



UNIVERSIDAD DE CHILE

**CONSEJO UNIVERSITARIO
III SESION ORDINARIA
MARTES 22 DE ABRIL DE 2014**

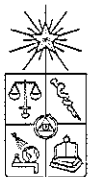
El día 22 de abril de 2014, siendo las 9:00 hrs., el Consejo Universitario se reunió en la Facultad de Economía y Negocios, presidido por el Sr. Rector, Profesor Víctor L. Pérez V., con la asistencia de la Sra. Proreктора, Dra. Rosa Devés A. y de los/as señores/as Decanos/as de las Facultades que a continuación se indican:

Arquitectura y Urbanismo	Sr. Humberto Eliash (Decano (S))
Artes	Sra. Clara Luz Cárdenas
Ciencias	Sr. Víctor Cifuentes
Cs. Agronómicas	Sr. Marcos Schwartz (Decano (S))
Cs. Físicas y Matemáticas	Sr. Felipe Álvarez (Decano (S))
Cs. Forestales y de la Conservación de la Naturaleza	Sr. Javier González
Cs. Químicas y Farmacéuticas	Sr. Arturo Squella
Cs. Veterinarias y Pecuarias	Sr. Santiago Urcelay
Derecho	Sr. Roberto Nahum
Economía y Negocios	Sr. Enrique Manzur (Decano (S))
Filosofía y Humanidades	Sra. María Eugenia Góngora
Medicina	Sra. Cecilia Sepúlveda
Odontología	Sr. Juan Cortés (Decano (S))

Concurre el Secretario General de la ACAUCH, Sr. Jaime Rodríguez; y el Presidente (S) de la FENAFUCH, Sr. Abraham Pizarro.

Excusa su inasistencia el Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, Sr. Marcelo Arnold.





Asisten por invitación del Sr. Rector, el Vicerrector de Asuntos Académicos, Sr. Patricio Aceituno; el Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (S), Sr. Carlos Castro; el Contralor de la Universidad de Chile, Sr. Antonio Zapata; el Director General del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, Sr. Carlo Paolinelli; la Directora del Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos, Sra. Magdalena Araya; la Directora del Instituto de la Comunicación e Imagen, Sra. María Olivia Monckeberg; y la Directora (S) del Instituto de Asuntos Públicos, Sra. Mireya Dávila.

Excusan su inasistencia el Vicerrector de Investigación y Desarrollo, Sr. Sergio Lavandero; la Vicerrectora de Extensión, Sra. Sonia Montecino; y el Director del Instituto de Estudios Internacionales, Sr. José Morandé.

Para exponer sobre el punto 4 de la tabla asisten los integrantes del Consejo de Evaluación, Sr. Cristóbal Holzapfel, Presidente; Sr. Walter Sánchez, Sra. Cecilia Hidalgo y Sr. Miguel Allende, integrantes; y Sr. Pablo Duarte, Secretario Ejecutivo.

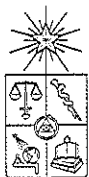
Para exponer sobre el punto 5 de la tabla asisten los funcionarios del Departamento de Inspección y Auditoría de la Contraloría Interna, Sr. Pablo Cáceres, Auditor Jefe; Sr. Carlos Coronel, Jefe del Departamento de Inspección; Sr. Julio Balboa, Jefe de Inspección y Sr. Víctor González, Jefe de Auditoría.

Actuó como Secretario del Consejo Universitario, el Secretario General (S) y Director Jurídico, Sr. Roberto La Rosa Hernández.

Tabla

1. Aprobación de las siguientes actas del Consejo Universitario:
 - Segunda Sesión Extraordinaria del día 14 de marzo de 2014;
 - Segunda Sesión Ordinaria del día 18 de marzo de 2014;
 - Tercera Sesión Extraordinaria del día 25 de marzo de 2014; y
 - Cuarta Sesión Extraordinaria del día 9 de abril de 2014.
2. Cuenta.
3. Propuesta designación de nuevos integrantes de la Comisión Superior de Evaluación Académica: a) Prof. Eduardo M. Engel en reemplazo del Prof. Joseph Ramos, ambos de la Facultad de Economía y Negocios. b) Prof. Pablo Ruiz Tagle, de la Facultad de Derecho, en reemplazo del Prof. Walter Sánchez, del Instituto de Estudios Internacionales.
4. Informe y Cuenta anual del Consejo de Evaluación.
5. Presentación de Contraloría Universitaria.
6. Varios.





1. **Aprobación de las siguientes actas del Consejo Universitario:**
- Segunda Sesión Extraordinaria del día 14 de marzo de 2014;
 - Segunda Sesión Ordinaria del día 18 de marzo de 2014;
 - Tercera Sesión Extraordinaria del día 25 de marzo de 2014; y
 - Cuarta Sesión Extraordinaria del día 9 de abril de 2014.

Las actas se aprueban sin observaciones.

El Decano (S) de la Facultad de Ciencias Agronómicas, Sr. Schwartz comenta que habitualmente las presentaciones de power point que se realizan en sala no son legibles en las actas. Sugiere que utilice otro sistema de transcripción.

El Sr. Rector responde que se buscará otro método.

2. Cuenta

Cuenta del Sr. Rector.

- **Inauguración año Académico 2014.** Invita a los integrantes del Consejo Universitario a la ceremonia de inauguración del año académico para el próximo el viernes 25 de abril, a las 11:00 horas, en el Aula Magna de la Facultad de Economía y Negocios, ocasión en que también dará cuenta de la gestión de su último período rectoral.
- **Remodelación de la Casa Central.** Espera que la remodelación del área norponiente, que considera en el primer piso un salón de exhibición del patrimonio de la Universidad, salas de museo y el Archivo Andrés Bello, concluya a fines de mayo próximo. En cuanto al segundo piso, la remodelación contempla una sala de reuniones para el Consejo Universitario y el Senado Universitario que estará habilitada de manera permanente.
- **Azul Azul S.A.** Señala que, tal como lo indicara el diario El Mercurio del fin de semana, el Presidente de Azul Azul se ha referido a la posibilidad de construir un estadio en el parque Carén; señala que dicha situación aún no está definida porque también se encuentran en conversaciones con otras comunas. Como Universidad han señalado que la construcción debe estar localizada en el lugar de menor impacto del predio. Por esa razón se ha sugerido el extremo poniente u oriente del predio, esto es, entre el estero y el cerro amapola. Agrega que la Universidad ha planteado que parte de la relación que se debiera tener con Azul Azul, es que se otorguen recursos para la construcción de un club de campo destinado a la comunidad universitaria. No hay que olvidar que cualquier decisión debe considerar la preservación del patrimonio de la Universidad. Agrega que se ha planteado que, ante cualquier problema que presente Azul Azul S.A., la Universidad de Chile, en cuanto es la propietaria del predio, pase el estadio a su poder de la Universidad, sin ningún cargo. Por otro lado, informa que, si la operación se concluye, significaría la reforestación de parte del predio y el aumento de la locomoción colectiva que a futuro permitiría la realización de actividades de la Universidad, en ese lugar. Ofrece la palabra.





El Decano de la Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza, Sr. González recuerda que desde hace 3 años existe un convenio con CONAF para la reforestación de los campus, por lo que el proyecto sería gratamente bienvenido por Corporación Forestal, independiente a los resultados con Azul Azul S.A.

El Sr. Rector lo considera un punto interesante.

El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur entiende que el proyecto de Azul Azul S.A. va más allá de un estadio. Imagina que se contempla la construcción de un complejo, considerando que se trata de un terreno de 1.000 hectáreas.

El Sr. Rector señala que Azul Azul S.A. ha planteado sólo la construcción de un estadio con estacionamientos, lo que no superaría 35 a 40 hectáreas, y lo interesante es que se trata de un terreno encajonado, como es el propuesto entre el estero y el cerro amapola. Recuerda, que al comienzo de su mandato, ya existían conversaciones entre el Vicepresidente de Valle Lo Aguirre de la época y una empresa privada para la construcción de un autódromo, medida a la que se opuso apenas asumió la Rectoría. Situación similar ocurrió cuando el Consejo autorizó la venta de parte del predio para el pago de la deuda de la Universidad, medida a la cual también se opuso.

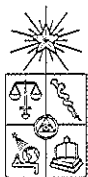
El Decano (S) de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Sr. Álvarez señala que la construcción de un club de campo para la Universidad sería congruente con un proyecto de educación y sería el lugar ideal para instalar una futura Escuela de Educación Física.

El Sr. Rector comenta que, dentro de varias opciones, la que tomaría más cuerpo es la de un club de campo para la comunidad universitaria, considerando el aporte del 1,05% de los ingresos que Azul Azul S.A. le debe entregar a la Universidad, monto que está a buen resguardo y que se destinará, previa aprobación de este Consejo, a la construcción de un polideportivo en el Campus Juan Gómez Millas.

- 3. Propuesta designación de nuevos integrantes de la Comisión Superior de Evaluación Académica: a) Prof. Eduardo M. Engel en reemplazo del Prof. Joseph Ramos, ambos de la Facultad de Economía y Negocios. b) Prof. Pablo Ruiz Tagle, de la Facultad de Derecho, en reemplazo del Prof. Walter Sánchez, del Instituto de Estudios Internacionales.**

El Sr. Rector señala que los currículums han sido distribuidos y que se trata de dos académicos de alto nivel. Somete a aprobación la propuesta. Se aprueba por unanimidad.





ACUERDO N° 40

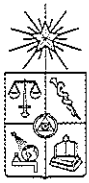
De conformidad con lo dispuesto en los artículos 25 y 26 del Decreto Universitario N° 2860, de 2001, Reglamento General de Carrera Académica, el Consejo Universitario aprueba la proposición del Sr. Rector de designar como miembros titulares de la Comisión Superior de Evaluación Académica al Profesor EDUARDO M. ENGEL GOETZ, en reemplazo del Profesor Joseph Ramos, ambos de la Facultad de Economía y Negocios; y al Profesor PABLO RUIZ-TAGLE VIAL, de la Facultad de Derecho, en reemplazo del Profesor Walter Sánchez, del Instituto de Estudios Internacionales

4. Informe y Cuenta anual del Consejo de Evaluación.

El Sr. Rector saluda y da la bienvenida a los integrantes del Consejo de Evaluación, Sr. Cristóbal Holzapfel, Sr. Walter Sánchez, Sra. Cecilia Hidalgo, Sr. Miguel Allende, y Sr. Pablo Duarte, quienes han sido invitados para la presentación de su cuenta anual.

El Presidente del Consejo de Evaluación, Sr. Cristóbal Holzapfel agradece la invitación para exponer la cuenta anual. Indica que hará una breve introducción para luego ceder la palabra a la Prof. Hidalgo y al Sr. Duarte. Señala que el informe contiene tres estudios: Análisis de Remuneraciones por Género, Análisis de Dedicación General y Productividad Declarada en Docencia y Libros, y Sistema Integrado de Indicadores Ejecutivos para la Gestión Universitaria. Le parece que se trata de temas actuales que llevan a pensar a la Universidad. Señala que recibieron un poderoso llamado de atención respecto de la unilateralidad con que hoy día se mide la Universidad bajo criterios de productividad que, en cierto modo, empobrece a la Universidad y a la academia, por lo tanto, como Consejo de Evaluación, consideran necesario llamar la atención sobre este punto. Le parece que no es esperable que en Unidades que tienen especial relación con la cultura, particularmente la Facultad de Artes, la Facultad de Filosofía y Humanidades y la Facultad de Ciencias Sociales, se les pida que obtengan abundantes réditos, porque no está dentro de sus objetivos y, en ese sentido, se justifica que la Universidad haga un sacrificio para el sustento económico de ellas. Este informe concierne también a los criterios sobre los cuales se mide y analiza la internalización de la Universidad en la medida que se toman en cuenta casi única y exclusivamente estándares internacionales que dejan a la Universidad entrampada bajo criterios unilaterales de productividad. Por lo tanto, le parece conveniente que la Universidad de Chile revise la vara con la que se miden los criterios unilaterales de productividad en lo que se refiere a su internalización. En cuanto a la valoración de libros, como Consejo de Evaluación han logrado incorporar esta variable en el portafolio académico, para lo que han contado con el apoyo de la Prorectoría, la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional y la Vicerrectoría de Extensión, alianzas que producen una beneficiosa sinergia para la Universidad. En relación a la alianza con la Prorectoría, en cuanto al sistema de calificación académica, el Consejo de Evaluación ha efectuado propuestas en relación a la calificación en Nivel 2, sin que ello signifique un problema, y de la calificación en Nivel 1, que es



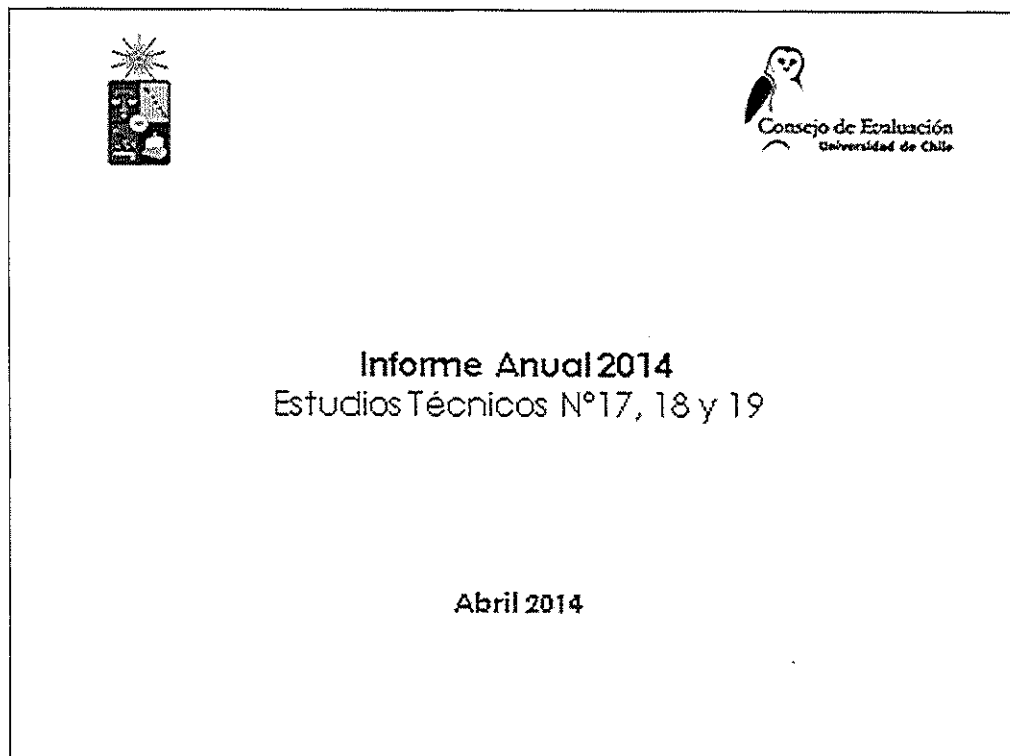


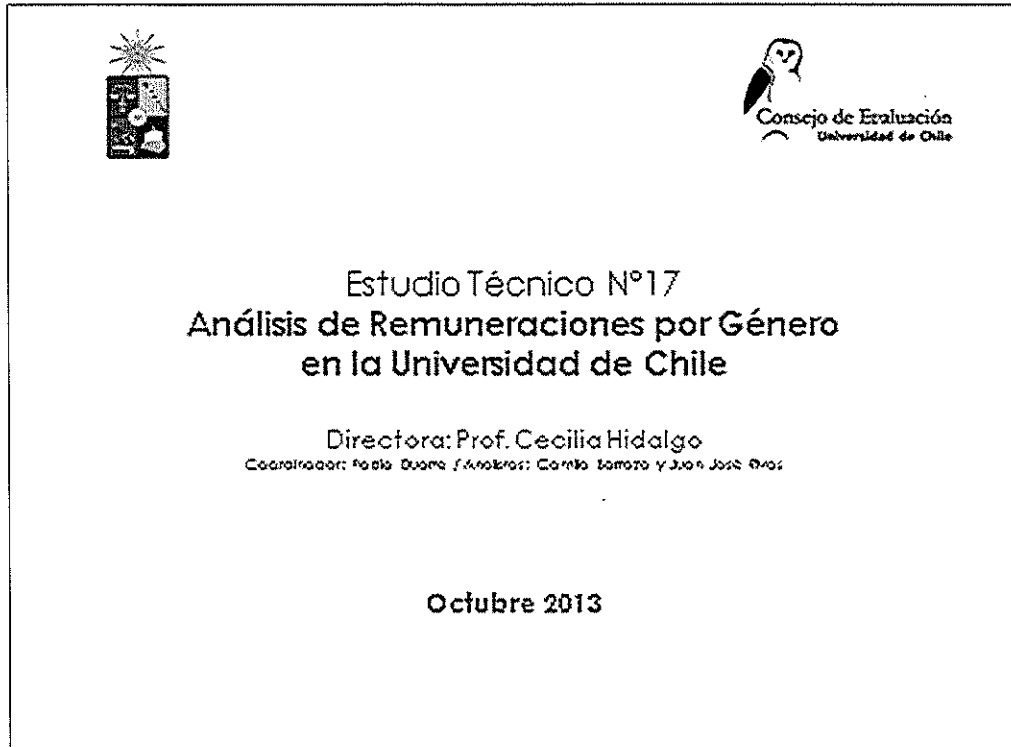
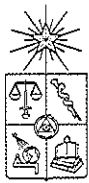
motivo de una desvinculación inmediata. En lo que se refiere a la alianza con la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, señala que se ha implementado un sistema de autoevaluación que no sólo esté ligado al proceso de acreditación que deben realizar las Unidades cada cierto número de años, sino que sea un proceso que se realice de manera permanente. Otro proyecto diseñado por el Consejo de Evaluación es el indicador de satisfacción en los distintos estamentos, que ya se encuentra en su etapa final y se espera que en un plazo no superior a dos meses, se realice una encuesta que refleje el nivel de satisfacción de la comunidad universitaria. Otros proyectos aprobados por el Consejo de Evaluación para el año 2014 son: el primero, tiene que ver con la revisión de la carrera docente, tema ya visto por este Consejo Universitario; y el segundo, se refiere al desafío que tiene la Universidad con el actual Gobierno en cuanto a los nuevos cambios en educación.

Señala que la presentación del estudio técnico N° 17 lo realizará la Prof. Cecilia Hidalgo.

El Sr. Rector le cede la palabra a la Prof. Hidalgo.

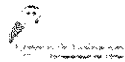
La Prof. Cecilia Hidalgo efectúa la siguiente presentación:





La Prof. Hidalgo señaló que, como única integrante femenina del Consejo de Evaluación, al momento de su incorporación planteó el tema de remuneraciones por género al interior de la Universidad y propuso la realización de un estudio para comprobar cuán real era la situación. Reconoce que hubo cierto grado de escepticismo al interior del Consejo porque la consideraron una situación insólita, ya que no había razón para pensar que existieran diferencias en cuanto a remuneraciones. El estudio permitió constatar una menor participación femenina en las jerarquías superiores, situación que refleja la situación de la mujer profesional dentro de nuestra sociedad. Le sorprendió conocer que las remuneraciones en todas las Unidades, excepto en una, son a todo nivel inferiores para las académicas, y si bien es una situación que se da tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. Señala que la Universidad de Chile podría dar un ejemplo y corregir esta situación. Le cede la palabra al Sr. Pablo Duarte quien presentará los datos técnicos del Estudio Técnico N° 17, que se adjunta como Anexo N° 1 de la presente Acta.





El presente documento contiene un **análisis estadístico en profundidad** de la distribución de **remuneraciones** en el estamento académico y el personal de colaboración de la Universidad, tomando como principal variable el **género**.

El objetivo del trabajo que se expone es verificar la existencia de diferencias en las rentas, determinadas específicamente por el sexo de los integrantes de ambos estamentos universitarios.

2



Los análisis fueron realizados tomando las remuneraciones de **todos los académicos/as y personal de colaboración** de Planta y Contrata con **media jornada o superior**, correspondiente al **año 2012 completo**. Las remuneraciones correspondientes a jornadas inferiores a 44 horas fueron **reajustadas** a jornada completa a fin de facilitar el análisis y la comparación.

Un avance de este estudio fue entregado a la **Comisión de Presupuesto** del Senado, en Agosto de 2013, y a la **Comisión de Igualdad** de la VEX, en Octubre del mismo año.

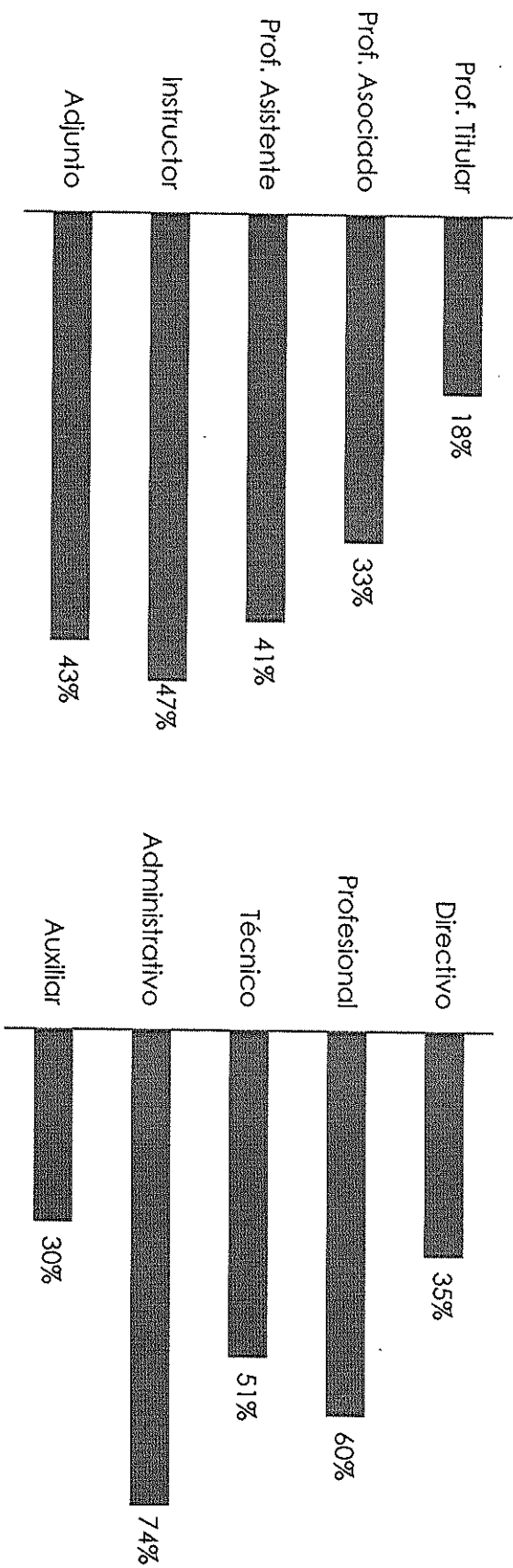
4



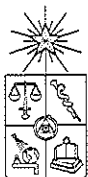
ET N°17: Remuneraciones por Género

Participación y Jerarquía/Escalafón

Personal (JCEA)



6



Si se analiza la composición de género de académicos y personal de colaboración, se advierte una correlación generalmente desfavorable para las mujeres a medida que se asciende en la jerarquía o escalafón.



ET N°17: Remuneraciones por Género

Participación y Organismo



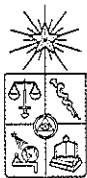
Académicos (JCEA)

ORGANISMO	Promedio Remuneraciones	% Mujeres
F Economía	\$ 4.287.970	17%
F Cs Físicas	\$ 3.839.089	14%
Hospital	\$ 2.831.445	38%
IA Públicos	\$ 2.652.523	35%
I Nutrición	\$ 2.494.033	55%
F Cs Forestales	\$ 2.483.245	19%
F Cs Agronómicas	\$ 2.452.264	26%
F Ciencias	\$ 2.413.450	25%
F Derecho	\$ 2.380.740	27%
F Cs Químicas	\$ 2.360.597	39%
UNIVERSIDAD	\$ 2.316.172	37%
F Cs Veterinarias	\$ 2.125.497	32%
F Cs Sociales	\$ 2.011.095	41%
F Odontología	\$ 1.989.065	49%
IE Internacionales	\$ 1.975.658	40%
F Medicina	\$ 1.800.783	52%
F Filosofía	\$ 1.798.622	43%
F Artes	\$ 1.797.494	35%
F Arquitectura	\$ 1.779.006	34%
I Comunicación	\$ 1.772.236	53%
CEAC	\$ 1.389.341	29%
VAA	\$ 1.365.329	56%

Personal (JCEA)

ORGANISMO	Promedio Remuneraciones	% Mujeres
F Economía	\$ 1.707.011	47%
IE Internacionales	\$ 1.231.590	43%
IA Públicos	\$ 1.187.851	58%
F Cs Sociales	\$ 1.071.562	61%
F Cs Químicas	\$ 1.057.610	44%
VAA	\$ 1.038.527	54%
F Odontología	\$ 1.019.542	61%
F Cs Físicas	\$ 987.747	28%
F Arquitectura	\$ 969.054	51%
UNIVERSIDAD	\$ 957.603	55%
I Nutrición	\$ 956.266	57%
F Derecho	\$ 956.111	54%
F Cs Forestales	\$ 909.379	46%
Hospital	\$ 878.577	72%
F Comunicaciones	\$ 845.676	58%
F Medicina	\$ 842.228	54%
F Filosofía	\$ 827.884	60%
CEAC	\$ 802.879	39%
F Cs Veterinarias	\$ 794.061	53%
F Ciencias	\$ 785.362	41%
F Artes	\$ 766.739	46%
F Cs Agronómicas	\$ 743.508	46%

Existe una diferencia considerable en las remuneraciones entre las distintas unidades. En el caso de los académicos, los promedios más elevados se encuentran mayoritariamente en aquellas unidades con menor presencia de mujeres.



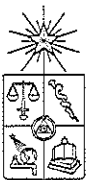
ET N°17: Remuneraciones por Género

Diferencia de Remuneraciones por Asignación – Académicos



Jerarquía	Académicos (N)		Diferencias						Promedio Renta Bruta
	H	M	Base	Asig. Prof.	AUC	AUCAI	Asig. Prod.	Renta Bruta	
Titular Ordinaria	267	52	9%	4%	12%	4%	30%	11%	\$ 2.997.028
Asociado Ordinaria	299	161	5%	1%	18%	3%	42%	15%	\$ 2.774.880
Asistente Ordinaria	441	293	6%	1%	19%	-7%	43%	17%	\$ 2.188.623
Instructor	168	167	-14%	10%	38%	-41%	38%	27%	\$ 1.791.429
Ayudante	61	34	-10%	-31%	12%	-	29%	8%	\$ 1.609.999
Titular Docente	9	5	-25%	16%	23%	-3%	-56%	8%	\$ 2.997.028
Asociado Docente	79	39	-9%	10%	17%	-22%	1%	10%	\$ 2.583.430
Asistente Docente	76	98	-30%	-20%	27%	-18%	-18%	7%	\$ 2.063.531
Profesor Adjunto	88	51	8%	3%	7%	-	-52%	-2%	\$ 1.861.007
Instructor Adjunto	11	13	5%	16%	-25%	-	63%	16%	\$ 2.039.488
No evaluado	118	77	21%	31%	-1%	-	-22%	6%	\$ 1.629.744
Universidad	1.617	990	9%	13%	25%	10%	29%	20%	\$ 2.316.172

Se observó una diferencia general de 20% en las remuneraciones entre académicos y académicas de la Universidad, diferencia que se replica en mayor o menor medida en prácticamente todas las jerarquías.



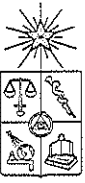
ET N°17: Remuneraciones por Género

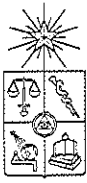
Diferencia de Remuneraciones por Asignación – Académicos



Jerarquía	Académicos (N)		Diferencias							Promedio Renta Bruta
	H	M	Base	Asig. Prof.	AUC	AUCAI	Asig. Prod.	Renta Bruta		
Titular Ordinaria	267	52	9%	4%	12%	4%	30%	11%	\$2.997.028	
Asociado Ordinaria	299	161	5%	1%	18%	3%	42%	15%	\$2.774.880	
Asistente Ordinaria	441	293	6%	1%	19%	-7%	43%	17%	\$2.188.623	
Instructor	168	167	-14%	10%	38%	-41%	38%	27%	\$1.791.429	
Ayudante	61	34	-10%	-31%	12%	-	29%	8%	\$1.609.999	
Titular Docente	9	5	-25%	16%	23%	-3%	-56%	8%	\$2.997.028	
Asociado Docente	79	39	-9%	10%	17%	-22%	1%	10%	\$2.583.430	
Asistente Docente	76	98	-30%	-20%	27%	-18%	-18%	7%	\$2.063.531	
Profesor Adjunto	88	51	8%	3%	7%	-	-52%	-2%	\$1.861.007	
Instructor Adjunto	11	13	5%	16%	-25%	-	63%	16%	\$2.039.488	
No evaluado	118	77	21%	31%	-1%	-	-22%	6%	\$1.629.744	
Universidad	1.617	990	9%	13%	26%	10%	29%	20%	\$2.316.172	

Las diferencias se encuentran ya en el sueldo base (9%), pero se acentúan en la AUC (26%), asignación de libre disposición y la que más peso tiene (39%) en la composición de las remuneraciones.





UNIVERSIDAD DE CHILE
CONSEJO UNIVERSITARIO

El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur pregunta si, en el informe, están considerados todos los profesores de la Universidad.

El Sr. Duarte responde que están considerados todos los académicos con 22 hrs. y más, con sueldos reajustados.

El Prof. Manzur pregunta si en ese caso la variable utilizada es la jerarquía.

El Sr. Duarte responde que es jerarquía y categoría. Añade que el análisis y las diferencias por Unidad se presentarán a continuación.

El Prof. Manzur señala que, por definición, si hay diferencia, la probabilidad más alta se deba a que la proporción de hombres y mujeres no se distribuye de manera homogénea entre las Unidades.

El Sr. Rector reconoce que el comentario del Prof. Manzur se ha hecho en distintas oportunidades y cree que al presentarlo se omita ese comentario que, de alguna manera, genera dudas. Considera necesario presentar los contextos.

El Sr. Duarte continúa con la presentación.



ET N°17: Remuneraciones por Género

Género en Remuneraciones – Académicos

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error típ. De la estimación	F
1	0,601	0,362	0,362	1038334,24	3722,68

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad
Intercepción	-306551,495	21438,8204	-14,2988975	2,7955E-46
Organismo	104587,669	867,009791	120,630321	0
Jerarquía	140272,082	2511,41247	55,8538605	0
Género	210085,852	10257,7957	20,480604	8,3472E-93
Grado EUS	27565,7723	1731,68396	15,9184775	6,7012E-57
Contratación	177151,551	11660,0787	15,1929979	5,2675E-52
Antigüedad en Jerarquía	-3015,52527	821,564558	-3,6704666	0,00024238
Grado Académico	-15987,7783	11258,4869	-1,42006456	0,15559568



Además del análisis descriptivo, se realizó regresión lineal múltiple que permitió constatar que, en el caso de los académicos, la variable 'género' es la tercera más importante en la determinación de las remuneraciones, sólo por detrás del 'organismo' y la 'jerarquía'.



ET N°17: Remuneraciones por Género Índice de Discriminación por Facultad

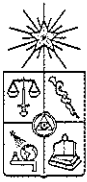
Se elaboró un Índice de Discriminación de Género por Facultad a partir de promedio de los valores normalizados (escala de 1 a 20) de la Remuneración Promedio, la Participación Femenina y la Diferencia de la Remuneración Promedio.

Organismo	JCEA	Remuneración Promedio (sin productividad)	Participación Femenina (% JCEA)	Diferencia Remuneración Promedio (%)	Índice de Discriminación
I Comunicación	28,2	\$ 1.764.130	52,6	1,1	4,0
Cs Sociales	62,1	\$ 1.665.857	41,1	4,9	5,0
Arquitectura	81,9	\$ 1.669.139	34,3	-5,2	5,7
Odontología	54,4	\$ 1.849.860	48,9	3,3	6,0
Medicina	502,3	\$ 1.642.139	52,1	15,4	6,3
Filosofía	113,2	\$ 1.758.869	42,9	7,2	7,0
I Nutrición	50,1	\$ 1.899.539	55,4	15,0	7,7
Cs Veterinarias	60,2	\$ 1.921.191	32,1	0,9	8,7
Cs Químicas	87,7	\$ 2.236.064	39,4	1,2	9,0
Artes	100,2	\$ 1.752.593	34,9	9,7	9,0
IE Internacionales	10,4	\$ 1.741.790	40,0	25,6	10,0
Derecho	46,1	\$ 2.376.179	26,8	2,1	12,3
Universidad	1976,1	\$ 1.979.832	37,3	18,8	12,3
Hospital	265,5	\$ 1.998.953	37,5	19,2	13,0
Ciencias	111,6	\$ 2.291.368	25,1	7,1	14,0
IA Públicos	12,7	\$ 2.387.534	34,9	10,5	14,0
Cs Agronómicas	85,4	\$ 2.084.269	26,4	15,2	14,7
Cs Físicas	209,8	\$ 2.860.938	13,7	6,0	15,7
Cs Forestales	24,9	\$ 1.985.234	18,6	22,5	16,0
Economía	69,6	\$ 2.972.343	17,3	31,2	19,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos en Base de Remuneraciones 2012, VAEGI

Cuadrantes	Cuarto	Tercero	Segundo	Primero
Rango	4,00 - 6,8	6,8 - 9,5	9,5 - 14,0	14,0 - 19,7





El Vicerrector de Asuntos Académicos, Sr. Aceituno pregunta si en éste total están considerados hombres y mujeres de manera conjunta porque, de ser así, bastaría que en una Unidad hubiese un promedio menor de jerarquías femeninas para que se produjera la diferencia. De ser así, es necesario preguntarse por qué las mujeres no ascienden a la jerarquía de Profesora Titular.

La Directora del Instituto de la Comunicación e Imagen, Sra. Monckeberg señala que lo que considera más interesante del estudio realizado por el Consejo de Evaluación, es que coincide con el que realizó la Oficina de Equidad y que fue presentado el 7 de marzo pasado, en vísperas de la celebración del Día Internacional de la Mujer. Recuerda que, en dicha oportunidad, manifestó, en su calidad de comentarista y presentadora del informe, que el tema debía ser presentado al Consejo Universitario, porque se trata de diferencias abrumadoras, destacándose especialmente la Facultad de Economía y Negocios y la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

El Contralor Universitario, Sr. Zapata pregunta por qué si en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo hay 5,2% favorable a las mujeres, aparece como índice de discriminación un 5,7%, ¿es inverso?

El Sr. Duarte confirma que efectivamente es inverso.

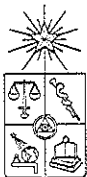
El Sr. Contralor Interno señala entonces que si fuese así, con el 5,7% se discrimina a los hombres.

El Sr. Duarte indica que no es así y que el puntaje corresponde a una normalización estándar donde se asignó a cada una de las variables valor 20 al más alto y valor 1 al más bajo, y ahí se promedió; es una práctica habitual en estadística. Lo que refleja la información es que la Facultad de Arquitectura y Urbanismo se sitúa en los niveles más bajos de discriminación femenina.

El Sr. Rector cree que lo que señala la Prof. Monckeberg es interesante porque se trata de un análisis crítico que pretende identificar el tipo de situaciones que generan esa discriminación y que, a partir de ahí, se tomen las medidas que corresponda para poder revertirlas. Le parece que hay que tener cuidado en el análisis para no dejarse llevar por cifras que no reflejen de manera efectiva la situación real.

El Decano (S) de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Sr. Álvarez comparte las inquietudes y le parece oportuno que se discuta el tema, porque no sólo en el ámbito universitario las mujeres enfrentan barreras estructurales y sesgos que dificultan su desarrollo. En cuanto a las carreras tecnológicas, considera que la participación de las mujeres está subrepresentada a nivel nacional, particularmente en la Escuela de Ingeniería. Señala que, de manera conceptual, el gráfico mezcla dos fenómenos: en primer lugar un adecuado balance de género en los grupos -que es una propiedad de los grupos- y que se esperaría de una sociedad más equitativa; y en segundo lugar, la discriminación de género, donde todos los individuos merecen un trato igualitario independiente de varias condiciones, en particular del género. Indica que en su Facultad tienen un 14% de





participación femenina en jornada completa y ese porcentaje se repite en los profesores titulares, asociados y asistentes, o sea, la proporción se da de igual manera. Ahora bien, si la idea es generar un índice de discriminación de género, debería preguntarse si los criterios, normativas y funcionamientos internos hacen diferencia en un conjunto donde se tiene cierto grado de participación. Coincide con lo expresado por el Sr. Rector en cuanto a que, si bien se reconocen diferencias, es necesario tener un cuidado conceptual con la forma en que se medirán los desbalances de género con eventuales discriminaciones en los procedimientos. Declara que, como Facultad, no se alegran de tener una participación femenina tan baja como es el 14%, considerando que el promedio de alumnas es del 20%, lo que a larga significa una pérdida entre las alumnas que se reciben y aquellas que luego optan por la academia. Sin embargo, hay que reconocer que al momento de los concursos académicos, la postulación femenina es 10% menor a los mismos cargos. Lo importante hoy día es analizar si dentro de las instancias donde ellos como autoridad tienen el control, están produciendo algún tipo de discriminación. De manera puntual considera que los valores indicados en la lámina no miden la discriminación de género.

El Decano (S) de la Facultad de Ciencias Agronómicas, Sr. Schwartz señala que el cuadro muestra un resultado en términos de índice de discriminación, considerando una mezcla de variables no debidamente ponderadas. Declara que le sorprendió que se indicara un índice de discriminación de su Facultad de 14,7%, porque todos están al tanto de las remuneraciones asociadas a cada jerarquía de todas las carreras; y si alguien sospechara que ha experimentado un menoscabo, lo único que tiene que hacer es acercarse a la Oficina de Personal de la Facultad, la que transmite esta inquietud y se corrige, cuestión que no ha sucedido en los últimos años. Espera que esta información no se interprete como resultado final del análisis. Cree que la denominación de los valores indicados en el informe es un tanto apresurada.

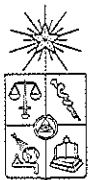
El Sr. Rector coincide con el Prof. Schwartz y añade que reviste especial importancia cuando la información se utiliza de manera oficial.

La integrante del Consejo de Evaluación, Prof. Hidalgo considera que lo ideal es presentar los datos separados por Unidad y por jerarquía, información de la que disponen. Agrega que le solicitó al Sr. Duarte mostrar sólo algunos ejemplos a fin de apreciar el tipo de análisis realizado, sin embargo, y si les parece a las autoridades de la Universidad, están dispuestos a modificar tales índices.

El Sr. Rector considera importante disponer de la información de cada Unidad, a fin que éstas analicen en detalle. Pero de ahí a construir un índice que genere dudas, le parece delicado.

El Decano de la Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias, Sr. Urcelay recuerda que cuando ingresó a la Universidad el año 1965, había sólo una persona de sexo femenino dentro de un grupo de 50 varones, porque en esa época se trataba de una carrera orientada fundamentalmente a actividades de campo y la actividad de clínica para pequeños animales era mínima, lo que hoy es totalmente diferente. Destaca que este año el ingreso femenino fue de 81%. Considera que la





igualdad de género es bastante pareja a nivel del personal de colaboración, pero no así a nivel académico. Le parece que en la presentación hay ciertos cuadros que se debieran tratar de manera separada, porque no reflejan la realidad de la situación.

El Sr. Rector considera interesante la información desglosada por Unidad, ya que permite analizar, por ejemplo, los sueldos base por jerarquía y que no discriminan a hombres y mujeres. Pero ¿qué pasa con la AUC? Señala que no está haciendo un juicio, pero, si no hay diferencia en el sueldo base por género, hay que analizar la AUC, pues se esperaría que, a situaciones similares, sean AUC iguales. Ahora bien, analizada la situación de la AUC, sería posible responder que, analizadas situaciones similares, no se ven diferencias; en caso contrario, si se aprecian diferencias, habrá que buscar las soluciones correspondientes. Es importante señalar que existen otro tipo de situaciones que también afectan a la mujer, por ejemplo, el tema de las permanencias máximas en las jerarquías. Una persona no puede estar en la jerarquía de Profesor/a Asistente más allá de 12 años, y quienes forman parte de esa jerarquía promedian entre más de 20 y menos de 40 años de edad, etapa que coincide con la formación de la familia, por lo tanto, si durante ese período la mujer ha tenido 2 o 3 hijos, en la práctica significan a lo menos 2 o 3 años alejada de la actividad académica. Si se analiza la situación desde ese punto de vista, habría que preguntarse de qué manera no se discrimina en esa disposición de política a la mujer. Señala que son los elementos necesarios a considerar.

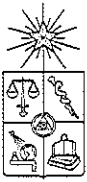
El Decano de la Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza, Sr. González señala que ellos cuentan con 9 académicas: dos de ellas superan los 55 años de edad; una sobre los 45 años; y 6 bajo los 40 años. Indica que se produce un problema en las jerarquías, porque es difícil que una persona de más de 40 años pueda acceder a la jerarquía de Profesora Titular. Le parece necesario corregir el tema de la edad.

El Secretario General de la ACAUCH, Sr. Rodríguez cree que primero habría que definir lo que se entiende por discriminación, porque tiene una connotación negativa en la sociedad. Se podría decir que discriminación es un acto voluntario que deja fuera o mide con distinta vara, en este caso el género. En otro tema, le parece complejo que este informe se filtre a los medios, porque sería complicado. Considera importante aclarar que se trata de indicadores preliminares, porque es peligroso para la Institución que esta información salga a la luz pública. Coincide con el Sr. Rector cuando señala que hay un acto voluntario de la mujer al momento de optar por la familia por un determinado número de años, y eso no es discriminación.

El Sr. Rector comparte que se trata de un acto voluntario, pero en una política académica, como es la permanencia en las jerarquías, no se indicó si con esa política se discriminaba o no.

La Directora de Instituto de la Comunicación e Imagen, Sra. Monckeberg señala que hace tiempo que el informe está en poder de la prensa y le parece que corresponde tener transparencia en el tema.





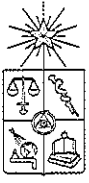
El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur cree que uno de los aspectos claves del informe, es que mezcla efectos que podrían ser explicados por otras variables; incluso ha detectado que a nivel de Unidad hay diferencias. Comenta que en el caso de su Facultad, los Departamentos tienen distintas políticas de remuneraciones, por lo tanto, si se da que la participación de hombres y mujeres es distinta por Departamento, se verá una discriminación, que en verdad no existe. Cita el siguiente ejemplo: si un profesor del Departamento de Economía gana menos que los del Departamento de Administración, no significa que exista discriminación entre las mujeres de un Departamento y otro. Ahora bien, si se toma el promedio de las mujeres -y si hay mayor cantidad de mujeres en el Depto. de Economía-, obviamente que dará una discriminación, pero eso se produce por un efecto de diferencia entre Departamentos. Por lo tanto queda claro que no hay ni un atisbo de discriminación por género. Tal discriminación sería que, ante igualdad de jerarquía y de adscripción exista diferencia; pero mezclar efectos que tienen que ver con disponibilidad de recursos de los Departamentos, no le parece.

La Prorectora, Sra. Devés señala que nunca será peligroso para la Universidad conocerse a sí misma a través de estudios y publicaciones, como se está haciendo en esta oportunidad. Cree que la Universidad debe adoptar políticas que eviten cualquier factor de discriminación al interior de la Institución. Felicita al Consejo de Evaluación por el estudio realizado, en el entendido que puede ser perfeccionado, porque le preocupa lo que éste refleja.

La Directora del Instituto de Imagen y la Comunicación, Sra. Monckeberg comenta que el informe realizado por la Oficina de Equidad presentado el 7 de marzo pasado ya es público, por lo que sugiere su lectura. Le parece que si la Universidad de Chile quiere cumplir con su misión, no puede existir una discriminación tan básica como lo es el de género, discriminación que no sólo se aplica en el tema de remuneraciones. Reconoce que esta situación también se da en otras Casas de Estudios Superiores Estatales, hecho que se demuestra porque no hay ninguna rectora en el CRUCH. En cuanto a la jerarquía de Profesora Titular, le parece bien que, en algunas Unidades, alcancen dicha jerarquía mujeres sobre los 50 años, porque es una etapa de mayor libertad para desarrollarse profesionalmente, a diferencia de las académicas jóvenes que deben preocuparse de la maternidad y de la educación de los hijos. Si bien se valora el ingreso de la mujer al mundo laboral, lamentablemente no se ha producido el cambio cultural a nivel de sociedad. Por lo tanto, el avance que pueden realizar las académicas en cuanto a publicación, investigación, etc., queda supeditado a la carga emocional e intelectual, situación que se da en el caso de las profesoras que tienen la posibilidad de doctorarse en el extranjero y muchas veces, por motivos familiares, dejan pasar la oportunidad. Son esas las situaciones que se deben solucionar.

El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur comparte las palabras de la Prof. Monckeberg, por lo tanto, no se puede decir que la discriminación femenina es sólo por un tema de remuneraciones, como lo señala el informe.





El Sr. Rector valora que la presentación realizada el Consejo de Evaluación permita su análisis y debate. En cuanto al informe realizado por la Oficina de Equidad de Género, señala que ha dispuesto la revisión algunos detalles y gráficos para luego subirlo a la página web de la Universidad. Agrega que, a raíz de tal informe, otras universidades lo han solicitado para hacer sus propios análisis.

El Decano de la Facultad de Derecho, Sr. Nahum señala que le llamó la atención que se indicara su Facultad con una diferencia de remuneraciones de 2,1%. Como ya se ha mencionado, en cada jerarquía hay 2 grados de la escala, por lo que su Facultad hace 2 años hizo un gran esfuerzo para nivelar remuneraciones en todas las jerarquías. De manera anecdótica recuerda que el año 2002, cuando asumió por primera vez el Decanato, no había baños para las profesoras y cada vez que se ha hecho una nueva construcción se ha preocupado personalmente que esto no vuelva a ocurrir. Otra cosa, en la Facultad de Derecho el porcentaje de alumnas es similar, 45% mujeres y 55% varones; y las profesoras son del orden de 26%. Ahora bien, si existe un sesgo de él como autoridad, es en beneficio de la mujer, y tiene claro que los mejores resultados académicos son de las alumnas, quienes además son las más cumplidoras de las obligaciones. Comenta que también le llamó la atención que en la columna final, sobre discriminación, la Facultad pasa de 2,1% a 12,3 en remuneraciones. Le gustaría revisar la información realizada por el Consejo de Evaluación.

El Sr. Rector le solicita al Sr. Duarte hacer llegar toda la información a las autoridades de las Unidades.

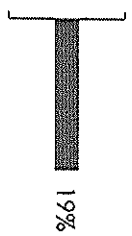
Continúa la presentación del Sr. Duarte.



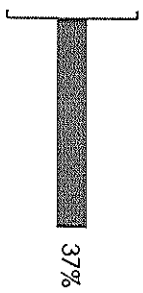


Universidad

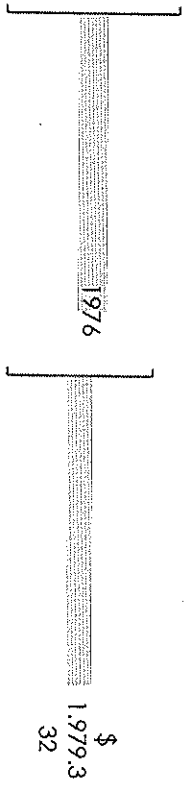
Diferencia de Remuneraciones



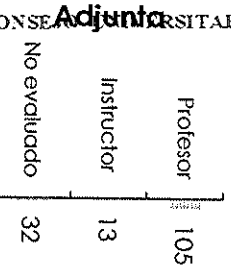
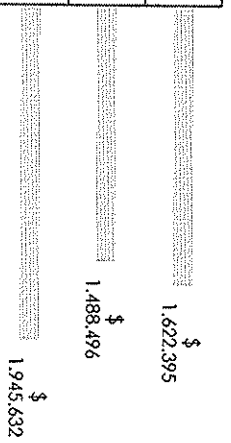
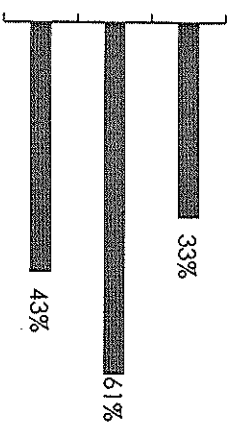
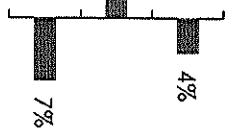
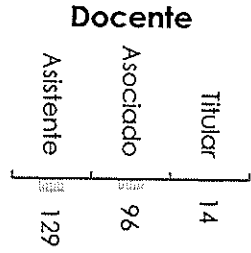
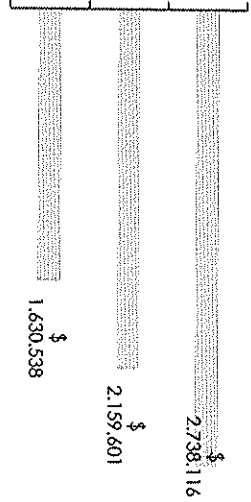
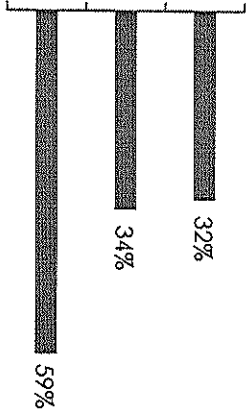
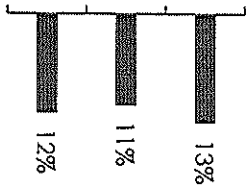
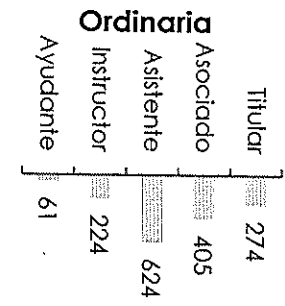
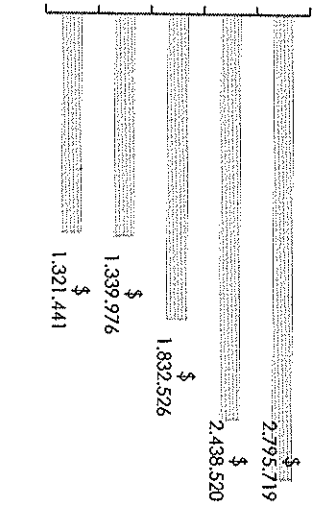
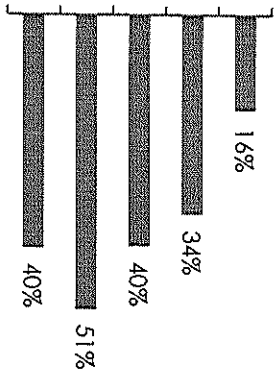
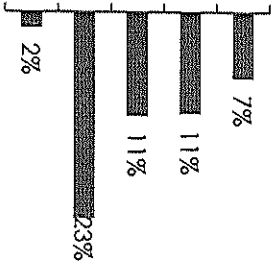
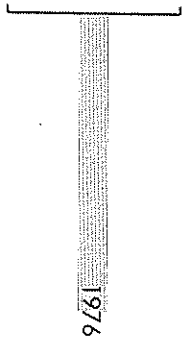
Participación Femenina

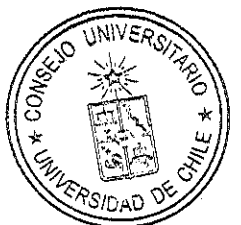


Remuneración Promedio



JCEA





I Comunicación

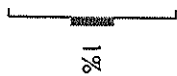
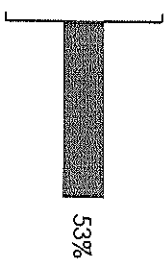
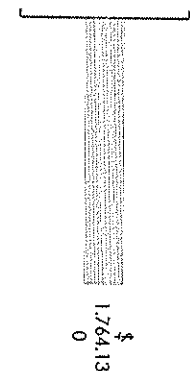
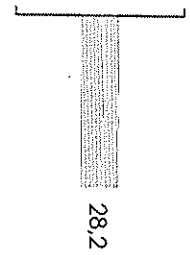
Diferencia de Remuneraciones

Participación Femenina

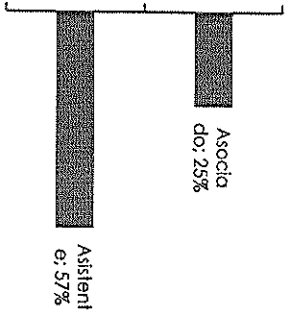
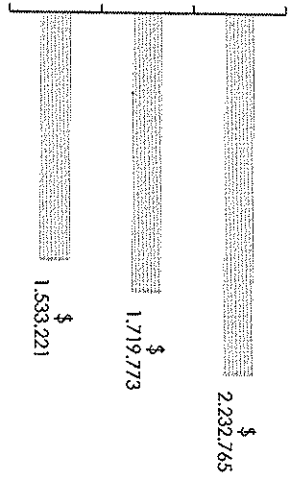
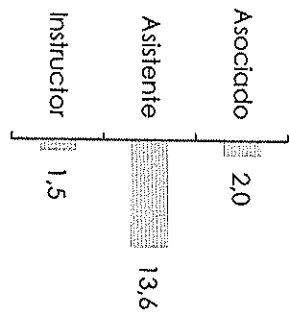
Remuneración Promedio

JCEA

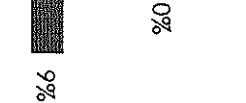
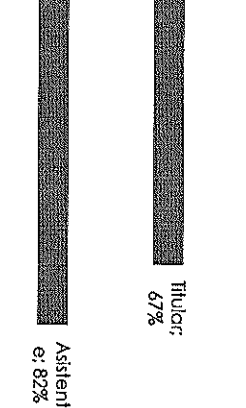
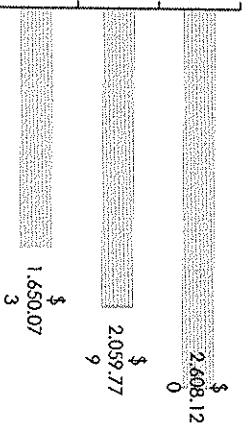
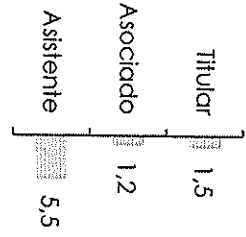
Facultad



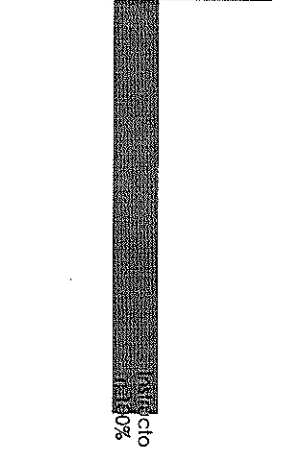
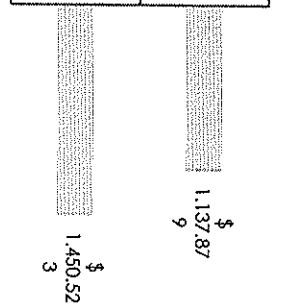
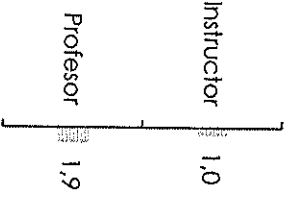
Ordinaria

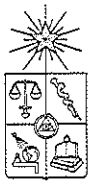


Docente



Adiunta





UNIVERSIDAD DE CHILE
CONSEJO UNIVERSITARIO

El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur, en cuanto al tema de remuneraciones, pregunta si se refiere a todos los académicos o sólo a las mujeres.

El Sr. Duarte responde que el análisis se realizó con los/as académicos/as de 44 hrs., incluidas todas las asignaciones, menos la asignación de productividad.





Adjunta

Docente

Ordinaria

Facultad

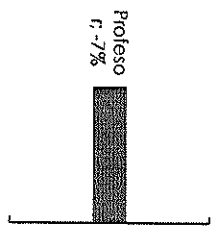
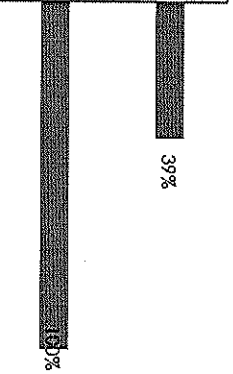
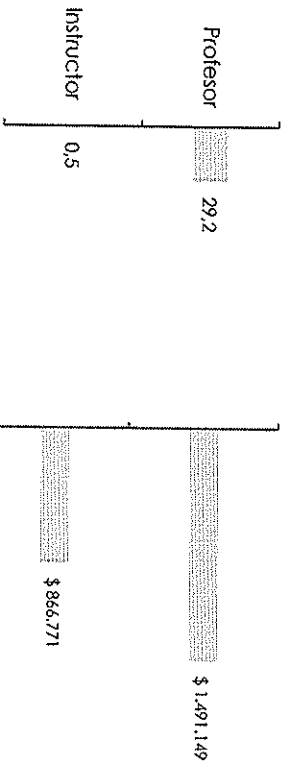
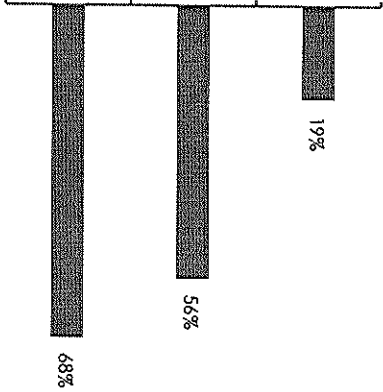
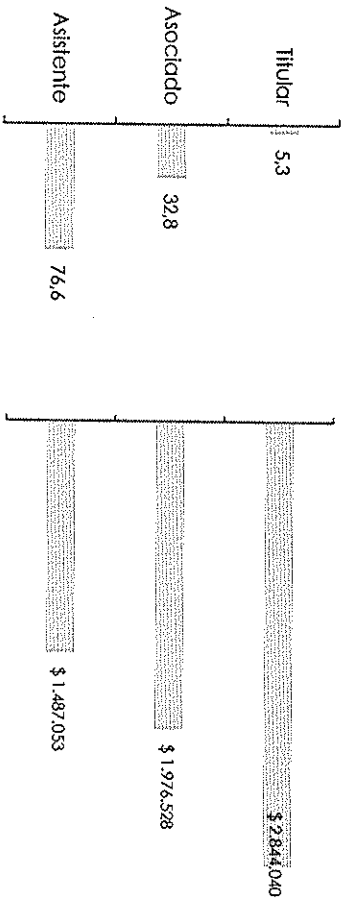
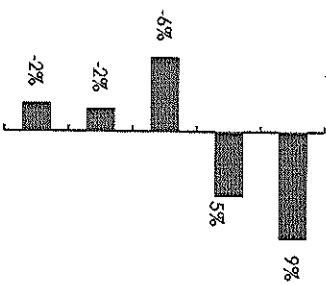
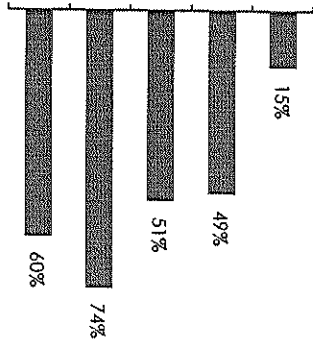
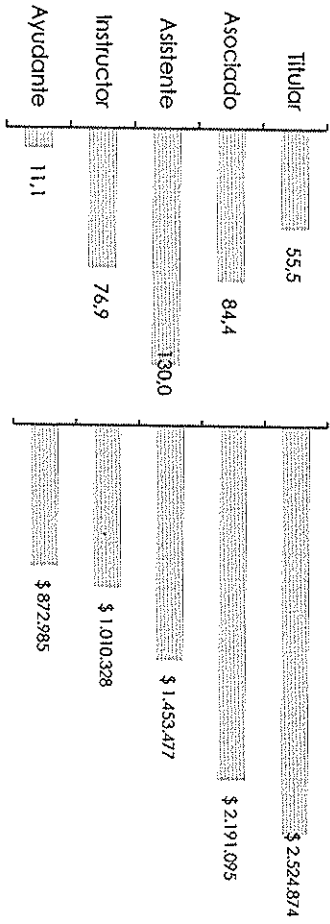
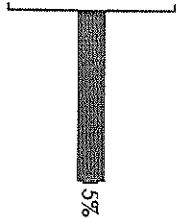
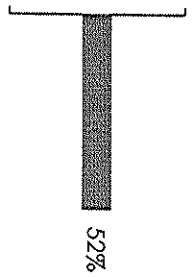
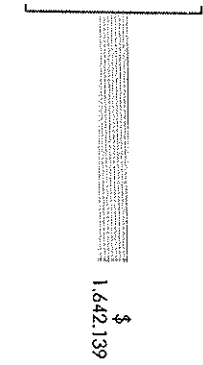
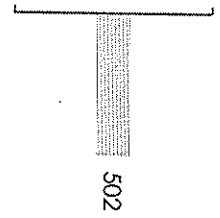
JCEA

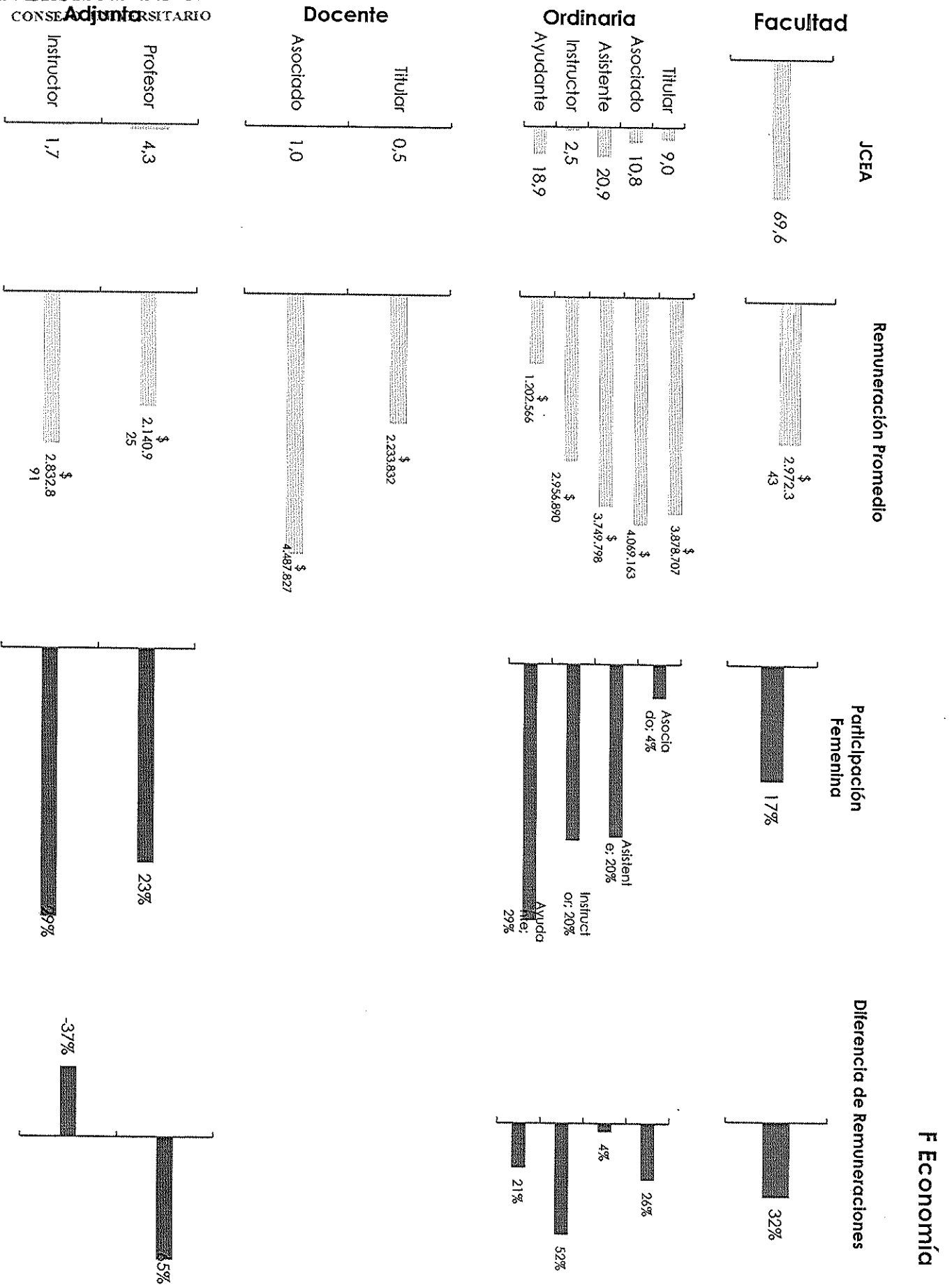
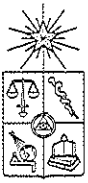
Remuneración Promedio

Participación Femenina

Diferencia de Remuneraciones

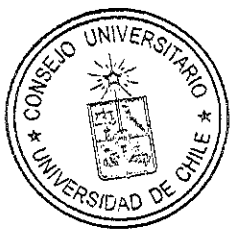
F Medicina

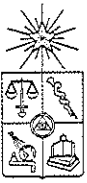




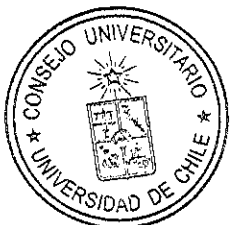


Organismo	IGFA	Remuneración Promedio (simple productiva)	CV	Participación Femenina (IGFA)	Diferencial Remuneración Promedio
F Arquitectura	81,9	\$ 1.669.139		34%	-5%
Titular Ordinaria	4,7	\$ 2.652.302	12%	43%	-4%
Asociado Ordinaria	14,2	\$ 2.167.679	19%	47%	-9%
Asistente Ordinaria	31,3	\$ 1.662.633	24%	25%	-6%
Instructor	12,6	\$ 1.115.789	25%	38%	5%
Ayudante	4,6	\$ 744.384	9%	34%	4%
Asociado Docente	3,7	\$ 2.142.790	21%	0%	-11%
Asistente Docente	4,2	\$ 1.550.881	17%	46%	-10%
Profesor Adjunto	6,6	\$ 1.665.050	18%	49%	-10%
F Artes	100,2	\$ 1.752.593		35%	10%
Titular Ordinaria	19,0	\$ 2.201.021	15%	32%	2%
Asociado Ordinaria	34,1	\$ 1.983.843	13%	27%	2%
Asistente Ordinaria	31,0	\$ 1.473.871	15%	48%	4%
Instructor	4,4	\$ 1.112.301	16%	46%	-9%
Asociado Docente	7,0	\$ 2.026.859	13%	14%	3%
Asistente Docente	2,0	\$ 1.396.569	12%	0%	-24%
Profesor Adjunto	2,7	\$ 1.231.629	9%	75%	7%
F Ciencias	111,6	\$ 2.291.368		25%	7%
Titular Ordinaria	37,8	\$ 2.849.236	13%	17%	6%
Asociado Ordinaria	29,1	\$ 2.383.170	11%	26%	-3%
Asistente Ordinaria	27,7	\$ 1.814.705	12%	36%	2%
Instructor	7,5	\$ 1.378.667	15%	14%	-5%
Profesor Adjunto	8,5	\$ 1.699.378	15%	24%	-6%
Instructor Adjunto	1,0	\$ 1.188.849	1%	100%	15%
F Cs Agronómicas	85,4	\$ 2.084.269		26%	15%
Titular Ordinaria	13,8	\$ 2.904.951	12%	10%	-3%
Asociado Ordinaria	15,7	\$ 2.558.332	10%	19%	-3%
Asistente Ordinaria	33,5	\$ 1.822.913	11%	31%	6%
Instructor	6,2	\$ 1.397.742	11%	35%	-6%
Ayudante	2,8	\$ 1.035.825	6%	59%	-6%
Asociado Docente	5,4	\$ 2.511.546	9%	18%	-7%
Asistente Docente	1,0	\$ 1.867.724	10%	0%	2%
Profesor Adjunto	4,2	\$ 1.670.275	4%	29%	2%
Instructor Adjunto	2,8	\$ 1.290.760	2%	64%	2%
F Economía	69,6	\$ 2.972.343		17%	32%
Titular Ordinaria	9,0	\$ 3.878.707	48%	0%	
Asociado Ordinaria	10,8	\$ 4.069.163	36%	4%	26%
Asistente Ordinaria	20,9	\$ 3.749.798	33%	20%	4%
Instructor	2,5	\$ 2.956.890	33%	20%	52%
Ayudante	18,9	\$ 1.202.566	45%	29%	21%
Titular Docente	0,5	\$ 2.233.832	12%	0%	
Asociado Docente	1,0	\$ 4.487.827	4%	0%	65%
Profesor Adjunto	4,3	\$ 2.140.925	60%	23%	
Instructor Adjunto	1,7	\$ 2.832.891	34%	29%	-37%





Organismo	IGEA	Remuneración Promedio (sin producc/Vta)	CV	Participación Femenina (IGFA)	Diferencia Remuneración Promedio
F Cs Físicas	209,8	\$ 2.860.938		14%	6%
Titular Ordinaria	55,3	\$ 3.398.764	13%	12%	7%
Asociado Ordinaria	77,8	\$ 3.035.594	12%	14%	6%
Asistente Ordinaria	70,3	\$ 2.385.640	11%	14%	1%
Instructor	6,4	\$ 1.222.637	9%	16%	3%
F Cs Forestales	24,9	\$ 1.985.234		19%	23%
Titular Ordinaria	3,0	\$ 3.066.877	14%	0%	
Asociado Ordinaria	6,0	\$ 2.408.449	10%	17%	5%
Asistente Ordinaria	12,9	\$ 1.710.921	11%	17%	-2%
Instructor	0,5	\$ 1.094.160	1%	100%	
Asociado Docente	1,0	\$ 2.315.007	10%	0%	
Profesor Adjunto	1,0	\$ 1.602.349	7%	50%	-15%
Instructor Adjunto	0,5	\$ 1.094.158	1%	100%	
F Cs Químicas	87,7	\$ 2.236.064		39%	1%
Titular Ordinaria	13,2	\$ 3.214.912	20%	23%	9%
Asociado Ordinaria	29,9	\$ 2.472.064	12%	48%	-4%
Asistente Ordinaria	24,5	\$ 1.765.517	13%	49%	-4%
Instructor	0,5	\$ 1.453.404	12%	0%	
Asistente Docente	0,7	\$ 1.691.991	5%	100%	
Profesor Adjunto	17,8	\$ 1.802.001	36%	19%	10%
Instructor Adjunto	1,1	\$ 2.502.884	30%	100%	
F Cs Sociales	62,1	\$ 1.665.857		41%	5%
Titular Ordinaria	2,2	\$ 2.284.742	15%	46%	19%
Asociado Ordinaria	14,7	\$ 2.062.129	14%	30%	4%
Asistente Ordinaria	29,1	\$ 1.500.211	17%	49%	2%
Instructor	2,5	\$ 1.124.310	14%	80%	-24%
Titular Docente	0,5	\$ 2.160.079	1%	100%	
Asociado Docente	6,8	\$ 1.950.923	19%	15%	-12%
Asistente Docente	3,9	\$ 1.544.913	13%	62%	6%
Profesor Adjunto	2,5	\$ 1.269.379	14%	0%	
F Cs Veterinarias	60,2	\$ 1.921.191		32%	1%
Titular Ordinaria	10,5	\$ 2.595.347	11%	29%	7%
Asociado Ordinaria	17,4	\$ 2.325.663	15%	37%	5%
Asistente Ordinaria	13,7	\$ 1.634.527	13%	34%	7%
Instructor	3,3	\$ 1.049.400	12%	78%	-8%
Titular Docente	0,5	\$ 2.614.828	7%	0%	
Asociado Docente	0,6	\$ 2.343.173	5%	100%	
Asistente Docente	1,8	\$ 1.698.381	12%	57%	-5%
Profesor Adjunto	10,0	\$ 1.672.812	25%	10%	-29%
Instructor Adjunto	2,5	\$ 965.614	10%	0%	



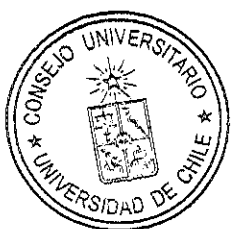


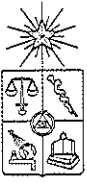
Organismo	JGEA	Remuneración Promedio (Simplicidad)	CV	Participación Femenina (JGEA)	Diferencia Remuneración Promedio
F Derecho	46,1	\$ 2.376.179		27%	2%
Titular Ordinaria	11,4	\$ 2.894.467	25%	17%	-18%
Asociado Ordinaria	8,9	\$ 2.608.721	17%	25%	1%
Asistente Ordinaria	18,9	\$ 2.079.398	24%	34%	-3%
Instructor	2,8	\$ 1.487.888	24%	24%	-3%
Titular Docente	1,2	\$ 2.787.422	11%	0%	
Asociado Docente	2,8	\$ 2.573.230	22%	36%	13%
Asistente Docente	0,2	\$ 1.930.179	7%	41%	-9%
F Filosofía	113,2	\$ 1.758.869		43%	7%
Titular Ordinaria	16,9	\$ 2.337.213	15%	9%	-6%
Asociado Ordinaria	25,0	\$ 2.097.617	17%	41%	-6%
Asistente Ordinaria	48,0	\$ 1.690.467	18%	49%	-3%
Instructor	16,5	\$ 1.050.350	17%	58%	5%
Ayudante	1,3	\$ 678.334	28%	61%	-21%
Asociado Docente	2,6	\$ 2.024.086	12%	59%	-20%
Asistente Docente	0,6	\$ 1.409.625	1%	100%	
Profesor Adjunto	2,2	\$ 1.428.583	8%	31%	-16%
F Medicina	502,3	\$ 1.642.139		52%	15%
Titular Ordinaria	55,5	\$ 2.524.874	19%	15%	9%
Asociado Ordinaria	84,4	\$ 2.191.095	24%	49%	5%
Asistente Ordinaria	130,0	\$ 1.453.477	25%	51%	-6%
Instructor	76,9	\$ 1.010.398	23%	74%	-2%
Ayudante	11,1	\$ 872.985	24%	60%	-2%
Titular Docente	5,3	\$ 2.844.040	34%	19%	12%
Asociado Docente	32,8	\$ 1.976.528	16%	56%	3%
Asistente Docente	76,6	\$ 1.487.053	26%	68%	4%
Profesor Adjunto	29,2	\$ 1.491.149	26%	39%	-7%
Instructor Adjunto	0,5	\$ 866.771	1%	100%	
F Odontología	54,4	\$ 1.849.860		49%	3%
Titular Ordinaria	1,0	\$ 2.515.319	5%	0%	
Asociado Ordinaria	3,8	\$ 2.364.680	11%	69%	-13%
Asistente Ordinaria	32,4	\$ 1.801.250	13%	51%	-2%
Instructor	5,5	\$ 1.313.843	14%	59%	12%
Ayudante	1,7	\$ 870.680	15%	24%	6%
Titular Docente	0,9	\$ 2.921.576	7%	43%	3%
Asociado Docente	6,6	\$ 2.431.597	15%	43%	3%
Profesor Adjunto	2,5	\$ 1.689.149	6%	20%	7%



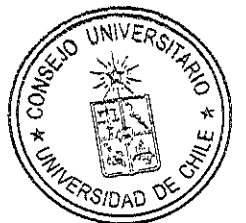


Organismo	ICPEA	Remuneración promedio (Sin pautell/mdd)	CV	Participación Femenina (ICPEA)	Diferencia Remuneración promedio
1 Nutrición	50,1	\$ 1.899.539		55%	15%
Titular Ordinaria	11,3	\$ 2.364.585	16%	11%	-10%
Asociado Ordinaria	16,3	\$ 2.154.332	15%	62%	5%
Asistente Ordinaria	14,1	\$ 1.480.909	13%	65%	3%
Instructor	0,5	\$ 884.832	26%	100%	
Titular Docente	1,0	\$ 2.483.445	12%	100%	
Asociado Docente	1,5	\$ 2.039.768	12%	100%	
Profesor Adjunto	3,8	\$ 1.527.141	21%	87%	37%
Instructor Adjunto	1,7	\$ 957.360	1%	70%	0%
1 E Internacionales	10,4	\$ 1.741.790		40%	26%
Titular Ordinaria	1,0	\$ 3.319.586	10%	0%	
Asociado Ordinaria	1,0	\$ 1.635.246	1%	0%	
Asistente Ordinaria	5,8	\$ 1.593.935	21%	61%	13%
Instructor	1,2	\$ 1.251.374	3%	14%	6%
Asistente Docente	1,0	\$ 2.181.075	8%	0%	
Profesor Adjunto	0,5	\$ 1.327.498	1%	100%	
1 A Públicos	12,7	\$ 2.387.534		35%	10%
Titular Ordinaria	1,0	\$ 3.255.087	8%	0%	
Asistente Ordinaria	10,1	\$ 2.275.627	10%	44%	5%
Asociado Docente	0,6	\$ 1.996.597	7%	0%	
Asistente Docente	1,0	\$ 3.099.867	1%	0%	
Comunicación	28,2	\$ 1.764.130		53%	1%
Asociado Ordinaria	2,0	\$ 2.232.765	15%	25%	-18%
Asistente Ordinaria	13,6	\$ 1.719.773	17%	57%	-1%
Instructor	1,5	\$ 1.533.221	24%	0%	
Titular Docente	1,5	\$ 2.608.120	10%	67%	0%
Asociado Docente	1,2	\$ 2.057.779	28%	0%	
Asistente Docente	5,5	\$ 1.650.073	11%	82%	9%
Profesor Adjunto	1,9	\$ 1.450.523	5%	0%	
Instructor Adjunto	1,0	\$ 1.137.879	8%	100%	
Hospital	265,5	\$ 1.998.953		38%	19%
Titular Ordinaria	8,0	\$ 2.361.023	15%	28%	3%
Asociado Ordinaria	14,3	\$ 2.603.552	43%	53%	34%
Asistente Ordinaria	55,8	\$ 2.203.165	50%	36%	24%
Instructor	73,1	\$ 1.735.592	57%	36%	22%
Ayudante	20,0	\$ 1.800.594	57%	38%	-8%
Titular Docente	2,3	\$ 2.892.753	22%	22%	29%
Asociado Docente	22,3	\$ 2.238.997	35%	17%	29%
Asistente Docente	30,5	\$ 1.903.461	52%	43%	17%
Profesor Adjunto	7,0	\$ 1.724.748	13%	61%	-1%
Instructor Adjunto	0,5	\$ 1.442.949	1%	100%	
No evaluado	31,8	\$ 1.945.632	48%	43%	7%





Organismo	JGEA	Remuneración Promedio (sin productividad)	CV	Participación Femenina (JGEA)	Diferencia Remuneración Promedio
UNIVERSIDAD	1976	\$ 1.979.332		37%	19%
Titular Ordinaria	274	\$ 2.795.719	25%	16%	7%
Asociado Ordinaria	405	\$ 2.438.520	27%	34%	11%
Asistente Ordinaria	624	\$ 1.832.526	37%	40%	11%
Instructor	224	\$ 1.339.976	54%	51%	23%
Ayudante	61	\$ 1.321.441	63%	40%	2%
Titular Docente	14	\$ 2.738.116	25%	32%	13%
Asociado Docente	96	\$ 2.159.601	26%	34%	11%
Asistente Docente	129	\$ 1.630.538	39%	59%	12%
Profesor Adjunto	105	\$ 1.622.395	30%	33%	4%
Instructor Adjunto	13	\$ 1.488.496	56%	61%	-12%
No evaluado	32	\$ 1.945.632	48%	43%	7%



ET N°17: Remuneraciones por Género

AUCCAI



Por medio de AUCCAI, se entrega una asignación mensual extraordinaria que varía por jerarquía. Como ejemplo, se presenta aquí el promedio mensual para Académicos de 44 horas:

JERARQUÍA	FEMENINO		MASCULINO	
	JGCA	AUCCAI	JGCA	AUCCAI
Titular Ordinaria	15,7%	\$ 569.664	84,3%	\$ 570.636
Asociado Ordinaria	34,0%	\$ 480.687	66,0%	\$ 485.115
Asistente Ordinaria	39,7%	\$ 377.744	60,3%	\$ 379.577
Instructor	61,5%	\$ 291.885	38,5%	\$ 308.000
Titular Docente	34,5%	\$ 573.083	65,5%	\$ 540.200
Asociado Docente	37,6%	\$ 467.686	62,4%	\$ 478.128
Asistente Docente	64,3%	\$ 369.540	35,7%	\$ 383.000
UNIVERSIDAD	36,8%	\$ 424.121	63,2%	\$ 465.356

Si bien AUCCAI no presenta diferencias de género en su asignación por la forma en que éste se distribuye, cabe señalar que dadas las diferencias de género que existen en la composición de cada una de las jerarquías, los Académicos de sexo masculino reciben AUCCAI de mayores montos que las Académicas, debido a la mayor presencia masculina en las jerarquías más altas, situación que agudiza la discriminación existente en las remuneraciones.



ET N°17: Remuneraciones por Género

Diferencia de Remuneraciones – Personal de Colaboración



Sueldo Base; 23%	Profesional; 9%	AUC; 51%	Productividad; 2%	\$ 550.913
------------------	-----------------	----------	-------------------	------------

Escalafón	Personal (N)		Diferencias				Promedio Renta Bruta		
	H	M	Base	AUC	Asig. Prof.	Asig. Prod.		Otras	Renta Bruta
Directivo	155	84	-1%	-6%	31%	55%	38%	24%	\$ 3.330.861
Profesional	663	1.024	6%	9%	24%	11%	-50%	14%	\$ 1.510.761
Técnico	1.173	1.273	15%	50%	33%	-56%	4%	8%	\$ 719.062
Administrativo	564	1.514	3%	57%	17%	-6%	47%	10%	\$ 759.715
Auxiliar	983	412	11%	100%	52%	-6%	15%	19%	\$ 550.913
UNIVERSIDAD	3.520	4.307	4%	9%	24%	-12%	29%	12%	\$ 957.603

En el caso del personal de colaboración, la diferencia general representa el 12% de la remuneración, acentuándose especialmente en el escalafón directivo y auxiliar, los que cuentan con mayor presencia de hombres.



ET N°17: Remuneraciones por Género

Diferencia de Remuneraciones – Personal de Colaboración

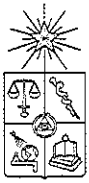


Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error típ. De la estimación	F
1	0,699	0,489	0,489	542698,8704	14514,66

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad
Intercepción	-186307,6189	8142,580849	-22,88065938	1,5366E-115
Organismo	11270,76916	329,3598737	34,22022553	5,0909E-255
Escalafón	170321,8259	2690,715857	63,29981868	0
Sexo	159526,0671	3781,958534	42,18080808	0
Contratación	49644,12807	4211,127299	11,78879776	4,70475E-32
Antigüedad	87,1363665	210,156349	0,414626381	0,678416409
Grado EUS	59824,66361	526,7639601	113,5701531	0

En este caso, la regresión lineal arrojó que la variable 'género' es la segunda más importante en la determinación de las remuneraciones, sólo por detrás del 'escalafón'.





ETN°17: Remuneraciones por Género

Conclusiones

Considerando la información recabada, es posible afirmar que **existen formas estructurales de facto de discriminación de género** tanto a nivel de académicos como de personal de colaboración, **que se reflejan en brechas salariales dentro de un mismo organismo y jerarquía/escalafón, y en la menor presencia de mujeres en las jerarquías superiores de la carrera académica, en los puestos administrativos más aventajados y en los organismos con el promedio de remuneraciones más elevado**, lo que se corrobora tanto en el análisis estadístico descriptivo como en las regresiones lineales realizadas. Cabe destacar que en ambos estamentos las mayores diferencias en remuneraciones se encuentran ya en los Sueldos Base, pero se acentúan con la Asignación Universitaria Complementaria, componente de libre disposición y el que más pesa en la remuneración.

24

ETN°17: Remuneraciones por Género

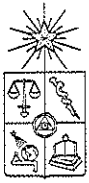
Conclusiones

En conclusión, el estudio constata que existe discriminación de género en las remuneraciones en la Universidad de Chile, **situación común no sólo en universidades de la región, sino también en universidades europeas**. Todo ello no implica de ninguna manera que el caso tratado sea menos grave, sino que con este trabajo se sigue el ejemplo de estas universidades, en un esfuerzo por **identificar y reconocer los desafíos** que enfrenta la institución, por lo que se espera que contribuya al desarrollo y mejoramiento continuo de la Universidad y sus unidades. Además, se espera servir de **ejemplo de transparencia y proactividad** para otras universidades nacionales.

25

El Secretario Ejecutivo del Consejo de Evaluación, Sr. Duarte señala que están abiertos a recibir comentarios para mejorar y perfeccionar el estudio. Concluye la presentación.





El Sr. Rector indica que, por razones de tiempo, los estudios técnicos N°s.18 y 19 del Consejo de Evaluación, tendrán que ser presentados en otra oportunidad. Ofrece la palabra sobre el informe presentado.

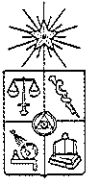
El Decano de la Facultad de Ciencias, Sr. Cifuentes señala que se hizo un concurso institucional en su Facultad con fondos del Programa de Estímulo de Excelencia Académica en el área de matemáticas, y de los 12 postulantes, sólo había una mujer y no era chilena. Le parece necesario reconocer que en ciertas áreas hay mayor cantidad de hombres y no tiene claro si este estudio incorpora ese tipo de variables. Otra tema se refiere a la jerarquía igual renta bruta, y en ese caso, al igual que en la Facultad de Derecho, no existen diferencias de acuerdo a los datos de marzo 2014 en las jerarquías de profesores Instructores, Asistentes y Asociados. Reconoce que la diferencia se encuentra en la participación femenina en todas las jerarquías.

El Decano de la Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza, Sr. González solicita que en los informes y análisis no se utilice la palabra discriminación, especialmente en aquellos que son de acceso público. Desde su punto de vista, la discriminación constituye un acto premeditado y no le gustaría que la Universidad de Chile se expresara en esos términos frente a la sociedad.

El Decano (S) de la Facultad de Ciencias Agronómicas, Sr. Schwartz, referente al tema de discriminación de remuneraciones, señala que le preocupa la utilización de ese concepto, por lo que solicita ser más cuidadoso con los términos. Recuerda que hace años se presentó al Congreso Nacional el primer proyecto de ley sobre discriminación, y cuando en este Consejo se habla de discriminación de remuneraciones no es evidente que sea así, aunque tampoco quiere decir que no exista en otros sentidos. Le parece que las cosas deben ser llamadas por su nombre, con los debidos ajustes y notas aclaratorias.

El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur aclara que no se trata de hacer una defensa de problemas graves, de hecho, comparte muchas de las opiniones vertidas en la sala. Declara no ser especialista en econometría, pero si este informe hubiese sido presentado en la Facultad de Economía y Negocios, el alumno estaría reprobado. Así es de categórico y lo puede demostrar, porque se está suponiendo que cuando se llega al nivel de Unidad, la única variable que explica las diferencias, aparte de las jerarquías, es el género, y eso es arbitrario. Señala que en su Facultad, quiéralo o no, quienes fijan las remuneraciones son los Directores de Departamento, no el Decano. Y si hay diferencia, ésta es entre Departamentos, y no tiene relación con el género, tiene que ver con la capacidad de generación de recursos. Por otra parte, si este estudio se hubiese realizado 10 años atrás el resultado habría sido diferente, porque se utilizaba la productividad como parte del pago de remuneraciones, situación que luego fue modificada y se pasó a AUC. Comenta que la única manera de asegurar que existen diferencias es considerando a personas que estén en la misma jerarquía y adscritos a la misma Unidad, que es la que finalmente decide las remuneraciones. Le parece que el problema más grave hoy día es el acceso de las mujeres a jerarquías superiores, tema que tendría que ser analizado. Desde ya se





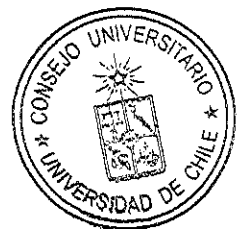
inscribe en cualquier comisión que quiera abordar el tema. Recuerda la época en que fue Director de Departamento y los intentos que se realizaban para que las académicas se doctorasen en el extranjero. Considera que sería un aporte contar con una mayor cantidad de mujeres en el claustro. Le parece que el problema en las universidades es la falta de oportunidades que tienen las mujeres para desarrollarse en la carrera académica y no sólo se refiere a diferencia de rentas, el tema de fondo es la falta de Profesoras Titulares.

El Secretario General de la ACAUCH, Sr. Rodríguez agradece la elaboración de este informe, pero hay que dejar claro que se trata de un primer proceso de análisis, por lo que permitir que la información sea utilizada por otras universidades le parece más complejo.

La Decana de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Sra. Góngora recuerda una conversación sostenida con la Sra. Carmen Andrade, de la Oficina de Equidad de Género, quien le manifestó que le extrañaba que habiendo tantas mujeres estudiantes brillantes, no ingresaran a la carrera académica. Personalmente cree que la carrera académica es compleja y no está pensada para las mujeres que tienen hijos o que están en edad fértil. La carrera académica no es la única en el mundo, hay muchas mujeres que optan por otro camino y son excelentes profesionales. Insiste en señalar que las académicas, en alguna medida, saben a lo que se exponen y están conscientes que tienen un mayor grado de dificultad. Aboga por flexibilizar ciertas normas. Valora que estos informes permitan reconocer la existencia de errores con respecto a las remuneraciones, voluntaria o involuntariamente, pero se trata de temas diferentes.

El Presidente del Consejo de Evaluación, Sr. Holzapfel señala que se ha tratado de un tema que ha quedado abierto a la discusión, y comparte la opinión en cuanto a que el estudio adolece de algunas dificultades -no de acuerdo a los datos porque son fidedignos-. Indica que no se puede señalar fruto de este informe, que en la Universidad de Chile no hay discriminación. Agrega que la Prof. Hidalgo ha señalado que si son tan pocas las mujeres que acceden a la jerarquía de Titular o Asociada, no es posible que perciban una remuneración inferior que los hombres. Si bien considera que es un tema a discutir, no se puede negar que el estudio técnico que ha realizado el Consejo de Evaluación así lo demuestra. Concuerda plenamente con el Prof. Manzur cuando se refiere a que el mayor problema es el acceso de las mujeres a jerarquías superiores.

El Sr. Rector cree que más allá de las dificultades que el tema conlleva, ha permitido ser discutido. Sin embargo, le parece que se debe ser cuidadoso en la construcción de indicadores generalistas que terminan mezclando situaciones que no necesariamente representan una realidad. Le parece que el tema de la situación de la mujer llegó para quedarse a través de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, y que ha dado origen, por ejemplo, a la realización de este informe, y al aumento de cupos para mujeres en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, situación antes impensada. Más aún, mientras exista mayor equilibrio en el número de hombres y mujeres al interior de la Universidad, ésta será académica, social y culturalmente más rica y no sólo para aumentar la cantidad de Profesoras Titulares, sino porque la mujer es necesaria en





la Universidad; ese es el tema de fondo. Sin embargo, solicita mayor cuidado en frases que si bien pueden resultar creativas, se prestan a diferentes interpretaciones, por ejemplo, el informe señala: (...) *existen formas estructurales de facto de discriminación de género* (...). No entiende el significado de la frase. Tiene claridad respecto a la diferencia entre hombres y mujeres, pero lo que hay que indagar es si esto se debe a que hay diferencia entre las Unidades o porque la mujer es perjudicada, por ejemplo, al momento de definir una AUC. De ser así, debe ser resuelto. Agradece al Prof. Holzapfel, a los miembros del Consejo de Evaluación y al Sr. Duarte por el trabajo realizado.

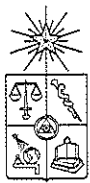
5. Presentación de Contraloría Universitaria.

El Sr. Rector señala que se trata de un trabajo realizado por la Contraloría Interna y que ya ha sido presentado a este Consejo con anterioridad.

El Contralor Interno, Sr. Zapata reconoce que desde hace tiempo la Universidad de Chile enfrenta situaciones difíciles. Informa que el Departamento de Inspección y Auditoría de la Contraloría Universitario ha trabajado en la construcción de una matriz de riesgo que considera más de 1.000 observaciones realizadas por la Contraloría General de la República en los últimos años. Señala que la presentación detalla el ordenamiento de las conductas que serán eventualmente objeto de representación por parte de la Contraloría General de la República y, al mismo tiempo, permite estar atentos para enfrentar la fiscalización sin ofrecer flancos ni material para observaciones. Explica que durante los últimos dos años se ha observado un cambio de mirada dirigido a las Fundaciones de la Universidad. Tales Fundaciones son organismos pertenecientes a la empresa privada y ellos, como Contraloría Universitaria, no pueden entrar a una institución del área privada sin salirse de la Universidad porque Estatuto Orgánico los restringe al ámbito universitario. Lamentablemente, existe una limitación de recursos que graficará con el siguiente ejemplo: la Universidad de Santiago que tiene el 26% del presupuesto anual de la Universidad de Chile, cuenta con 5 auditores, y con el fin de mantener las proporciones, la Universidad de Chile debiera tener 20 auditores y tienen sólo 8. Señala que, continuación, se hará una presentación de lo que la Contraloría Interna ha estado realizando.

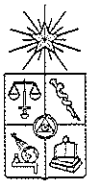
El Jefe del Departamento de Inspección de la Contraloría Interna, Sr. Balboa, procede con la siguiente presentación.






UNIVERSIDAD DE CHILE
CONSEJO UNIVERSITARIO






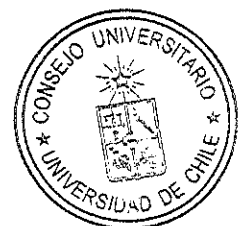
 **Contraloría Universidad de Chile**
Departamento de Inspección y Auditoría

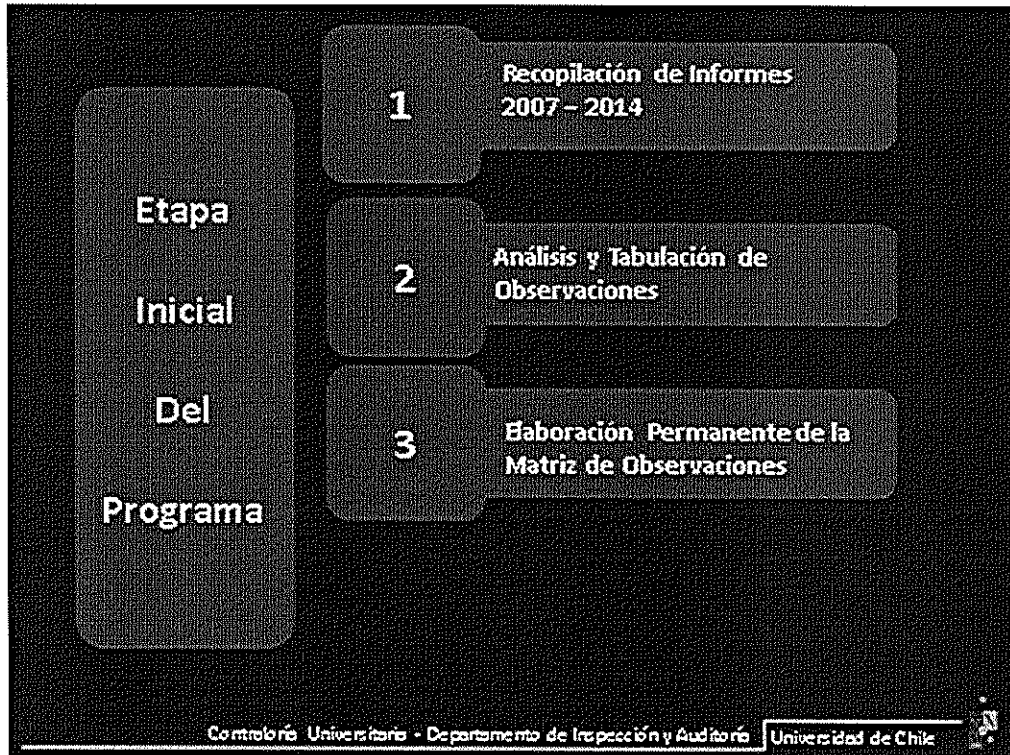
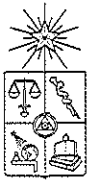
Programa de Análisis a las Observaciones y Seguimiento Contraloría General de la República - Departamento de Inspección y Auditoría de la Contraloría de la Universidad de Chile (CGR/CU-DIA)

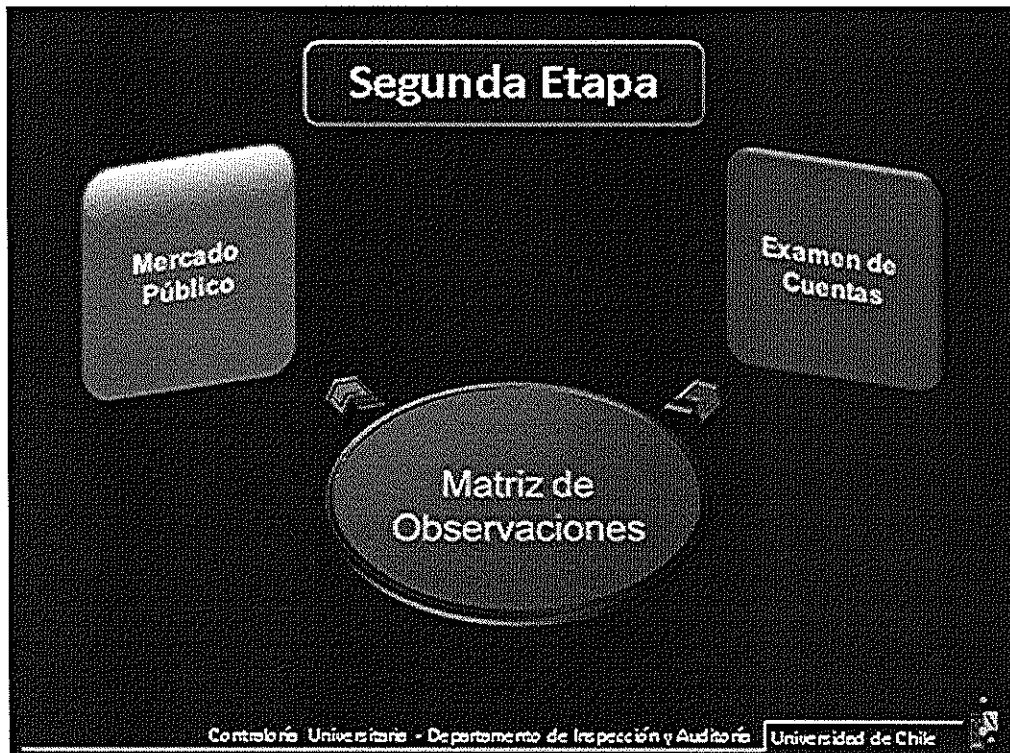
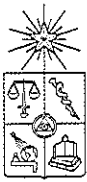
Etapa Inicial Del Programa

- 1 Recopilación de Informes 2007 – 2014**
- 2 Análisis y Tabulación de Observaciones**

Contraloría Universitaria - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile 

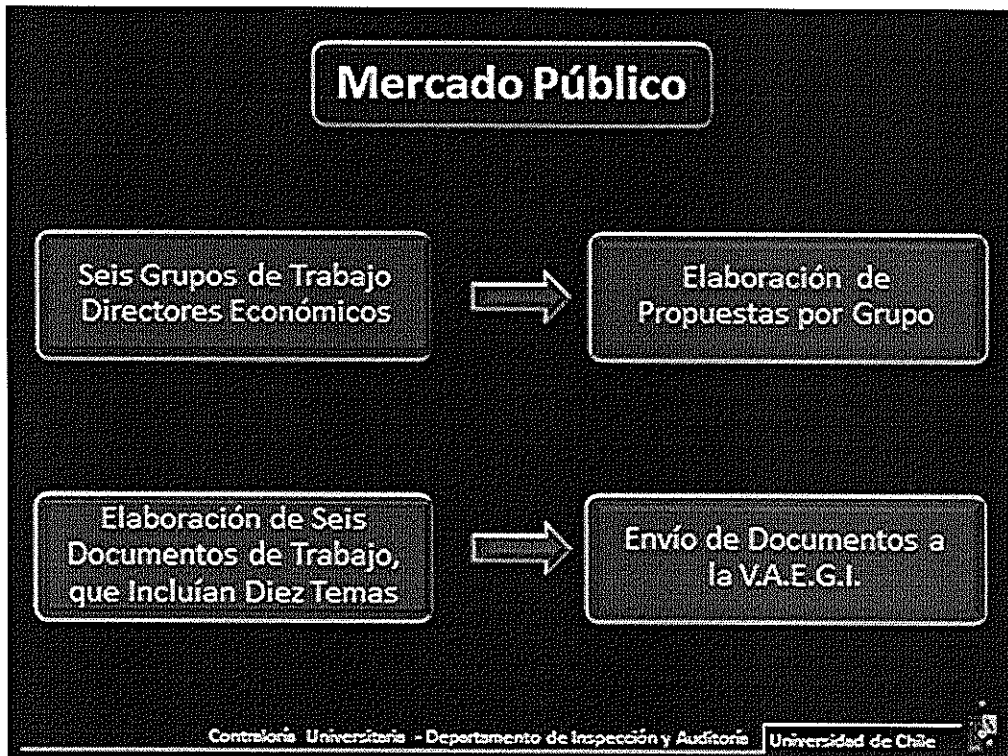
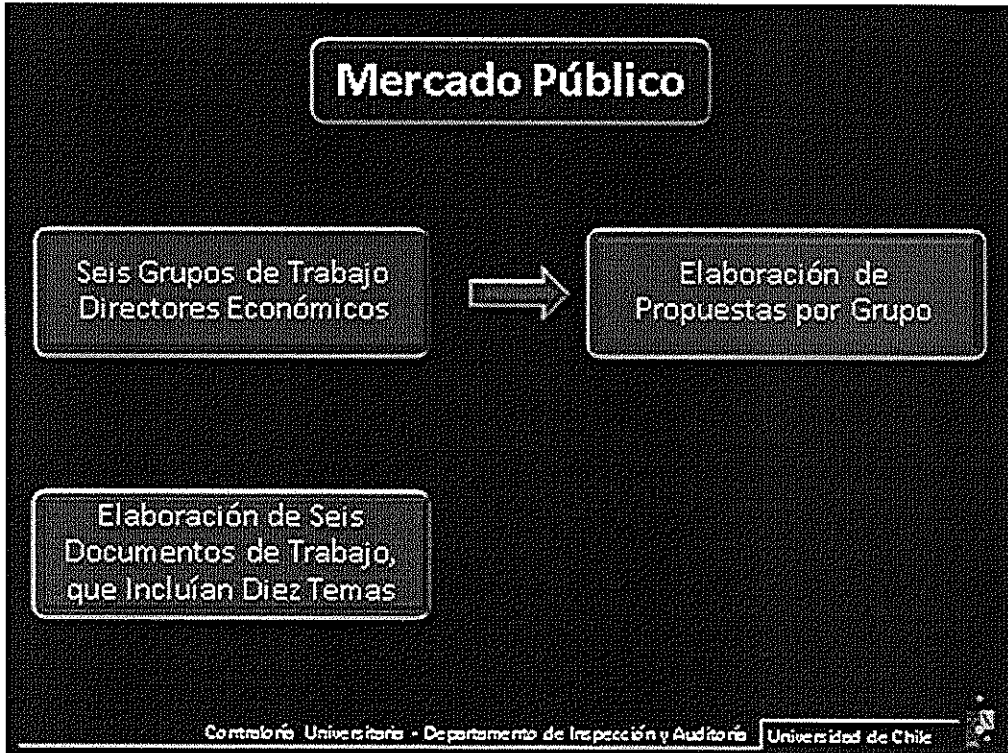
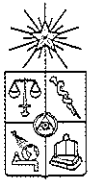






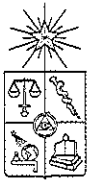
El Sr. Balboa señala que la matriz de observaciones es una herramienta que permite identificar observaciones estándar, que luego son clasificadas para determinar sus potenciales impactos y riesgos. A la fecha dicha matriz tiene aproximadamente 1.173 observaciones contenidas en 111 informes de la Contraloría General de la República. Esta matriz de observaciones fue presentada en dos seminarios: el primero en noviembre de 2011 y estuvo dirigido a las máximas autoridades universitarias; el segundo, dirigido a los directores económicos y jefes administrativos, en enero de 2012. El objetivo de estos seminarios fue dar a conocer a la comunidad universitaria los resultados del trabajo que está realizando el Departamento de Inspección y Auditoría de la Contraloría Interna. En base al impacto y riesgos que arrojó la matriz de observaciones, se optó por iniciar un trabajo en mercado Público y Examen de cuentas.





El Sr. Balboa agrega que los documentos de trabajo fueron enviados a la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, de la cual depende el administrador de mercado público de la Universidad, con la finalidad de





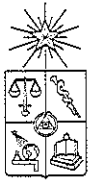
validar y/o complementar el contenido de las propuestas, verificar que éstas no se contrapongan con una instrucción o norma vigente, y materializar las propuestas en instructivos, circulares u otros instrumentos para ser distribuidos a la comunidad universitaria. Al mismo tiempo, la matriz de observaciones fue entregada a cada uno de los servicios con la totalidad de las observaciones que las afectan. Finalmente, se procedió a entregar a cada servicio una matriz con observaciones de carácter transversal sobre mercado público.

El Contralor Interno, Sr. Zapata señala que, Mercado Público, como organismo, entrega información sobre el grado de cumplimiento o incumplimiento de los organismos públicos sobre la normativa que les es aplicable y si bien la Universidad de Chile encabeza este ranking, se debe al número de reclamos.



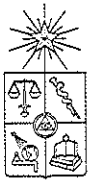
El Sr. Balboa explica que el rubro examen de cuentas abarca temas tales como viáticos, pasajes y ayuda de viaje, entre otros.



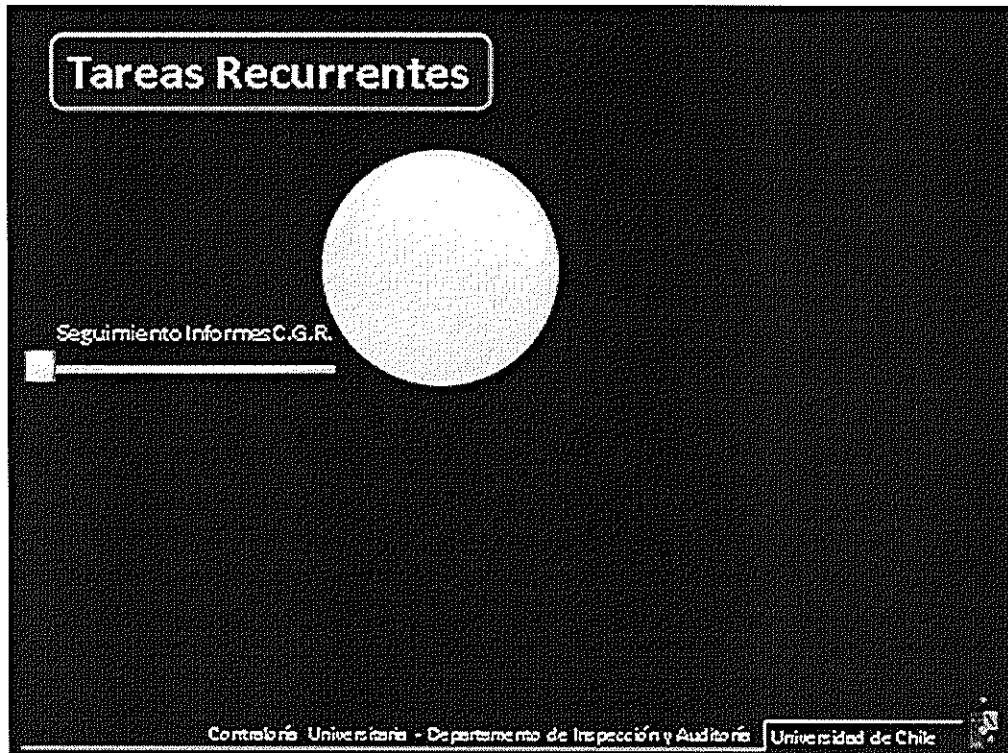


El Sr. Balboa señala que el examen de cuentas permitió la elaboración de 3 documentos, los cuales contienen directrices que permiten estandarizar procedimientos, unificar criterios y ejercer un control consistente y eficiente sobre estos temas. Tales documentos fueron distribuidos a la comunidad universitaria mediante oficios circulares de la Contraloría Interna.

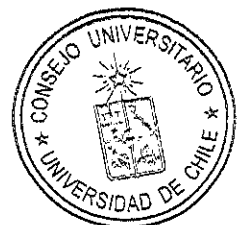


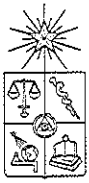


En cuanto a la continuidad del programa, en lo sucesivo se seguirán abordando otros temas de acuerdo al impacto, riesgo y transversalidad que arroja el análisis realizado a la matriz de observaciones, los cuales serán definidos en su oportunidad.



El Sr. Balboa indica que el programa incluye la realización de tareas de carácter de recurrentes, dentro de los que se pueden señalar la realización de un seguimiento permanente a los informes emitidos por la Contraloría General de la República a los servicios universitarios para que informen de las medidas adoptadas respecto de las observaciones realizadas. Asimismo, la realización de una tabulación con la información proporcionada por los servicios universitarios, con el objeto de obtener una herramienta de análisis y control sobre el estado en que se encuentren las observaciones.





Tareas Recurrentes

Seguimiento Informes C.G.R.

Actualización Observaciones en la Matriz

Controlaría Universitaria - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

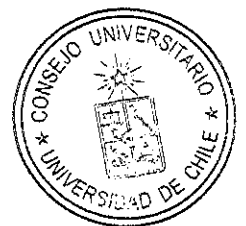
Tareas Recurrentes

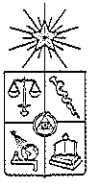
Seguimiento Informes C.G.R.

Actualización Observaciones en la Matriz

Análisis Proceso Acreditación M.R.

Controlaría Universitaria - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile





Acreditación Mercado Público

Ley de Compras y su Reglamento

Contrataciones y Adquisiciones

Sanciones

Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

Acreditación Mercado Público

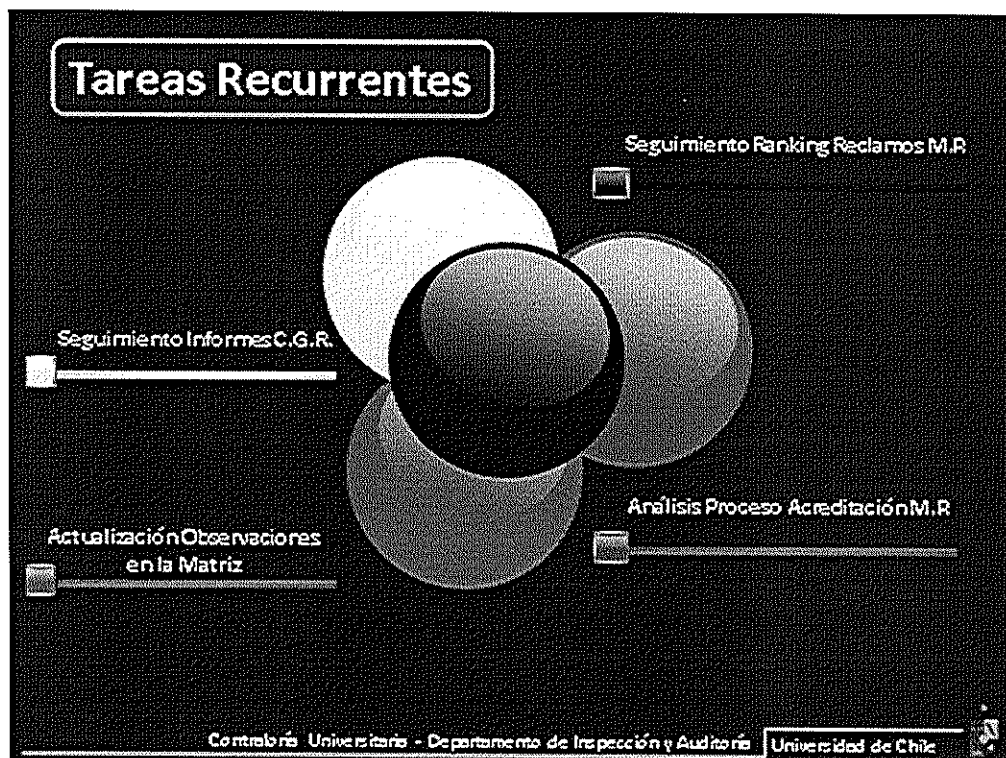
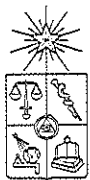
Obligación - Proceso Acreditación

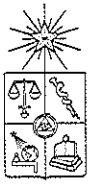
Pruebas Distintos Perfiles

Aptitudes, Conocimientos y Habilidades

Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile







Ranking de Reclamos

www.analiza.cl

Informe

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

Análisis Cuantitativo Reclamos Recibidos

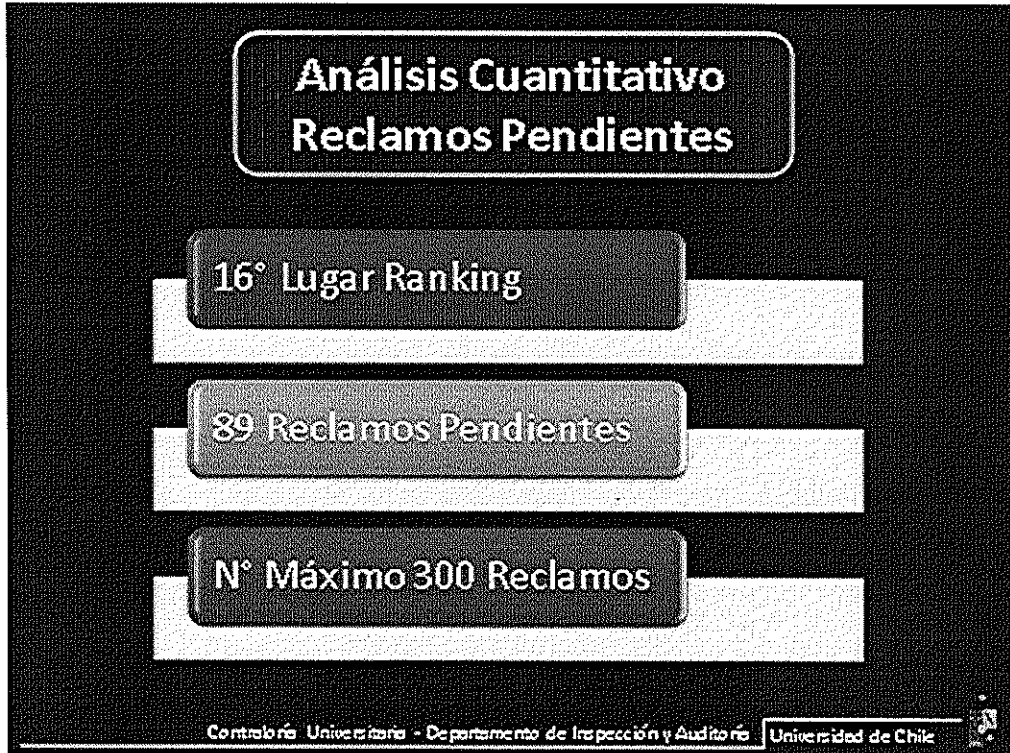
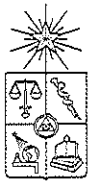
5° Lugar Ranking

628 Reclamos Recibidos

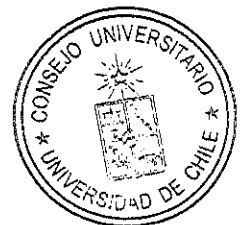
N° Máximo 795 Reclamos

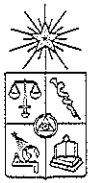
Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile





El Contralor Interno, Sr. Zapata aclara que este ranking no corresponde sólo a las universidades, sino a toda la administración pública.





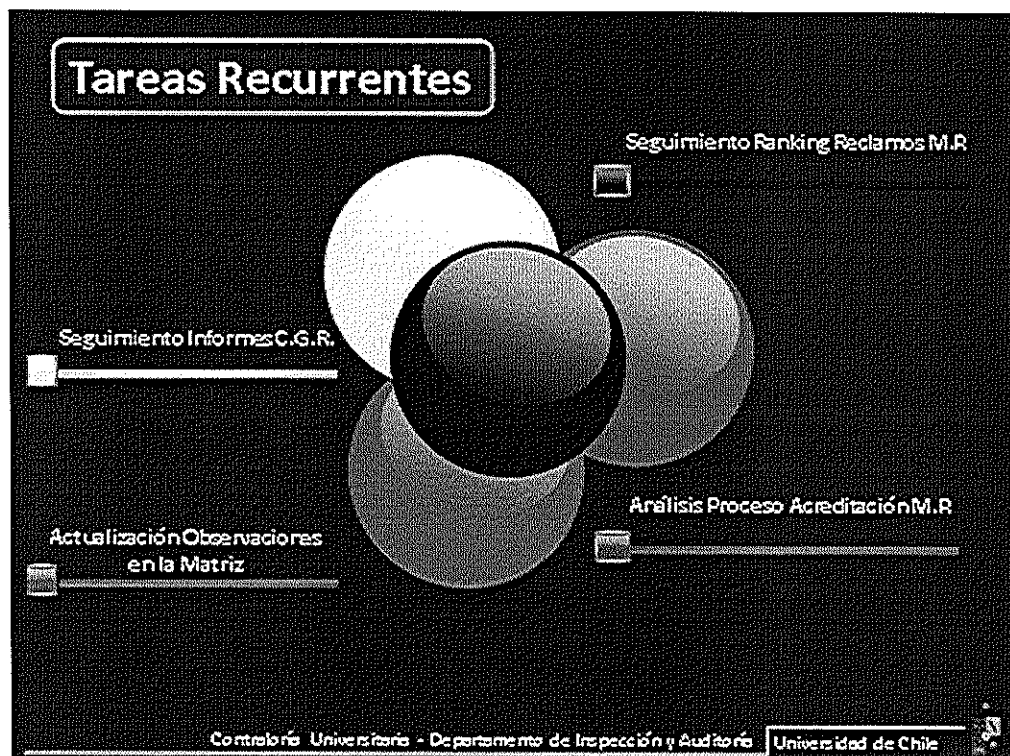
El Sr. Balboa señala que las 344 observaciones por irregularidades en adquisiciones, corresponden a reclamos de los oferentes que consideran irregularidades o falta de transparencia en los procesos licitatorios o en las adjudicaciones.

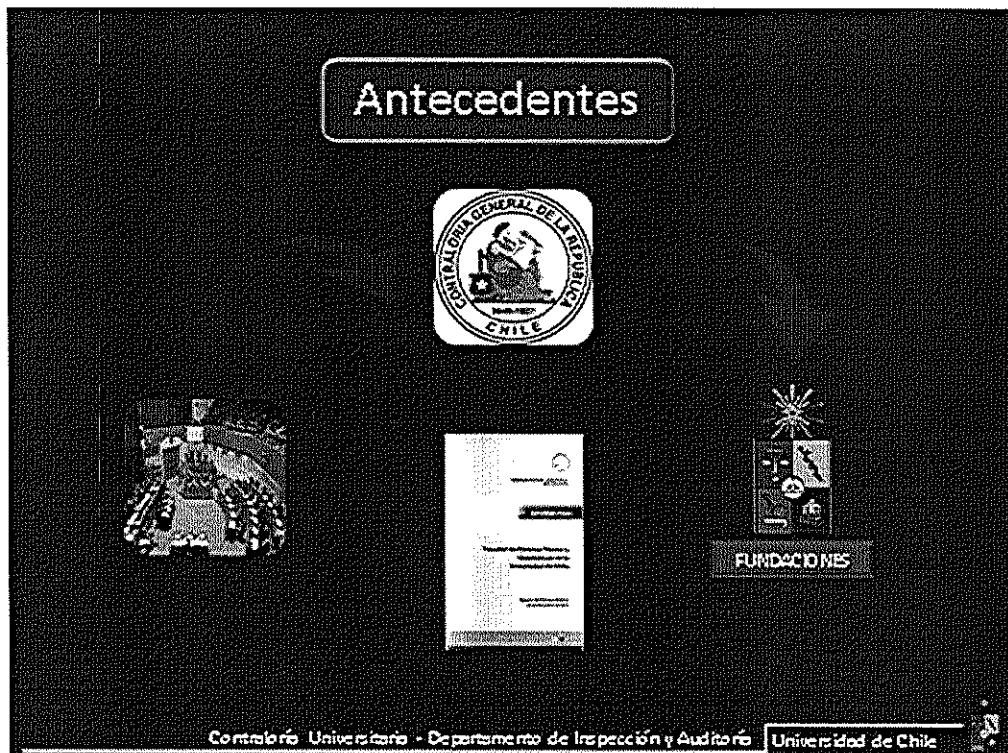
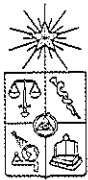
El Sr. Rector consulta por las deudas al Hospital Clínico que superan los 30 días, llegando incluso a 6 meses o un año.

El Sr. Balboa responde que las deudas que están en mercado público son por pago a 30 días y se mantienen vigentes. Aclara que se trata de reclamos hacia la Universidad y no a la inversa.

El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur pregunta cómo lo hace entonces el Hospital Clínico, porque está obligado a comprar a través del portal de Mercado Público.

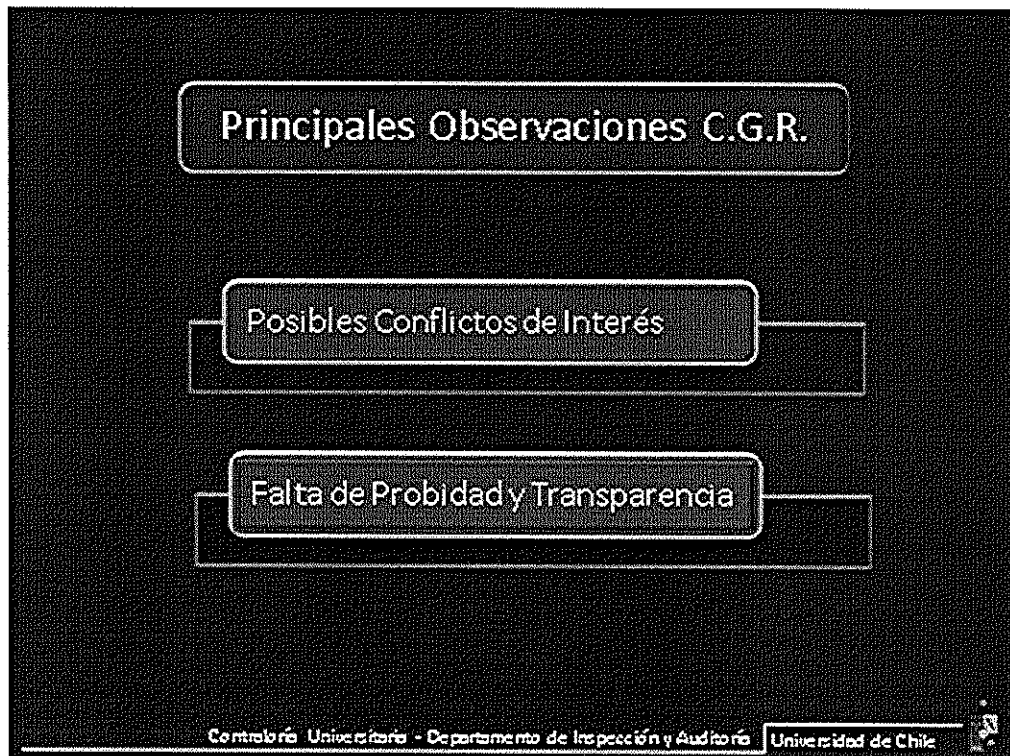
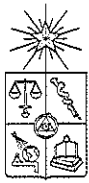
El Sr. Balboa señala que la lámina sólo muestra las tareas de carácter recurrente que tiene el programa.





El Sr. Balboa señala que mención especial merece el tema de las Fundaciones de la Universidad. Hasta el año 2012, los informes de la Contraloría General de la República se centraban en la operación de los servicios y organismos universitarios, pero a partir del año 2013 se produce un cambio sustantivo de enfoque, debido a que un grupo de Parlamentarios le piden al Contralor General de la República iniciar un proceso de investigación a las Fundaciones de la Universidad de Chile, debido a la existencia de denuncias que señalan que en quince entidades ligadas a la Universidad se estaría generando lucro a favor de funcionarios de ésta. A la fecha se tiene conocimiento de la elaboración de 8 informes.

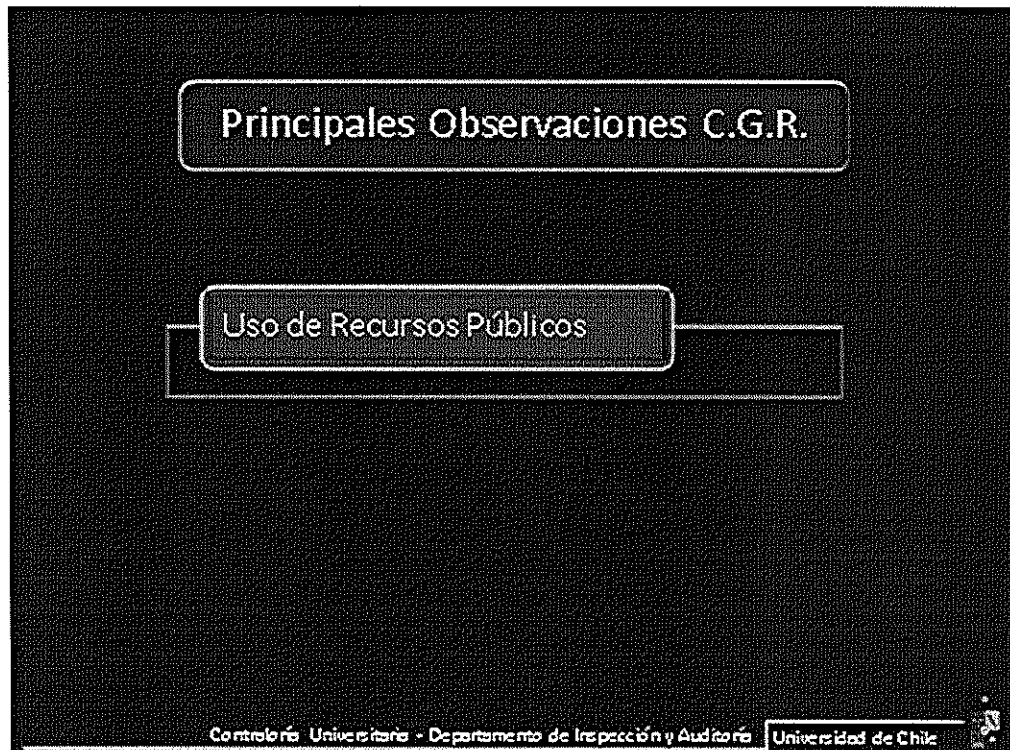
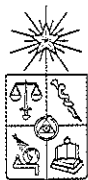




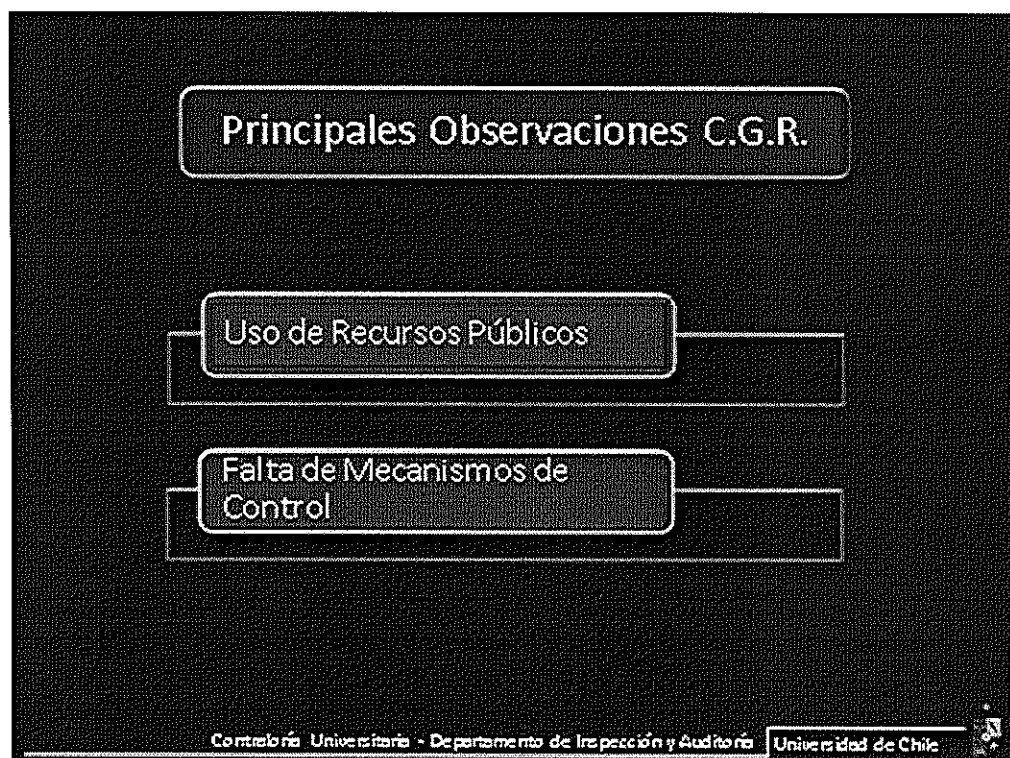
El Contralor Interno, Sr. Zapata se refiere a los conflicto de interés, señalando que éstos, en definitiva, se resuelven por una falta a la probidad que implica que un académico o directivo de una Unidad, lo sea también de una Fundación.

El Sr. Balboa señala que los informes de la Contraloría General de la República cuestionan que un Decano/a sea Presidente/a del directorio de la Fundación de su propia Facultad; o que Jefes de Departamento sean miembros del directorio de la Fundación. En cuanto a la falta de probidad y transparencia, el órgano contralor se refiere a aquellos académicos que dirigen proyectos desarrollados por las Fundaciones, y que contratan empresas en las que ellos tienen participación societaria.





En cuanto al uso de los recursos públicos, el Sr. Balboa agrega que la Contraloría General de la República cuestiona el uso de dependencias y laboratorios de la Universidad para fines que son propios de la Fundación. Asimismo, cuestiona que académicos y personal de la Universidad presten servicios a las Fundaciones, debido a que no es posible establecer con certeza que esos servicios son prestados fuera de la jornada habitual de trabajo.

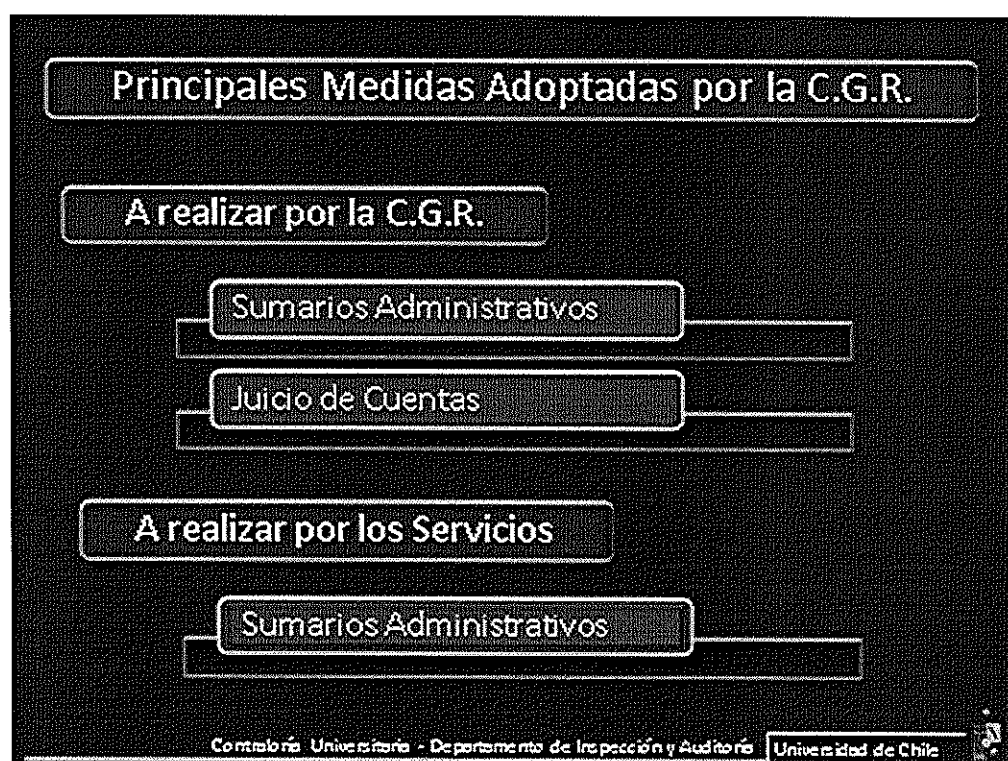




En relación a la falta de mecanismos de control, el Sr. Balboa explica que la Contraloría General de la República cuestiona la falta de manuales o instructivos que regulen la relación entre los servicios universitarios y las Fundaciones, la falta de control en el registro, la revisión de rendiciones de cuentas por los fondos transferidos a las Fundaciones, y los traspasos de recursos no regulados por convenios.

El Decano (S) de la Facultad de Economía y Negocios, Sr. Manzur considera que se produce una inconsistencia porque, por una parte el organismo contralor exige que los funcionarios de la Universidad no participen en actividades de la Fundación, pero al mismo tiempo les exige un nivel de preocupación por las actividades que realiza la Fundación que los debiera llevar a permanecer en la misma. Insiste en que es un contrasentido que no se entiende.

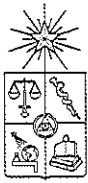
El Sr. Balboa señala que lo que ellos están presentando son las observaciones más recurrentes, pero lo que la Contraloría General de la República cuestiona es que no se puede determinar que la prestación de servicio es realizada fuera de la jornada laboral.



El Sr. Balboa explica que el juicio de cuentas es un procedimiento contencioso y administrativo que inicia la Contraloría General de la República, y que está destinado a perseguir la responsabilidad pecuniaria de los funcionarios.

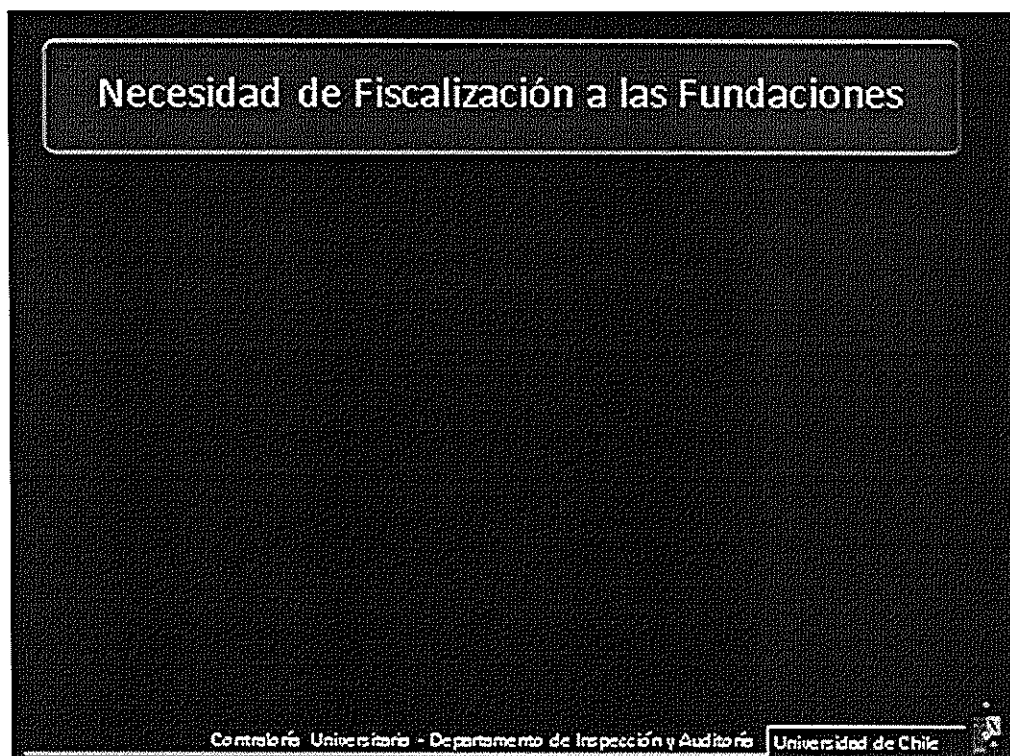
El Sr. Contralor Interno agrega que, en definitiva, si un funcionario realiza mal un gasto puede ser perseguido en un juicio de cuentas para que lo restituya al Estado. Le parece que es algo flexible, porque existe una forma de





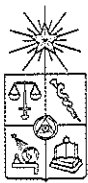
malversación que es por aplicación pública diferente, esto es, si un funcionario gasta lo que está en un ítem en otra materia, está incurriendo en una forma de malversación, sin embargo, no es tan así, porque no lo gastó para su uso personal, sino que para otra materia dentro del mismo organismo. Por lo tanto se pueden producir una serie de situaciones, desde lo delictivo hasta la eficiencia administrativa. Declara que no ha visto que se produzca ese tipo de prosecución judicial en contra de un funcionario por ese tipo de situaciones, pero finalmente, la Contraloría General de la República es el tribunal de cuentas, de manera que ante los sumarios que determinan una responsabilidad pecuniaria en dinero, sigue siendo el juez que va a perseguir la responsabilidad pecuniaria. Ante lo explicado, el órgano contralor sigue siendo el árbitro y no hay apelación en cuanto a sus informes ni a sus dictámenes.

El Sr. Contralor Interno agrega que los sumarios administrativos que realiza la Universidad son una forma de hacer efectiva la responsabilidad administrativa por una falta cometida en el ejercicio de las funciones ejercidas por una persona. Paralelamente al sumario administrativo, existen investigaciones sumarias que pueden aplicar una medida más leve. Finalmente también hay formas de hacer efectiva la responsabilidad administrativa que no son necesariamente sumariales, por ejemplo, una anotación de demérito si la falta es pequeña. Agrega que los sumarios son formas de determinar la existencia de hechos que pueden o no conducir a una responsabilidad disciplinaria.



El Sr. Balboa considera que es necesario realizar un proceso de fiscalización a las fundaciones, pero éstas no deben abarcar a la Fundación en su





totalidad, sino deben estar acotadas a las relaciones que éstas tengan con los organismos universitarios.

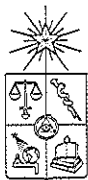
Necesidad de Fiscalización a las Fundaciones

Vinculación entre las Fundaciones y los Organismos Universitarios

Controlaría Universitaria - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

El Sr. Balboa considera necesario recordar que las Fundaciones fueron creadas para facilitar las tareas de los organismos que las patrocinan. No obstante lo anterior, la Contraloría General de la República estima que se han desviado de su función al eludir normas que afectan a la administración pública, como es el caso de Chilecompra o Mercado Público.





Necesidad de Fiscalización a las Fundaciones

-  Vinculación entre las Fundaciones y los Organismos Universitarios
-  Transferencia y uso de Recursos Universitarios

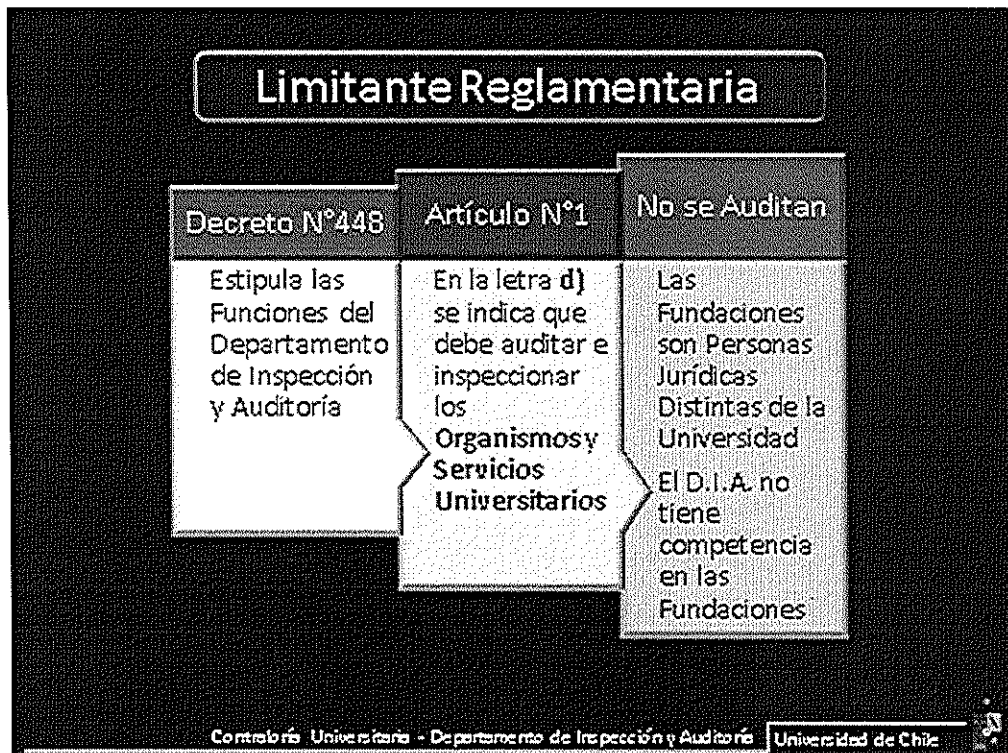
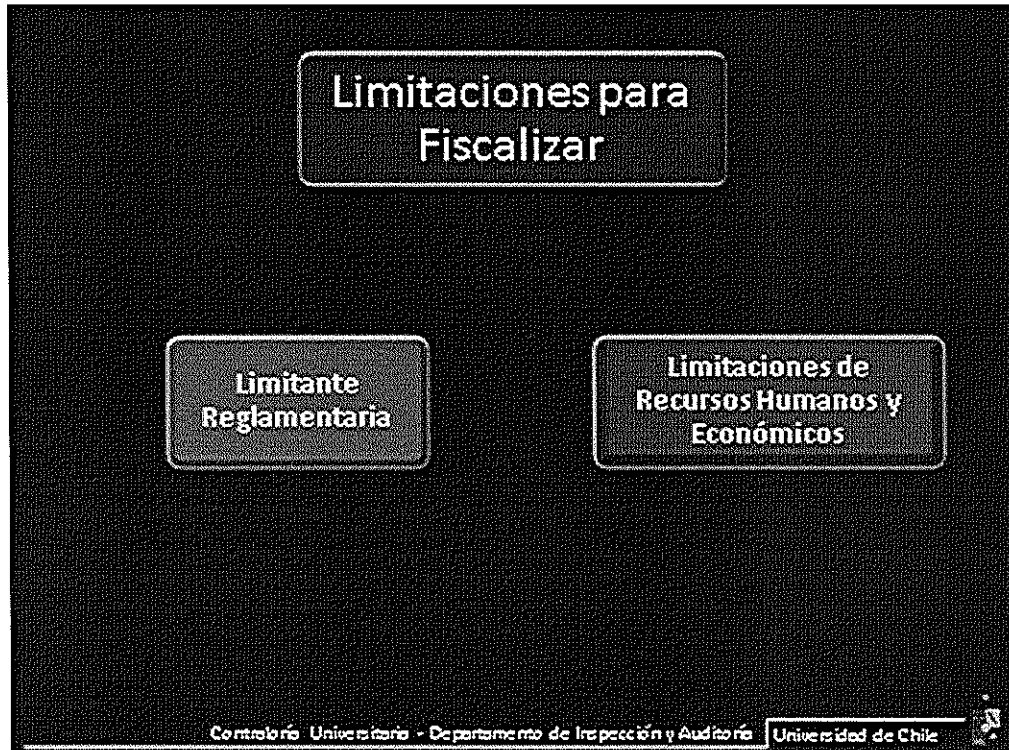
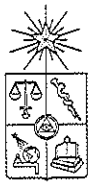
Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

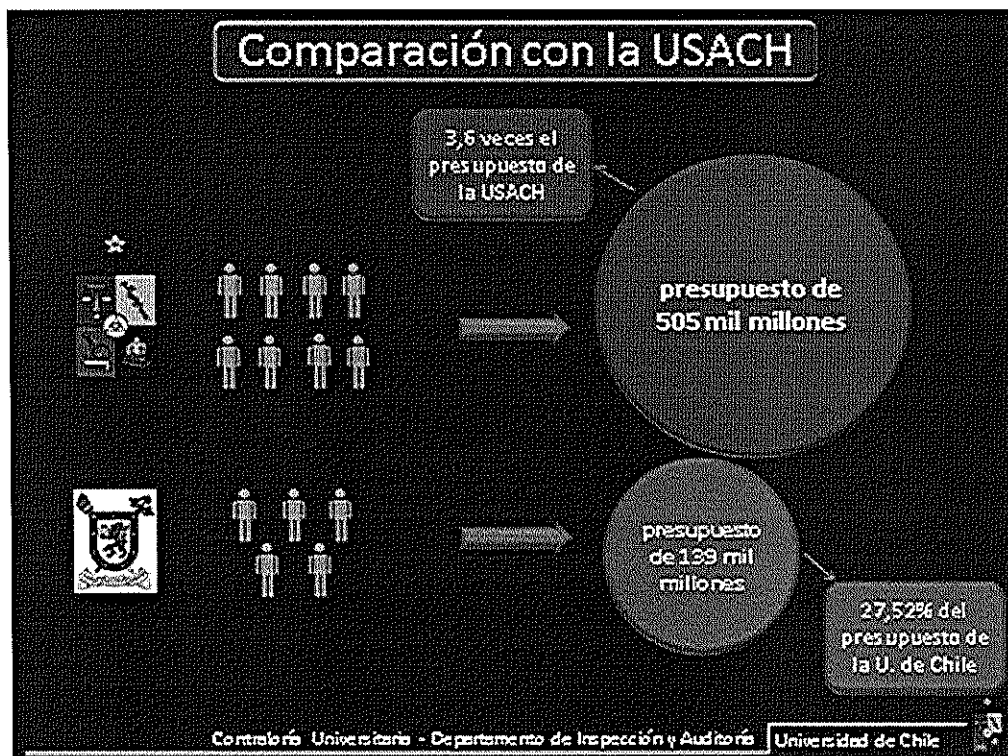
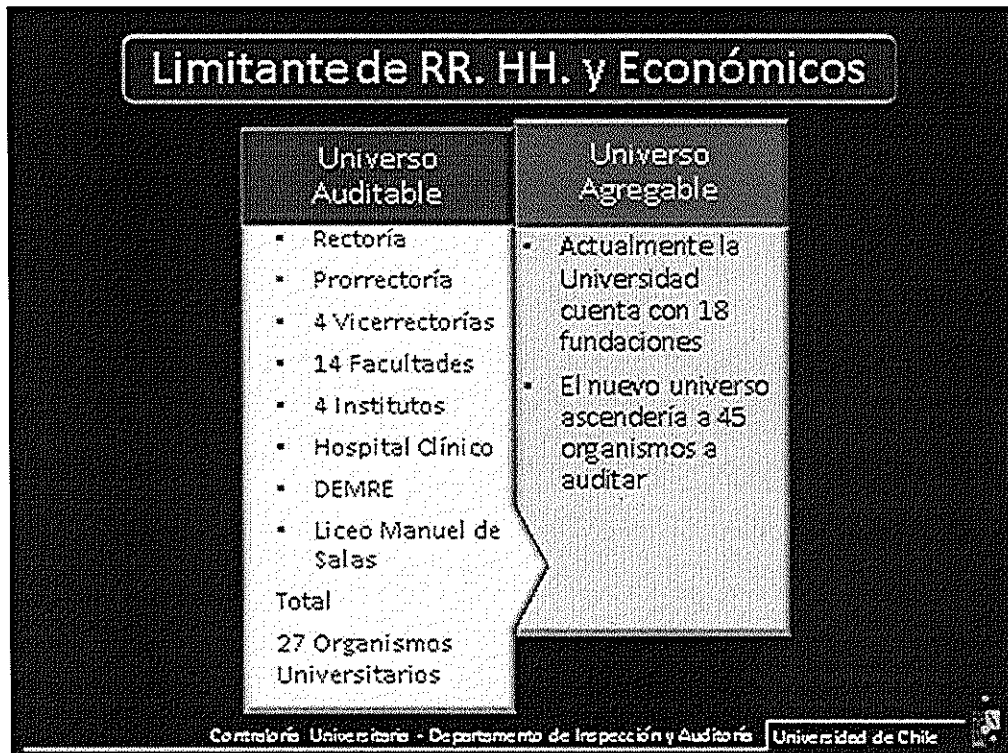
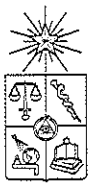
Necesidad de Fiscalización a las Fundaciones

-  Vinculación entre las Fundaciones y los Organismos Universitarios
-  Transferencia y uso de Recursos Universitarios
-  Mecanismos de control

Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

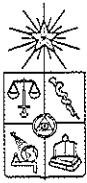






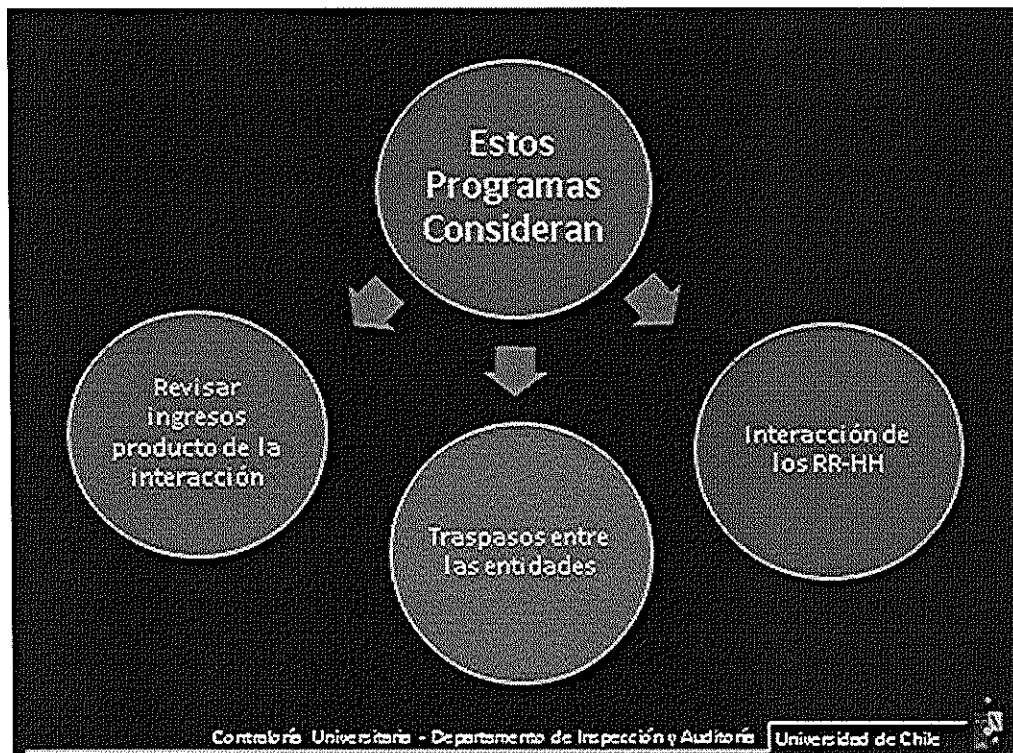
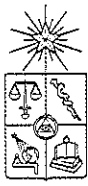
El Sr. Balboa señala que, la Contraloría Interna cuenta con una dotación de 8 auditores, para auditar un presupuesto de \$ 505 mil millones de pesos. A modo de ejemplo, señala que la Universidad de Santiago cuenta con

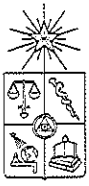




cinco profesionales para auditar un presupuesto de \$ 139 mil millones, presupuesto que equivale sólo al 27,52% del presupuesto de la Universidad de Chile. Asimismo, nuestra Casa de Estudios posee un nivel de docencia, investigación y extensión considerablemente mayor que el de la Universidad de Santiago en términos cuantitativos y cualitativos.







Contribuciones del Programa

1 • Información sobre las Fundaciones

Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

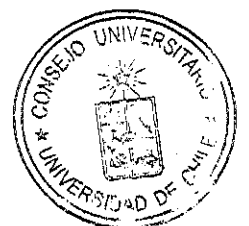
Contribuciones del Programa

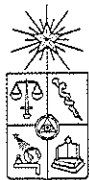
1 • Información sobre las Fundaciones

2 • Cumplimiento de Función, Normas y Convenios

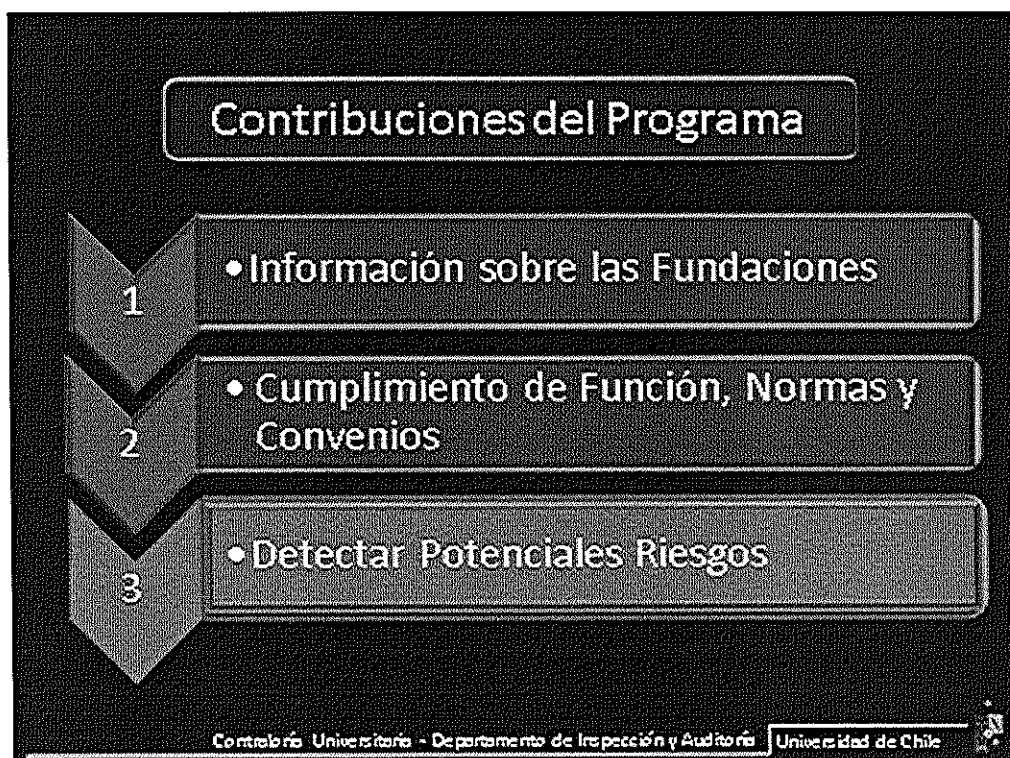
Controlador Universitario - Departamento de Inspección y Auditoría Universidad de Chile

El Sr. Balboa agrega que el cumplimiento de las funciones, normas y convenios, significa velar porque las transferencias se ajusten a las normas y a los convenios existentes, y que en la ejecución de los convenios suscritos no se





configuren situaciones que involucren un mal uso de los recursos universitarios por faltas a la probidad y/o transparencia.



Por último, en cuanto a la detección de posibles riesgos, el Sr. Balboa señala que éstos corresponden a desvíos del destino de las Fundaciones y a la prevención de potenciales daños a la Universidad en su patrimonio y funciones. Concluye la presentación.

El Contralor Interno, Sr. Zapata cree que la fiscalización de la Contraloría General de la República a las Fundaciones llegó para quedarse. Señala que los organismos universitarios están reglados y sometidos a las leyes de procedimientos administrativos, los cuales son cumplidos, por lo tanto, es menos probable que se incurra en vicios o inconductas. Por el contrario, las Fundaciones son entes más libres y la razón de su creación es entregar a los organismos un instrumento que permitiera, para determinados proyectos o actividades, una mayor celeridad. Sin embargo, esa misma ventaja que significa la flexibilidad de acción de las Fundaciones, implica un alto riesgo.

El Sr. Rector agradece la presentación y destaca la importancia del trabajo realizado. Le parece oportuno dar a conocer este tema, sobre todo que en las últimas semanas a través de la prensa se han visto expresiones injuriosas contra el Rector y los académicos al conocerse informes de la Contraloría General de la República sobre las Fundaciones de la Universidad. Tiene entendido que en la reunión sostenida ayer por la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados se habló del tema y, al parecer, se citará al Rector de la Universidad de Chile para que dé cuenta de la situación de las Fundaciones, ocasión en que lo acompañarán





el Sr. Contralor Interno, el Sr. Director Jurídico y la Srta. Subdirectora Jurídica. Recuerda que desde el año pasado se ha conversado en este Consejo sobre la necesidad de un instructivo que permita tener claridad respecto a las relaciones que deben existir entre la Universidad y las Fundaciones, y es así que desde el año pasado, se han presentado un par de propuestas de instructivo, sobre las cuales este Consejo ha emitido diferentes opiniones y sugerencias. Agrega que en la próxima sesión se presentará una nueva propuesta de instructivo para su aprobación. Solicita la opinión del Sr. Contralor Interno sobre cómo se avanza en el tema que se ha presentado.

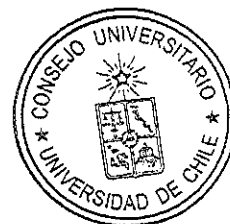
El Contralor Interno, Sr. Zapata señala que se ha trabajado con los Directores Económicos de las Unidades a fin de superar barreras y evitar incurrir en faltas, y los resultados se podrán apreciar cuando se realicen las primeras auditorías, ya sea de parte de la Contraloría Interna o de la Contraloría General de la República. Confía en que los resultados serán positivos.

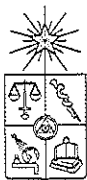
El Sr. Rector espera que en la nueva propuesta de instructivo se presenten elementos de "acciones" que, por no realizarse adecuadamente, han generado observaciones de parte de la Contraloría General de la República. Por otro lado, es necesario contar con el compromiso de las autoridades de las Unidades para ponerlos en práctica, porque si se produce una situación recurrente, es necesario preguntarse si esto es por la falta de normativa o por falta de competencia del personal a cargo. Cree que el esfuerzo que se ha realizado en esta tipificación, a partir de las 1.100 observaciones del organismo contralor, es para que se tomen las providencias del caso. Insiste en la necesidad que, de parte de las autoridades, exista una política de tolerancia cero. En otro tema, en cuanto a la situación de mercado público, considera que es posible de ser mejorado, pero hay que buscar el modo de hacerlo.

El Jefe del Departamento de Inspección de la Contraloría Interna, Sr. Coronel, señala que en el tema de mercado público han existido avances sustanciales en el sentido que hace 3 años éste no se utilizaba. Agrega que han tenido conversaciones con el Sr. Víctor Serrano, a cargo del tema, quien señaló que se ha promovido la capacitación de los operadores, tanto a nivel central como de las Unidades, lo que ha permitido mejorar el sistema y realizar avances. Respecto a los reclamos, también se ha avanzado en cuanto a la celeridad de las respuestas, sobre todo lo que tiene que ver con los pagos a 30 días.

El Contralor Interno, Sr. Zapata cree que, como acción inmediata, es posible reenviar los instructivos a los responsables de las Unidades, por lo que se prepara un muestrario de las observaciones más significativas y recurrentes con los diferentes ítems.

El Decano (S) de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Sr. Eliash, señala que la Facultad tiene una Fundación que hoy día está siendo sometida a revisiones exhaustivas por parte de la Contraloría General de la República. Narra una situación que le parece increíble. La Fundación durante mucho tiempo no tuvo mayor movimiento, y realizó un seminario con la entidad argentina SuBA (Seminarios Urbanos de Buenos Aires) a quienes se les llevó a la ciudad de





Valparaíso junto a un grupo de académicos y estudiantes, y luego a una comida en un restaurante de Santiago. En la auditoría, el organismo contralor solicitó la presentación del menú, la lista de invitados y fotografías de la cena, a fin de asegurar que ésta se realizó con los asistentes al seminario. Llama la atención el tipo de fiscalización, considerando que la Fundación de la Facultad es una entidad de derecho privado. Lo grave de esta situación es que un diario electrónico lo destacó como irregularidades del seminario. Pregunta ¿cómo se filtró esta noticia si la investigación no está terminada? Finalmente, señala que el próximo lunes recibirán la visita de la Contraloría General de la República para responder a todas sus observaciones. Sin embargo, la noticia ya es pública y los condenaron por ese hecho.

El Sr. Coronel señala que normalmente la Contraloría General de la República hace un primer informe, que es de carácter confidencial, y luego un informe final que es publicado por el organismo contralor en su página web. Posteriormente realizan una auditoría de seguimiento que también es publicada en la página web y, hoy día, el informe final de la situación señalada por el Prof. Eliash ya ha sido publicada.

El Prof. Eliash señala que no se trata aún del informe final, es sólo preliminar.

El Director Jurídico, Sr. Roberto la Rosa señala que la publicación efectivamente corresponde al informe final de la auditoría, que es de noviembre del año 2013, y lo que hoy hace el organismo contralor es el seguimiento de dicho informe.

El Prof. Eliash cree entonces que se trata de un problema de nomenclatura, porque en ninguna parte se indicó que se trataba del informe final.

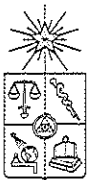
El Sr. Director Jurídico insiste en que se trata del informe final del año pasado.

El Sr. Rector cree que lo señalado por el Prof. Eliash caracteriza lo complejo de la situación.

El Decano de la Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias, Sr. Urcelay recuerda que, dentro de las observaciones del órgano contralor, se señala que los/as Decanos/as no deben ser los presidentes de las Fundaciones, como está establecido en los estatutos de las mismas, sin embargo, el mismo estatuto establece que quienes allí laboren lo deben hacer ad honorem. La pregunta entonces es a quién se puede contratar en esas condiciones. Indica que situaciones como esas son las que llevan a preguntarse si vale la pena tener Fundaciones.

El Contralor Universitario, Sr. Zapata señala que cada vez es menos necesario el uso de las Fundaciones en la medida que la Contraloría General de la República les exija el cumplimiento de las mismas reglas que tiene la Universidad internamente.





El Sr. Rector señala que, con tales comentarios, cada autoridad de Unidad tendrá que ver la conveniencia de seguir o no con las Fundaciones. Reitera que la próxima semana se traerá una propuesta de instructivo para este tema, porque las observaciones se realizan a las Fundaciones de la Universidad y de las Unidades; y en el caso de las últimas, las Unidades son muy celosas en cuanto a la mirada o control del nivel central, pero hay que recordar que quien está citado al Congreso Nacional es el Rector y no los/ Decanos/as, y los improperios a través de la prensa fueron hacia el Rector. Reitera que la próxima semana habrá que pronunciarse con un nuevo instructivo y cada uno tendrá que asumir su responsabilidad.

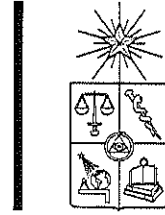
6. Varios.

El Sr. Rector señala que se constituyó la Comisión Mixta Consejo Universitario – Senado Universitario para analizar el presupuesto de la Universidad, el cual fue debidamente aprobado, por lo que a partir del 17 de abril se comenzó a pagar la AUCAI del mes de marzo.

Se levanta la sesión a las 13:05 hrs.


ROBERTO LA ROSA HERNÁNDEZ
Secretario General (S)
Secretario Consejo Universitario





Estudio Técnico N°17

Análisis de remuneraciones por género en la Universidad de Chile

Proyecto
Actualización del Sistema de Carrera Académica para la Universidad de Chile

Directora
Cecilia Hidalgo

Coordinador
Pablo Duarte

Analista
Juan José Rivas
Camila Barraza

Octubre de 2013
v.140113



Contenido

Índice de Tablas	2
Índice de Gráficos	2
Agradecimientos.....	3
Resumen Ejecutivo.....	4
1. Introducción	5
2. Antecedentes	6
3. Descripción de Estamentos.....	8
3.1 Estamento Académico	8
3.1.1 Proporción	8
3.1.2 Jerarquía.....	9
3.1.3 Edad	10
3.1.4 Jornada.....	10
3.1.5 Carrera	11
3.1.6 Formación.....	11
3.2 Personal de Colaboración.....	12
3.2.1 Proporción	12
3.2.2 Escalafón	12
3.2.3 Edad	13
3.2.4 Jornada.....	13
3.2.5 Contratación.....	13
3.2.6 Grado EUS.....	14
4. Análisis de Remuneraciones	15
4.1 Estamento Académico	16
4.1.1 Regresión Lineal Múltiple	16
4.1.2 Análisis Descriptivo.....	17
4.1.3 Análisis para académicos con doctorado	21
4.2 Personal de Colaboración.....	26
4.2.1 Regresión Lineal Múltiple	26
4.2.2 Análisis Descriptivo.....	27
5. Conclusión	30
6. Referencias.....	31

Índice de Tablas

Tabla 1: Resumen del modelo	16
Tabla 2: Coeficientes de regresión parcial	16
Tabla 3: Composición de las remuneraciones	17
Tabla 4: Remuneraciones por organismo	19
Tabla 5: Remuneraciones por jerarquía	21
Tabla 6: Resumen del modelo doctorado	21
Tabla 7: Coeficientes de regresión parcial	22
Tabla 8: Composición de las remuneraciones	22
Tabla 9: Remuneraciones doctorados por organismo.....	24
Tabla 10: Remuneraciones doctorado o especialidad por jerarquía	25
Tabla 11: Resumen del modelo	26
Tabla 12: Coeficientes de regresión parcial	26
Tabla 13: Composición de las remuneraciones	27
Tabla 14: Remuneraciones por organismo	28
Tabla 15: Remuneraciones por jerarquía	29

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Académicos según género (2005-2012)	8
Gráfico 2: Académicos según jerarquía y género (2012)	9
Gráfico 3: Personal de colaboración según género (2005-2011)	12
Gráfico 4: Personal de colaboración según escalafón y género (2011)	13
Gráfico 5: Personal de colaboración según grado EUS y género (2012).....	14
Gráfico 6: Promedio de remuneración bruta de académicos por organismo.....	18
Gráfico 7: Promedio de remuneración bruta de académicos por jerarquía	20
Gráfico 8: Promedio de remuneración bruta de académicos con doctorado por organismo	23
Gráfico 9: Promedio de remuneración bruta de académicos con doctorado por jerarquía	25
Gráfico 11: Promedio de remuneración bruta de personal de colaboración por escalafón	29

Agradecimientos

Agradecemos la colaboración en la revisión de varios de los documentos de trabajos previos a este estudio al Prof. Hugo Sánchez, Presidente de la Comisión de Presupuestos del Senado Universitario, así como también a los integrantes de dicha Comisión y de la Comisión de Estamentos y Participación del Senado.

Agradecemos, además, el interés y colaboración de la Prof. Sonia Montecino, Vicerrectora de Extensión; de la Prof. María Elena Acuña, Directora Ejecutiva de la VEX; de la Prof. Carmen Andrade, Directora de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la VEX, y demás integrantes de la Comisión para Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad.

Quisiéramos mencionar también nuestro agradecimiento al Prof. Francisco Martínez, Vicerrector Económico; al Prof. Luis Ayala, ex Vicerrector Económico; al Sr. Carlos Castro, Director de Finanzas; y al Sr. Sergio Zúñiga, Director de la Unidad de Remuneraciones del Personal de la Dirección de Finanzas, por su colaboración en el proceso.

Finalmente, un especial reconocimiento al Prof. Cristóbal Holzapfel, al Prof. Ricardo Uauy, al Prof. Miguel Allende, al Prof. Fernando Lund y al Prof. Walter Sánchez, integrantes del Consejo de Evaluación, cuyos valiosos aportes contribuyeron a la conclusión de este estudio.

No quisiéramos dejar de mencionar a las integrantes de nuestro equipo administrativo, las Sras. Pía Vargas y Daniela González, cuyo apoyo permanente nos permite realizar nuestra labor.

Resumen Ejecutivo

El presente documento contiene un análisis en profundidad de la distribución de remuneraciones en el estamento académico y el personal de colaboración de la Universidad, tomando como principal variable el género. El objetivo del trabajo que se expone es verificar la existencia de diferencias en las rentas, determinadas específicamente por el sexo de los integrantes de ambos estamentos universitarios.

El estudio, que se desarrolló entre octubre de 2012 y octubre de 2013, se realizó bajo los supuestos de que las diferencias en remuneraciones de hombres y mujeres existen por sí mismas, es decir, que el sexo determina un cierto nivel de las rentas en la Universidad independientemente de otras variables, así como también conlleva restricciones de acceso a posiciones que comportan sueldos más altos, como posiciones jerárquicas de mayor nivel o la pertenencia a ciertos organismos dentro de la Universidad.

Considerando la información recabada, es posible afirmar que existen formas estructurales de discriminación de género, al encontrarse menor presencia de mejores en los puestos más aventajados, y especialmente en torno a las remuneraciones al interior de la Universidad de Chile, tanto a nivel de académicos como de personal de colaboración, lo que se corrobora tanto en el análisis estadístico descriptivo como en las regresiones lineales realizadas. Cabe destacar que en ambos estamentos las mayores diferencias en remuneraciones se encuentran ya en los Sueldos Base, pero se acentúan con la Asignación Universitaria Complementaria, el componente que más pesa en la remuneración.

En conclusión, el estudio constata que existe discriminación de género en las remuneraciones en la Universidad de Chile, situación común no sólo en universidades de la región, sino también en universidades europeas. Todo ello no implica de ninguna manera que el caso tratado sea menos grave, sino que con este trabajo se sigue el ejemplo de estas universidades, en un esfuerzo por identificar y reconocer los desafíos que enfrenta la institución, por lo que se espera que contribuya al desarrollo y mejoramiento continuo de la Universidad y sus unidades.

1. Introducción

El presente documento contiene un análisis en profundidad de la distribución de remuneraciones en el estamento académico¹ y el personal de colaboración de la Universidad, tomando como principal variable el género. El objetivo del trabajo que se expone es verificar la existencia de diferencias en las rentas, determinadas específicamente por el sexo de los integrantes de ambos estamentos universitarios.

El estudio, que se desarrolló entre octubre de 2012 y octubre de 2013, se realizó bajo los supuestos de que las diferencias en remuneraciones de hombres y mujeres existen por sí mismas, es decir, que el sexo determina un cierto nivel de las rentas en la Universidad independientemente de otras variables, así como también conlleva restricciones de acceso a posiciones que comportan sueldos más altos, como posiciones jerárquicas de mayor nivel o la pertenencia a ciertos organismos dentro de la Universidad.

El informe se enmarca en el acuerdo de colaboración entre el Consejo de Evaluación y la 'Comisión de Presupuestos y Gestión del Senado Universitario, comprometido para finales de julio, y con la 'Comisión de Igualdad' de la Vicerrectoría de Extensión, comprometido para septiembre, con el fin de complementar los informes y análisis realizados por ambas Comisiones.

En una colaboración similar con la 'Comisión de Igualdad', el Consejo emitió en Septiembre del 2012 un *Informe de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Chile* (Hidalgo, Holzapfel et al., 2012), donde se actualizaron los Estudios Técnicos N° 03 y N° 13 realizados el 2009 y el 2012 respectivamente, situando el foco en la perspectiva de género. Esto con el sentido de aportar en la construcción de indicadores consensuados en torno al tema. Este informe ha servido como antecedente, junto con otros documentos de trabajo del Consejo, para el presente estudio.

En el primer apartado, se expone la composición de género del estamento académico y el personal de colaboración, de acuerdo a sus principales características y elementos de clasificación internos.

En el segundo, se analizan las remuneraciones –comparando por sexo– de académicos y académicas y el personal de colaboración de la Universidad de acuerdo a las formas identificadas de clasificación.

El último apartado expone las principales conclusiones derivadas del estudio.

¹ Para efectos de este estudio, se considerarán Académicos a aquellos funcionarios universitarios adscritos a la Ley Médica, dado que se les asignó una jerarquía en el proceso de Evaluación Académica y son sometidos permanentemente al proceso de Calificación Académica.

2. Antecedentes

El tema de la desigualdad en las remuneraciones de hombres y mujeres es de amplio interés tanto en Chile como en el Mundo. Existe una bibliografía extensa ligada a las ciencias sociales y la economía que describe las brechas de remuneraciones en mercados laborales globales y locales, donde además se trata de manera específica el lugar que las instituciones universitarias han fracasado en cumplir: acortar las brechas salariales por medio de la educación especializada, y contribuir de esta manera a la disminución de la desigualdad, siguiendo complementariamente políticas de aumento de cobertura.

Sin embargo, el problema de la desigualdad de género no radica solamente en las diferencias en rentas y salarios, sino que también en la participación laboral femenina. Sobre este aspecto, la Organización Internacional del Trabajo cifró para el 2008 en alrededor del 40% la composición femenina de la fuerza de trabajo mundial, lo que además corresponde a un aumento de solo 0,5 puntos en 10 años (OIT, 2009). La composición de género del mercado laboral en América Latina coincide con el 40% mundial (Castañeda, 2011), al igual que Chile, donde la participación de mujeres alcanza el 41% de acuerdo con los datos entregados por CASEN (Henríquez y Riquelme, 2011).

Las instituciones de educación superior a nivel mundial tienden a presentar porcentajes similares de mujeres. A modo de ejemplo, las universidades de la Unión Europea tienen un promedio de alrededor del 38% de académicas (European Commission, 2009); en Latinoamérica, la Universidad de Sao Paulo se acerca más al panorama general con un 37% (USP, 2011). Dentro de Chile, las mujeres representaban el 42% del conjunto de académicos para el 2012, aumentando en un punto desde el 2009 (SIES, 2012). Sin embargo, existen excepciones, como el caso particular de Oxford, que cuenta con un 24% de mujeres dentro de sus académicos (Oxford, 2010).

En el caso del personal universitario no académico, se observa la misma diversidad en el ámbito internacional, pasando desde el 23% de mujeres en Oxford al 49% Sao Paulo. A nivel de país se cuenta con el análisis que la Universidad de Santiago realizó de sus políticas y estructura orgánica bajo la perspectiva del género, entre otros enfoques, en el marco del proyecto Mecesup *La Igualdad en la Diferencia*. De acuerdo a las conclusiones de la propia Universidad, no existirían diferencias en sueldo base entre hombres y mujeres, y el 45% de los cargos directivos centrales estarían ocupados por mujeres (USACH, 2009).

Con respecto a las diferencias en salarios, según la Organización Internacional del Trabajo existe una brecha entre hombres y mujeres de alrededor de un 15% a nivel mundial, y de un 20% en América Latina (OIT, 2009). En Chile, esta diferencia se cifraría en torno al 16% en 2009 de acuerdo con datos de CASEN (Observatorio Social, 2012).

Sobre este tema existen diversos estudios y análisis en el sector universitario. En el Reino Unido, por ejemplo, hay evidencias de la existencia de una brecha salarial entre el personal académico de las universidades británicas, que sin embargo apenas supera el 6% (HESA, 2010). La Unión Europea, sin embargo, muestra brechas salariales del orden del 25% para el año 2006 (European Commission, 2009).

La Universidad de Chile también ha asumido la responsabilidad de fomentar igualdad de composición y remuneraciones entre hombres y mujeres, lo que se ha visto sustentado por la conformación de las comisiones y la elaboración de los estudios ya mencionados. El presente estudio pretende ser un aporte tanto dentro de la Universidad como también hacia el sector de educación superior nacional, pues se pretende analizar y contrastar la realidad interna con los diagnósticos presentados a nivel país e internacional, específicamente comparado con otras universidades, aunque con la reserva de la dificultad que presentan las distintas metodologías utilizadas y los años incluidos.

3. Descripción de Estamentos

3.1 Estamento Académico

Los datos para la presente sección fueron obtenidos de la vista Base de Sistema de Personal.

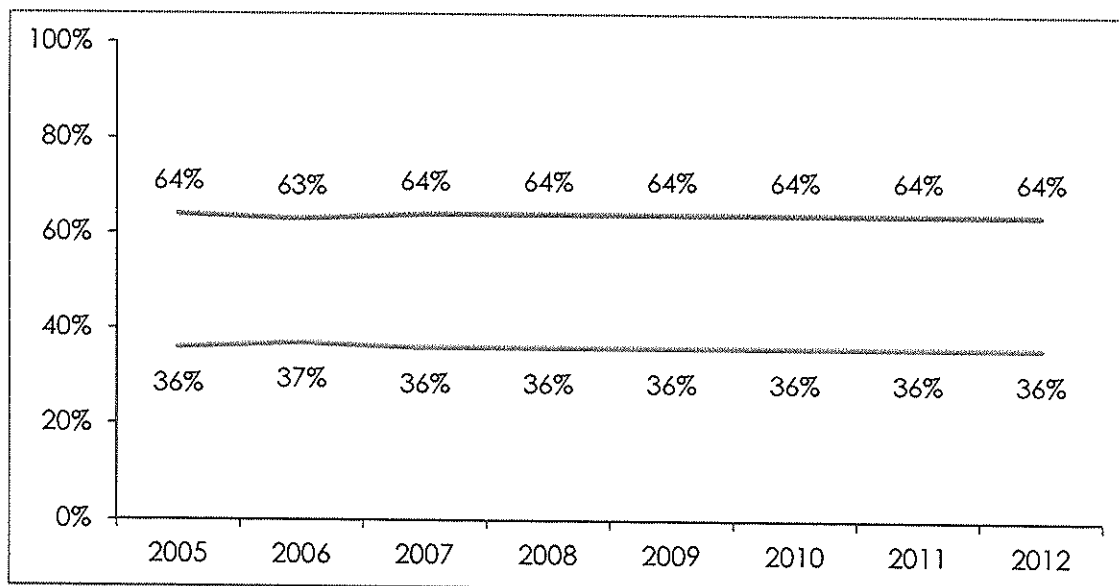
La descripción del conjunto de académicos y académicas fue construida a partir de información de los años 2005 a 2012, por lo que además se presentan tendencias en las características abordadas. Es importante aclarar que los datos fueron corregidos por Jornada Completa Equivalente Anual (JCEA) y que para la interpretación de los gráficos, el color rojo representa a los hombres y el azul a las mujeres.

Los datos que se presentan a continuación están en concordancia con aquellos presentados en el Estudio N° 13 *Propuesta de Indicadores de Desempeño de la Universidad de Chile*, elaborado por el Consejo de Evaluación (Weintraub, Holzapfel et al., 2012).

3.1.1 Proporción

La cantidad de académicos/as se ha mantenido relativamente constante en los últimos 8 años, tanto en el número total como en la proporción de sexo, que se sostiene alrededor de 36% de mujeres y 64% de hombres [Ver Anexos].

Gráfico 1: Académicos según género (2005-2012)



JCEA	1.352	1.696	2.389	2.465	2.518	2.476	2.465	2.514
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

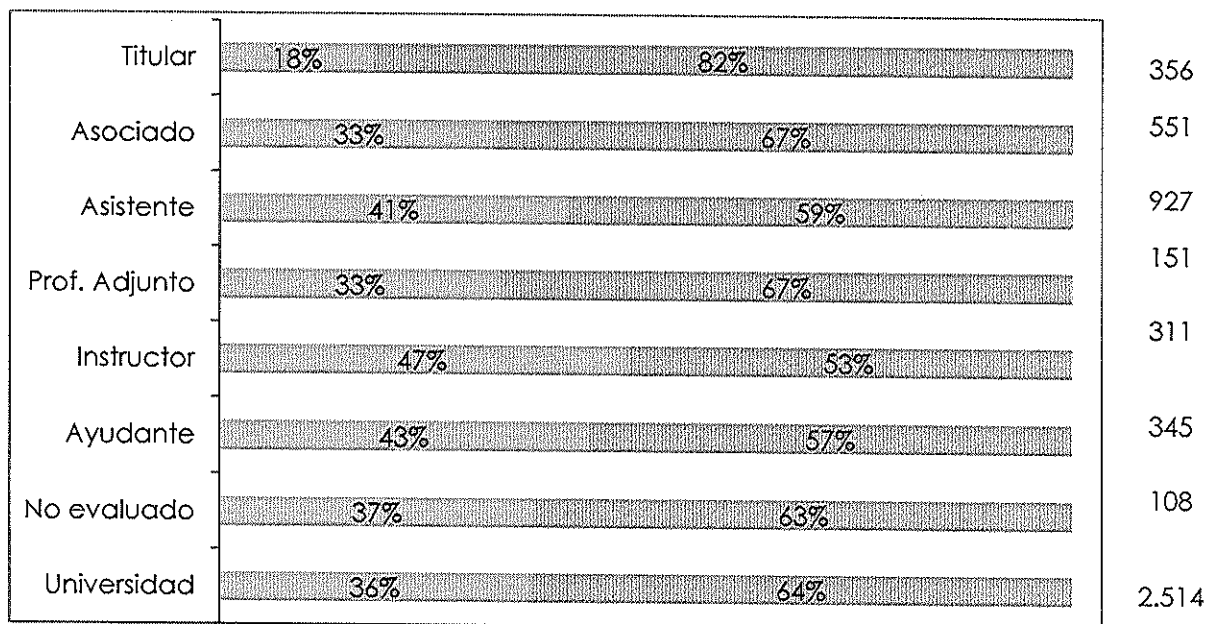
Fuente: Elaboración propia en base a datos de SISPER.

Estas cifras se encuentran levemente por debajo de la composición del personal académico nacional (42%), o de universidades como Sao Paulo (37%) y del conjunto de la Unión Europea (38%), pero por encima de Oxford (24%).

3.1.2 Jerarquía²

Si se analiza la composición de cada jerarquía de acuerdo al género de los académicos, se advierte una correlación desfavorable para las académicas a medida que se asciende en la Estructura de la Carrera Académica.

Gráfico 2: Académicos según jerarquía y género (2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SISPER, para 2012.

JCEA

En otras palabras, del 43% y 47% de presencia femenina en las dos jerarquías inferiores (Instructor³ y Ayudante), se pasa al 41% en Prof. Asistente, 33% en Prof. Asociado y tan sólo el 18% en Prof. Titular. Esta situación no ha variado significativamente en el tiempo, con excepción de la jerarquía de Instructor, que ha visto aumentada la proporción de académicas en los últimos años [Ver Anexos].

En comparación con la Unión Europea, la proporción de académicas es levemente menor en términos generales y en términos específicos por jerarquía, si consideramos que en la máxima jerarquía⁴ un 19% son mujeres; en la siguiente es un 36%; en la penúltima es un 44%; y en la inferior, un 45% (elaboración a partir de datos 2007 de European Commission, 2009). De esta forma, ambas realidades se

²Para calcular las proporciones de sexo por jerarquía fueron excluidos de la muestra aquellos casos para los que no se cuenta con información de jerarquía.

³ Incluye Instructores e Instructores Adjuntos.

⁴ Las jerarquías de Prof. Titular, Prof. Asociado, Prof. Asistente e Instructor/Ayudante corresponderían a los niveles A, B, C y D de la Unión Europea.

asemejan en la tendencia al aumento de las mujeres a medida que se desciende en la escala jerárquica.

Con respecto a distribución de género por jerarquía, el Consejo de Evaluación emitió un informe en septiembre de 2012, donde se construyeron indicadores tendencia en el tiempo de permanencia en cada escalafón; presentaciones y resoluciones de la CSEA. La relevancia de este estudio radica en la aplicación del concepto de *movilidad jerárquica*, desarrollado en el Estudio Técnico N°3, de Movilidad y Productividad en IHACS (Díaz, Duarte y Ortiz, 2010).

Este concepto "se refiere al tránsito ascendente de los académicos entre las distintas jerarquías de la carrera académica" y se construye a partir de dos indicadores: 1) participación, que analiza el número de académicos que se presenta a evaluación respecto del total de estos que pueden hacerlo, y 2) éxito, o el número de solicitudes de ascenso ratificadas por la CSEA.

De esta manera, los principales resultados del estudio sobre resultados de evaluación mostraron que si bien las mujeres tienden a permanecer menos años en todas las jerarquías, tienden a postular en menor proporción a los niveles más altos y también a obtener menores respuestas positivas para Profesor Titular y Profesor Asociado. El estudio se encuentra completo en Anexos.

3.1.3 Edad

El promedio de edad en la Universidad –para todas las jerarquías- es de entre 47 y 48 años para las mujeres y entre 51 y 53 para los hombres durante el periodo 2005 - 2012. En general las académicas tienden a presentar un promedio etario levemente menor que sus pares masculinos en cada jerarquía, excepto en Prof. Asociado, donde la relación se invierte en la mayoría de los años estudiados. Sin embargo, estas diferencias no llegan a ser significativas [Ver Anexos].

3.1.4 Jornada

En relación a la jornada, los académicos de sexo masculino presentan mayor concentración (58%) en la jornada de 44 horas que sus pares de sexo femenino (65%), situación que se repite en la jornada inferior a 22 horas, en la que se encuentra el 18% de los Académicos de sexo masculino, frente al 14% de las académicas. Todo esto tomando como referencia el año 2012.

Cabe señalar que al pasar de los años esta situación se ha mantenido prácticamente inalterada [Ver Anexos].

3.1.5 Carrera

Al observar la distribución de carrera por sexo, además de una sostenida disminución en la Carrera Ordinaria en el periodo observado, se observan algunas diferencias entre hombres y mujeres.

Actualmente el porcentaje de hombres en la Carrera Ordinaria supera al de mujeres en 11 puntos, mientras que en la Carrera Docente sucede lo contrario, con una distancia de 3 puntos. La Categoría Adjunta tiende a ser más igualitaria, no presentando desproporciones significativas entre ambos sexos [Ver Anexos].

3.1.6 Formación

Existen importantes diferencias en la formación académica de hombres y mujeres. En el grado de doctorado, el porcentaje de hombres (41% en 2012) se mantiene por sobre los 13 puntos porcentuales del de mujeres (28% en 2012) de forma sostenida durante el periodo estudiado, aunque destaca el mayor aumento en el porcentaje de mujeres en alcanzarlo (18% a 28%) respecto de sus pares de sexo masculino (35% a 41%).

Esta situación se invierte en el caso de Magíster, donde las académicas (22% en 2012) tienden a superar a sus pares masculinos (14% en 2012) en alrededor de 10 puntos. Las Especialidades no presentan diferencias.

En el análisis por formación académica y jerarquía se observa que en Prof. Titular la distancia entre hombres y mujeres con doctorado es similar al promedio de la Universidad. Las jerarquías de Prof. Asociado/a y Prof. Asistente –donde el grado de doctor, junto con Titular es relevante– presentan una distribución similar a la anterior, aunque la presencia de mujeres con doctorado aumenta en Asociados y Asistentes, y los porcentajes de académicas con magíster rodean el 40% [Ver Anexos].

3.2 Personal de Colaboración

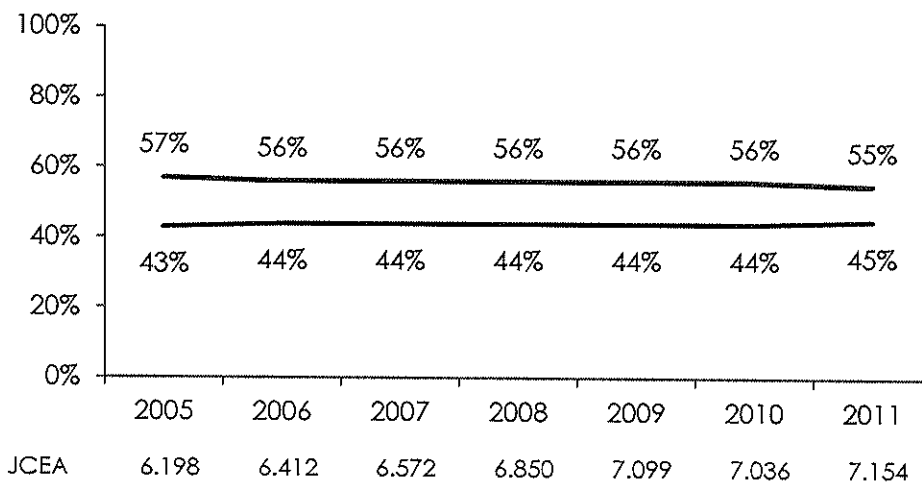
Los datos para la siguiente sección fueron obtenidos de vista Base de Sistema de Personal para los años 2005 a 2011, lo que permite entregar una mirada a la evolución que ha tenido la composición de este estamento durante estos años. Y de Transparencia, para mostrar la situación en el año 2012.

Es importante aclarar que los datos fueron corregidos por Jornada Completa Equivalente Anual.

3.2.1 Proporción

La cantidad de personal experimentó un fuerte incremento, pasando de 6.198 JCEA en 2005 a 7.154 JCEA en 2011.

Gráfico 3: Personal de colaboración según género (2005-2011)



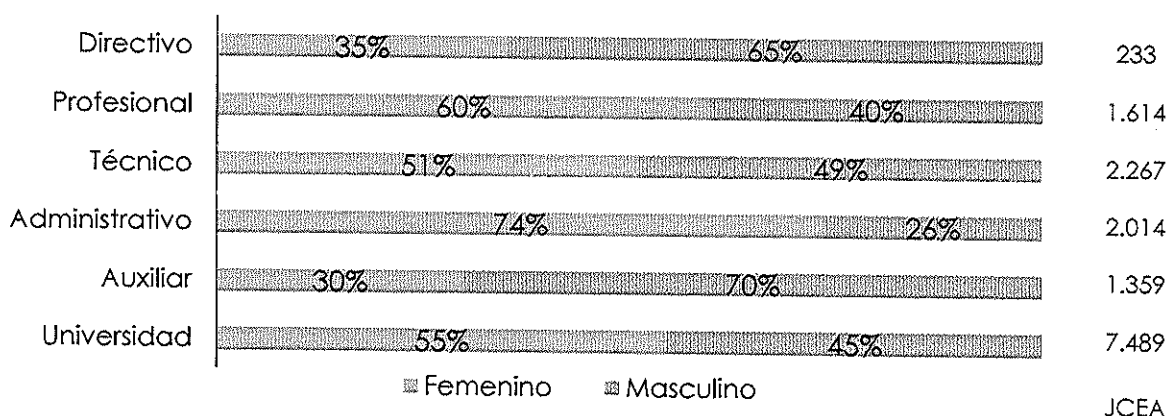
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SISPER.

La distribución de sexo se mantuvo relativamente constante durante este proceso, con aproximadamente 10% más de mujeres que hombres [Ver Anexos]. En este ámbito, la Universidad de encuentra más cercana al caso de la Universidad de Sao Paulo (49%), tendiendo a ser más equitativas, que el otro referente, la Universidad de Oxford (23%).

3.2.2 Escalafón

La distribución de hombres y mujeres por jerarquía, en este caso, tiende a los extremos. Tanto el nivel más alto como el más bajo se componen mayoritariamente de hombres, mientras que los intermedios –Profesional y Administrativo– están cargados fuertemente hacia el personal femenino. El nivel Técnico es el más igualitario de todos, presentando una leve inclinación hacia las mujeres.

Gráfico 4: Personal de colaboración según escalafón y género (2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Transparencia, para 2012

En términos generales, las distribuciones en todas las jerarquías se han mantenido constantes a lo largo del periodo estudiado. Más adelante se verificará el nivel de determinación que tiene el escalafón en la distribución de remuneraciones de hombres y mujeres, ya que podría asumirse que al sumar los valores extremos existentes la tendencia debería ser hacia el equilibrio [Ver Anexos].

3.2.3 Edad

El promedio de edad en la Universidad ha disminuido de 43 a 40 años para el Personal de Colaboración en su conjunto, lo que se traduce en una baja de 3 años en el promedio de las mujeres y de 4 años en el promedio de los hombres, manteniéndose de todas maneras la tendencia de estos a superarlas en edad [Ver Anexos].

3.2.4 Jornada

En términos globales, es evidente que el grueso del Personal de Colaboración de la Universidad se concentran en la Jornada Completa (44 horas). Existen prácticamente nulas diferencias entre hombres y mujeres con respecto al número de horas trabajadas [Ver Anexos].

3.2.5 Contratación

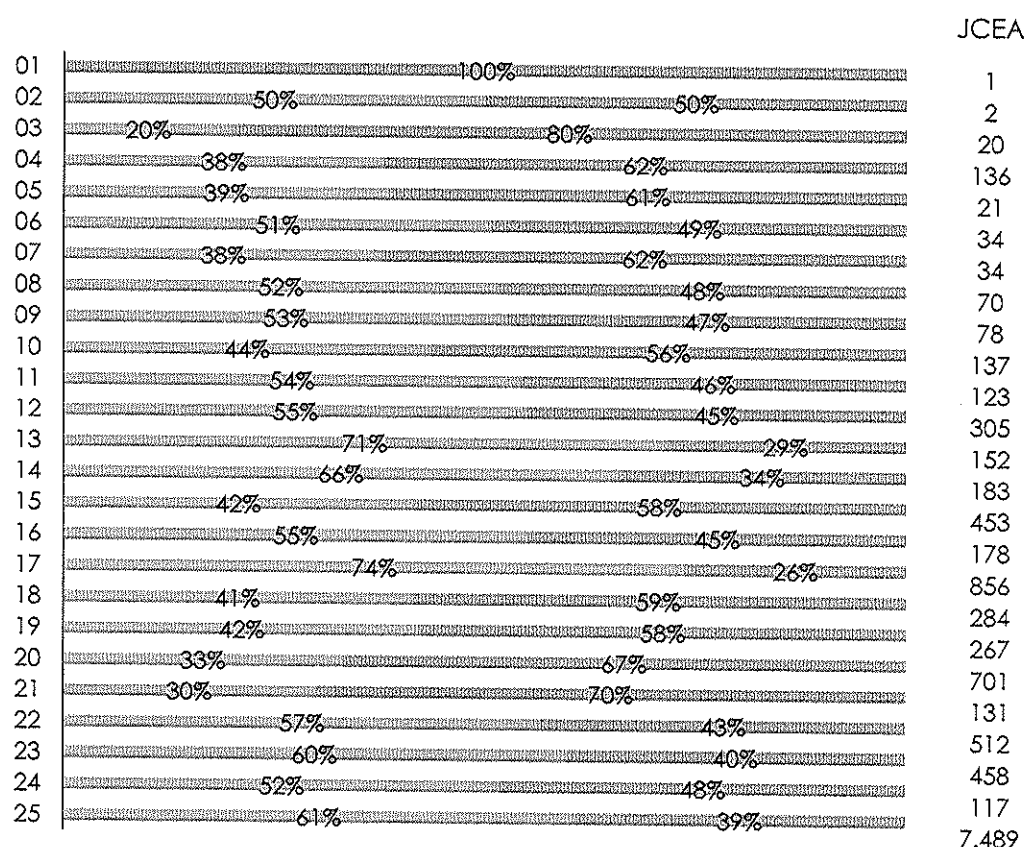
En primer lugar, con respecto al tipo de Contratación, destaca la relación inversa existente entre el aumento del número total del Personal de Colaboración y la fuerte disminución de la Planta –complementariamente con el aumento de la Contrata– que puede observarse en ambos sexos. Esta baja es de 15 puntos para las mujeres y de 14 para los hombres.

En forma desagregada, los hombres tienden a superar a las mujeres en Planta, mientras que son éstas las que superan a los hombres en contrata. Llama especial atención que el porcentaje en el segmento Otros se haya mantenido estable en el tiempo en las mujeres, mientras que disminuyó de un 13% a un 6% en sus pares masculinos, tomando en cuenta que abarca las posiciones más inestables: Subrogancia y Suplencia [Ver Anexos].

3.2.6 Grado EUS

La situación de la distribución de género por grado EUS es similar a lo ya expuesto; los niveles más bajos tienen una presencia mayor de mujeres que de hombres.

Gráfico 5: Personal de colaboración según grado EUS y género (2012)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Transparencia, para 2012.

Al observar los escalafones técnico y administrativo, esta situación se vuelve más evidente. Si bien el escalafón técnico está compuesto mayoritariamente por hombres, mientras que el administrativo por mujeres, en ambos los grados EUS más bajos tienen mayor presencia femenina [Ver Anexos].

4. Análisis de Remuneraciones

Metodología

Los datos para el análisis presentado en esta sección fueron obtenidos de la vista de Remuneraciones habilitada para el Consejo de Evaluación por medio de Transparencia.

Los análisis fueron realizados tomando los datos de académicos/as y personal de colaboración de todas las jerarquías, de Planta y Contrata. Si bien en la base de datos la información se organiza por meses, los datos corresponden al promedio entre los meses de enero a diciembre del 2012, lo que tiene la ventaja de corregir distorsiones ocasionadas por el pago de asignaciones en algunos meses del año.

Para hacer comparables las remuneraciones de académicos que trabajan distintas cantidades de horas, se procedió a dividir la remuneración total que percibe el académico por su Jornada Completa Equivalente (JCE), lo que nos permite estandarizar su valor como si se trabajara en una jornada de 44 horas⁵.

A continuación se presentan dos tipos de análisis aplicados a los estamentos Académico y Personal de Colaboración –y a algunas divisiones internas cuando parezca pertinente: Regresión Lineal Múltiple y Análisis Descriptivo.

Regresión Lineal Múltiple: Este tipo de prueba estadística permite trabajar con varias variables a la vez, estableciendo las relaciones que se dan con aquella que se está estudiando: las remuneraciones.

Análisis Descriptivo: El análisis descriptivo se divide en tres partes. La primera se concentra en presentar el promedio de remuneraciones por jerarquía/escalafón u organismos, por género. La segunda parte consiste en comparar las remuneraciones en hombres y mujeres según la composición de sus salarios promedios mensuales en función del sueldo base y las asignaciones que perciben, de manera porcentual. En último lugar, se compara el promedio de remuneraciones de hombres y mujeres bajo la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneración promedio masculina}) - (\text{Remuneración promedio femenina})}{\text{Remuneración promedio masculina}} * 100$$

De éste modo, se obtiene el porcentaje de diferencia que existe de los hombres por sobre las mujeres en remuneraciones, por ende, estadísticas negativas indican que las mujeres reciben en promedio más que los hombres⁶.

⁵ En Anexos se incluyen los gráficos incluidos en este documento, considerando solo académicos con jornada de 44 horas. Si bien son menos representativos de la realidad de la Universidad, son más confiables al no requerirse ajustes para su construcción.

⁶ En las tablas que aquí se presentan, las Asignaciones Especiales corresponden a la suma de AUC, AUCAI y Directivos.

4.1 Estamento Académico

4.1.1 Regresión Lineal Múltiple

En este caso, se tomó organismo⁷, jerarquía, sexo, grado EUS, tipo de contratación, antigüedad en jerarquía y grado académico como variables independientes, y la remuneración bruta como dependiente.

Tabla 1: Resumen del modelo

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error típ. De la estimación	F
1	0,601	0,362	0,362	1038334,24	3722,68

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Tomadas juntas, las variables independientes explican un 36,4% de las diferencias entre las remuneraciones brutas, sin desagregar por sexo, resultado significativo para un estudio de estas características.

Tabla 2: Coeficientes de regresión parcial

	Coeficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad
Intercepción	-306551,495	21438,8204	-14,2988975	2,7955E-46
Organismo	104587,669	867,009791	120,630321	0
Jerarquía	140272,082	2511,41247	55,8538605	0
Sexo	210085,852	10257,7957	20,480604	8,3472E-93
Grado EUS	27565,7723	1731,68396	15,9184775	6,7012E-57
Contratación	177151,551	11660,0787	15,1929979	5,2675E-52
Antigüedad en Jerarquía	-3015,52527	821,564558	-3,6704666	0,00024238
Grado Académico	-15987,7783	11258,4869	-1,42006456	0,15559568

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En términos parciales, las siguientes variables independientes son significativas para el modelo generado y pueden ser ordenadas de mayor a menor nivel de explicación de la variación del salario: organismo (120,63), jerarquía (55,85), sexo (20,48), grado EUS (15,92), tipo de contratación (15,19), antigüedad en la jerarquía (-3,67) y grado académico (-1,42). De esta manera, tanto organismo como sexo aparecen como variables significativas para explicar las diferencias salariales en la Universidad, siendo organismo la variable más relevante. A su vez, antigüedad en la jerarquía al ser negativa, implican que a mayor antigüedad, menores son las remuneraciones, a su vez que grado académico no resulta ser una variable significativa.

⁷Para efecto de todas las regresiones lineales que se utilicen en este Documento de Trabajo, se transformaron los organismos a variable ordinal, otorgando mayor valor a aquellos organismos que presentan un mayor promedio de remuneraciones y menor valor a los que poseen un menor promedio de remuneraciones.

4.1.2 Análisis Descriptivo

Composición de las remuneraciones promedio

Al ver cómo se conforman las remuneraciones promedio en ambos sexos, podemos observar que las asignaciones representan aproximadamente un 80% de las remuneraciones de los académicos, siendo la más importante la Asignación Única Complementaria (39%) que por sí sola tiene mayor importancia que el Sueldo Base.

Tabla 3: Composición de las remuneraciones

	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Femenino	22%	9%	37%	8%	15%	9%
Masculino	20%	8%	40%	7%	16%	8%
Total	21%	9%	39%	8%	16%	9%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Si se observa por sexo, las mujeres dependen un 2% más de su sueldo base que los hombres, mientras que éstos perciben más por concepto Asignación Universitaria Complementaria y de Productividad que las mujeres, lo que puede explicar en parte las diferencias de género que mostraremos más adelante.

Comparación de las remuneraciones promedio por género

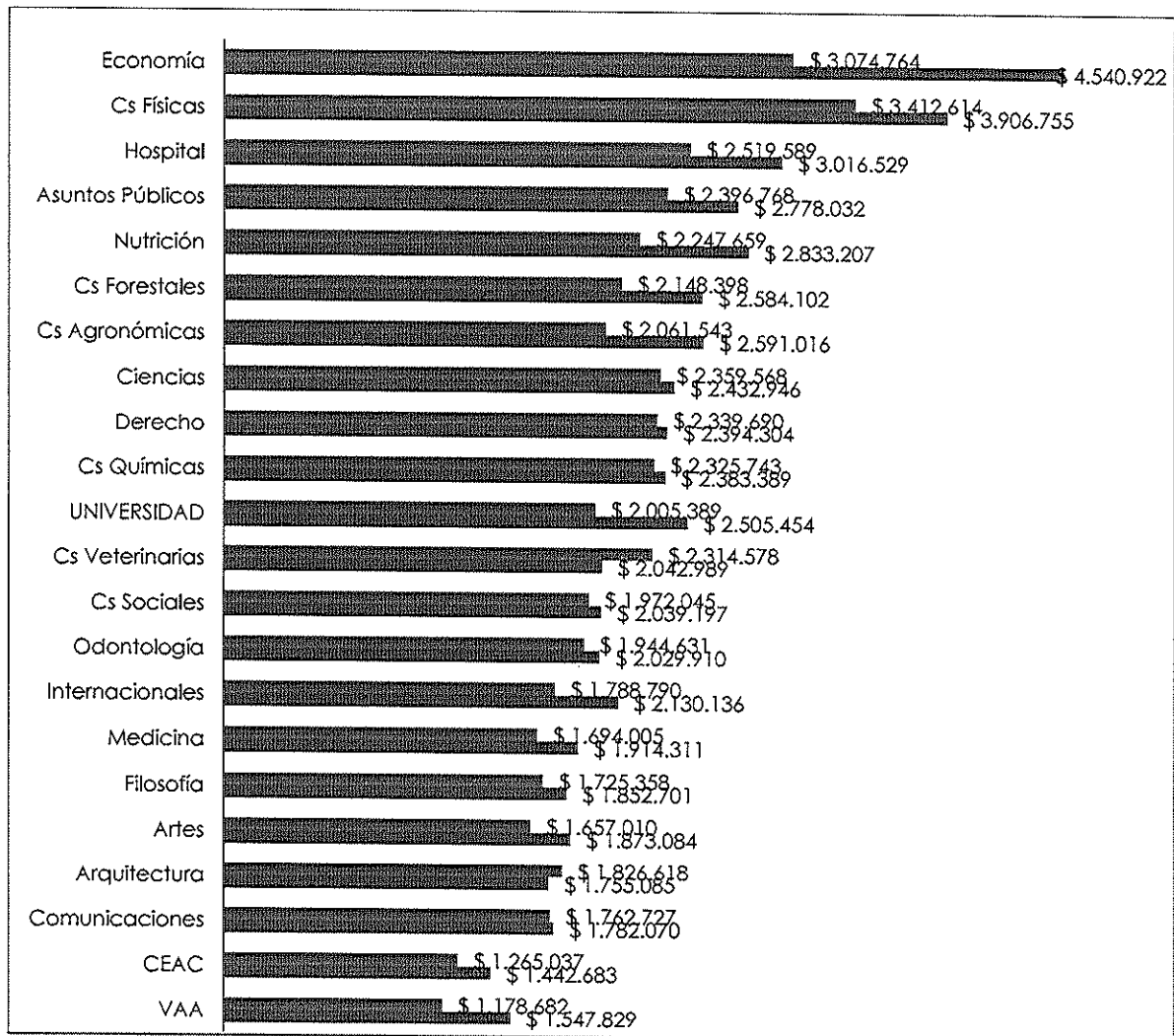
En términos generales, se observa que en promedio los académicos ganan un 16% más que las académicas en toda la Universidad, independiente de las variables expuestas anteriormente, porcentaje que supera sustantivamente al 6% de las universidades británicas. Esta situación parece coherente con el incremento generalizado de las diferencias en las remuneraciones de asalariados hombres y mujeres con educación universitaria y postgrado en el país, que supera el 35%, mientras que para aquellos con educación básica o primaria no llega al 14% (Henríquez y Riquelme, 2011).

A continuación se exponen análisis segmentados por sexo, controlando por las dos variables más significativas según el modelo de Regresión: organismo y jerarquía.

Organismo

Puede observarse que la mayoría de los organismos y unidades de la Universidad presentan diferencias entre las remuneraciones de hombres y mujeres, a favor de estos.

Gráfico 6: Promedio de remuneración bruta de académicos por organismo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Las principales diferencias se concentran en la Facultad de Economía, donde los hombres ganan cerca de un 30% más que las mujeres, seguido por Nutrición, Ciencias Agronómicas y la Vicerrectoría de Asuntos Académicos con más del 20%, que constituyen el segundo grupo con más disparidad en las rentas a favor de los hombres. Luego se encuentran Ciencias Forestales, Estudios Internacionales y el Hospital con más del 15%.

Tabla 4: Remuneraciones por organismo

Jerarquía	Académicos (N)		Diferencias						Promedio Renta Bruta
	H	M	Base	Asig. Pro.	AUO	AUGAI	Asig. Pro.	Renta Bruta	
Arquitectura	71	33	1%	-4%	-2%	-78%	13%	-4%	\$ 1.779.006
Artes	80	43	4%	11%	5%	18%	69%	12%	\$ 1.797.494
Ciencias	89	30	6%	7%	10%	8%	-94%	3%	\$ 2.413.450
Cs Agronómicas	67	23	7%	14%	18%	32%	48%	20%	\$ 2.452.264
Economía	61	13	13%	16%	37%	57%	33%	32%	\$ 4.287.970
Cs Físicas	182	29	1%	-2%	8%	22%	31%	13%	\$ 3.839.089
Cs Forestales	21	7	8%	14%	32%	46%	-7%	17%	\$ 2.483.245
Cs Químicas	57	38	13%	-4%	6%	-12%	22%	2%	\$ 2.360.597
Cs Sociales	40	27	4%	9%	5%	0%	-4%	3%	\$ 2.011.095
Cs Veterinarias	45	20	0%	1%	7%	-12%	-249%	-13%	\$ 2.125.497
Derecho	41	16	3%	2%	2%	-11%	69%	2%	\$ 2.380.740
Filosofía	80	60	6%	7%	12%	-6%	-10%	7%	\$ 1.798.622
Medicina	310	351	-10%	6%	26%	4%	-41%	12%	\$ 1.800.783
Odontología	42	32	-11%	2%	4%	-44%	16%	4%	\$ 1.989.065
Nutrición	26	35	10%	17%	4%	40%	36%	21%	\$ 2.494.033
Internacionales	7	5	1%	3%	43%	46%	-101%	16%	\$ 1.975.658
Asuntos Públicos	9	4	6%	9%	11%	-16%	40%	14%	\$ 2.652.523
Comunicaciones	18	18	-11%	2%	4%	-44%	16%	1%	\$ 1.772.236
Hospital	279	165	-7%	20%	22%	6%	10%	16%	\$ 2.831.445
CEAC	87	38	10%	28%	9%	-	-15%	12%	\$ 1.389.341
VAA	5	3	-2%	61%	22%	-	-	24%	\$ 1.365.329
Universidad	1.617	990	9%	13%	26%	10%	29%	20%	\$ 2.316.172

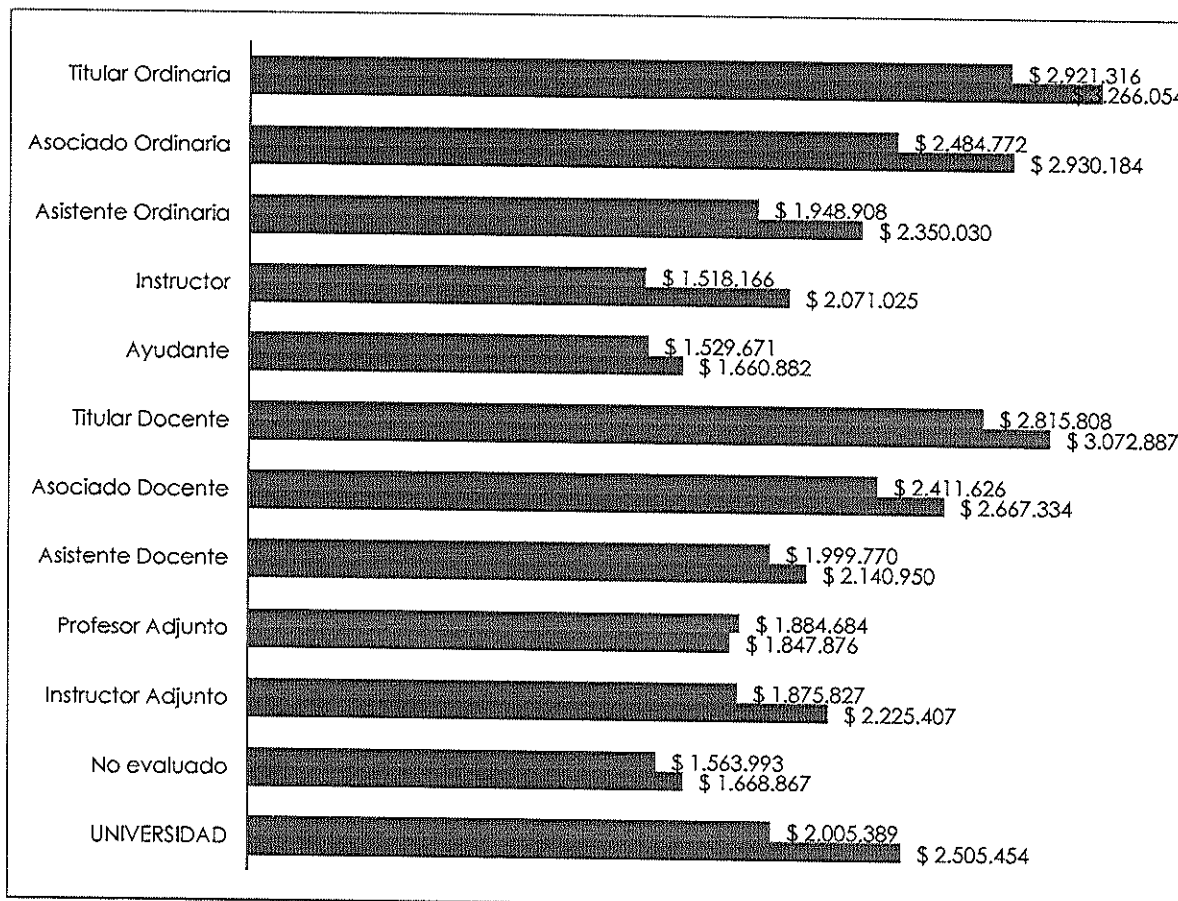
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Las unidades que presentan promedios de remuneraciones mayores en mujeres que en hombres son Ciencias Veterinarias con 13% y Arquitectura con 4%, pero el porcentaje de diferencia de esta última es escasamente significativo.

Jerarquía

A nivel de las tres principales jerarquía, los hombres reciben una mejor remuneración que sus pares mujeres.

Gráfico 7: Promedio de remuneración bruta de académicos por jerarquía



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Los casos más críticos de diferencia se encuentran en la jerarquía de Instructor, con 27%. Luego se encuentran la Asistente Ordinaria (17%), Instructor Adjunto (16%) y Asociado Ordinaria (15%).

Tabla 5: Remuneraciones por jerarquía

Jerarquía	Académicos (N)		Diferencias						Promedio Renta Bruta
	H	M	Base	Asig. Pro.	AUC	ATCA	Asig. Grad.	Renta Bruta	
Titular Ordinaria	267	52	-25%	16%	23%	-3%	-56%	11%	\$ 2.997.028
Asociado Ordinaria	299	161	5%	1%	18%	3%	42%	15%	\$ 2.774.880
Asistente Ordinaria	441	293	6%	1%	19%	-7%	43%	17%	\$ 2.188.623
Instructor	168	167	-14%	10%	38%	-41%	38%	27%	\$ 1.791.429
Ayudante	61	34	-10%	-31%	12%	-	29%	8%	\$ 1.609.999
Titular Docente	9	5	-25%	16%	23%	-3%	-56%	8%	\$ 2.997.028
Asociado Docente	79	39	-9%	10%	17%	-22%	1%	10%	\$ 2.583.430
Asistente Docente	76	98	-30%	-20%	27%	-18%	-18%	7%	\$ 2.063.531
Profesor Adjunto	88	51	8%	3%	7%	-	-52%	-2%	\$ 1.861.007
Instructor Adjunto	11	13	5%	16%	-25%	-	63%	16%	\$ 2.039.488
No evaluado	118	77	21%	31%	-1%	-	-22%	6%	\$ 1.629.744
Universidad	1.617	990	9%	13%	26%	10%	29%	20%	\$ 2.316.172

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

La única categoría que presenta remuneraciones mayores para mujeres que para hombres son los Profesores Adjuntos, aunque el porcentaje de diferencia dista de ser significativo.

Al aislar en la tabla anterior aquellos académicos remitidos a la Ley Médica, los resultados tienden a ser más heterogéneos, produciéndose elevadas diferencias tanto a favor de hombres como de mujeres. Este comportamiento se justifica principalmente dado el menor número de académicos adscritos a esta ley, por lo que los resultados son poco representativos [Ver Anexos].

4.1.3 Análisis para académicos con doctorado

Pese a haber encontrado que, en contra de lo esperado, el grado no parece incidir en las remuneraciones, y dada la considerable diferencia hallada en los niveles de formación por género, con el objetivo de descartar distorsiones provocadas se replicaron las pruebas estadísticas solo para el segmento que cuenta con doctorado.

Regresión Lineal Múltiple

En primer lugar, se replicó el modelo de Regresión Lineal, tomando las mismas variables aplicadas anteriormente, eliminando grado académico por razones evidentes.

Tabla 6: Resumen del modelo doctorado

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error tip. De la estimación	F
1	0,674	0,455	0,455	97,6894,8245	2299,97

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Como se puede ver, los resultados de la Regresión variaron escasamente respecto de los resultados anteriores, aunque el porcentaje de explicación de la variable salario aumentó a 45,5%.

En términos parciales, las variables significativas siguen siendo, de menor a mayor poder de explicación, organismo (92,05), jerarquía (44,24), grado EUS (9,19), sexo (8,87), antigüedad en la jerarquía (-10,10) y tipo de contratación (8,06).

Tabla 7: Coeficientes de regresión parcial

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad
Intercepción	-1112596,463	40884,7408	-27,2130003	1,454E-159
Organismo	132056,1742	1434,52769	92,0555072	0
Jerarquía	202779,1258	4583,10855	44,2448883	0
Sexo	153547,1839	17316,4881	8,86710878	8,2589E-19
Grado EUS	32693,98542	3555,67216	9,19488186	4,1912E-20
Contratación	146340,0291	18136,8392	8,06866221	7,5908E-16
Antigüedad en Jerarquía	-12837,3459	1270,604	-10,1033413	6,2645E-24

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Como se observa en la regresión, todas las variables resultaron ser significativas. Al igual que en el caso anterior, Antigüedad sigue siendo negativa, es decir, a más años de permanencia el sueldo disminuye.

Lo relevante de notar es que organismo y sexo siguen siendo relevantes dentro del grupo de académicos con grado académico de doctor.

Análisis Descriptivo

Composición de las remuneraciones promedio

Los análisis fueron realizados tomando los datos de académicos/as de planta y contrata que poseen el grado académico de doctor dentro de las jerarquías para las cuales dicho grado es relevante.

Tabla 8: Composición de las remuneraciones

	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Femenino	22%	9%	36%	7%	16%	10%
Masculino	19%	8%	40%	6%	16%	12%
Total	20%	8%	38%	6%	16%	11%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Si comparamos a los doctorados, se confirma la tendencia de que las asignaciones representan la mayor parte de las remuneraciones de los

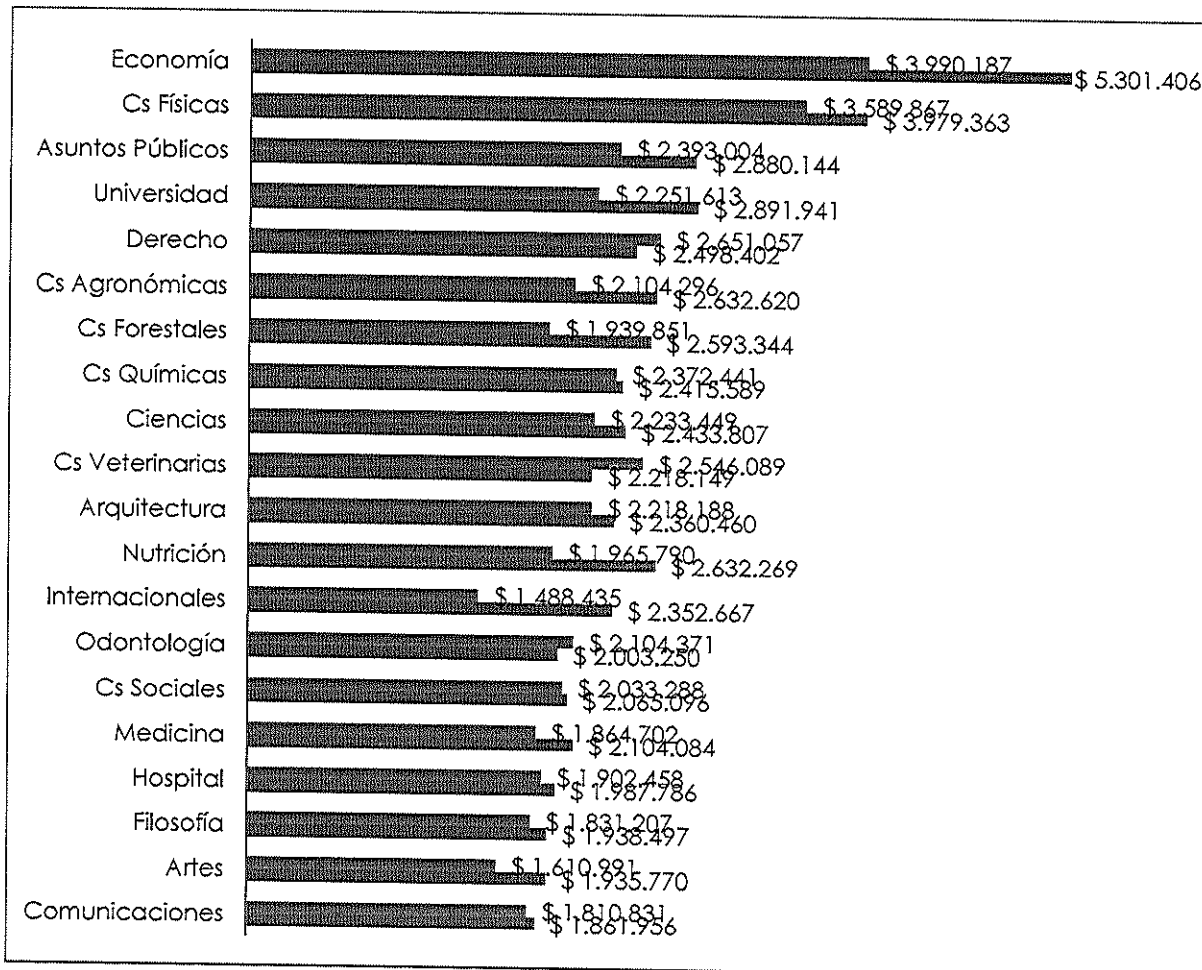
académicos (79% para este caso), siendo la más importante la Asignación Universitaria Complementaria (38%) que por sí sola tiene mayor importancia que el Sueldo Base y es mucho mayor que todas las otras asignaciones. Si se observa por sexo, las mujeres dependen un 3% más de su sueldo base que los hombres, mientras que éstos perciben más por concepto de AUC que las mujeres.

Comparación de las remuneraciones promedio por género

Organismo

A nivel de doctores/as, se acentúan las diferencias entre géneros, manteniéndose las remuneraciones de los hombres por encima de las de las mujeres.

Gráfico 8: Promedio de remuneración bruta de académicos con doctorado por organismo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

La mayoría de los organismos y unidades mantienen sueldos en promedio de 22% más altos para hombres que para mujeres. Esta diferencia aumenta frente al cálculo realizado con todos los grados académicos (20%). El escenario de

desproporciones cambia también, concentrándose en Estudios Internacionales (37%), Economía, Ciencias Forestales e INTA, todas por sobre el 20%.

Tabla 9: Remuneraciones doctorados por organismo.

Jerarquía	Académicos (N)		Diferencias						Promedio Renta Bruta
	H	M	Base	Asig Prof	AJOC	AJCA	Asig Prop	Renta Bruta	
Arquitectura	10	8	0%	-9%	12%	34%	-81%	6%	\$ 2.290.838
Artes	8	2	11%	-1%	25%	-14%	76%	17%	\$ 1.875.346
Ciencias	82	25	7%	8%	13%	5%	9%	8%	\$ 2.387.703
Cs Agronómicas	45	10	9%	17%	20%	28%	39%	20%	\$ 2.524.799
Economía	31	6	13%	14%	9%	31%	51%	25%	\$ 5.105.539
Cs Físicas	167	25	1%	-1%	6%	20%	25%	10%	\$ 3.929.057
Cs Forestales	17	5	6%	11%	22%	20%	60%	25%	\$ 2.461.089
Cs Químicas	40	25	8%	-5%	7%	-2%	-2%	2%	\$ 2.398.887
Cs Sociales	21	15	2%	8%	2%	-11%	0%	2%	\$ 2.050.520
Cs Veterinarias	17	6	1%	0%	15%	3%	-309%	-15%	\$ 2.310.589
Derecho	14	8	6%	5%	-17%	5%	0%	-6%	\$ 2.547.823
Filosofía	43	31	7%	4%	13%	-20%	11%	6%	\$ 1.893.932
Medicina	90	50	8%	11%	17%	10%	-4%	11%	\$ 2.021.221
Odontología	6	8	41%	16%	-22%	0%	-73%	-5%	\$ 2.062.286
Nutrición	13	13	22%	14%	23%	19%	37%	25%	\$ 2.277.391
Internacionales	4	1	7%	16%	57%	100%	-32%	37%	\$ 2.179.820
Asuntos Públicos	8	3	5%	8%	9%	33%	61%	17%	\$ 2.734.357
Comunicaciones	1	6	9%	12%	23%	N/A	N/A	3%	\$ 1.818.135
Hospital	20	7	-15%	25%	21%	27%	16%	4%	\$ 1.963.095
VAA	1	0	0%	N/A	0%	N/A	N/A	0%	\$ 1.603.788
UNIVERSIDAD	638	254	10%	7%	24%	14%	52%	22%	\$ 2.707.056

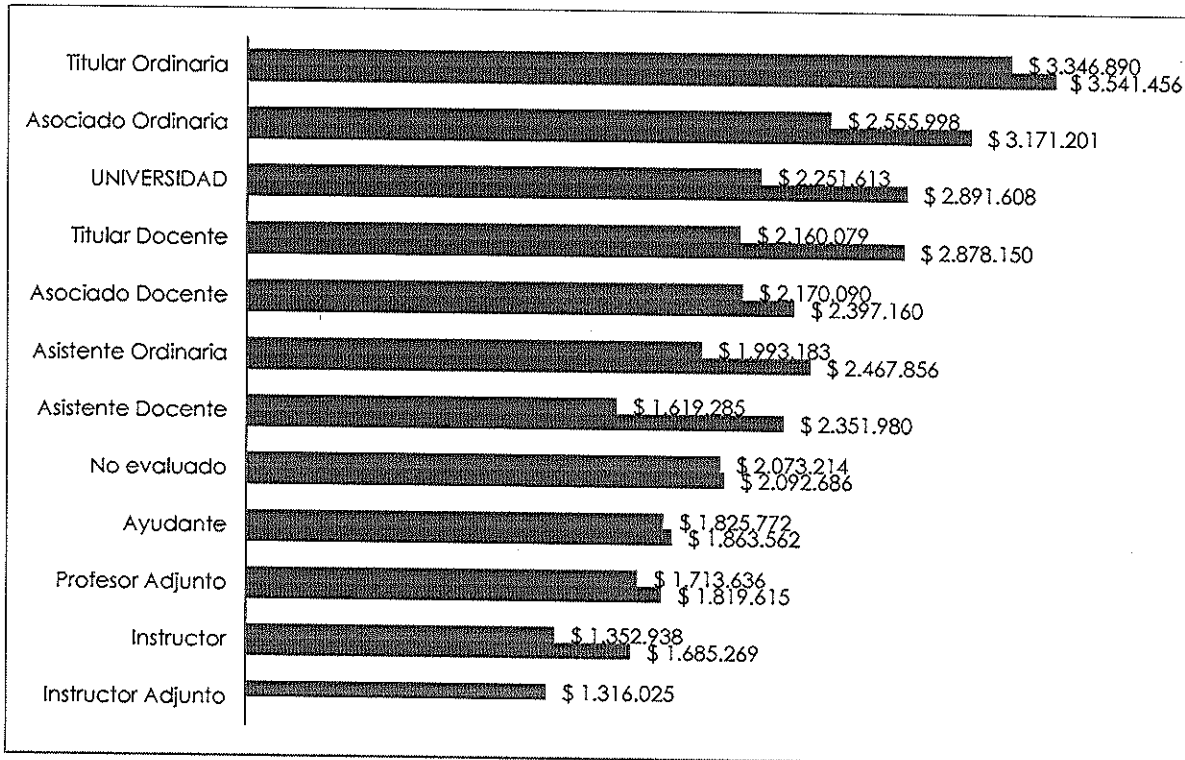
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Las únicas unidades que presentan promedios de remuneraciones mayores para mujeres que para hombres son en primer lugar Ciencias Veterinarias (15%), Derecho en segundo (6%) y Odontología en tercero (5%).

Jerarquía

La distribución de rentas totales a nivel de jerarquía para el grupo de académicos con doctorado tiene variaciones leves, excepto por Titular Docente, que pasa de ocupar el tercer lugar con mayores ingresos al último –sin considerar a Instructores y Ayudantes.

Gráfico 9: Promedio de remuneración bruta de académicos con doctorado por jerarquía



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

A nivel de jerarquía, la concentración de las diferencias pasa a Asistente Docente (31%) y Titular Docente (25%) y Asociado y Asistente de la Ordinaria (19%).

Tabla 10: Remuneraciones doctorado o especialidad por jerarquía

Jerarquía	Académicos (N)		Diferencias						Promedio Renta Bruta
	f	M	Base	Asig. Prod.	AUG	AUGA	Asig. Prod.	Renta Bruta	
Titular Ordinaria	160	27	11%	1%	8%	12%	6%	5%	\$ 3,513,708
Asociado Ordinaria	180	71	3%	-4%	21%	1%	65%	19%	\$ 2,994,821
Asistente Ordinaria	218	122	7%	-2%	20%	6%	54%	19%	\$ 2,295,696
Instructor	25	10	-9%	-16%	48%	-33%	21%	20%	\$ 1,567,703
Ayudante	6	3	-58%	-120%	-8%	N/A	46%	2%	\$ 1,851,603
Titular Docente	1	1	5%	5%	-28%	100%	100%	25%	\$ 2,559,007
Asociado Docente	10	2	19%	-4%	1%	3%	55%	9%	\$ 2,354,915
Asistente Docente	7	3	-35%	-10%	49%	5%	78%	31%	\$ 2,097,780
Profesor Adjunto	22	7	24%	10%	-4%	N/A	40%	6%	\$ 1,795,206
Instructor Adjunto	0	3		0%	0%	0%	N/A	0%	\$ 1,316,025
No evaluado	9	5	-57%	22%	27%	N/A	-91%	1%	\$ 2,083,473
UNIVERSIDAD	638	254	11%	7%	31%	16%	110%	28%	\$ 2,707,056

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Destaca que bajo este filtro ninguna jerarquía presenta diferencias a favor de las mujeres.

4.2 Personal de Colaboración

4.2.1 Regresión Lineal Múltiple

Al igual que para estamento académico, se construyó un modelo de regresión múltiple, donde la remuneración es la variable dependiente y el organismo, el escalafón, el sexo, el grado EUS, antigüedad y el tipo de contratación son las variables independientes. De esta manera, lo que se busca es determinar de qué manera cada uno de estos elementos permite explicar las variaciones de los sueldos del personal de colaboración de la Universidad.

Tabla 11: Resumen del modelo

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error típ. De la estimación	F
1	0,699	0,489	0,489	542698,8704	14514,66

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Tomadas juntas, las variables independientes explican un 48,9% de las diferencias entre los salarios, sin desagregar por sexo. En términos parciales, organismo, escalafón, sexo y tipo de contratación son significativas para el modelo generado y pueden ser ordenadas de mayor a menor nivel de explicación de la variación del salario, en: grado EUS (113,57), escalafón (63,29), sexo (42,18), organismo (34,22) y contratación (11,79). La antigüedad no resulta una variable significativa para el análisis, por lo que no tiene mayor relevancia a la hora de determinar las remuneraciones del personal de colaboración.

Tabla 12: Coeficientes de regresión parcial

	Coeficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad
Intercepción	-186307,6189	8142,580849	-22,88065938	1,5366E-115
Organismo	11270,76916	329,3598737	34,22022553	5,0909E-255
Escalafón	170321,8259	2690,715857	63,29981868	0
Sexo	159526,0671	3781,958534	42,18080808	0
Contratación	49644,12807	4211,127299	11,78879776	4,70475E-32
Antigüedad	87,1363665	210,156349	0,414626381	0,678416409
Grado EUS	59824,66361	526,7639601	113,5701531	0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Al igual que sucede en el estamento académico, tanto organismo como sexo son variables que inciden significativamente en la definición salarial del personal de colaboración. A diferencia del caso anterior, sin embargo, la incidencia del sexo en este estamento es considerablemente mayor, siendo solamente inferior a la importancia del escalafón para determinar la renta bruta.

4.2.2 Análisis Descriptivo

Composición de las remuneraciones promedio

En el caso del personal de colaboración, se observa que las Asignaciones representan aproximadamente un 78% de las remuneraciones que se perciben, siendo la más importante la Asignación Universitaria Complementaria (51%), seguida por la Asignación Profesional (9%).

Tabla 13: Composición de las remuneraciones

	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Femenino	27%	11%	47%	5%	10%
Masculino	21%	8%	52%	8%	12%
Total	23%	9%	51%	7%	11%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Visto por género, las mujeres dependen un 6% más que los hombres de su sueldo base y un 3% más de la Asignación Profesional. Los hombres, por otro lado, dependen un 5% más que las mujeres de la Asignación Universitaria Complementaria, un 3% de la Asignación de Productividad y un 2% de Otras Asignaciones.

Comparación de las remuneraciones promedio por género

En general, se observa que en promedio los hombres ganan un 12% más que las mujeres en toda la Universidad. A diferencia de lo que sucede con el estamento académico, la diferencia en este caso es menor que aquella identificada para el mercado mundial (15%), latinoamericano (20%) y chileno (16%).

A continuación, se presentan análisis de acuerdo a las variables más significativas según el modelo de Regresión: organismo y escalafón.

Organismo

Si se analiza por organismo, puede observarse que, nuevamente, la mayoría de los organismos y unidades de la Universidad presentan diferencias entre las remuneraciones de hombres y mujeres, a favor de los hombres. Las principales diferencias se concentran en la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, donde los hombres ganan en promedio un 60% más que las mujeres, seguido por Rectoría, donde la distancia es de 34% y Ciencias Sociales con 31%. Luego sigue un grupo compuesto por Odontología, Bachillerato y el Hospital con más de 20%.

Tabla 14: Remuneraciones por organismo

Unidad Académica	Personal (N)		Diferencias						Promedio Renta Bruta
	H	M	Bases	AUG	ASIG. Fija	ASIG. Fija	Otros	Rem. a Empl.	
Rectoría	37	39	8%	37%	20%	100%	74%	34%	\$1.623.071
Prorectoría	4	7	-25%	-32%	-65%	N/A	-136%	-52%	\$2.066.105
VAA	77	83	-1%	9%	-11%	49%	45%	7%	\$1.038.527
VAEGI	105	127	1%	26%	-13%	N/A	40%	16%	\$1.343.677
Secretaría Gral.	3	9	-3%	25%	43%	N/A	-10%	14%	\$1.105.257
VID	10	4	11%	65%	88%	13%	96%	60%	\$1.943.287
VEx	7	7	-28%	-18%	-321%	-110%	-913%	-69%	\$1.420.380
Arquitectura	37	40	-7%	13%	7%	12%	83%	14%	\$969.054
Artes	109	88	0%	2%	11%	-37%	30%	2%	\$766.739
Ciencias	87	59	1%	28%	14%	4%	58%	16%	\$785.362
Cs Agronómicas	115	98	-11%	-7%	-13%	-12%	67%	-2%	\$743.508
Economía	104	89	-14%	22%	-1%	-49%	74%	7%	\$1.707.011
Cs Físicas	1.129	460	-5%	20%	1%	10%	46%	11%	\$987.747
Cs Forestales	32	25	0%	13%	14%	6%	34%	10%	\$909.379
Cs Químicas	57	44	-7%	3%	30%	-60%	69%	1%	\$1.057.610
Cs Sociales	28	36	5%	37%	31%	31%	85%	31%	\$1.071.562
Cs Veterinarias	45	51	2%	20%	11%	6%	75%	19%	\$794.061
Derecho	50	59	-7%	29%	43%	-56%	75%	20%	\$956.111
Filosofía	36	53	-13%	7%	-116%	41%	-88%	-7%	\$827.884
Medicina	380	447	-2%	10%	3%	-27%	55%	5%	\$842.228
Odontología	51	78	6%	13%	31%	70%	66%	27%	\$1.019.542
Nutrición	48	64	-22%	-20%	-156%	-81%	-41%	-37%	\$956.266
Internacionales	7	6	-21%	22%	38%	30%	87%	20%	\$1.231.590
Asuntos Públicos	16	23	-11%	-20%	-2%	22%	81%	2%	\$1.187.851
ICEI	17	23	6%	21%	8%	50%	-17%	11%	\$845.676
Bachillerato	10	14	-4%	46%	-88%	-2%	-39%	22%	\$1.116.639
Hospital	850	2.221	-4%	46%	-88%	-2%	-39%	22%	\$878.577
CEAC	24	16	3%	20%	-1%	2%	20%	10%	\$802.879
DEMRE	41	32	-10%	16%	-64%	N/A	52%	3%	\$1.296.600
Convenios Dsm	2	2	-19%	-30%	-65%	N/A	6%	-30%	\$2.810.109
IBJGM	2	3	14%	25%	23%	N/A	-11%	22%	\$1.979.547
UNIVERSIDAD	3.520	4.307	4%	24%	9%	-12%	29%	12%	\$957.603

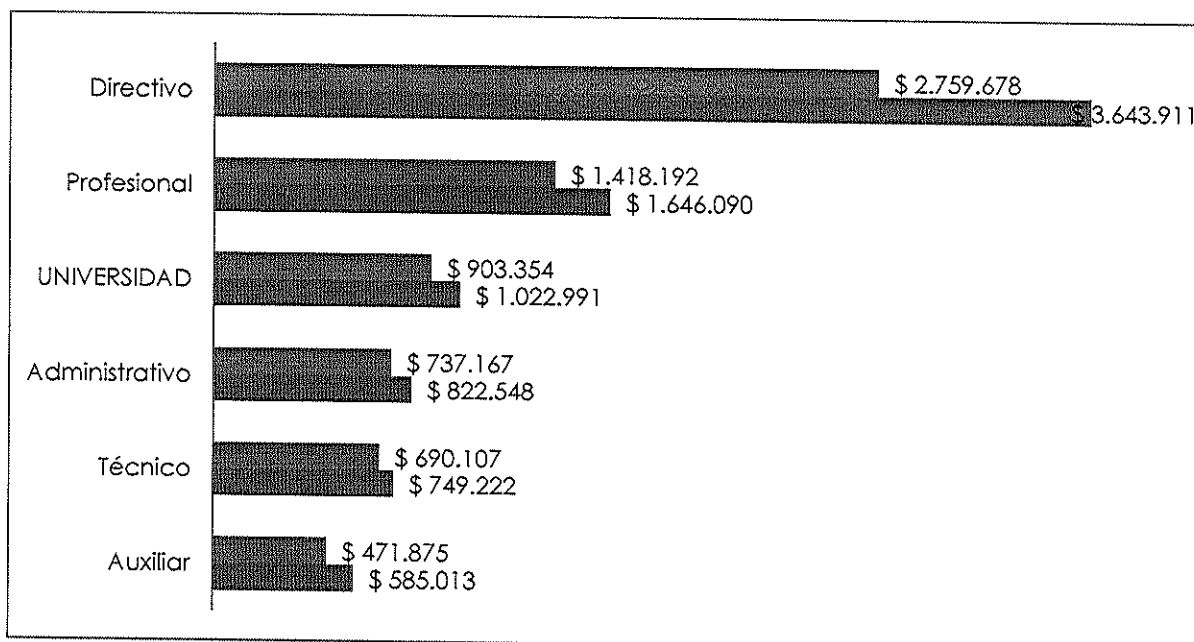
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Por su parte, la unidad que presenta la mayor diferencia promedio a favor de las mujeres es la Vicerrectoría de Extensión, donde las mujeres ganan un 69% más que los hombres, seguido por Prorectoría con un 52%, Nutrición con 37% y Convenios de Desempeño con 30% favorable al sexo femenino en la remuneración promedio. Dentro de este grupo también se encuentran Filosofía y Cs. Agronómicas, pero sus porcentajes son poco significativos.

Escalafón

A nivel de escalafón, se repite la situación detectada en académicos: los hombres cobran en promedio más que sus pares mujeres.

Gráfico 10: Promedio de remuneración bruta de personal de colaboración por escalafón



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Los casos más críticos están en el estamento directivo, dónde los hombres tienen una remuneración promedio un 24% más alta que las mujeres, seguido por el estamento auxiliar, dónde esta diferencia es de un 19%.

Tabla 15: Remuneraciones por jerarquía

Escalafón	Personal (N)		Diferencias						Promedio Renta Bruta
	H	M	Base	ADC	ASG Prof.	ASG Espec.	Otros	Renta Bruta	
Directivo	155	84	-1%	-6%	31%	55%	38%	24%	\$ 3.330.861
Profesional	663	1.024	6%	9%	24%	11%	-50%	14%	\$ 1.510.761
Técnico	1.173	1.273	15%	50%	33%	-56%	4%	8%	\$ 719.062
Administrativo	564	1.514	3%	57%	17%	-6%	47%	10%	\$ 759.715
Auxiliar	983	412	11%	100%	52%	-6%	15%	19%	\$ 550.913
UNIVERSIDAD	3.520	4.307	4%	9%	24%	-12%	29%	12%	\$957.603

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En ningún escalafón hay una diferencia que sea favorable a las mujeres, siendo los segmentos extremos los que presentan mayores diferencias en remuneraciones, mientras que en los intermedios éstas se reducen. Si se recuerda lo expuesto en el apartado de descripción, puede afirmarse que los niveles que se componen mayoritariamente por hombres tienden a favorecer a estos mismos en términos salariales, a diferencia de aquellos que tienen fuerte presencia femenina, cuya tendencia es más igualitaria.

5. Conclusión

Considerando la información recabada, es posible afirmar que existen formas de discriminación de género en torno a las remuneraciones al interior de la Universidad de Chile, tanto a nivel de académicos como de personal de colaboración. Esta discriminación se puede observar en distintos aspectos:

1. En el aspecto de la participación, la Universidad parece comportarse en líneas generales como otras universidades públicas extranjeras, aunque algo por debajo del promedio en Chile.
2. En el acceso específico a las jerarquías o escalafones más altos, o a aquellos organismos con mejores remuneraciones, la proporción de mujeres es más baja que la de los hombres. Además, esto se observa como una tendencia persistente en el tiempo cuya reversión es difícil de constatar, salvo en algunos casos excepcionales.
3. El género es una variable que tiene un peso específico a la hora de determinar la remuneración de los académicos y el personal de colaboración, demostrado también en las diferencias que existen a nivel de jerarquías y unidades académicas. El peso específico de la variable sexo en la determinación de la renta bruta genera una diferencia del 12% en el personal de colaboración, levemente por debajo de las diferencias de sueldo presentes en el mercado laboral chileno, latinoamericano y mundial, y se acentúa en los académicos, ascendiendo hasta el 20% -y al 22% en doctorados-, en consonancia con la tendencia chilena de incremento de brecha salarial por género a mayor formación, lo que hace distar considerablemente de casos como el británico, más equitativos.
4. En ambos estamentos las diferencias en remuneraciones se encuentran ya en los Sueldos Base (4% en Personal a 9% en Académicos), y se acentúan con la Asignación Universitaria Complementaria (24% en Personal a 26% en Académicos), el componente que más pesa en la remuneración total (51% en Personal a 39% en Académicos). En el caso de los académicos, la diferencia también se produce en la Asignación de Productividad (29%), mientras que en personal de colaboración, en Otras Asignaciones (29%).

En conclusión, el estudio constata que existe discriminación de género en las remuneraciones en la Universidad de Chile, situación común no sólo en universidades de la región, sino también en universidades europeas. Todo ello no implica de ninguna manera que el caso tratado sea menos grave, sino que con este trabajo se sigue el ejemplo de estas universidades, en un esfuerzo por identificar y reconocer los desafíos que enfrenta la institución, por lo que se espera que contribuya al desarrollo y mejoramiento continuo de la Universidad y sus unidades mediante el establecimiento de alguna normativa que permita corregir esta situación de forma paulatina o a la revisión ejecutiva de casos específicos que les permitan subsanar el problema de forma inmediata.

6. Referencias

- Berkley, U. C. (2011). *Statistical Summary of Students and Staff*, University of California.
- Castañeda, L. (2011). Chile sube participación laboral de la mujer con alta tasa en solteras y menor en casadas, *Economía y Negocios Online*, [disponible en <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=90282>, última visita: 20-09-13].
- Díaz, G.; P. Duarte y J. Ortiz (2009). *Movilidad jerárquica y productiva científica en Humanidades, Ciencias del Arte, Ciencias de la Comunicación y Ciencias Sociales (HACS)*, Estudio Técnico N°03, Consejo de Evaluación, Universidad de Chile.
- European Commission (2009). *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, European Commission, Brussels.
- Henríquez, H. y Riquelme, V. (2011). *El Derecho a Ganar lo Mismo*. Temas Laborales N°27, Dirección del Trabajo.
- Hidalgo, C.; C. Holzapfel; P. Duarte y J.P. Pinilla (2012). *Informe de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Chile*, Documento de Trabajo, Consejo de Evaluación, Universidad de Chile.
- HESA (2009-10). *Staff Collection 2009/10*, Higher Education Statistics Agency, UK.
- OIT (2009). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Morgan, J. (1991). *¿Cuál es el salario de nuestros académicos?*, Times Higher Education, UK.
- Observatorio Social (2012). *Brechas de género en Chile: indicadores OCDE*, Ministerio de Desarrollo Social, Chile.
- Oxford, U. (2010). *Staffing Figures*, University of Oxford.
- SIES (2012). *Informe Personal Académico 2012*, Servicio de Información de Educación Superior, Ministerio de Educación, Chile.
- Shen, H. (2013). *Mind the Gender Gap*, *Nature*, Vol. 495.
- USACH (2012). *Reporte de Sostenibilidad*, Universidad de Santiago de Chile.
- USP (2011). *Anuario Estadístico*, Universidad de Sao Paulo.
- Weintraub, A.; C. Holzapfel; P. Duarte; B. Sáez y J.P. Pinilla (2012). *Propuesta de Indicadores de Desempeño de la Universidad de Chile*, Estudio Técnico N°12, Consejo de Evaluación, Universidad de Chile.