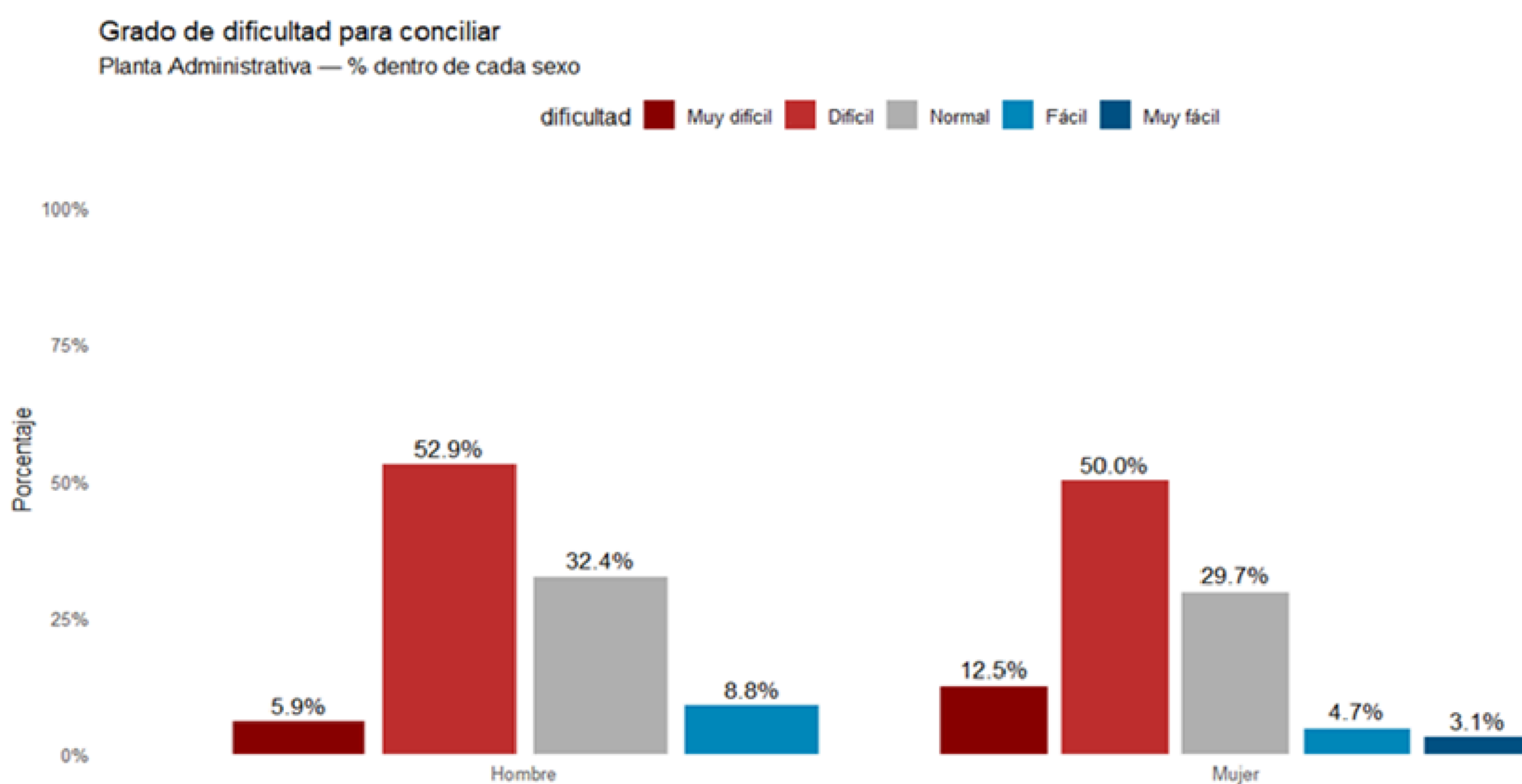


Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

## Grado de dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y personal

Los resultados muestran que más de la mitad del personal administrativo percibe dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, sin observarse grandes diferencias en la categoría "difícil" entre hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres presentan una mayor proporción en la categoría "muy difícil" (12,5% frente a 5,9%), lo que sugiere que las mayores tensiones de conciliación tienden a concentrarse con mayor intensidad en este grupo.

Figura 20



Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

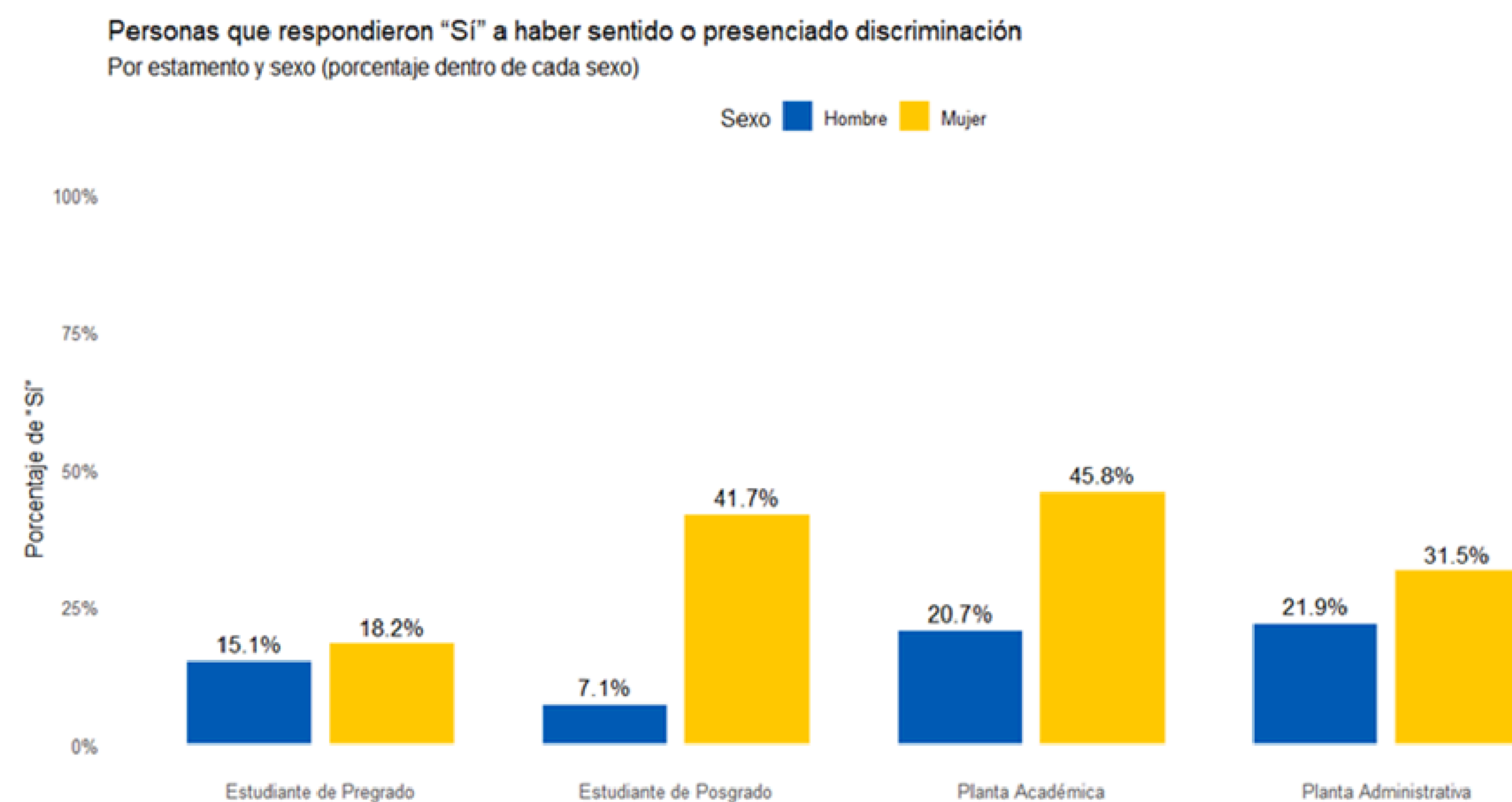
En la planta administrativa nos encontramos con una distribución equilibrada en la responsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres. El tiempo semanal estaría equilibrado con las labores, sin embargo, las mujeres dedican más tiempo a este y los hombres un mayor tiempo para el ocio. Por último, la carga mental es mayor en las mujeres de planta administrativa que en la planta académica.

## 5) Percepciones y experiencias de la comunidad universitaria, sobre la violencia y discriminación de género al interior de la UCT.

### Vivencias reportadas por los tres estamentos

Los resultados muestran que, en todos los estamentos, las mujeres reportan mayores niveles de experiencias de discriminación que los hombres. Esta diferencia resulta particularmente marcada en posgrado y en la planta académica, donde las brechas superan los 20 puntos porcentuales. Si bien en pregrado y en la planta administrativa las diferencias son menores, el patrón se mantiene de forma consistente, evidenciando una mayor exposición o percepción de discriminación por parte de las mujeres.

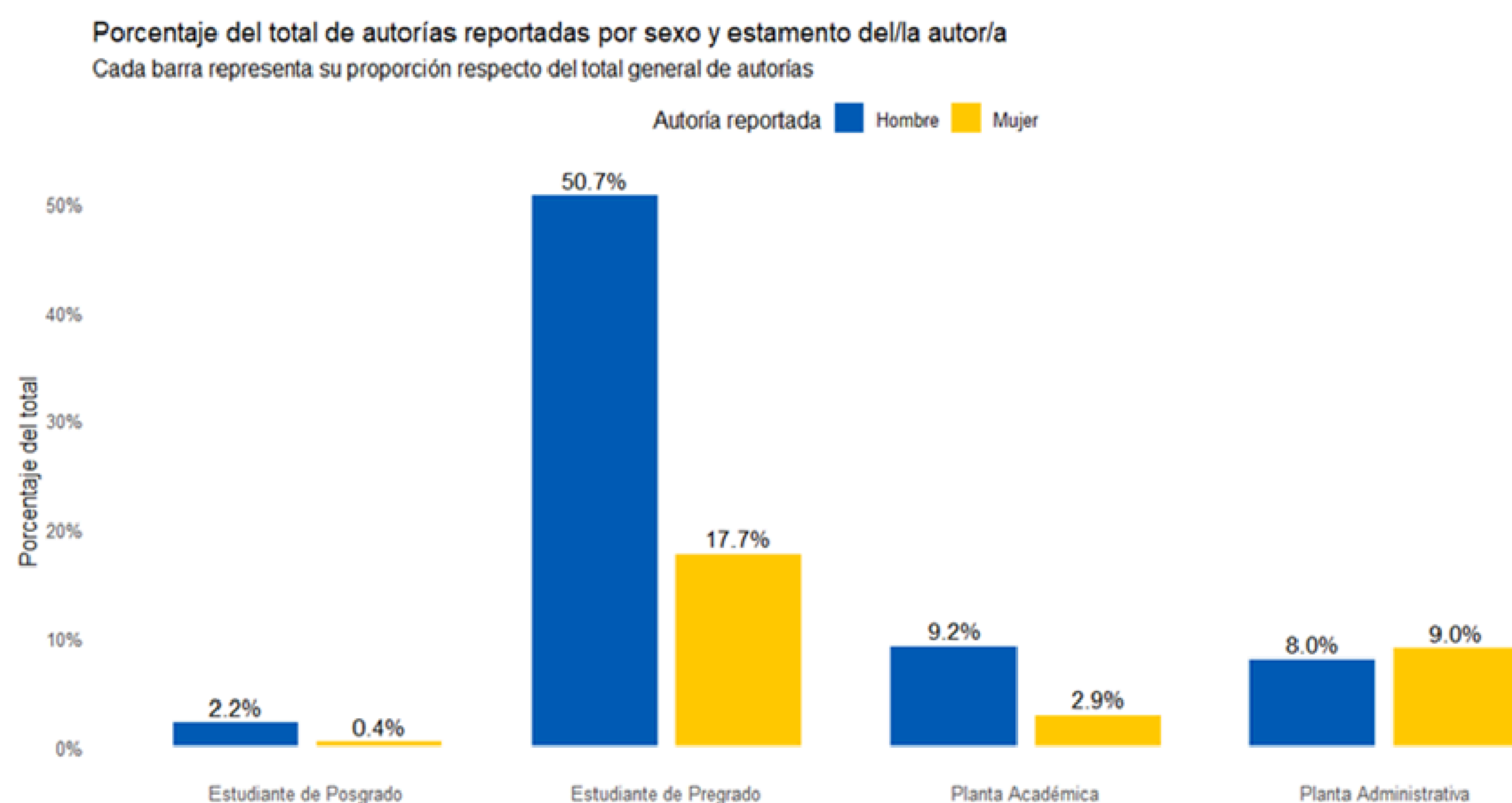
Figura 21



### Acoso, violencia, discriminación de género y autorías

Respecto a las experiencias de acoso, violencia o discriminación de género, durante los últimos 12 meses, nos revela que las mujeres reportan sistemáticamente mayores niveles de acoso, violencia y discriminación que los hombres, evidenciando una mayor exposición a estas situaciones en todos los estamentos. Asimismo, predominan de forma transversal las manifestaciones de acoso verbal, simbólico y comentarios sobre el cuerpo, junto con prácticas de discriminación y trato diferenciado por género (como exclusión, preferencia o desacreditación). En todos los estamentos, las autorías de hombres son reportadas con mayor frecuencia que las mujeres, lo que indica una mayor proporción de conductas atribuibles a hombres en los casos registrados.

**Figura 22**



Fuente: Encuesta Brechas y Desigualdades 2024.

En conjunto, estos patrones reflejan que las formas más recurrentes de violencia de género son aquellas de carácter cotidiano, simbólico y verbal, afectando especialmente a las mujeres.

## Conclusiones

La Universidad Católica de Temuco ha avanzado en equidad de género mediante la institucionalización de políticas y beneficios, destacando la Política de Género, apoyos a la maternidad y medidas de conciliación. Entre los hitos recientes sobresalen el Plan de Conciliación con Corresponsabilidad Social (2024), el plan de reinserción para

académicas y la creación de una mesa de conciliación y cuidados para estudiantes (2025).

No obstante, estos progresos persisten brechas estructurales, particularmente en el cuerpo académico y en el ámbito de la investigación. En estos espacios se observa una marcada masculinización, lo que profundiza las desigualdades en términos de poder, representación y visibilidad institucional.

El diagnóstico muestra que las responsabilidades de cuidado están presentes en toda la comunidad UC Temuco, no solo hacia niños/as, sino también hacia personas mayores y con discapacidad. Estas tareas recaen de forma desproporcionada en las mujeres en todos los estamentos, generando mayores dificultades para conciliar la vida personal, académica y laboral. Esta inequidad refleja la persistencia de la división sexual del trabajo y evidencia la necesidad de fortalecer políticas institucionales de conciliación y corresponsabilidad.

Aunque la violencia y discriminación de género no son fenómenos generalizados, afectan principalmente a las mujeres en todos los estamentos, siendo la discriminación por sexo la más frecuente. Además, se intersectan con otros factores como situación económica, discapacidad, pertenencia a pueblos originarios y nacionalidad. Frente a ello, la Universidad ha avanzado con la implementación de normativas y protocolos para prevenir, sancionar y abordar estas situaciones.

Por último, se identifica como desafío institucional abordar la conciliación, los cuidados y la violencia de género de forma integral, con un enfoque interseccional e intercultural acorde al territorio. Asimismo, se plantea incorporar a las diversidades sexogenéricas en futuros diagnósticos para ampliar la comprensión de la equidad en la comunidad universitaria.