

Estudio Técnico N°17

## **Análisis de remuneraciones y composición por género en la Universidad de Chile**

---

**Directora**

Cecilia Hidalgo

**Coordinador**

Pablo Duarte

**Analistas**

Juan José Rivas

Camila Barraza

**Noviembre de 2014**

v.141114a

## Contenido

Índice de Gráficos .....	2
Índice de Tablas.....	2
Agradecimientos.....	4
Resumen Ejecutivo.....	5
1. Introducción .....	6
2. Antecedentes y definiciones conceptuales .....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Definiciones conceptuales .....	10
3. Composición de los Estamentos .....	12
3.1. Académicos.....	13
3.1.1. Proporción.....	13
3.1.2. Jerarquía .....	13
3.1.3. Jornada .....	15
3.1.4. Contratación .....	16
3.1.5. Carrera .....	17
3.1.6. Formación .....	18
3.1.7. Síntesis .....	18
3.2. Personal de Colaboración.....	19
3.2.1. Proporción.....	19
3.2.2. Escalafón.....	20
3.2.3. Grado EUS .....	20
3.2.4. Jornada .....	20
3.2.5. Contratación .....	21
3.2.6. Síntesis .....	21
4. Remuneraciones.....	22
4.1. Académicos.....	24
4.1.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio.....	24
4.1.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación.....	28
4.1.3. Académicos con Doctorado.....	33
4.1.4. Síntesis .....	38
4.2. Personal de Colaboración.....	39
4.2.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio.....	39
4.2.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación.....	44
4.2.3. Síntesis .....	47
5. Conclusión .....	48
6. Referencias.....	50

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Académicos (JCEA) según género (2005-2012).....	13
Gráfico 2: Académicos (JCEA) según género y jerarquía (2012) .....	14
Gráfico 3: Académicos (JCEA) según género y jornada (2012) .....	15
Gráfico 4: Académicos (JCEA) según género y contratación (2012).....	16
Gráfico 5: Progresión de las categorías académicas (2005-2012).....	17
Gráfico 6: Académicos (JCEA) según género y carrera (2012) .....	17
Gráfico 7: Personal de Colaboración (JCEA) según género (2005-2012).....	19
Gráfico 8: Personal de Colaboración (JCEA) según género y escalafón (2012) ....	20
Gráfico 9: Personal de Colaboración (JCEA) según género y contratación (2012) .....	21

## Índice de Tablas

Tabla 1: Remuneraciones por organismo: Profesores Titulares (44 horas) .....	24
Tabla 2: Remuneraciones por organismo: Profesores Asociados (44 horas).....	25
Tabla 3. Remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes (44 horas) .....	25
Tabla 4. Remuneraciones por organismo: Instructores (44 horas) .....	26
Tabla 5. Remuneraciones por organismo: Ayudantes (44 horas).....	27
Tabla 6: Distribución de asignaciones: Académicos (44 horas) .....	28
Tabla 7: Distribución de asignaciones por organismo: Académicos (44 horas) .....	28
Tabla 8: Distribución de asignaciones por jerarquía: Académicos (44 horas) .....	29
Tabla 9. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Titulares (44 horas) .....	29
Tabla 10. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Asociados (44 horas) .....	30
Tabla 11. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes (44 horas) .....	31
Tabla 12. Diferencias de remuneraciones por organismo: Instructores (44 horas) ..	31
Tabla 13. Diferencias de remuneraciones por organismo: Ayudantes (44 horas) ...	32
Tabla 14: Remuneraciones por organismo: Profesores Titulares con doctorado (44 horas) .....	33
Tabla 15: Remuneraciones por organismo: Profesores Asociados con doctorado (44 horas).....	33
Tabla 16. Remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes con doctorado (44 horas) .....	34
Tabla 17. Remuneraciones por organismo: Instructores con doctorado (44 horas)	35
Tabla 18. Remuneraciones por organismo: Ayudantes con doctorado (44 horas)	35
Tabla 19: Distribución de asignaciones: Académicos con doctorado (44 horas)...	36
Tabla 20: Distribución de asignaciones por organismo: Académicos con doctorado (44 horas) .....	36
Tabla 21: Distribución de asignaciones por jerarquía: Académicos con doctorado (44 horas).....	37
Tabla 22. Diferencias de remuneraciones por organismo: Académicos con doctorado (44 horas) .....	37
Tabla 23. Diferencias de remuneraciones por jerarquía: Académicos con doctorado (44 horas) .....	38

Tabla 24: Remuneraciones por organismo: Directivos (44 horas) .....	39
Tabla 25: Remuneraciones por organismo: Profesionales (44 horas) .....	40
Tabla 26: Remuneraciones por organismo: Técnicos (44 horas) .....	41
Tabla 27: Remuneraciones por organismo: Administrativos (44 horas) .....	42
Tabla 28: Remuneraciones por organismo: Auxiliares (44 horas).....	43
Tabla 29: Distribución de asignaciones: Personal de Colaboración (44 horas) .....	44
Tabla 30: Distribución de asignaciones por organismo: Personal de Colaboración (44 horas).....	44
Tabla 31: Distribución de asignaciones por escalafón: Personal de Colaboración (44 horas).....	45
Tabla 32. Diferencias de remuneraciones por organismo: Personal de Colaboración (44 horas).....	46
Tabla 33. Diferencias de remuneraciones por escalafón: Personal de Colaboración (44 horas).....	47

## **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 (VEX); 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, ex 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.

## **Resumen Ejecutivo**

El presente documento contiene una descripción en profundidad de la distribución de remuneraciones y la composición por jerarquía y organismos 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 analizar si existen diferencias en las rentas y en las distintas posiciones de las jerarquías Académicas y escalafones funcionarios o profesional, determinadas específicamente por aquella variable en ambos estamentos universitarios. La decisión de considerar tanto las remuneraciones como la composición de género obedece a la relación que ambas tienen en los estudios y el trabajo conceptual de la desigualdad encontrada en la literatura actual. Es importante destacar que el objetivo del estudio es describir, constatar una situación con evidencia, más no identificar causas o explicaciones para las posibles diferencias encontradas.

Para el estudio, que se desarrolló entre octubre de 2012 y octubre de 2013, se usaron los datos más recientes y confiables obtenidos de las vistas de Sistema de Personal y de Transparencia habilitadas especialmente para el Consejo de Evaluación por la Dirección de Servicios de Tecnologías de Información y Comunicaciones (STI) de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (VAEGI) de la Universidad. Para la composición, se usaron datos de 2005-2012; para remuneraciones, de 2012.

Considerando la información recabada, es posible afirmar que existen formas de desigualdad de género al interior de la Universidad de Chile que se visualizan en las remuneraciones, tanto a nivel de Académicos como de Personal de Colaboración.

En conclusión, el estudio constata que existe desigualdad vertical de género, representada por las brechas salariales (situación común no sólo en universidades de la región, sino también en universidades europeas) y diferencias en la composición de las jerarquías y escalafones, así como también en la representatividad de jornadas completas, que conllevan mejores recompensas económicas. También se concluye que existe desigualdad horizontal de género, en la medida en que aquellos organismos de la Universidad que cuentan con mejores remuneraciones tienden a componerse en mayor proporción por hombres que por mujeres, y viceversa, aquellas unidades donde las rentas son más bajas, tienden a componerse en mayor proporción por mujeres.

## 1. Introducción

El presente documento contiene una descripción en profundidad de la composición por jerarquía y organismos y la distribución de remuneraciones<sup>1</sup> en el Estamento Académico<sup>2</sup> y el Personal de Colaboración de la Universidad, tomando como principal variable el género. El objetivo del trabajo que se expone es analizar si existen diferencias en las rentas y en las distintas posiciones de las jerarquías Académicas y escalafones funcionarios, determinadas específicamente por aquella variable en ambos estamentos universitarios. La decisión de considerar tanto las remuneraciones como la composición de género obedece a la relación que ambas tienen en los estudios y el trabajo conceptual de la desigualdad encontrada en la literatura actual, lo que se muestra en el apartado siguiente (sección 2). Es importante destacar que el objetivo del estudio es describir, constatar una situación con evidencia, más no identificar causas o explicaciones para las posibles diferencias encontradas.

El estudio, que se desarrolló entre octubre de 2012 y octubre de 2013, se realizó para analizar si las diferencias en remuneraciones de hombres y mujeres existen por sí mismas, es decir, que el género determina un cierto nivel de las rentas en la Universidad independientemente de otras variables, así como también influye en el menor acceso a posiciones que comportan sueldos más altos, como posiciones jerárquicas de mayor nivel o la pertenencia a los organismos con mayores remuneraciones dentro de la Universidad. Con posterioridad a octubre de 2013, se realizaron cambios menores y se incluyó más información adicional en anexos, en atención a los comentarios y observaciones recibidos en su presentación a Rectoría, Senado Universitario y Consejo Universitario.

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 de 2013, y con la 'Comisión de Igualdad' de la Vicerrectoría de Extensión, comprometido para septiembre del mismo año, 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

---

<sup>1</sup> Si bien existen diferencias entre el concepto "Remuneraciones" y "Sueldo Bruto", en este estudio se usarán de forma indistinta.

<sup>2</sup> Para efectos de este estudio, se incorporarán como Académicos 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.

servido como antecedente, junto con otros documentos de trabajo del Consejo, para el presente estudio.

En el primer apartado (sección 2), 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 (sección 3), se analizan las remuneraciones –comparando por género- de Académicos y Académicas y el Personal de Colaboración de la Universidad de acuerdo a las formas identificadas de clasificación. El último apartado (sección 4) expone las principales conclusiones derivadas del estudio.

## 2. Antecedentes y definiciones conceptuales

### 2.1. Antecedentes<sup>3</sup>

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), con la excepción de la Universidad de Oxford, que cuenta con un 24% de mujeres dentro de sus Académicos (2010); 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).

En el caso del personal universitario no académico, se observa la misma diversidad en el ámbito internacional, pasando desde el 23% de mujeres en la Universidad de Oxford al 49% en la de Universidad de 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

---

<sup>3</sup> Los antecedentes usados en este apartado corresponden a aquellos disponibles en el momento de realización del estudio; en una actualización posterior se espera poder ampliar el marco de referencia con datos de otras instituciones.

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 internacional. 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).

Los antecedentes expuestos entregan un panorama sobre el amplio alcance que las desigualdades de género aún conservan en las más diversas realidades culturales, económicas y laborales. Es por esto que el estudio pretende analizar la premisa de que es probable que en nuestra institución la situación no sea distinta, lo que no quiere decir que ésta deba ignorarse o esconderse con el pretexto de que sucede lo mismo en otros lugares. Es más, 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 comisiones, la creación de la Oficina de Igualdad de Género 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.

## 2.2. Definiciones conceptuales

Con respecto a la forma en que se tratará el tema de la desigualdad de género, parece apropiado el uso de los conceptos de *desigualdad*<sup>4</sup> *vertical* y *horizontal* de género. Estos conceptos han sido ampliamente utilizados en la descripción de las desigualdades de género en el ámbito laboral alrededor del mundo; los encontramos en publicaciones de Académicos de prestigiosas universidades como Cambridge (Blackburn, et. Al., 2009) y Oxford (Watts, 2005), y en documentos estatales oficiales del Estado Chileno (SERNAM, 2007) y organismos internacionales (Abramo, 2006).

En términos generales, la desigualdad vertical define a las desigualdades de género en el acceso a jerarquías y puestos más altos dentro de una escala ocupacional –o en el caso de una universidad, de la carrera académica y funcionaria o profesional-, y en las remuneraciones a un mismo puesto y calificación. Por otro lado, la desigualdad horizontal tiene que ver con la distribución de género con respecto a ciertas ocupaciones, es decir, cómo hombres y mujeres tienden a diferenciarse en términos de las ramas ocupacionales en las que se desempeñan – lo que en el caso de una universidad tiene un correlato con las disciplinas, y las unidades Académicas que las sostienen (Escarrer, et. Al., 2007). A pesar de que la desigualdad horizontal pueda no necesariamente implicar inequidad si se la entiende como elecciones tomadas por hombres y mujeres (Blackburn, et. Al., 2009), sí se puede afirmar que ésta existe en la medida en que las ocupaciones “elegidas” por un género tienen beneficios sustantivamente mayores que las “elegidas” por el otro (Watts, 2005). Cabe preguntarse también hasta qué punto un grupo de personas sostenidamente optaría por ocupaciones con menos rentas y/o prestigio (Abramo y Valenzuela, 2006).

Otra de las variables importantes de considerar en el estudio de la desigualdad de género a nivel académico es el la diferencia en el acceso a jornadas de trabajo en términos de horas semanales trabajadas. De acuerdo con Gálvez, existe una tendencia a que las mujeres trabajen menos horas semanales que los hombres, lo que de manera similar a lo que sucede con la desigualdad horizontal,

---

<sup>4</sup> El concepto de desigualdad vertical y horizontal utilizado en el presente estudio equivale al de segregación que en términos estrictos es usado en los trabajos mencionados. El cambio responde a la necesidad de contar con una forma de conceptualizar las desigualdades que devienen de las diferencias en la composición de género, en lugar de las diferencias en la participación. El primer concepto es aplicable a la Universidad de Chile pues hace referencia a la distribución de género dentro de un organismo o jerarquía, mientras que el segundo, calculado como una tasa entre los ocupados de un género, sobre el total del mismo género en condiciones de trabajar. Este último no sería aplicable a la Universidad debido a que se necesitaría el conocimiento del total de mujeres que potencialmente podrían obtener un cargo de académicas en la Universidad para ser calculado. Para ver fórmula de Tasas de Participación en la Actividad Económica por género consultar Gálvez, 2001.

se asocia a desigualdad en la medida en que sucede sistemáticamente (Gálvez, 2006).

A raíz de estas definiciones, los análisis sobre la composición de jerarquías y estamentos, las diferencias salariales, y la distribución de la jornada entre géneros corresponderán para este estudio, a la dimensión de desigualdad vertical. En un segundo nivel de análisis, el cruce entre la composición de género por organismo y las diferencias de remuneraciones entre estos – en el caso de existir - se concebirá como desigualdad horizontal, para los efectos de este estudio.

### 3. Composición de los Estamentos

Los datos para la presente sección fueron obtenidos de la vista Base de Sistema de Personal (SISPER) habilitada especialmente para el Consejo de Evaluación por la Dirección de Servicios de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (STI) de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión (VAEGI).

La descripción fue construida a partir de información de los años 2005 a 2012, debido a que es el periodo para el que se dispuso de datos completos y confiables para periodos anuales completos. De esta manera, se presentan tendencias en las características abordadas. Es importante aclarar que los datos fueron corregidos por Jornada Completa Equivalente Anual (JCEA)<sup>5</sup> y que para la interpretación de los gráficos, el color rojo representa a los hombres y el azul a las mujeres. En el caso de los Académicos, para el apartado de descripción que se presenta no se ha diferenciado entre Carreras Ordinaria, Docente y Categoría Adjunta, excepto en sub-apartado de análisis de carrera.

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

---

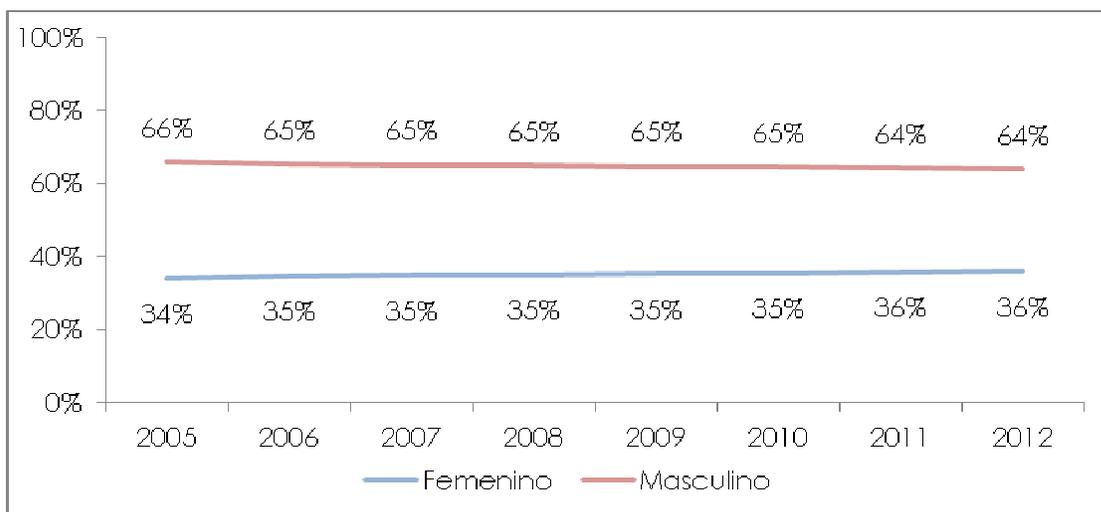
<sup>5</sup> En coherencia con los estándares de la OCDE (OCDE, *Glossary of Statistical Terms*, 2007, p.318), la Jornada Completa Equivalente Anual (JCEA) considera la carga real de trabajo anual. Para ello, se dividen las horas reales por el máximo de horas semanales (44 Horas), y el número de días de vigencia del nombramiento por el total de días del año (365 días). La JCEA es el producto de ambos valores. Para mayor detalle se pueden consultar los Anexos del Estudio Técnico N°03 del Consejo de Evaluación.

### 3.1. Académicos

#### 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 género, que se sostiene alrededor de 36% de mujeres y 64% de hombres [Ver Anexo, 1.1.1].

**Gráfico 1: Académicos (JCEA) según género (2005-2012)**



JCEA 2647 2669 2631 2654 2689 2626 2603 2623

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 las universidades de la Unión Europea (38%), pero por encima de la Universidad de Oxford (24%).

#### 3.1.2. Jerarquía<sup>6</sup>

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.

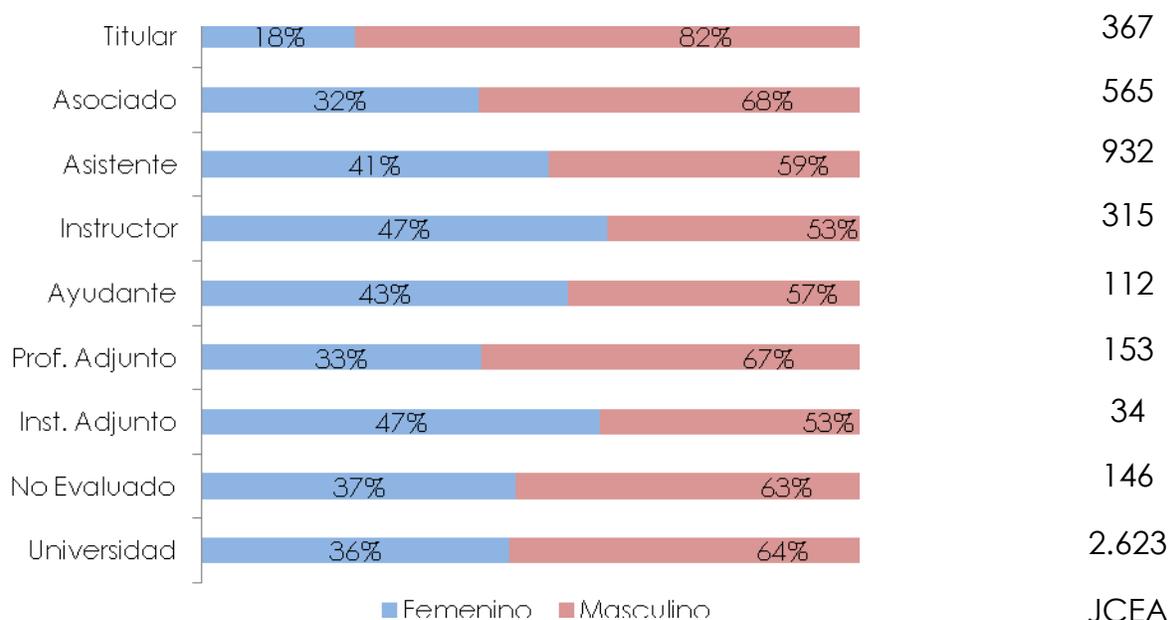
En otras palabras, del 43% y 47% de presencia femenina en las dos jerarquías de Ayudante e Instructor, se pasa al 41% en Prof. Asistente, 32% en Prof. Asociado y tan sólo el 18% en Prof. Titular. Esta situación no ha variado significativamente en el tiempo, con excepción de la jerarquía de Instructor, que ha visto aumentada la proporción de Académicas en los últimos años [Ver Anexo, 1.1.2].

En comparación con la Unión Europea, la proporción de Académicas es levemente menor en términos generales y en términos específicos por jerarquía, si

<sup>6</sup>Para calcular las proporciones de género por jerarquía fueron excluidos de la muestra aquellos casos para los que no se cuenta con información de jerarquía.

consideramos que en la máxima jerarquía<sup>7</sup> 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 asemejan en la tendencia al aumento de las mujeres a medida que se desciende en la escala jerárquica.

**Gráfico 2: Académicos (JCEA) según género y jerarquía (2012)**



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

Con respecto a distribución de género por jerarquía, el Consejo de Evaluación entregó un informe en septiembre de 2012 a la Comisión de Igualdad en el que se construyeron indicadores para ver la tendencia en el tiempo de permanencia en cada escalafón, según 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

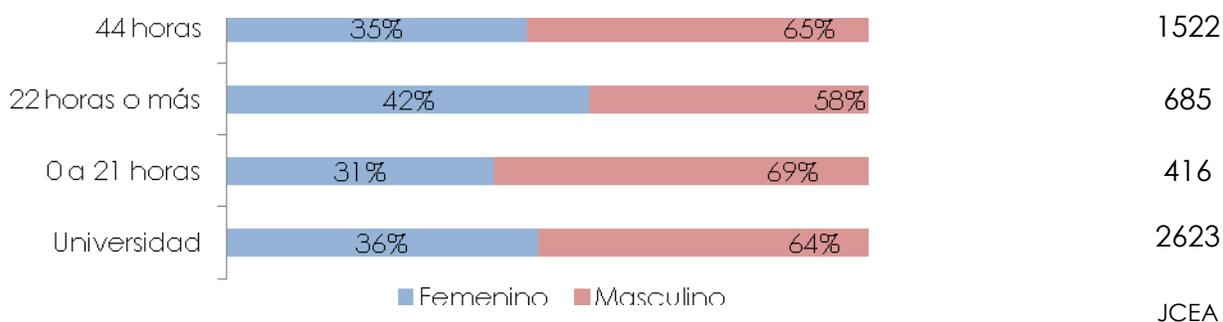
<sup>7</sup> Las jerarquías de Prof. Titular, Prof. Asociado, Prof. Asistente e Instructor/Ayudante corresponderían a los niveles A, B, C y D de la Unión Europea.

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 el Anexo III.

### 3.1.3. Jornada

En relación a la jornada, si comparamos las distribuciones en cada una de éstas con la distribución general, podemos ver que el personal Académico de 44 horas se distribuye casi de la misma forma que en términos de género (35% de mujeres), mientras que en el caso de la jornada de 22 horas o más existe una mayor concentración de mujeres (42%). Por su parte, en la jornada menor o igual a 21 horas hay una concentración mucho más alta de hombres (69%).

**Gráfico 3: Académicos (JCEA) según género y jornada (2012)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de SISPER.

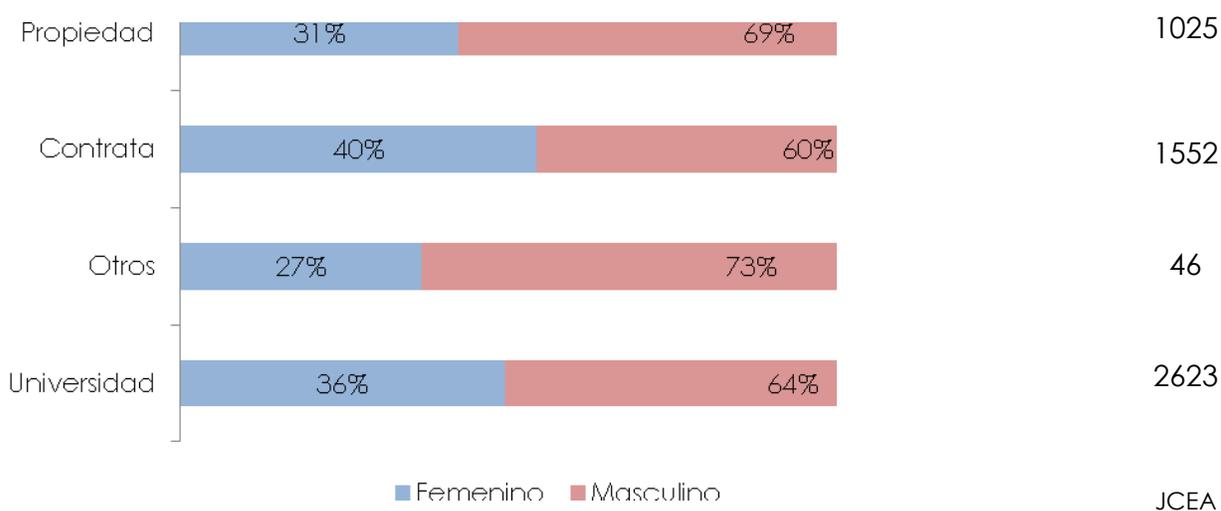
Asimismo, dentro del total de Académicos de sexo masculino se presenta una mayor concentración (58%) en la jornada de 44 horas que en sus pares de sexo femenino (55%), si vemos las jornadas inferior a 22 horas, se encuentra el 25% de los Académicos de sexo masculino, frente al 31% de las Académicas, lo que a nivel de proporción implica que hay un porcentaje mayor de mujeres en la jornada de menos de 22 horas. Todo esto tomando como referencia el año 2012 [Ver Anexo, 1.1.3].

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

### 3.1.4. Contratación

En el caso de la Contratación, podemos ver que el total de hombres con contrato de Planta (o Propiedad) es de un 42%, mientras que es en las mujeres es de un 34%.

**Gráfico 4: Académicos (JCEA) según género y contratación (2012)**



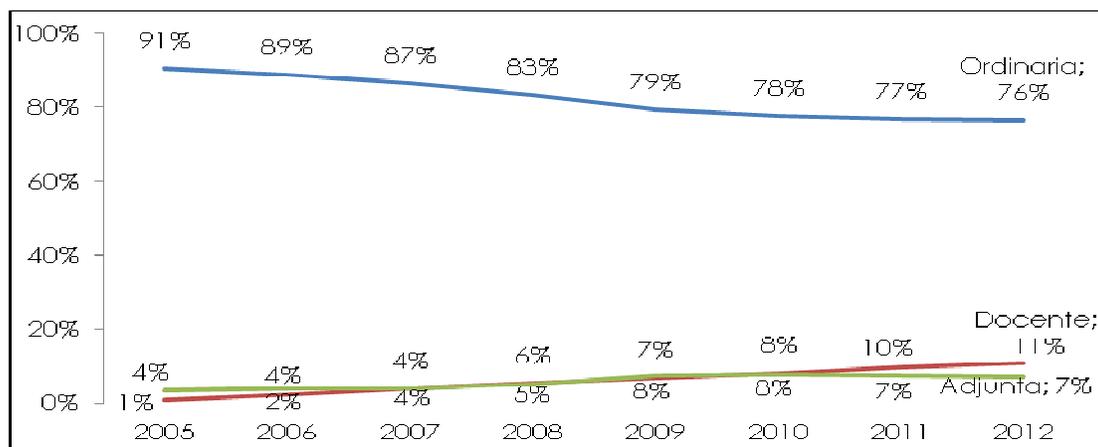
Fuente: Elaboración propia en base a datos de SISPER.

Cabe destacar también que en el período analizado los contratos de Planta han ido en un descenso sostenido para ambos sexos.

### 3.1.5. Carrera

En relación a la Carrera Académica, cabe destacar también que aunque la Carrera Ordinaria ha ido en descenso desde el año 2005 en adelante, seguía siendo la mayoritaria en 2012, alcanzando el 76% de las JCEA.

**Gráfico 5: Progresión de las categorías académicas (2005-2012)<sup>8</sup>**

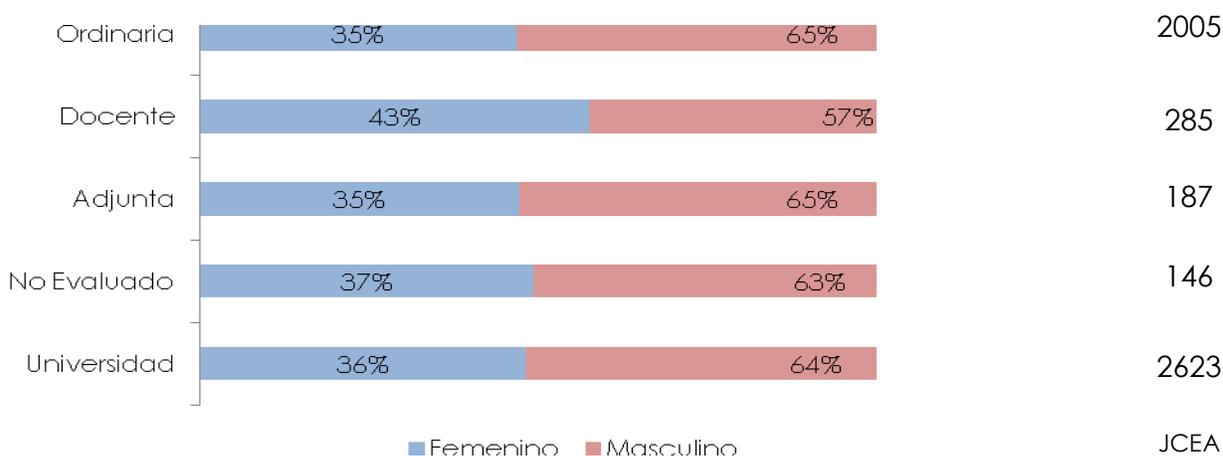


JCEA	2647	2669	2631	2654	2689	2626	2603	2623
------	------	------	------	------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SISPER.

Al observar la distribución de carrera por género, existen algunas diferencias entre hombres y mujeres, que muestran mayor presencia de Académicas en la Carrera Docente en comparación a la universidad y a las otras carreras y categorías.

**Gráfico 6: Académicos (JCEA) según género y carrera (2012)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de SISPER.

<sup>8</sup> En el gráfico se excluyen los profesores "No Evaluados" para facilitar su interpretación, esta categoría se ha mantenido estable en torno al 6% durante el tiempo, perteneciente en gran parte al Hospital Clínico.

### **3.1.6. Formación**

Tomando en cuenta la totalidad de los Académicos, existen importantes diferencias en la formación académica de hombres y mujeres al compararlos con la distribución en la universidad. Esto se demuestra al ver el grado de Doctorado, que posee un 72% de hombres en su composición. En Magíster, sin embargo, existe casi un equilibrio entre ambos géneros, al contar con un 52% de hombres. En el caso de las Especialidades Médicas, observamos que se distribuye de la misma forma que en la universidad, con un 64% de hombres.

Tomando en cuenta la distribución de los académicos por género, 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). Destaca el mayor aumento en el periodo 2005-2012 del porcentaje de mujeres en alcanzarlo (18% a 28%) respecto de sus pares de sexo masculino (35% a 41%) [Ver Anexo, 1.1.6]. 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 Médicas no presentan diferencias.

### **3.1.7. Síntesis**

Con respecto a la composición de género de los Académicos, el primer dato relevante es la diferencia en la proporción de género (en 2012 solo el 36% correspondía a mujeres). Adicionalmente, esta proporción se había mantenido constante desde 2005, por lo que podría decir que constituye una tendencia en la Universidad.

Debido a esta disparidad, se observa menos concentración de mujeres en todos los aspectos analizados, sin embargo, se encontró que la presencia de mujeres tiende a ser mayor en aquellas condiciones menos favorecidas. En jerarquía, existen menos académicas en posiciones más altas (18% de Profesoras Titulares frente a 43% de Ayudantes); la misma situación se da, aunque en menor medida, en el tipo de contratación (31% en Planta frente a 40% en Contrata), en jornada (35% con 44 frente a 42% en 22 horas) y en carrera académica (35% en Ordinaria frente a 43% en Docente). Finalmente, es importante recordar también que las mujeres presentan menor formación (el 28% del total de Académicos con Doctorado son mujeres), por lo que en la sección 4.1.4 se estudiarán las remuneraciones de este segmento de manera separada.

### 3.2. Personal de Colaboración

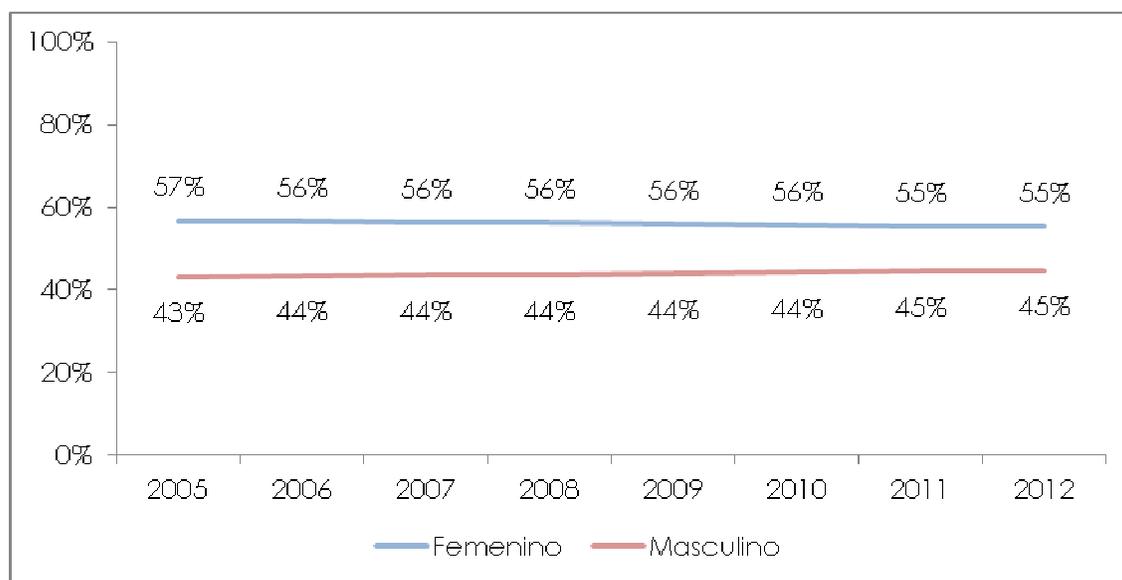
Los datos para la siguiente sección fueron obtenidos de vista Base de Sistema de Personal para los años 2005 a 2011, lo que permite entregar una mirada a la evolución que ha tenido la composición de este estamento durante estos años. Y de Transparencia, para mostrar la situación en el año 2012.

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 7: Personal de Colaboración (JCEA) según género (2005-2012)**



JCEA 6.198 6.412 6.572 6.850 7.099 7.036 7.154 7.766

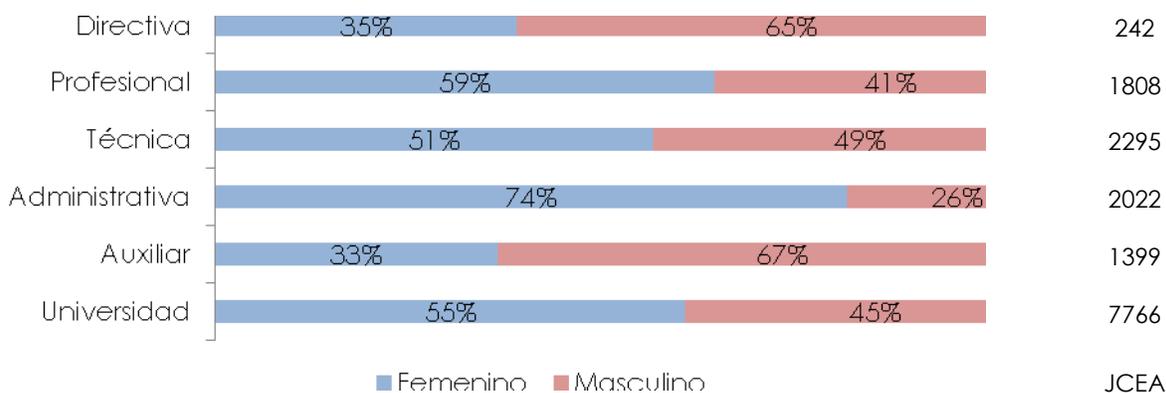
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SISPER.

La distribución de género se mantuvo relativamente constante durante este proceso, con aproximadamente 10% más de mujeres que hombres [Ver Anexo, 1.2.1]. 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 8: Personal de Colaboración (JCEA) según género y escalafón (2012)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SISPER.

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 [Ver Anexo, 1.2.2].

### 3.2.3. Grado EUS

No se observan tendencias claras en la situación de la distribución de género por grado EUS, si bien se aprecia una mayor presencia de mujeres en los niveles más bajos (grados 22 a 25), u menor en los niveles más altos (grados 3, 4, 5 y 7). Para mayor detalle por escalafón, se pueden ver los Anexos [Ver Anexo, 1.2.3].

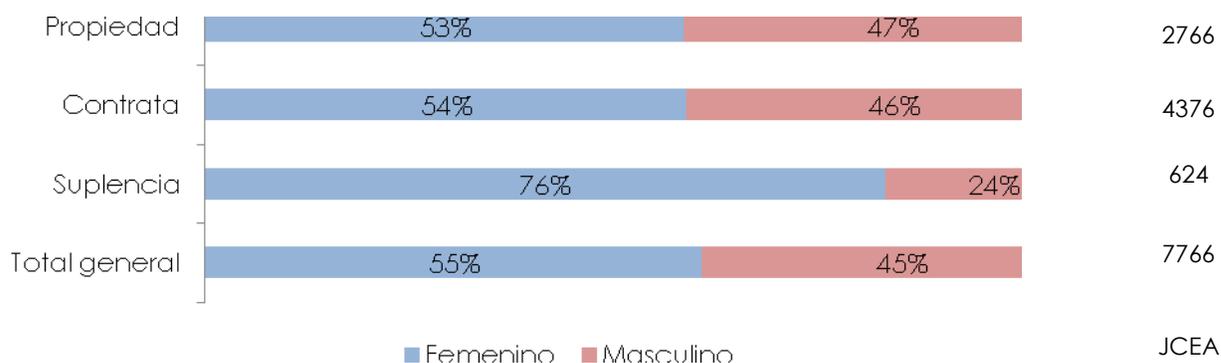
### 3.2.4. Jornada

En términos globales, es evidente que el grueso del Personal de Colaboración de la Universidad de concentra en la Jornada Completa (44 horas), grupo que representa el 98% del total de los casos. Existen prácticamente nulas diferencias entre hombres y mujeres con respecto al número de horas trabajadas [Ver Anexo, 1.2.4].

### 3.2.5. Contratación

Con respecto al tipo de Contratación, no se detectan diferencias entre Contrata y Planta.

**Gráfico 9: Personal de Colaboración (JCEA) según género y contratación (2012)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SISPER.

Destaca, sin embargo, la prevalencia de las mujeres en las suplencias (76%).

### 3.2.6. Síntesis

Con respecto a la composición de género del Personal de Colaboración, en primer lugar debe hacerse notar que el 55% corresponde a mujeres, y no se aprecian diferencias significativas en grado EUS ni en jornada.

Sí se detectaron diferencias sustanciales en el escalafón (36% de Directivas frente a 73% de Administrativas), mientras que en tipo de contratación se observa paridad general, aunque con una alta presencia femenina en las suplencias.

## 4. Remuneraciones

Los datos para la presente sección fueron obtenidos de la vista Base de Transparencia habilitada especialmente para el Consejo de Evaluación por la Dirección de Servicios de Tecnologías de Información y Comunicaciones (STI) de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (VAEGI) de la Universidad. Se consideraron los datos del año 2012 por ser el más reciente para el cual se contaba con información anual completa.

### *Segmento de análisis*

Considerando los resultados del apartado anterior, se decidió aplicar el análisis de remuneraciones al segmento de Académicos y Académicas pertenecientes a la Carrera Ordinaria (que representa el 76% del total).

Adicionalmente, a fin de evitar efectos indeseados por un reajuste de las remuneraciones, en este apartado se privilegió a aquellos Académicos y Académicas que contaran además con jornadas de 44 horas (este último criterio también fue aplicado al Personal de Colaboración, que como se vio representa la gran mayoría de los integrantes de este estamento). En Anexos Complementarios se incluyeron los mismos análisis aquí presentados, pero considerando a Académicos y Académicas con jornada de 22 o más horas, y excluyendo siempre a aquellos con menor dedicación, quienes presentaban un comportamiento más heterogéneo y menos acorde al grueso del estamento.

Además, dadas las diferencias encontradas en este aspecto, debido a la relevancia académica de esta variable, y a fin de controlarla en cierta medida, se agregó un apartado para analizar específicamente el caso de los Académicos con doctorado.

### *Metodología*

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 hombres.

Si bien en la base de datos la información de remuneraciones se organiza por meses, los datos que se presentan a continuación 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.

## 4.1. Académicos

### 4.1.1. Análisis descriptivo de remuneraciones<sup>9</sup> promedio

Antes de pasar a análisis más profundos, a continuación se presenta la remuneración promedio por género y su diferencia. Dado que la población con la que se trabajó varía respecto de la sección anterior, se acompaña la información del número de Académicos por género<sup>10</sup>. Para los análisis de diferencia de remuneraciones, se considera que las diferencias entre -2% y 2% no son significativas.

**Tabla 1: Remuneraciones por organismo: Profesores Titulares (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia <sup>11</sup>	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	2	2	50%	\$ 2.956.735	\$ 2.722.207	8%	\$ 2.828.811
Artes	11	6	35%	\$ 2.275.811	\$ 2.176.850	4%	\$ 2.240.362
Ciencias	30	5	14%	\$ 3.080.475	\$ 2.688.430	13%	\$ 3.025.360
Cs Agronómicas	11	2	15%	\$ 3.475.891	\$ 3.251.817	6%	\$ 3.449.722
Economía	8	0	0%	\$ 5.604.074	-	-	\$ 5.604.074
Cs Físicas	50	7	12%	\$ 4.811.606	\$ 4.603.846	4%	\$ 4.785.070
Cs Forestales	3	0	0%	\$ 3.322.014	-	-	\$ 3.322.014
Cs Químicas	10	3	23%	\$ 3.408.281	\$ 3.134.789	8%	\$ 3.350.211
Cs Sociales	2	1	33%	\$ 2.644.249	\$ 2.055.317	22%	\$ 2.372.434
Cs Veterinarias	7	3	30%	\$ 2.770.222	\$ 3.883.454	-40%	\$ 3.104.191
Derecho	6	1	14%	\$ 2.868.624	\$ 2.682.820	6%	\$ 2.839.667
Filosofía	9	0	0%	\$ 2.285.163	-	-	\$ 2.285.163
Medicina	37	8	18%	\$ 2.715.544	\$ 2.554.238	6%	\$ 2.691.364
Nutrición	10	1	9%	\$ 3.146.464	\$ 2.209.030	30%	\$ 3.090.775
Internacionales	1	0	0%	\$ 3.444.586	-	-	\$ 3.444.586
Asuntos Públicos	1	0	0%	\$ 3.381.638	-	-	\$ 3.381.638
Hospital	1	1	50%	\$ 4.835.697	\$ 3.491.203	28%	\$ 4.163.450
CEAC	9	2	18%	\$ 1.793.265	\$ 1.795.126	0%	\$ 1.793.603
<b>Universidad<sup>12</sup></b>	<b>208</b>	<b>42</b>	<b>17%</b>	<b>\$ 3.420.780</b>	<b>\$ 3.030.086</b>	<b>11%</b>	<b>\$ 3.356.841</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

<sup>9</sup> El concepto "Sueldo Bruto" refiere al valor de "Total haberes", consignado en la "Liquidación de Remuneraciones" del personal académico y de colaboración.

<sup>10</sup> Es importante aclarar que en las tablas que siguen la unidad de medida para individuos es el número de hombres y mujeres, independiente del número de meses que trabajaron en la Unidad. Sin embargo, tanto para el análisis de la composición presentado anteriormente, como para el cálculo de las remuneraciones promedio, se consideró el valor agregado anual.

<sup>11</sup> En aquellos casos en que el número de hombres o mujeres sea igual a cero el % de diferencia no puede ser calculado.

<sup>12</sup> El % de diferencia para la Universidad se calculó promediando las Rentas Brutas de los académicos para la jerarquía, no promediando las diferencias presentadas en cada uno de los organismos.

En el caso de los Profesores Titulares, la mayoría de los organismos (10 de 11) presentan diferencias en el Sueldo Bruto favorables a los hombres, las que fluctúan entre el 4% y el 30%, con un promedio de 11% a nivel de Universidad.

**Tabla 2: Remuneraciones por organismo: Profesores Asociados (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	8	7	47%	\$ 2.265.691	\$ 2.551.785	-13%	\$ 2.406.880
Artes	20	10	33%	\$ 2.064.574	\$ 1.962.006	5%	\$ 2.033.680
Ciencias	23	7	23%	\$ 2.409.207	\$ 2.587.752	-7%	\$ 2.450.779
Cs Agronómicas	14	3	18%	\$ 2.903.428	\$ 2.962.987	-2%	\$ 2.915.209
Economía	11	1	8%	\$ 6.507.003	\$ 3.030.000	53%	\$ 6.365.662
Cs Físicas	74	12	14%	\$ 4.052.768	\$ 3.344.768	17%	\$ 3.954.224
Cs Forestales	5	1	17%	\$ 3.114.910	\$ 2.381.362	24%	\$ 2.992.652
Cs Químicas	15	15	50%	\$ 2.565.617	\$ 2.618.468	-2%	\$ 2.591.518
Cs Sociales	11	4	27%	\$ 2.355.336	\$ 2.320.874	1%	\$ 2.347.873
Cs Veterinarias	11	7	39%	\$ 2.486.341	\$ 2.498.521	0%	\$ 2.490.976
Derecho	5	2	29%	\$ 2.498.455	\$ 2.575.837	-3%	\$ 2.522.265
Filosofía	13	8	38%	\$ 2.142.732	\$ 2.199.800	-3%	\$ 2.164.792
Medicina	37	35	49%	\$ 2.305.655	\$ 2.300.882	0%	\$ 2.303.284
Odontología	0	4	100%	-	\$ 2.883.769	-	\$ 2.883.769
Nutrición	7	7	50%	\$ 2.725.844	\$ 2.562.645	6%	\$ 2.642.645
Internacionales	1	0	0%	\$ 1.721.080	-	-	\$ 1.721.080
Comunicaciones	1	0	0%	\$ 2.354.766	-	-	\$ 2.354.766
Hospital	1	2	67%	\$ 6.111.048	\$ 5.344.247	13%	\$ 5.599.847
CEAC	8	3	27%	\$ 1.262.782	\$ 1.279.474	-1%	\$ 1.267.334
<b>Universidad</b>	<b>265</b>	<b>128</b>	<b>33%</b>	<b>\$ 2.997.553</b>	<b>\$ 2.523.005</b>	<b>16%</b>	<b>\$ 2.843.728</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En Profesores Asociados, existen tantos organismos con diferencias favorables a los hombres (7) como a las mujeres (7). Sin embargo, a nivel de Universidad las remuneraciones siguen siendo mayores para los hombres en un 16%.

**Tabla 3. Remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	18	8	31%	\$ 1.960.773	\$ 2.023.760	-3%	\$ 1.979.114
Artes	10	11	52%	\$ 1.672.781	\$ 1.377.809	18%	\$ 1.526.952
Ciencias	20	10	33%	\$ 1.938.204	\$ 1.894.245	2%	\$ 1.922.363
Cs Agronómicas	26	11	30%	\$ 2.241.557	\$ 1.989.918	11%	\$ 2.170.032
Economía	19	5	21%	\$ 5.410.047	\$ 4.791.598	11%	\$ 5.292.366
Cs Físicas	69	10	13%	\$ 3.229.830	\$ 2.930.428	9%	\$ 3.187.771
Cs Forestales	11	2	15%	\$ 2.171.191	\$ 2.136.969	2%	\$ 2.165.823
Cs Químicas	13	11	46%	\$ 1.806.055	\$ 1.895.170	-5%	\$ 1.847.768
Cs Sociales	8	11	58%	\$ 1.968.122	\$ 1.729.413	12%	\$ 1.830.834

Cs Veterinarias	10	6	38%	\$ 1.842.345	\$ 1.635.665	11%	\$ 1.774.307
Derecho	6	5	45%	\$ 2.011.487	\$ 2.264.680	-13%	\$ 2.112.764
Filosofía	22	20	48%	\$ 1.738.215	\$ 1.698.254	2%	\$ 1.718.956
Medicina	48	47	49%	\$ 1.473.429	\$ 1.625.384	-10%	\$ 1.553.046
Odontología	9	7	44%	\$ 1.955.863	\$ 2.005.928	-3%	\$ 1.977.086
Nutrición	5	9	64%	\$ 2.076.258	\$ 1.728.588	17%	\$ 1.867.656
Internacionales	3	3	50%	\$ 1.929.009	\$ 1.813.624	6%	\$ 1.863.075
Asuntos Públicos	5	5	50%	\$ 2.722.422	\$ 2.396.768	12%	\$ 2.568.318
Comunicaciones	5	7	58%	\$ 1.645.357	\$ 1.721.792	-5%	\$ 1.689.546
Hospital	5	3	38%	\$ 3.188.632	\$ 2.491.341	22%	\$ 2.900.098
CEAC	2	0	0%	\$ 1.613.232	-	-	\$ 1.613.232
<b>Universidad</b>	<b>314</b>	<b>191</b>	<b>38%</b>	<b>\$ 2.396.068</b>	<b>\$ 1.926.366</b>	<b>20%</b>	<b>\$ 2.217.309</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En Profesores Asistentes también se observan organismos (6) con diferencias favorables a las mujeres, aunque en la mayoría de los casos (13) favorece a los hombres. Al igual que en las jerarquías anteriores, a nivel de Universidad existe una diferencia de remuneraciones en favor de los hombres, que en el caso de los Profesores Asistentes alcanza el 20%.

**Tabla 4. Remuneraciones por organismo: Instructores (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	11	4	27%	\$ 1.167.191	\$ 1.118.652	4%	\$ 1.147.680
Artes	0	1	100%	-	\$ 1.166.942	-	\$ 1.166.942
Ciencias	8	2	20%	\$ 1.410.477	\$ 1.435.633	-2%	\$ 1.414.236
Cs Agronómicas	6	3	33%	\$ 1.444.481	\$ 1.776.357	-23%	\$ 1.561.086
Economía	2	0	0%	\$ 4.835.556	-	-	\$ 4.835.556
Cs Físicas	7	1	13%	\$ 1.763.968	\$ 1.188.628	33%	\$ 1.674.304
Cs Químicas	1	0	0%	\$ 1.482.204	-	-	\$ 1.482.204
Cs Sociales	0	2	100%	-	\$ 1.264.228	-	\$ 1.264.228
Cs Veterinarias	1	3	75%	\$ 1.014.197	\$ 1.578.054	-56%	\$ 1.433.062
Derecho	2	0	0%	\$ 1.350.221	-	-	\$ 1.350.221
Filosofía	1	4	80%	\$ 1.801.462	\$ 1.099.192	39%	\$ 1.239.646
Medicina	5	36	88%	\$ 1.197.374	\$ 1.242.138	-4%	\$ 1.235.162
Odontología	1	0	0%	\$ 1.583.650	-	-	\$ 1.583.650
Internacionales	1	1	50%	\$ 1.424.671	\$ 1.181.588	17%	\$ 1.389.945
Comunicaciones	1	0	0%	\$ 1.177.658	-	-	\$ 1.177.658
Hospital	9	4	31%	\$ 2.342.729	\$ 1.602.955	32%	\$ 2.126.488
<b>Universidad</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>52%</b>	<b>\$ 1.736.966</b>	<b>\$ 1.287.624</b>	<b>26%</b>	<b>\$ 1.499.301</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Las diferencias de remuneraciones también se mantienen favorables para hombres en Instructores (5 de 9 unidades), presentando el porcentaje global más alto (26%) favorable a los Académicos de sexo masculino.

**Tabla 5. Remuneraciones por organismo: Ayudantes (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	3	2	40%	\$ 739.292	\$ 800.956	-8%	\$ 761.315
Cs Agronómicas	2	2	50%	\$ 999.822	\$ 1.076.026	-8%	\$ 1.044.648
Economía	15	7	32%	\$ 1.499.798	\$ 1.175.055	22%	\$ 1.404.540
Medicina	3	5	63%	\$ 1.021.799	\$ 1.009.458	1%	\$ 1.014.177
Odontología	0	1	100%	-	\$ 865.565	-	\$ 865.565
Hospital	2	0	0%	\$ 1.443.888	-	-	\$ 1.443.888
<b>Universidad</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>40%</b>	<b>\$ 1.330.504</b>	<b>\$ 1.066.308</b>	<b>20%</b>	<b>\$ 1.229.987</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Finalmente, se produce un empate en número de organismos (2 y 2) para la jerarquía de Ayudantes, que sin embargo presenta nuevamente una diferencia de un 20% más de Sueldo Bruto para los hombres.

En términos generales, se observa que para la Carrera Ordinaria con jornada de 44 horas, en promedio los Académicos ganan un 24% más que las Académicas en toda la Universidad [ver Anexo 2.1.1]. Al observar estos mismos datos, sin la Asignación de Productividad, a nivel general la diferencia de remuneraciones disminuye a un 18%, más a nivel de organismos se producen variaciones que favorecen tanto a hombres como a mujeres.

Independiente de las variables expuestas anteriormente, el porcentaje de diferencias obtenido supera sustantivamente al 6% general 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).

#### 4.1.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación

##### Distribución de las remuneraciones según asignación

Al ver cómo se conforman las remuneraciones de Académicos y Académicas de Carrera Ordinaria con jornada de 44 horas, podemos observar que las asignaciones representan aproximadamente un 80% del Sueldo Bruto, siendo la más importante la Asignación Única Complementaria (38%) que por sí sola tiene mayor importancia que el Sueldo Base.

**Tabla 6: Distribución de asignaciones: Académicos (44 horas)**

Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
24%	10%	38%	10%	14%	5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

A continuación se observan estos valores desagregados por organismo en una primera instancia, y por jerarquía en segunda, con el objetivo de dar a conocer cómo se componen las remuneraciones de Académicos y Académicas en las distintas instancias de las que son parte.

Comparando por organismo, destaca que el Sueldo Base fluctúa entre un 7% y un 48% del Sueldo Bruto de los Académicos. La AUC también presenta grandes diferencias, moviéndose entre un 27% y 50% de la renta total. Las otras asignaciones tienden a comportarse de manera más pareja.

**Tabla 7: Distribución de asignaciones por organismo: Académicos (44 horas)**

Jerarquía	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Arquitectura	32%	13%	38%	9%	5%	4%
Artes	35%	14%	27%	16%	2%	7%
Ciencias	28%	12%	39%	14%	4%	5%
Cs Agronómicas	26%	10%	36%	10%	14%	4%
Economía	14%	5%	46%	4%	30%	1%
Cs Físicas	17%	7%	40%	8%	26%	3%
Cs Forestales	26%	11%	32%	11%	18%	3%
Cs Químicas	23%	11%	41%	13%	4%	9%
Cs Sociales	31%	12%	31%	12%	13%	3%
Cs Veterinarias	28%	12%	31%	14%	11%	6%
Derecho	28%	11%	45%	13%	0%	4%
Filosofía	35%	13%	35%	13%	2%	4%
Medicina	26%	13%	36%	13%	5%	8%
Odontología	15%	10%	50%	12%	7%	8%
Nutrición	24%	11%	30%	10%	20%	8%

Internacionales	33%	13%	31%	10%	10%	4%
Asuntos Públicos	23%	9%	50%	6%	10%	2%
Comunicaciones	35%	11%	40%	9%	1%	5%
Hospital	7%	8%	42%	2%	34%	8%
CEAC	48%	13%	38%	0%	0%	1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Sin embargo, al comparar por jerarquía estas diferencias tienden a ser mucho menores. El Sueldo Base en los Ayudantes representa un 37% de la remuneración total, lo que disminuye a medida que se sube en la jerarquía, hasta llegar al 21% en Profesores Titulares. La AUC se mantiene entre el 31% y el 39% entre las jerarquías, sin poder identificar una tendencia al alza o a la baja entre las distintas posiciones.

**Tabla 8: Distribución de asignaciones por jerarquía: Académicos (44 horas)**

Jerarquía	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Profesor Titular	21%	10%	38%	10%	16%	6%
Profesor Asociado	22%	10%	39%	11%	14%	6%
Profesor Asistente	26%	10%	39%	10%	14%	3%
Instructor	32%	12%	31%	7%	16%	3%
Ayudante	37%	11%	38%	0%	12%	2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Cabe destacar que en ningún organismo o jerarquía el conjunto de "Otras Asignaciones" pesa más de un 10% del total de remuneraciones, presentando un 5% promedio, por esta razón, y considerando además que incluye una gran variedad de asignaciones, no será incluido en los análisis siguientes.

#### *Diferencias en las remuneraciones según asignación*

Este apartado muestra las diferencias<sup>13</sup> en el Sueldo Bruto para todos los organismos de la Universidad, desagregados por jerarquía.

**Tabla 9. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Titulares (44 horas)**

Organismo	Diferencias						Promedio Sueldo Bruto
	Base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Arquitectura	0%	0%	12%	5%	-	8%	\$ 2.828.811
Artes	1%	17%	-9%	10%	28%	4%	\$ 2.240.362
Ciencias	17%	3%	13%	27%	48%	13%	\$ 3.025.360
Cs Agronómicas	-1%	-1%	3%	-3%	54%	6%	\$ 3.449.722
Economía	-	-	-	-	-	-	\$ 5.604.074

<sup>13</sup> Aquellos casos donde no se ha incluido un porcentaje implica la ausencia de académicos de alguno de los géneros en el organismo, para esa jerarquía.

Cs Físicas	0%	-5%	13%	32%	-1%	4%	\$ 4.785.070
Cs Forestales	-	-	-	-	-	-	\$ 3.322.014
Cs Químicas	40%	-9%	11%	-17%	-	8%	\$ 3.350.211
Cs Sociales	10%	10%	4%	-	82%	22%	\$ 2.372.434
Cs Veterinarias	4%	4%	11%	0%	-1067%	-40%	\$ 3.104.191
Derecho	-4%	-4%	18%	-8%	100%	6%	\$ 2.839.667
Filosofía	-	-	-	-	-	-	\$ 2.285.163
Medicina	47%	-1%	8%	-3%	44%	6%	\$ 2.691.364
Nutrición	-8%	2%	9%	45%	100%	30%	\$ 3.090.775
Internacionales	-	-	-	-	-	-	\$ 3.444.586
Asuntos Públicos	-	-	-	-	-	-	\$ 3.381.638
Hospital	0%	0%	-47%	-	72%	28%	\$ 4.163.450
CEAC	-1%	-	-25%	-	-	0%	\$ 1.793.603
<b>Universidad</b>	<b>12%</b>	<b>5%</b>	<b>17%</b>	<b>9%</b>	<b>23%</b>	<b>11%</b>	<b>\$ 3.356.841</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Para los Profesores Titulares de la Carrera Ordinaria con 44 horas, existe una diferencia promedio de un 12% en el Sueldo Base y de un 17% en la AUC, a favor de los hombres.

**Tabla 10. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Asociados (44 horas)**

Organismo	Diferencias						Promedio Sueldo Bruto
	Base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Arquitectura	4%	11%	5%	-192%	-352%	-13%	\$ 2.406.880
Artes	0%	-5%	6%	-11%	93%	5%	\$ 2.033.680
Ciencias	-2%	-8%	3%	1%	-184%	-7%	\$ 2.450.779
Cs Agronómicas	-1%	-3%	0%	-5%	11%	-2%	\$ 2.915.209
Economía	2%	-3%	28%	-	-	53%	\$ 6.365.662
Cs Físicas	-1%	-10%	7%	22%	53%	17%	\$ 3.954.224
Cs Forestales	0%	0%	2%	0%	90%	24%	\$ 2.992.652
Cs Químicas	5%	1%	-3%	1%	27%	-2%	\$ 2.591.518
Cs Sociales	3%	35%	-8%	33%	-47%	1%	\$ 2.347.873
Cs Veterinarias	0%	-4%	16%	8%	-121%	0%	\$ 2.490.976
Derecho	-2%	-6%	-5%	-13%	-	-3%	\$ 2.522.265
Filosofía	1%	3%	4%	-22%	-259%	-3%	\$ 2.164.792
Medicina	-33%	4%	6%	-3%	-31%	0%	\$ 2.303.284
Odontología	-	-	-	-	-	-	\$ 2.883.769
Nutrición	-26%	-5%	0%	1%	14%	6%	\$ 2.642.645
Internacionales	-	-	-	-	-	-	\$ 1.721.080
Comunicaciones	-	-	-	-	-	-	\$ 2.354.766
Hospital	0%	-66%	72%	-	-170%	13%	\$ 5.599.847
CEAC	0%	-7%	-1%	-	-	-1%	\$ 1.267.334
<b>Universidad</b>	<b>4%</b>	<b>-2%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>49%</b>	<b>16%</b>	<b>\$ 2.843.728</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En el caso de los Profesores Asociados, la diferencia en el Sueldo Base disminuye a un 4%, la de la AUC aumenta a un 20%.

**Tabla 11. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes (44 horas)**

Organismo	Diferencias						Promedio Sueldo Bruto
	Base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Arquitectura	1%	-4%	-5%	-64%	17%	-3%	\$ 1.979.114
Artes	0%	0%	1%	79%	77%	18%	\$ 1.526.952
Ciencias	0%	4%	1%	0%	15%	2%	\$ 1.922.363
Cs Agronómicas	1%	9%	-1%	26%	43%	11%	\$ 2.170.032
Economía	1%	-3%	6%	-23%	32%	11%	\$ 5.292.366
Cs Físicas	0%	4%	-1%	3%	35%	9%	\$ 3.187.771
Cs Forestales	0%	0%	0%	-34%	23%	2%	\$ 2.165.823
Cs Químicas	20%	-12%	-4%	5%	-43%	-5%	\$ 1.847.768
Cs Sociales	5%	11%	7%	19%	26%	12%	\$ 1.830.834
Cs Veterinarias	-8%	2%	5%	27%	62%	11%	\$ 1.774.307
Derecho	-2%	-29%	-28%	14%	-43%	-13%	\$ 2.112.764
Filosofía	1%	1%	3%	-22%	84%	2%	\$ 1.718.956
Medicina	5%	-5%	-15%	-25%	-37%	-10%	\$ 1.553.046
Odontología	36%	25%	-20%	-13%	-78%	-3%	\$ 1.977.086
Nutrición	-1%	-32%	12%	23%	53%	17%	\$ 1.867.656
Internacionales	-3%	-3%	31%	25%	-58%	6%	\$ 1.863.075
Asuntos Públicos	2%	2%	8%	-11%	50%	12%	\$ 2.568.318
Comunicaciones	1%	-30%	6%	3%	-424%	-5%	\$ 1.689.546
Hospital	-85%	-11%	46%	-148%	23%	22%	\$ 2.900.098
CEAC	-	-	-	-	-	-	\$ 1.613.232
Universidad	<b>5%</b>	<b>-3%</b>	<b>22%</b>	<b>5%</b>	<b>59%</b>	<b>20%</b>	<b>\$ 2.217.309</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En Profesores Asistentes, la diferencia en el Sueldo Base se mantiene similar a Asociados, con un 5% y la de la AUC aumenta nuevamente, esta vez a un 22% a favor de los hombres

En las dos jerarquías más bajas, además de contarse con menos datos producto de la ausencia total de Académicos de la jerarquía o bien de alguno de los géneros para estas posiciones en varios de los organismos, las diferencias en las asignaciones tienden a polarizarse y a alejarse de las tendencias observadas en las anteriores.

**Tabla 12. Diferencias de remuneraciones por organismo: Instructores (44 horas)**

Organismo	Diferencias						Promedio Sueldo Bruto
	Base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Arquitectura	0%	0%	33%	-	93%	4%	\$ 1.147.680
Artes	-	-	-	-	-	-	\$ 1.166.942
Ciencias	0%	-11%	16%	-133%	-	-2%	\$ 1.414.236

Cs Agronómicas	2%	2%	1%	-92%	-336%	-23%	\$ 1.561.086
Economía	-	-	-	-	-	-	\$ 4.835.556
Cs Físicas	-1%	-1%	1%	-	-	33%	\$ 1.674.304
Cs Químicas	-	-	-	-	-	-	\$ 1.482.204
Cs Sociales	-	-	-	-	-	-	\$ 1.264.228
Cs Veterinarias	0%	0%	0%	-	-1566%	-56%	\$ 1.433.062
Derecho	-	-	-	-	-	-	\$ 1.350.221
Filosofía	0%	25%	26%	-	96%	39%	\$ 1.239.646
Medicina	-12%	4%	-21%	27%	-51%	-4%	\$ 1.235.162
Odontología	-	-	-	-	-	-	\$ 1.583.650
Internacionales	0%	-2%	22%	-	-	17%	\$ 1.389.945
Comunicaciones	-	-	-	-	-	-	\$ 1.177.658
Hospital	-65%	13%	3%	-	79%	32%	\$ 2.126.488
<b>Universidad</b>	<b>-13%</b>	<b>3%</b>	<b>52%</b>	<b>-61%</b>	<b>56%</b>	<b>26%</b>	<b>\$ 1.499.301</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En Instructores, se observa que la diferencia en el Sueldo Base favorece a las mujeres en un 13%, mientras que la diferencia en la AUC aumenta alcanza un 52% favorable a los hombres. A pesar de que para este grupo las mujeres cuentan además con una diferencia favorable importante en AUCAI (61%), la diferencia en el Sueldo Bruto sigue siendo favorable a los hombres.

**Tabla 13. Diferencias de remuneraciones por organismo: Ayudantes (44 horas)**

Organismo	Diferencias						Promedio Sueldo Bruto
	Base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Arquitectura	0%	0%	14%	-	-	-8%	\$ 761.315
Cs Agronómicas	0%	0%	-17%	-	-	-8%	\$ 1.044.648
Economía	0%	-8%	41%	-	29%	22%	\$ 1.404.540
Medicina	-2%	-1%	13%	-	-119%	1%	\$ 1.014.177
Odontología	-	-	-	-	-	-	\$ 865.565
Hospital	-	-	-	-	-	-	\$ 1.443.888
<b>Universidad</b>	<b>-2%</b>	<b>-2%</b>	<b>34%</b>	<b>-</b>	<b>46%</b>	<b>20%</b>	<b>\$ 1.229.987</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

De manera similar, en Ayudantes, la diferencia en el Sueldo Base favorece a las mujeres, aunque solo en un 2%. La diferencia en la AUC también es de un 2% más para las mujeres, pero el Sueldo Bruto sigue favoreciendo a los hombres.

### 4.1.3. Académicos con Doctorado

#### *Análisis descriptivo de remuneraciones promedio*

A continuación se presenta la composición de cada organismo de la Universidad con respecto a Académicos y Académicas doctorados de la Carrera Ordinaria con jornada de 44 horas, comparando además con el conjunto de Académicos que incluye todos los grados.

**Tabla 14: Remuneraciones por organismo: Profesores Titulares con doctorado (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	2	1	33%	\$ 2.956.735	\$ 2.709.099	8%	\$ 2.863.872
Artes	1	0	0%	\$ 2.304.923	-	-	\$ 2.304.923
Ciencias	29	5	15%	\$ 3.097.262	\$ 2.688.430	13%	\$ 3.037.898
Cs Agronómicas	7	1	13%	\$ 3.544.487	\$ 3.373.568	5%	\$ 3.522.193
Economía	5	0	0%	\$ 5.582.348	-	-	\$ 5.582.348
Cs Físicas	48	7	13%	\$ 4.836.001	\$ 4.603.846	5%	\$ 4.805.197
Cs Forestales	1	0	0%	\$ 3.675.066	-	-	\$ 3.675.066
Cs Químicas	9	3	25%	\$ 3.327.515	\$ 3.134.789	6%	\$ 3.282.929
Cs Sociales	1	0	0%	\$ 2.659.810	-	-	\$ 2.659.810
Cs Veterinarias	3	2	40%	\$ 2.683.987	\$ 4.555.778	-70%	\$ 3.432.704
Derecho	3	0	0%	\$ 3.060.638	-	-	\$ 3.060.638
Filosofía	4	0	0%	\$ 2.401.802	-	-	\$ 2.401.802
Medicina	25	4	14%	\$ 2.736.866	\$ 2.479.895	9%	\$ 2.709.637
Nutrición	6	0	0%	\$ 3.257.304	-	-	\$ 3.257.304
Internacionales	1	0	0%	\$ 3.444.586	-	-	\$ 3.444.586
Asuntos Públicos	1	0	0%	\$ 3.381.638	-	-	\$ 3.381.638
<b>Universidad</b>	<b>146</b>	<b>23</b>	<b>14%</b>	<b>\$ 3.720.874</b>	<b>\$ 3.572.634</b>	<b>4%</b>	<b>\$ 3.701.130</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En Profesores Titulares la diferencia de Sueldo Bruto disminuye a un 4% en el caso de los doctorados, considerando que una unidad presenta una importante diferencia del 70% a favor de las mujeres. El resto fluctúa entre el 5% y el 13%.

**Tabla 15: Remuneraciones por organismo: Profesores Asociados con doctorado (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	3	3	50%	\$ 2.279.171	\$ 2.835.672	-24%	\$ 2.597.171
Artes	4	0	0%	\$ 2.000.538	-	-	\$ 2.000.538
Ciencias	22	6	21%	\$ 2.408.626	\$ 2.614.756	-9%	\$ 2.452.370
Cs Agronómicas	11	1	8%	\$ 2.891.519	\$ 3.051.973	-6%	\$ 2.906.680
Economía	10	1	9%	\$ 6.177.492	\$ 3.030.000	51%	\$ 6.035.713
Cs Físicas	65	9	12%	\$ 4.113.548	\$ 3.598.686	13%	\$ 4.053.353
Cs Forestales	5	1	17%	\$ 3.114.910	\$ 2.381.362	24%	\$ 2.992.652

Cs Químicas	14	13	48%	\$ 2.521.982	\$ 2.630.656	-4%	\$ 2.573.062
Cs Sociales	6	3	33%	\$ 2.440.104	\$ 2.447.361	0%	\$ 2.441.939
Cs Veterinarias	6	1	14%	\$ 2.556.842	\$ 2.275.129	11%	\$ 2.514.050
Derecho	3	2	40%	\$ 2.489.841	\$ 2.575.837	-3%	\$ 2.528.062
Filosofía	9	6	40%	\$ 2.134.892	\$ 2.216.247	-4%	\$ 2.168.218
Medicina	24	15	38%	\$ 2.290.947	\$ 2.189.903	4%	\$ 2.249.790
Odontología	0	2	100%	-	\$ 2.749.662	-	\$ 2.749.662
Nutrición	4	4	50%	\$ 3.009.031	\$ 2.580.946	14%	\$ 2.772.846
Internacionales	1	0	0%	\$ 1.721.080	-	-	\$ 1.721.080
<b>Universidad</b>	<b>187</b>	<b>67</b>	<b>26%</b>	<b>\$ 3.229.436</b>	<b>\$ 2.606.934</b>	<b>19%</b>	<b>\$ 3.065.395</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En Profesores Asociados, la diferencia aumenta levemente con respecto al segmento general, a un 19%, a pesar de que existen 6 organismos donde las mujeres reciben mayores remuneraciones.

**Tabla 16. Remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes con doctorado (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	5	5	50%	\$ 2.262.775	\$ 2.034.241	10%	\$ 2.165.526
Artes	2	1	33%	\$ 1.744.455	\$ 1.581.947	9%	\$ 1.690.285
Ciencias	20	10	33%	\$ 1.938.204	\$ 1.894.245	2%	\$ 1.922.363
Cs Agronómicas	22	8	27%	\$ 2.245.422	\$ 1.984.392	12%	\$ 2.182.707
Economía	16	5	24%	\$ 5.554.264	\$ 4.791.598	14%	\$ 5.387.542
Cs Físicas	68	10	13%	\$ 3.231.777	\$ 2.930.428	9%	\$ 3.189.343
Cs Forestales	10	2	17%	\$ 2.205.205	\$ 2.136.969	3%	\$ 2.193.590
Cs Químicas	12	7	37%	\$ 1.817.332	\$ 1.801.834	1%	\$ 1.811.468
Cs Sociales	6	8	57%	\$ 1.776.269	\$ 1.812.767	-2%	\$ 1.796.850
Cs Veterinarias	8	5	38%	\$ 1.860.432	\$ 1.608.985	14%	\$ 1.768.997
Derecho	2	1	33%	\$ 2.025.532	\$ 2.524.411	-25%	\$ 2.191.825
Filosofía	13	16	55%	\$ 1.708.126	\$ 1.705.859	0%	\$ 1.706.838
Medicina	35	16	31%	\$ 1.479.891	\$ 1.597.859	-8%	\$ 1.521.021
Odontología	6	5	45%	\$ 2.003.250	\$ 2.069.364	-3%	\$ 2.033.027
Nutrición	3	8	73%	\$ 1.802.301	\$ 1.757.715	2%	\$ 1.771.552
Internacionales	1	1	50%	\$ 1.862.259	\$ 1.488.435	20%	\$ 1.675.347
Asuntos Públicos	5	4	44%	\$ 2.722.422	\$ 2.393.004	12%	\$ 2.587.361
Comunicaciones	0	5	100%	-	\$ 1.658.062	-	\$ 1.658.062
<b>Universidad</b>	<b>234</b>	<b>117</b>	<b>33%</b>	<b>\$ 2.533.783</b>	<b>\$ 2.028.140</b>	<b>20%</b>	<b>\$ 2.364.111</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En Profesores Asistentes con doctorado la diferencia es de un 20% a favor de los hombres, al igual que en el segmento general, y los organismos con diferencias favorables a las mujeres son menos que en Asociados con Doctorado.

**Tabla 17. Remuneraciones por organismo: Instructores con doctorado (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Arquitectura	1	0	0%	\$ 1.102.501	-	-	\$ 1.102.501
Ciencias	8	2	20%	\$ 1.410.477	\$ 1.435.633	-2%	\$ 1.414.236
Cs Agronómicas	3	3	50%	\$ 1.568.425	\$ 1.776.357	-13%	\$ 1.683.451
Cs Físicas	2	0	0%	\$ 2.732.031	-	-	\$ 2.732.031
Cs Químicas	1	0	0%	\$ 1.482.204	-	-	\$ 1.482.204
Medicina	0	1	100%	-	\$ 1.232.522	-	\$ 1.232.522
Hospital	2	0	0%	\$ 1.615.053	-	-	\$ 1.615.053
<b>Universidad</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>26%</b>	<b>\$ 1.602.269</b>	<b>\$ 1.561.544</b>	<b>3%</b>	<b>\$ 1.591.395</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En primer lugar, los organismos que cuentan con Instructores con doctorado son considerablemente más escasos. Con respecto a las remuneraciones, se observa una diferencia menor que en el grupo con todos los grados Académicos (3%).

**Tabla 18. Remuneraciones por organismo: Ayudantes con doctorado (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Cs Agronómicas	0	1	100%	-	\$ 1.189.443	-	\$ 1.189.443
Economía	2	2	50%	\$ 2.032.679	\$ 2.125.221	-5%	\$ 2.071.050
<b>Universidad</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>\$ 2.032.679</b>	<b>\$ 1.825.772</b>	<b>10%</b>	<b>\$ 1.927.114</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Existen solo dos organismos que cuentan con Académicos con doctorado en jerarquía de Ayudantes, de los cuales el primero cuenta con solo una mujer, por lo que no se puede calcular el porcentaje de diferencia. En el segundo existe una diferencia de un 5% favorable a las mujeres. Sin embargo, a nivel de Universidad se observa que la diferencia sigue favoreciendo a los hombres, debido a que los hombres del segundo organismo tienen remuneraciones mayores al promedio de las mujeres de ambas unidades.

En resumen, los Académicos y Académicas doctorados de la Carrera Ordinaria con jornada de 44 horas también presentan una diferencia promedio en remuneraciones que favorece a los hombres, levemente menor que en el grupo anterior (22%). Al quitar la Asignación de Productividad, también se observa un descenso en las diferencias (18%), aunque para este grupo permanece solo una unidad que favorece a las mujeres luego de la eliminación de esta asignación [Anexo, 2.1.4].

### Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación

La distribución de las remuneraciones, en cuanto a Asignaciones y Sueldo Base se comporta de manera similar al segmento general, correspondiendo las primeras a un 78% del total.

**Tabla 19: Distribución de asignaciones: Académicos con doctorado (44 horas)**

Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
22%	9%	40%	10%	17%	4%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

A continuación se observan estos valores desagregados por organismo.

Se observa que en el segmento de Académicos con doctorado las fluctuaciones entre el peso del Sueldo Base son menores que en el general (entre un 10% y un 36%). Lo mismo sucede con la AUC, que se mueve entre el 30% y el 52%.

**Tabla 20: Distribución de asignaciones por organismo: Académicos con doctorado (44 horas)**

Jerarquía	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Arquitectura	27%	11%	41%	11%	7%	3%
Artes	34%	12%	33%	16%	2%	5%
Ciencias	28%	12%	39%	14%	4%	5%
Cs Agronómicas	26%	10%	35%	11%	16%	3%
Economía	12%	4%	46%	5%	32%	1%
Cs Físicas	17%	6%	40%	8%	27%	3%
Cs Forestales	26%	11%	31%	11%	20%	3%
Cs Químicas	23%	11%	42%	13%	4%	9%
Cs Sociales	31%	12%	30%	13%	14%	3%
Cs Veterinarias	28%	11%	31%	14%	13%	5%
Derecho	27%	10%	49%	13%	0%	2%
Filosofía	35%	12%	36%	14%	2%	3%
Medicina	25%	13%	40%	14%	3%	7%
Odontología	15%	9%	52%	13%	7%	6%
Nutrición	26%	11%	30%	11%	20%	5%
Internacionales	32%	14%	32%	8%	9%	6%
Asuntos Públicos	23%	9%	52%	5%	10%	2%
Comunicaciones	36%	14%	39%	5%	1%	5%
Hospital	10%	10%	51%	6%	17%	7%
CEAC	22%	9%	40%	10%	17%	4%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Al igual que para el grupo general de Académicos, las variaciones disminuyen al observar por jerarquía. Destaca que el Sueldo Base en Instructores pesa más que en Ayudantes, y luego va disminuyendo en jerarquías más altas. También llama la atención que la AUC tenga el peso más alto en Ayudantes que en todas las otras jerarquías.

**Tabla 21: Distribución de asignaciones por jerarquía: Académicos con doctorado (44 horas)**

Jerarquía	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Profesor Titular	20%	9%	39%	10%	18%	5%
Profesor Asociado	21%	9%	40%	11%	16%	5%
Profesor Asistente	24%	9%	40%	10%	16%	2%
Instructor	31%	12%	35%	9%	13%	3%
Ayudante	25%	7%	58%	0%	9%	1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

La importancia de "Otras Asignaciones" también es menor en este segmento, por lo que no se incluye en el análisis.

#### *Diferencias en las remuneraciones por asignación*

A nivel de organismo se observa una gran diversidad con respecto a las diferencias de Sueldo Bruto. En primer lugar, 2 de las 19 unidades presentan remuneraciones significativamente más altas para las mujeres (9% y 12%). Otras dos unidades presentan diferencias mínimas o nulas, por lo que podría considerarse que no existiría desigualdad en las remuneraciones promedio (0% a 2%).

**Tabla 22. Diferencias de remuneraciones por organismo: Académicos con doctorado (44 horas)**

Organismo	Diferencias						Promedio Sueldo Bruto
	Base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Arquitectura	0%	-10%	12%	12%	-172%	-1%	\$ 2.406.632
Artes	10%	0%	30%	4%	-	20%	\$ 1.922.242
Ciencias	7%	8%	14%	13%	-1%	9%	\$ 2.403.928
Cs Agronómicas	8%	16%	17%	23%	42%	19%	\$ 2.498.456
Economía	11%	9%	12%	30%	56%	27%	\$ 5.264.964
Cs Físicas	0%	-2%	5%	18%	25%	9%	\$ 3.931.146
Cs Forestales	2%	3%	9%	-16%	52%	14%	\$ 2.528.302
Cs Químicas	13%	-1%	5%	1%	-1%	2%	\$ 2.454.510
Cs Sociales	7%	25%	13%	3%	-3%	10%	\$ 2.083.394
Cs Veterinarias	1%	1%	18%	14%	-333%	-12%	\$ 2.354.538
Derecho	4%	-8%	1%	-8%	-10%	0%	\$ 2.556.131
Filosofía	5%	5%	13%	-15%	24%	6%	\$ 1.914.678
Medicina	8%	10%	11%	1%	19%	9%	\$ 2.050.457
Odontología	34%	19%	-24%	-23%	-101%	-9%	\$ 2.097.723

<b>Nutrición</b>	18%	3%	18%	15%	49%	25%	\$ 2.399.324
<b>Internacionales</b>	9%	20%	54%	100%	-39%	36%	\$ 2.129.090
<b>Asuntos Públicos</b>	6%	10%	4%	51%	60%	16%	\$ 2.672.462
<b>Comunicaciones</b>	-	-	-	-	-	-	\$ 1.658.062
<b>Hospital</b>	-	-	-	-	-	-	\$ 1.615.053
<b>Universidad</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>23%</b>	<b>11%</b>	<b>54%</b>	<b>22%</b>	<b>\$ 2.857.411</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En aquellos organismos que presentan diferencias que favorecen a los hombres (12 de 19), éstas tienden a fluctuar entre un 6% hasta un 36%.

**Tabla 23. Diferencias de remuneraciones por jerarquía: Académicos con doctorado (44 horas)**

Jerarquía	Diferencias						Promedio Sueldo Bruto
	Base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Renta Bruta	
<b>Profesor Titular</b>	12%	-2%	12%	12%	-5%	4%	\$ 3.701.130
<b>Profesor Asociado</b>	4%	-5%	20%	-1%	64%	19%	\$ 3.065.395
<b>Profesor Asistente</b>	6%	-2%	19%	5%	59%	20%	\$ 2.364.111
<b>Instructor</b>	-12%	-7%	27%	-81%	19%	3%	\$ 1.591.395
<b>Ayudante</b>	0%	0%	24%	-	-86%	10%	\$ 1.927.114
<b>Universidad</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>23%</b>	<b>11%</b>	<b>54%</b>	<b>22%</b>	<b>\$ 2.857.411</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Al observar por jerarquía, se ve que en todas ellas las diferencias en el Sueldo Bruto favorecen a los hombres, siendo más altas en Profesores Asistentes (20%) y Profesores Asociados (19%). Para ver la información detallada por organismo para cada jerarquía, ver Anexo, 2.1.5.

#### 4.1.4. Síntesis

Para el Estamento Académico, se encontró que existe una brecha en las remuneraciones de la Universidad favorable a los hombres. Además, si se analiza la información desagregada por organismo y jerarquía, se vio que esta diferencia se repite en la mayoría de los casos que presentan Académicos de ambos géneros (37 de 56), invirtiéndose en algunos casos en beneficio de las mujeres (19 de 56).

Al replicar estos análisis para Académicos con doctorado, no se encontraron grandes diferencias respecto a los resultados generales.

## 4.2. Personal de Colaboración

### 4.2.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio

Al igual que para el estamento Académico, a continuación se presentan las remuneraciones promedio por género y sus diferencias, de forma previa a análisis más complejos. Es importante recordar que los datos corresponden a personal con jornadas de 44 horas semanales, y que las remuneraciones promedio han sido reajustadas de acuerdo a la JCEA.

**Tabla 24: Remuneraciones por organismo: Directivos (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Rectoría	6	4	40%	\$ 4.966.792	\$ 3.143.316	37%	\$ 4.202.108
Prorectoría	0	2	100%		\$ 5.202.507	-	\$ 5.202.507
VAA	5	2	29%	\$ 3.390.839	\$ 3.541.018	-4%	\$ 3.444.129
VAEGI	12	8	40%	\$ 3.697.184	\$ 2.869.988	22%	\$ 3.385.642
Secretaría Gral.	0	1	100%	-	\$ 2.018.272	-	\$ 2.018.272
VID	3	0	0%	\$ 4.506.697	-	-	\$ 4.506.697
VEx	1	1	50%	\$ 2.250.605	\$ 4.038.032	-79%	\$ 3.680.547
Arquitectura	3	1	25%	\$ 3.541.852	\$ 1.542.491	56%	\$ 3.256.229
Artes	7	3	30%	\$ 2.360.374	\$ 2.393.077	-1%	\$ 2.370.185
Ciencias	2	1	33%	\$ 4.444.635	\$ 2.032.753	54%	\$ 3.962.259
Cs Agronómicas	2	2	50%	\$ 4.066.388	\$ 1.520.483	63%	\$ 3.070.164
Economía	13	10	43%	\$ 4.662.615	\$ 2.892.487	38%	\$ 3.831.622
Cs Físicas	28	4	13%	\$ 3.284.138	\$ 2.154.467	34%	\$ 3.139.925
Cs Forestales	2	2	50%	\$ 3.543.251	\$ 2.491.934	30%	\$ 3.017.592
Cs Químicas	3	0	0%	\$ 4.442.730	-	-	\$ 4.442.730
Cs Sociales	3	1	25%	\$ 3.322.356	\$ 2.306.226	31%	\$ 3.068.324
Cs Veterinarias	4	1	20%	\$ 2.811.656	\$ 2.849.104	-1%	\$ 2.819.146
Derecho	4	2	33%	\$ 4.152.855	\$ 1.636.731	61%	\$ 3.314.147
Filosofía	4	5	56%	\$ 1.919.373	\$ 2.291.390	-19%	\$ 2.126.049
Medicina	5	4	44%	\$ 3.806.893	\$ 3.739.951	2%	\$ 3.777.141
Odontología	3	2	40%	\$ 5.289.388	\$ 2.499.881	53%	\$ 4.359.552
Nutrición	2	2	50%	\$ 2.198.421	\$ 2.590.855	-18%	\$ 2.446.274
Internacionales	2	1	33%	\$ 3.104.878	\$ 1.702.498	45%	\$ 2.637.418
Asuntos Públicos	2	3	60%	\$ 2.783.608	\$ 2.392.054	14%	\$ 2.569.361
ICEI	2	1	33%	\$ 2.616.931	\$ 3.583.723	-37%	\$ 2.939.195
Bachillerato	2	1	33%	\$ 2.817.765	\$ 1.817.761	35%	\$ 2.484.430
Hospital	25	13	34%	\$ 3.630.333	\$ 2.503.901	31%	\$ 3.220.947
CEAC	1	0	0%	\$ 4.807.566	-	-	\$ 4.807.566
DEMRE	0	0	0%	\$ 3.307.500	-	-	\$ 3.307.500
Convenios Dsm	1	1	50%	\$ 4.284.769	\$ 4.284.769	0%	\$ 4.284.769
<b>Universidad</b>	<b>147</b>	<b>78</b>	<b>35%</b>	<b>\$ 3.639.569</b>	<b>\$ 2.745.802</b>	<b>25%</b>	<b>\$ 3.326.303</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Al observar el Escalafón Directivo de cada organismo, se ve que en 15 de ellas las diferencias favorecen a los hombres, mientras que 5 de las 31 unidades presentan diferencias favorables a las mujeres, que van desde un 4% a 79%. La diferencia entre las remuneraciones totales para este escalafón en la Universidad asciende a un 25%.

**Tabla 25: Remuneraciones por organismo: Profesionales (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Rectoría	14	14	50%	\$ 1.645.574	\$ 1.342.401	18%	\$ 1.489.754
Prorectoría	1	0	0%	\$ 2.311.500	-	-	\$ 2.311.500
VAA	18	21	54%	\$ 1.460.968	\$ 1.406.398	4%	\$ 1.427.478
VAEGI	33	58	64%	\$ 1.529.593	\$ 1.417.333	7%	\$ 1.463.314
Secretaría Gral.	1	1	50%	\$ 1.900.276	\$ 543.326	-	\$ 1.628.886
VID	2	0	0%	\$ 1.743.785	\$ 1.256.944	28%	\$ 1.611.010
VEx	0	1	100%	\$ 1.358.236	\$ 1.086.377	20%	\$ 1.202.888
Arquitectura	4	9	69%	\$ 1.377.490	\$ 1.125.678	18%	\$ 1.218.009
Artes	10	8	44%	\$ 1.030.242	\$ 1.216.586	-18%	\$ 1.116.247
Ciencias	7	5	42%	\$ 1.095.908	\$ 1.034.336	6%	\$ 1.072.969
Cs Agronómicas	8	18	69%	\$ 1.413.219	\$ 1.007.513	29%	\$ 1.120.795
Economía	19	17	47%	\$ 2.594.110	\$ 1.715.173	34%	\$ 2.181.548
Cs Físicas	247	111	31%	\$ 1.721.568	\$ 1.453.450	16%	\$ 1.643.673
Cs Forestales	1	3	75%	\$ 1.867.722	\$ 849.563	55%	\$ 1.104.103
Cs Químicas	3	5	63%	\$ 1.912.414	\$ 1.212.286	37%	\$ 1.525.676
Cs Sociales	4	8	67%	\$ 1.159.832	\$ 1.095.595	6%	\$ 1.116.190
Cs Veterinarias	6	6	50%	\$ 1.209.540	\$ 1.341.983	-11%	\$ 1.274.392
Derecho	6	9	60%	\$ 1.318.519	\$ 1.146.460	13%	\$ 1.218.906
Filosofía	1	9	90%	\$ 1.402.019	\$ 891.278	36%	\$ 952.262
Medicina	55	67	55%	\$ 1.522.313	\$ 1.261.257	17%	\$ 1.375.055
Odontología	1	9	90%	\$ 1.483.119	\$ 1.532.910	-3%	\$ 1.527.846
Nutrición	5	16	76%	\$ 1.223.436	\$ 1.329.100	-9%	\$ 1.302.497
Asuntos Públicos	2	6	75%	\$ 1.839.893	\$ 1.199.424	35%	\$ 1.367.166
ICEI	1	5	83%	\$ 1.139.551	\$ 980.724	14%	\$ 1.006.832
Bachillerato	0	6	100%		\$ 1.196.062	-	\$ 1.196.062
Hospital	112	498	82%	\$ 1.707.098	\$ 1.480.564	13%	\$ 1.522.954
CEAC	3	5	63%	\$ 1.119.254	\$ 996.203	11%	\$ 1.038.152
DEMRE	22	15	41%	\$ 1.684.215	\$ 1.397.857	17%	\$ 1.557.701
Convenios DsmP	0	1	100%	\$ 1.153.125	\$ 1.645.000	-43%	\$ 1.546.625
IBJGM	2	2	50%	\$ 2.352.647	\$ 2.296.278	2%	\$ 2.314.706
<b>Universidad</b>	<b>588</b>	<b>933</b>	<b>61%</b>	<b>\$ 1.659.728</b>	<b>\$ 1.409.890</b>	<b>15%</b>	<b>\$ 1.510.617</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En el Escalafón Profesional la diferencia total es menor que en el anterior (15%). Las unidades que en este caso favorecen a las mujeres son también 5, aunque no

coinciden con las del Escalafón Directivo, y fluctúan entre 3% y 43%, y los casos favorables a los hombres ascienden a 21.

**Tabla 26: Remuneraciones por organismo: Técnicos (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Rectoría	2	0	0%	\$ 845.751	-	-	\$ 845.751
VAA	3	18	86%	\$ 689.688	\$ 551.959	20%	\$ 579.596
VAEGI	30	19	39%	\$ 1.095.144	\$ 782.008	29%	\$ 978.628
VEx	0	1	100%	-	\$ 634.625	-	\$ 634.625
Arquitectura	6	1	14%	\$ 722.568	\$ 865.666	-20%	\$ 744.304
Artes	19	4	17%	\$ 624.225	\$ 637.335	-2%	\$ 626.579
Ciencias	24	9	27%	\$ 666.085	\$ 549.886	17%	\$ 630.407
Cs Agronómicas	18	15	45%	\$ 816.909	\$ 558.457	32%	\$ 706.770
Economía	11	6	35%	\$ 1.162.127	\$ 1.231.821	-6%	\$ 1.184.853
Cs Físicas	625	79	11%	\$ 731.276	\$ 620.567	15%	\$ 719.473
Cs Forestales	8	3	27%	\$ 644.131	\$ 550.487	15%	\$ 620.176
Cs Químicas	11	6	35%	\$ 772.602	\$ 1.372.433	-78%	\$ 995.220
Cs Sociales	1	0	0%	\$ 714.761	-	-	\$ 714.761
Cs Veterinarias	17	11	39%	\$ 625.662	\$ 600.968	4%	\$ 616.355
Derecho	3	0	0%	\$ 877.989	-	-	\$ 877.989
Filosofía	3	1	25%	\$ 651.074	\$ 1.374.532	-111%	\$ 831.939
Medicina	102	51	33%	\$ 709.298	\$ 581.569	18%	\$ 666.220
Odontología	12	31	72%	\$ 811.635	\$ 643.032	21%	\$ 689.595
Nutrición	17	12	41%	\$ 699.357	\$ 622.805	11%	\$ 667.810
Asuntos Públicos	1	0	0%	\$ 777.517	-	-	\$ 777.517
ICEI	4	0	0%	\$ 719.003	-	-	\$ 719.003
Bachillerato	1	1	50%	\$ 389.232	\$ 615.212	-58%	\$ 564.994
Hospital	221	991	82%	\$ 764.100	\$ 697.252	9%	\$ 709.564
CEAC	9	1	10%	\$ 584.615	\$ 569.732	3%	\$ 583.209
DEMRE	1	0	0%	\$ 1.001.034	-	-	\$ 1.001.034
Convenios Dsmp	1	0	0%	\$ 913.691	-	-	\$ 913.691
<b>Universidad</b>	<b>1.150</b>	<b>1.260</b>	<b>52%</b>	<b>\$ 746.876</b>	<b>\$ 686.474</b>	<b>8%</b>	<b>\$ 715.960</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

El Escalafón Técnico presenta una diferencia total de remuneraciones de un 8% a favor de los hombres, la diferencia más baja observada, aunque el número de unidades que replican en mayor o medida esta situación asciende a 12; sólo en 6 unidades las mujeres se ven beneficiadas por las diferencias encontradas.

**Tabla 27: Remuneraciones por organismo: Administrativos (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Rectoría	5	18	78%	\$ 1.171.808	\$ 918.205	22%	\$ 973.089
Prorectoría	1	4	80%	\$ 1.592.295	\$ 1.376.494	14%	\$ 1.419.654
VAA	18	23	56%	\$ 843.318	\$ 712.230	16%	\$ 768.561
VAEGI	12	39	76%	\$ 1.014.462	\$ 890.289	12%	\$ 920.712
Secretaría Gral.	1	7	88%	\$ 1.004.194	\$ 944.663	6%	\$ 951.879
VID	1	4	80%	\$ 619.814	\$ 918.294	-48%	\$ 858.598
VEx	4	3	43%	\$ 1.110.783	\$ 749.253	33%	\$ 946.035
Arquitectura	7	27	79%	\$ 901.823	\$ 849.076	6%	\$ 859.883
Artes	15	55	79%	\$ 772.399	\$ 632.361	18%	\$ 663.281
Ciencias	16	36	69%	\$ 1.044.212	\$ 709.447	32%	\$ 813.789
Cs Agronómicas	12	48	80%	\$ 679.444	\$ 667.054	2%	\$ 669.522
Economía	17	52	75%	\$ 1.124.923	\$ 1.275.172	-13%	\$ 1.238.959
Cs Físicas	70	226	76%	\$ 690.247	\$ 726.032	-5%	\$ 717.473
Cs Forestales	5	13	72%	\$ 823.972	\$ 674.515	18%	\$ 712.216
Cs Químicas	11	31	74%	\$ 1.114.948	\$ 919.062	18%	\$ 967.737
Cs Sociales	5	25	83%	\$ 869.597	\$ 819.331	6%	\$ 828.194
Cs Veterinarias	6	25	81%	\$ 754.497	\$ 611.660	19%	\$ 638.252
Derecho	20	47	70%	\$ 812.491	\$ 749.602	8%	\$ 768.316
Filosofía	9	34	79%	\$ 686.046	\$ 637.055	7%	\$ 646.700
Medicina	72	254	78%	\$ 814.658	\$ 718.387	12%	\$ 740.033
Odontología	17	31	65%	\$ 1.132.047	\$ 928.072	18%	\$ 1.000.845
Nutrición	5	20	80%	\$ 853.202	\$ 701.977	18%	\$ 727.458
Internacionales	1	5	83%	\$ 872.451	\$ 953.416	-9%	\$ 931.694
Asuntos Públicos	4	12	75%	\$ 949.220	\$ 1.025.362	-8%	\$ 1.007.088
ICEI	5	12	71%	\$ 614.073	\$ 673.314	-10%	\$ 656.388
Bachillerato	2	5	71%	\$ 1.156.551	\$ 920.367	20%	\$ 997.326
Hospital	189	423	69%	\$ 737.752	\$ 625.056	15%	\$ 659.492
CEAC	3	7	70%	\$ 822.500	\$ 765.269	7%	\$ 782.583
DEMRE	10	15	60%	\$ 962.715	\$ 973.616	-1%	\$ 969.109
IBJGM	0	1	100%	-	\$ 527.189	-	\$ 527.189
<b>Universidad</b>	<b>543</b>	<b>1.502</b>	<b>73%</b>	<b>\$ 816.999</b>	<b>\$ 735.816</b>	<b>10%</b>	<b>\$ 757.289</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

En el caso de los Administrativos llama la atención que persista una diferencia de Sueldo Bruto a favor de los hombres (10%) y que esta situación desfavorable para el género femenino se repita en 22 de los 29 casos que presentan integrantes de ambos géneros, si se considera que el escalafón está compuesto mayoritariamente por mujeres.

**Tabla 28: Remuneraciones por organismo: Auxiliares (44 horas)**

Organismo	Hombres (N)	Mujeres (N)	Mujeres (%)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Rectoría	9	3	25%	\$ 782.600	\$ 701.986	10%	\$ 762.446
Prorectoría	2	1	33%	\$ 955.240	\$ 838.298	12%	\$ 916.259
VAA	24	8	25%	\$ 475.946	\$ 389.567	18%	\$ 455.215
VAEGI	17	2	11%	\$ 644.601	\$ 550.936	15%	\$ 634.145
Secretaría Gral.	1	0	0%	\$ 803.072	-	-	\$ 803.072
VID	3	0	0%	\$ 567.629	-	-	\$ 567.629
VEx	2	0	0%	\$ 600.507	-	-	\$ 600.507
Arquitectura	17	2	11%	\$ 681.665	\$ 494.057	28%	\$ 662.174
Artes	50	12	19%	\$ 505.581	\$ 370.024	27%	\$ 478.730
Ciencias	36	7	16%	\$ 533.365	\$ 431.964	19%	\$ 516.266
Cs Agronómicas	64	8	11%	\$ 450.855	\$ 406.106	10%	\$ 445.503
Economía	41	0	0%	\$ 841.743	-	-	\$ 841.743
Cs Físicas	136	21	13%	\$ 510.495	\$ 432.283	15%	\$ 500.328
Cs Forestales	11	1	8%	\$ 496.855	\$ 333.251	33%	\$ 482.094
Cs Químicas	29	1	3%	\$ 669.542	\$ 474.329	29%	\$ 662.849
Cs Sociales	9	1	10%	\$ 785.539	\$ 492.103	37%	\$ 739.428
Cs Veterinarias	12	7	37%	\$ 482.708	\$ 427.066	12%	\$ 461.655
Derecho	17	1	6%	\$ 562.980	\$ 342.967	39%	\$ 550.164
Filosofía	19	2	10%	\$ 582.524	\$ 465.137	20%	\$ 571.118
Medicina	139	50	26%	\$ 617.381	\$ 382.354	38%	\$ 551.936
Odontología	17	4	19%	\$ 745.105	\$ 612.731	18%	\$ 724.740
Nutrición	17	5	23%	\$ 510.054	\$ 459.069	10%	\$ 498.058
Internacionales	4	0	0%	\$ 689.541	-	-	\$ 689.541
Asuntos Públicos	7	2	22%	\$ 791.139	\$ 609.429	23%	\$ 750.759
ICEI	5	5	50%	\$ 591.548	\$ 389.383	34%	\$ 490.465
Bachillerato	5	1	17%	\$ 549.481	\$ 356.757	35%	\$ 500.275
Hospital	275	259	49%	\$ 588.829	\$ 501.116	15%	\$ 544.543
CEAC	8	3	27%	\$ 460.991	\$ 403.080	13%	\$ 448.279
DEMRE	5	0	0%	\$ 816.690	-	-	\$ 816.690
<b>Universidad</b>	<b>981</b>	<b>406</b>	<b>29%</b>	<b>\$ 584.569</b>	<b>\$ 472.086</b>	<b>19%</b>	<b>\$ 550.887</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Finalmente, el Escalafón Auxiliar muestra una diferencia de 19% a favor de los hombres en el Sueldo Bruto total, lo que se acerca más al comportamiento de las remuneraciones de los dos escalafones más altos que a los dos anteriores. Destaca además que en todas las unidades en las que hay presencia de integrantes de ambos géneros, las diferencias siempre favorecen a los hombres.

En general, el Personal de Colaboración presenta una diferencia total de 12% en el Sueldo Bruto, sin desagregar por jerarquía, lo que está 12 puntos por sobre la diferencia encontrada en Académicos. Al contrario de lo que sucede en Académicos, al quitar la Asignación de Productividad la diferencia general de

remuneraciones aumenta a un 16%, aunque también a nivel de unidades las variaciones parciales favorecen tanto a hombres como a mujeres [Ver Anexo, 2.2.1].

#### 4.2.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación

La distribución de las remuneraciones para el Personal de Colaboración, se distribuye de forma tal que el Sueldo Base constituye el 36% del total de las remuneraciones, seguido por el AUC, que pesa un 35%.

**Tabla 29: Distribución de asignaciones: Personal de Colaboración (44 horas)**

Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
36%	4%	35%	17%	7%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

A pesar de que para el caso del Personal de Colaboración el conjunto de "Otras Asignaciones" es levemente más importante para el total de remuneraciones (7%) que en Académicos, debido a que incluye diversos elementos con mínimos pesos cada uno, no será incluido en el siguiente análisis.

**Tabla 30: Distribución de asignaciones por organismo: Personal de Colaboración (44 horas)**

Jerarquía	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Rectoría	34%	9%	48%	0%	9%
Prorectoría	27%	6%	57%	0%	11%
VAA	40%	7%	46%	1%	6%
VAEGI	37%	8%	49%	0%	6%
Secretaría Gral	46%	5%	47%	0%	2%
VID	29%	7%	54%	0%	10%
VEx	40%	6%	36%	0%	18%
Arquitectura	45%	5%	40%	1%	8%
Artes	51%	5%	30%	6%	8%
Ciencias	47%	4%	35%	8%	6%
Cs Agronómicas	49%	3%	35%	4%	8%
Economía	27%	5%	48%	16%	4%
Cs Físicas	36%	4%	36%	19%	6%
Cs Forestales	46%	4%	30%	7%	13%
Cs Químicas	38%	3%	40%	12%	7%
Cs Sociales	37%	4%	31%	20%	8%
Cs Veterinarias	45%	5%	39%	3%	8%
Derecho	45%	4%	41%	2%	8%
Filosofía	48%	5%	31%	9%	7%
Medicina	43%	3%	40%	9%	5%

Odontología	34%	2%	45%	13%	6%
Nutrición	43%	5%	29%	17%	5%
Internacionales	44%	6%	34%	3%	13%
Asuntos Públicos	41%	6%	35%	10%	7%
ICEI	46%	6%	33%	3%	12%
Bachillerato	41%	7%	49%	2%	2%
Hospital	32%	3%	28%	28%	10%
CEAC	47%	5%	41%	0%	6%
DEMRE	35%	8%	49%	1%	7%
Convenios Dsmmp	23%	8%	68%	0%	1%
IBJGM	26%	9%	64%	0%	1%
Universidad	<b>36%</b>	<b>4%</b>	<b>35%</b>	<b>17%</b>	<b>7%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Si se observa por organismo, el peso del Sueldo Base varía entre un 23% y un 51%, mientras que la asignación más importante –que al igual que en Académicos pesa más que el sueldo-, la AUC varía en mayor grado entre un 28% y un 68%.

**Tabla 31: Distribución de asignaciones por escalafón: Personal de Colaboración (44 horas)**

Jerarquía	Sueldo Base	Asignación Profesional	AUC	Asignación Productividad	Otras Asignaciones
Directivos	23%	9%	50%	7%	11%
Profesionales	29%	9%	41%	17%	4%
Técnicos	40%	0%	28%	23%	9%
Administrativos	45%	0%	34%	15%	5%
Auxiliares	47%	0%	23%	16%	14%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Las diferencias disminuyen al observar por escalafón. Al igual que en Académicos, el peso del Sueldo Base disminuye a medida que se sube en posiciones, al contrario de lo que se ve en AUC, que aumenta con el escalafón.

#### *Diferencias en las remuneraciones por asignación*

La mayoría de las unidades (25 de 31) presenta remuneraciones más altas para hombres que para mujeres, que en la mayor parte de los casos se sitúan entre un 10% y un 25%, con 2 excepciones que muestran diferencias superiores al 30%. De manera contraria, se encontraron remuneraciones en promedio más altas para mujeres que para hombres en 5 de las 31 unidades, las que tienden a corresponder a una diferencia de entre el 30% y el 50%. Sin embargo, a nivel general, como ya se ha visto, la desigualdad en Sueldo Bruto favorece a los hombres.

En cuanto a las diferencias en el Sueldo Base, éstas favorecen tanto a hombres como a mujeres en cada uno de los organismos, lo que se traduce en un 4% más a nivel de Universidad, lo que es más bien menor. La AUC, que como se vio antes, pesa prácticamente lo mismo que el Sueldo Base, presenta una diferencia del 25% a favor de los hombres en la Universidad, fluctuando entre un 5% y un 63% entre los organismos. Sólo en 3 de 31 casos se presentan diferencias claras a favor de las mujeres en AUC, entre un 20% y un 30%.

**Tabla 32. Diferencias de remuneraciones por organismo: Personal de Colaboración (44 horas)**

Organismo	Diferencias					Promedio Sueldo Bruto
	Sueldo Base	Asig. Profesional	AUC	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Rectoría	7%	16%	37%	-	30%	\$ 1.575.164
Prorectoría	-25%	-65%	-32%	-	-52%	\$ 2.066.105
VAA	-2%	-17%	9%	-39%	6%	\$ 1.011.602
VAEGI	1%	-14%	26%	-	15%	\$ 1.342.193
Secretaría Gral	-3%	43%	25%	-	14%	\$ 1.105.257
VID	7%	86%	63%	22%	55%	\$ 1.741.545
VEx	-16%	-172%	38%	-192%	-30%	\$ 1.173.730
Arquitectura	-7%	7%	13%	12%	14%	\$ 969.054
Artes	1%	18%	5%	-34%	4%	\$ 738.126
Ciencias	0%	18%	26%	13%	16%	\$ 764.072
Cs Agronómicas	-13%	-45%	-8%	-11%	-2%	\$ 698.287
Economía	-13%	6%	27%	-53%	9%	\$ 1.655.254
Cs Físicas	-5%	3%	21%	12%	11%	\$ 975.875
Cs Forestales	-5%	5%	10%	9%	7%	\$ 862.197
Cs Químicas	-6%	41%	8%	-44%	5%	\$ 1.037.486
Cs Sociales	6%	31%	31%	-6%	24%	\$ 1.008.778
Cs Veterinarias	2%	18%	20%	5%	19%	\$ 794.334
Derecho	-6%	47%	33%	-57%	22%	\$ 945.411
Filosofía	-14%	-117%	7%	40%	-7%	\$ 828.545
Medicina	-2%	9%	19%	-27%	9%	\$ 815.295
Odontología	6%	34%	10%	70%	25%	\$ 1.015.620
Nutrición	-21%	-155%	-3%	-37%	-24%	\$ 851.542
Internacionales	-21%	38%	22%	30%	20%	\$ 1.231.590
Asuntos Públicos	-11%	-2%	-20%	22%	2%	\$ 1.187.851
ICEI	6%	8%	21%	50%	11%	\$ 845.676
Bachillerato	-4%	-88%	46%	-2%	22%	\$ 1.116.639
Hospital	2%	-10%	17%	1%	8%	\$ 868.398
CEAC	-12%	-78%	20%	-	4%	\$ 791.858
DEMRE	-2%	9%	25%	-6%	14%	\$ 1.280.032
Convenios Dsmp	-19%	-65%	-30%	-	-30%	\$ 2.810.109
IBJGM	14%	23%	25%	-	22%	\$ 1.979.547
<b>Universidad</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>25%</b>	<b>-14%</b>	<b>12%</b>	<b>\$ 939.998</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Cabe destacar que a diferencia de lo encontrado en Académicos (general y doctorados), en el caso del Personal de Colaboración la Asignación de Productividad favorece en un 14% a las mujeres. Ésta representa un 17% del Sueldo Bruto de este estamento.

**Tabla 33. Diferencias de remuneraciones por escalafón: Personal de Colaboración (44 horas)**

Organismo	Diferencias					Promedio Sueldo Bruto
	Sueldo Base	Asig. Profesional	AUC	Asig. Productividad	Renta Bruta	
Directivo	-1%	-6%	32%	54%	25%	\$ 3.326.303
Profesional	6%	9%	27%	12%	15%	\$ 1.510.617
Técnico	15%	49%	34%	-56%	8%	\$ 715.960
Administrativo	2%	57%	17%	-7%	10%	\$ 757.289
Auxiliar	11%	-	53%	-6%	19%	\$ 550.887
<b>Universidad</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>25%</b>	<b>-14%</b>	<b>12%</b>	<b>\$ 939.998</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Transparencia.

Al observar por jerarquía, se ve que, en cuanto al Sueldo Base, los escalafones Directivo y Administrativo tienden a no presentar diferencias significativas entre hombres y mujeres, encontrándose remuneraciones en promedio más altas para los hombres del escalafón Técnico (15%) y Auxiliar (11%). La AUC, por otro lado, presenta diferencias a favor de los hombres en todos los escalafones.

### 4.2.3. Síntesis

Para el Personal de Colaboración, se identificó una brecha en las remuneraciones que favorece a los hombres, aunque esta brecha es menor que para los Académicos. A nivel de organismos, sin embargo, se ratificó que la diferencia persiste en la mayoría de los casos que cuentan con integrantes de ambos géneros (95 de 117), invirtiéndose en algunos casos en favor de las mujeres (22 de 117). Al observar por jerarquía, la diferencia más alta se encontró en el Escalafón Directivo.

## 5. Conclusión

Considerando la información recabada, es posible afirmar que existen formas de desigualdad de género que se visualizan en las remuneraciones al interior de la Universidad de Chile, tanto a nivel de Académicos como de Personal de Colaboración. Es importante recordar que el objetivo del estudio es describir, constatar una situación con evidencia, más no identificar causas o explicaciones para aquello que pretende mostrarse. Es por esto que tanto los datos expuestos como estas conclusiones no pretenden hacer juicios de valor o sugerir decisiones con respecto a los hallazgos.

La desigualdad de género en la Universidad se puede observar en distintos aspectos:

1. En el aspecto de la composición de género, 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, la proporción de mujeres es más baja que la de los hombres en aquellos organismos con mejores remuneraciones, y a las jornadas que también presentan mejores beneficios económicos. Además, esto se observa como una tendencia persistente en el tiempo, 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 género en la determinación del Sueldo Bruto 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 24%, y al 22% en doctorados.
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 (25% en Personal a 29% en Académicos), que es el componente que más pesa en la remuneración total de los Académicos (38%). En el caso de estos últimos, la diferencia más grande se produce en la Asignación de Productividad (54%). Sin embargo, es de opinión del CEV la necesidad de generar un estudio enfocado en esta asignación, ya que los mecanismos para su asignación, así como sus componentes generaron dudas que no fueron respondidas por esta investigación.

En conclusión, el estudio constata que existe desigualdad vertical de género, representada por las brechas salariales (situación común no sólo en universidades de la región, sino también en universidades europeas) y por la diferencia en la composición de las jerarquías y escalafones, así como también en el acceso a jornadas completas, que conllevan mejores recompensas económicas. También se concluye que existe desigualdad horizontal de género, en la medida en que aquellos organismos de la Universidad que cuentan con mejores remuneraciones tienden a componerse en mayor proporción por hombres que por mujeres, y viceversa, aquellas unidades donde las rentas son más bajas, tienden a componerse en mayor proporción por mujeres.

Finalmente, el hecho de que la situación de desigualdad identificada en la Universidad de Chile sea común a otras instituciones, no disminuye su relevancia, 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.

## 6. Referencias

- Abramo, L. (2006). *Introducción Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina*, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Santiago.
- Abramo, L.; Valenzuela M. (2006). *Inserción y brechas de equidad de género en América Latina*, En Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Santiago.
- Berkley, U. C. (2011). *Statistical Summary of Students and Staff*, University of California.
- Blackburn, R.; Racko, G.; Jarman, J. (2009) *Gender Inequality at Work in Industrial Countries*, Cambridge Studies in Social Research N° 11, SRG Publications, Cambridge.
- 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.
- Escarrer, C.; Navarro, C.; Bosch, E.; Ferrer, V. (2007). *La segregación horizontal y vertical por género entre el PAS y el PDI de la Universitat de Les Illes Balears*, FOU, N° 278, Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Universitat de Les Illes Balears, Palma.
- European Commission (2009). *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, European Commission, Brussels.
- Gálvez, T. (2001). *Aspectos económicos de la equidad de género*. Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Naciones Unidas, Santiago.
- Gálvez, T. (2006). *Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: La brecha de ingresos 2001*. En Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Santiago.
- 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.
- OCDE (2007). *Glossary of Statistical Terms*.
- 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.
- SERNAM (2007). *Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer*. Documento del Banco Mundial, Banco

- Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer, Gobierno de Chile.
- 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.
- Watts, M. (2005). *On the Conceptualisation and Measurement of Horizontal and Vertical Occupational Gender Segregation*. European Sociological Review, Volume 21, Nº 5, Oxford University Press, Oxford.
- 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 Nº12, Consejo de Evaluación, Universidad de Chile.