

## Tabla de contenido

ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
1. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. La equidad de género en Chile .....	1
1.2. La Universidad de Chile .....	1
1.2.1. OFIGEN .....	2
1.2.2. DIGEN .....	3
1.3. La mesa de equidad de género .....	5
2. ANTECEDENTES GENERALES .....	6
2.1. Brecha salarial .....	6
2.1.1. Mundo .....	7
2.1.2. Países pertenecientes a la OCDE .....	7
2.1.3. Diferencias salariales por rubro .....	8
2.1.4. Brechas salariales en STEM .....	10
2.1.5. Chile .....	11
2.2. Brecha en la confianza en sí mismo .....	12
2.2.1. Etapa de párvulos y escolar .....	13
2.2.2. Etapa adolescente .....	13
2.2.3. Adulthood .....	13
2.2.4. Adulto empleado .....	13
3. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS .....	15
3.1. Encuadre de los entrevistados .....	15
3.2. Etapas preuniversitarias: discriminación desde el hogar .....	16
3.3. Plan Común .....	16
3.3.1. Proporción .....	16
3.3.2. Mechoneo .....	17
3.3.3. Acoso y abuso en el aula .....	17
3.4. Ingeniería Industrial .....	18
3.4.1. La especialidad de las niñas .....	18
3.4.2. Ordenadas secretarias .....	19
3.4.3. Posible referente .....	19
3.4.4. Acoso y sexismo académico .....	20
3.4.5. Síndrome de Beauchef .....	20
3.5. Trayectorias Laborales .....	21
3.5.1. Maternidad .....	21

3.5.2.	Ascenso y reconocimiento .....	21
3.5.3.	Roles y cargos.....	22
4.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y JUSTIFICACIÓN .....	24
4.1.	Alcance.....	24
5.	MARCO CONCEPTUAL.....	25
5.1.	Trayectoria laboral.....	25
5.2.	Satisfacción laboral.....	25
5.3.	Un buen trabajo .....	25
5.4.	Perfil de egreso de los ICI del DII .....	25
5.5.	Confianza en sí mismo .....	26
5.6.	Género .....	26
5.7.	Discriminaciones de género.....	26
5.7.1.	Discriminación salarial .....	26
5.7.2.	Discriminación en el empleo .....	27
5.7.3.	Discriminación ocupacional .....	27
5.7.4.	Discriminación en la adquisición de capital humano .....	27
5.8.	Representación de las discriminaciones por género .....	27
5.9.	Métodos de recolección de datos .....	27
5.10.	Test Wilcoxon .....	29
5.11.	Políticas públicas .....	29
5.12.	Actores clave .....	30
6.	METODOLOGÍA.....	31
6.1.	Fase exploratoria.....	31
6.2.	Fase cualitativa.....	31
6.3.	Diseño y validación del instrumento.....	32
6.3.1.	Creación del instrumento.....	32
6.3.2.	Validación y envío .....	32
6.3.3.	Limpieza y análisis de las respuestas.....	32
6.3.4.	Realizar propuestas de políticas internas .....	33
7.	FASE CUANTITATIVA PREVIA AL INSTRUMENTO.....	34
7.1.	Definición de la muestra .....	34
7.2.	Exploración de base de datos inicial.....	34
7.3.	Caracterización de la muestra .....	34
7.4.	Diseño del instrumento para el estudio.....	38
7.4.1.	Alcance de las variables .....	38
7.4.2.	Estructura del instrumento .....	38

7.4.3.	Tipos de preguntas.....	39
7.4.4.	Tamaño muestral.....	39
7.5.	Plan de difusión.....	40
7.5.1.	Alcance de la muestra.....	41
8.	ANÁLISIS DE LA ENCUESTA.....	43
8.1.	Caracterización.....	43
8.1.1.	Resumen de los hallazgos sobre las características de ingenieros e ingenieras encuestadas.....	57
8.1.2.	Conclusión preliminar de la caracterización.....	58
8.2.	Opinión.....	59
8.2.1.	Resumen de los hallazgos sobre la opinión de los ingenieros e ingenieras encuestadas.....	64
8.2.2.	Conclusiones preliminares de las opiniones.....	64
8.3.	Confianza en sí mismo.....	65
8.3.1.	Resumen de los hallazgos sobre la confianza en sí mismo.....	72
8.3.2.	Conclusión preliminar de la sección sobre confianza en sí mismo.....	72
8.4.	Discriminación.....	73
8.4.1.	Resumen de los hallazgos sobre la discriminación de género.....	97
8.4.2.	Conclusión preliminar de la sección de discriminación.....	98
8.5.	Análisis de habilidades, cruces y test de significancia.....	99
8.5.1.	Resumen de los hallazgos sobre análisis de habilidades, cruces y test de significancia.....	109
8.5.2.	Conclusiones de la sección sobre análisis de habilidades, cruces y test de significancia.....	109
9.	CONCLUSIONES.....	111
9.1.	Conclusiones sobre la renta.....	111
9.2.	Conclusiones sobre el cargo.....	111
9.3.	Conclusiones sobre la confianza en sí mismo.....	111
9.4.	Conclusiones sobre el éxito y la satisfacción.....	112
9.5.	Conclusiones sobre la discriminación.....	112
9.6.	Efectos en los egresados.....	113
9.7.	Respuesta a la pregunta de investigación.....	114
10.	PROPUESTAS DE POLÍTICAS INTERNAS PARA EL DII.....	115
10.1.	Aumentar el número de académicas.....	115
10.2.	Creación de cursos, talleres y/o charlas.....	117
10.3.	Realizar más Análisis.....	118
10.4.	Visibilizar y mejorar políticas existentes.....	119

10.5.	Capacitar y enseñar .....	121
10.6.	Programa de Equidad de Género Institucional de la Universidad de Chile (PEGIUCH) 122	
11.	ELEMENTOS A CONSIDERAR PARA FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN .....	124
12.	MEJORAS Y CAMBIOS AL INSTRUMENTO .....	125
13.	BIBLIOGRAFÍA .....	127
	ANEXOS.....	130
	Anexo A: Mail enviado .....	130
	Anexo B: Encuesta enviada a egresados y egresadas .....	131

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Cantidad de entrevistas realizadas según género y plan de estudios.....	15
Tabla 2:	Área de trabajo en la cual los entrevistados se desenvuelven mayormente según género y plan de estudios.....	15
Tabla 3:	Tamaño de la muestra según error muestral fijando nivel de confianza en un 95% ....	40
Tabla 4:	Dominios de los mails de la base de datos inicial del DII, egresados entre los años 2002 a 2010.....	41
Tabla 5:	Dominios de los mails de la base de datos inicial del DII, egresados entre los años 2011 a 2015.....	41
Tabla 6:	Dominios de los mails de la base de datos inicial del DII, egresados entre los años 2002 a 2015.....	41
Tabla 7:	Distribución del porcentaje de progreso en las respuestas de la encuesta.....	43
Tabla 8:	Asignación de valores a respuestas ligadas a importancia de habilidades.....	99
Tabla 9:	Asignación de valores a respuestas ligadas a satisfacción de habilidades.....	99
Tabla 10:	Importancia y satisfacción de habilidades .....	100
Tabla 11:	Resultados del test de Wilcoxon para renta, cargo y confianza según género .....	108
Tabla 12:	Tabla de coeficientes de la regresión lineal de la renta .....	108

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolución del ratio de los salarios entre hombres y mujeres en Estados Unidos .....	7
Figura 2: Diferencia salarial de los países pertenecientes a la OCDE.....	8
Figura 3: Brecha salarial porcentual de España por rubro .....	9
Figura 4: Brecha salarial de España por grupo etario .....	10
Figura 5: Brecha salarial de EEUU por rubro dentro de la categoría STEM .....	11
Figura 6: Indicador Gini de países con ingresos altos .....	12
Figura 7: Evolución del porcentaje de ingreso a la carrera de Ingeniería Civil Industrial .....	34
Figura 8: Evolución de la cantidad de personas que ingresan a la carrera de Ingeniería Civil Industrial.....	35
Figura 9: Evolución del puntaje promedio PAA o PSU de ingreso a la FCFM de los Ingenieros e Ingenieras Civiles Industriales .....	35
Figura 10: Evolución de las notas de enseñanza media (NEM) de los Ingenieros e Ingenieras Civiles Industriales.....	36
Figura 11: Evolución de la nota de egreso de los Ingenieros e Ingenieras Civiles Industriales .	36
Figura 12: Evolución del ratio de aprobación de los Ingenieros e Ingenieras Civiles Industriales .....	37
Figura 13: Evolución de los establecimientos de procedencia de los estudiantes de Ingeniería Civil Industrial .....	37
Figura 14: Evolución de los establecimientos de los cuales proceden los estudiantes de Ingeniería Civil Industrial expresados en porcentaje .....	38
Figura 15: Habilidades ranqueadas por importancia en el mundo laboral .....	39
Figura 16: Cantidad y proporción de las respuestas categorizadas por género .....	43
Figura 17: Proporción de respondientes por género y versión de malla.....	44
Figura 18: Porcentaje de encuestados titulados por año y género .....	44
Figura 19: Estudios posteriores categorizados por género .....	45
Figura 20: Estudios de postgrado por género y de la malla V2 .....	45
Figura 21: Estudios de postgrado por género y de la malla V3 .....	46
Figura 22: Generación universitaria categorizada por género .....	46
Figura 23: Situación laboral actual de los encuestados.....	47
Figura 24: Cargo actual según género.....	47
Figura 25: Cargo por género y versión de malla .....	48
Figura 26: Rubro de la empresa en la que trabaja actualmente según género .....	49
Figura 27: Nota de egreso antes de la titulación según género.....	50
Figura 28: Nota de egreso según género y malla.....	50
Figura 29: Participación de los encuestados en cuerpos docentes .....	51
Figura 30: Participación agregada en cuerpos docentes.....	52
Figura 31: Razones para participar en cuerpos docentes .....	52
Figura 32: Participación en actividades extracurriculares.....	53
Figura 33: Renta bruta por género .....	53
Figura 34: Renta bruta por género y versión de malla.....	54
Figura 35: Cargo actual según género y malla destacando estudios de magister .....	54
Figura 36: Satisfacción en los distintos ámbitos del mundo laboral.....	55
Figura 37: Grado de acuerdo con la frase "me considero una persona exitosa y/o realizada" ..	55
Figura 38: Grado de acuerdo con la frase "Se considera una persona exitosa y realizada" por género y versión de malla .....	56
Figura 39: Criterios de elección de empleo .....	56
Figura 40: Periodo más largo sin trabajar desde la titulación .....	57

Figura 41: Grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "Ser de la Universidad de Chile es un sello de prestigio".....	59
Figura 42: Grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "Ser de la Universidad de Chile facilita encontrar trabajo" .....	60
Figura 43: Grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "Ser de la Universidad de Chile genera una red de contactos para el mundo laboral" .....	60
Figura 44: Grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "Ser de la Universidad de Chile disminuye las brechas de género en el mundo laboral" .....	61
Figura 45: Los temas de género eran relevantes para el DII.....	61
Figura 46: Los temas de género eran importantes para los alumnos .....	62
Figura 47: Satisfacción de la carrera profesional hasta hoy .....	62
Figura 48: Satisfacción de la carrera profesional por género y versión de malla .....	63
Figura 49: Los temas de género deberían ser relevantes para el mundo laboral .....	63
Figura 50: Los temas de género deberían ser de interés para el DII.....	64
Figura 51: Razones por las cuales no participar en cuerpos docentes.....	65
Figura 52: Opinión sobre como las mujeres evaluarían las habilidades del encuestado(a) .....	66
Figura 53: Opinión sobre como las mujeres evaluarían las habilidades del encuestado(a), dividido por versión de malla.....	67
Figura 54: Opinión sobre como los hombres evaluarían las habilidades del encuestado .....	68
Figura 55: Opinión sobre como los hombres evaluarían las habilidades del encuestado(a) dividido por versión de malla.....	68
Figura 56: Cargos destacando la variable mayor a la de mis pares cuando evalúa una mujer..	69
Figura 57: Cargo por género, versión y percepción mayor a la de mis pares cuando evalúa un hombre .....	70
Figura 58: Cargo por género, versión y percepción menor a la de mis pares cuando evalúa un hombre .....	71
Figura 59: Cargo por género, versión de malla y destacando nota de egreso mayor a 6.0 .....	71
Figura 60: ¿Tuvo profesoras /académicas mujeres? (sin considerar plan común) .....	74
Figura 61: ¿Tuvo profesoras auxiliares mujeres? (sin considerar plan común) .....	74
Figura 62: Razones por la que ha sentido discriminación durante la especialidad .....	75
Figura 63: Discriminación de género según cargo y versión de malla .....	76
Figura 64: Discriminación en la especialidad según género y versión de malla .....	77
Figura 65: Frecuencia de comentarios negativos de un docente hacia un alumno.....	78
Figura 66: Frecuencia de comentarios negativos de un docente contra una alumna .....	78
Figura 67: Frecuencia con la que un docente realizó comentarios discriminatorios contra una mujer dividido por versión de malla.....	79
Figura 68: Frecuencia con la que un compañero(a) del mismo sexo se sintió incómodo(a) en la sala de clases.....	79
Figura 69: Frecuencia con la que los docentes favorecen a las mujeres.....	80
Figura 70: Frecuencia con la que el género afectó la calificación o corrección de estas .....	80
Figura 71: Frecuencia con la que el género afectó en la participación en cuerpos docentes ....	81
Figura 72: Ha escuchado la frase "los ayudantes le suben más la nota a las mujeres" .....	81
Figura 73: Ha escuchado la frase "usted vino a buscar esposa" .....	82
Figura 74: Ha escuchado la frase "usted vino a buscar marido".....	82
Figura 75: Ha escuchado la frase "usted es muy atractivo para ser de Beauchef" .....	83
Figura 76: Ha escuchado la frase "usted es muy atractiva para ser de Beauchef" .....	83
Figura 77: Ha escuchado la frase "venga bien vestido para que le vaya mejor en la prueba" ...	84
Figura 78: Ha escuchado la frase "industrias es fácil" .....	84
Figura 79: Ha escuchado la frase "industrias es una carrera de mujeres".....	85

Figura 80: Ha escuchado la frase "que él sea el secretario del grupo".....	85
Figura 81: Ha escuchado la frase "que ella sea la secretaria del grupo" .....	86
Figura 82: Factores que facilitan el desarrollo de la carrera profesional.....	87
Figura 83: Factores que dificultan el desarrollo de la carrera laboral .....	88
Figura 84: Diferencias con los pares del sexo opuesto .....	89
Figura 85: Razones por las que se ha sentido discriminado en el ámbito laboral.....	90
Figura 86: Discriminación de género en la especialidad y en el campo laboral del género femenino.....	91
Figura 87: ¿Ha tenido jefaturas femeninas? .....	92
Figura 88: Características de las jefaturas femeninas.....	93
Figura 89: Características de jefaturas masculinas.....	94
Figura 90: Situaciones en las que se presentan diferencias de género en el ámbito laboral.....	95
Figura 91: Características percibidas como diferenciadoras de las ingenieras .....	96
Figura 92: Características percibidas como diferenciadoras de los ingenieros .....	96
Figura 93: Importancia y satisfacción de habilidades .....	101
Figura 94: Densidad de la confianza según género .....	102
Figura 95: Bloxplot y dispersión de la confianza según género.....	103
Figura 96: Densidad de la confianza según versión de malla y género.....	103
Figura 97: Bloxplot y dispersión de la confianza según versión de malla y género .....	104
Figura 98: Densidad de la confianza según cargo y género.....	104
Figura 99: Densidad de la confianza según cargo, versión de malla y género .....	105
Figura 100: Nivel de confianza según cargo, malla y género .....	105
Figura 101: Dispersión y línea de tendencia de la renta según confianza, versión de malla y género .....	106
Figura 102: Gráfico boxplot del éxito según versión de malla, cargo y género.....	106
Figura 103: Dispersión y línea de tendencia de la renta según versión de malla y cargo.....	107
Figura 104: Dispersión de la renta y línea de tendencia según versión de malla y género.....	107