

INFORME FINAL

DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE GÉNERO EN LAS 18 UNIVERSIDADES ESTATALES

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS.	9
2.2 DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y PROPUESTAS EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS.	11
III. MARCO METODOLÓGICO.....	13
3.1 El camino recorrido para este informe	14
3.1.1 Fases del procesamiento y análisis de la información cuantitativa.....	14
3.1.2 Fases del procesamiento y análisis de la información cualitativa	16
3.2 El camino recorrido por las responsables de elaborar diagnósticos de brechas de género en las universidades el CUECH.....	18
IV. TENDENCIAS DE BRECHAS DE GÉNERO EN LAS 18 UNIVERSIDADES DEL CUECH	21
4.1 ESTAMENTO ACADÉMICO	21
4.1.1 OPORTUNIDADES EN ACCESO	21
4.1.2 Hostigamiento sexual y violencia de género.....	33
4.1.3 Roles de género	37
4.1.4 Estereotipos de género en estamento académico para la asignación de labores.....	46
4.1.5 Decisión y liderazgo	48
4.1.6 Discriminación	51
4.2 ESTAMENTO NO ACADÉMICO.....	55
4.2.1 Oportunidades en acceso y empleo	55
4.2.2 Hostigamiento sexual	62
4.2.3 Roles de género	66
4.2.4 Decisión y liderazgo	72
4.2.5 Discriminación	73
4.3 ESTAMENTO ESTUDIANTE	75
4.3.1 Oportunidades en acceso	75
4.3.2 Hostigamiento sexual	76
4.3.3 Roles de género	83
4.3.5 Discriminación.....	90
V. DIMENSIONES EMERGENTES.....	91
5.1 Políticas de acción afirmativa en el enfoque de género	91
5.2 Capacitar en perspectiva de género y diversidad	93
5.3 Perspectiva de género en el currículum institucional	99
VI. A modo de conclusión.....	102
VII. A MODO DE RECOMENDACIONES.....	111
VIII. BIBLIOGRAFÍA	113
ANEXOS.....	115
PAUTA DE ENTREVISTA.....	115

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA	115
ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A RESPONSABLES DE DIAGNÓSTICOS	119

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: jerarquización académica según sexo.....	23
Gráfico 2: Cuerpo académico en facultad empresarial según sexo	24
Gráfico 3: Cuerpo académico en Facultades de Ciencias Jurídicas y Políticas según sexo	25
Gráfico 4: Académicas y académicos con contratos por media jornada, según sexo	27
Gráfico 5: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS a contrata, SEGÚN SEXO	28
Gráfico 6: Profesorado con grado de licenciatura	29
Gráfico 7: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON GRADO DE doctorado, SEGÚN SEXO	30
Gráfico 8: Académicas y académicos con proyectos de investigación	31
Gráfico 9: Académicas y académicos con publicaciones.....	32
Gráfico 10: Cuerpo académico que ha experimentado situaciones de violencia de género	36
Gráfico 11: CUERPO ACADÉMICO QUE HA EXPERIMENTADO SITUACIONES incómodas	37
Gráfico 12: horas promedio dedicadas a labores domesticas por académicos y académicas.....	38
Gráfico 13: Cuerpo academico que declara ver afectada su trayectoria laboral por el cuidado de personas enfermas.....	43
Gráfico 14: Cuerpo académico con cargos de decisión	48
Gráfico 15: cuerpo académico con cargos directivos	49
Gráfico 16: Cuerpo académico con cargos de decanatura.....	49
Gráfico 17: Distribución de estamento no académico contratado	56
Gráfico 18: estamento no académico en área de desempeño administrativa	57
Gráfico 19: estamento no académico en área de desempeño auxiliar	58
Gráfico 20: estamento no académico en área de desempeño técnico.....	58
Gráfico 21: estamento no académico en el área de desempeño profesional	59
Gráfico 22: estamento no académico en el área de desempeño laboral directivo.....	59
Gráfico 23: estamento no académico segun tipo de contrato	61
Gráfico 24: Personal no académico según contrato por jornada laboral	62
Gráfico 25: distribución por sexo de personal no académico que ha sufrido situaciones de violencia.....	64
Gráfico 26: distribución por sexo de personal no académico que ha sufrido situaciones incómodas	66
Gráfico 27: personal de estamento no académico que ven afectada su trayectoria laboral por labores de cuidado	69
Gráfico 28: REPRESENTACION DEL ESTAMENTO NO ACADÉMICO DEDICADO A LABORES DOMESTICAS A PARTIR DE LAS HORAS TOTALES DE DEDICACIÓN	70
Gráfico 29: persona no académico con cargos de jefatura	72

Gráfico 30: Estudiantado en pregrado	75
Gráfico 31: estudiantado en postgrado.....	76
Gráfico 32: Situaciones incómodas vividas por estudiantado	81
Gráfico 33: estudiantado en facultades de salud y medicina.....	87
Gráfico 34: Distribución hombres y mujeres por estamento	102
Gráfico 35: Promedio de mujeres que han vivido situaciones incómodas por estamento	103
Gráfico 36: Promedio de mujeres que han vivido violencia por estamento	104
Gráfico 37: Promedio de horas dedicadas a labores domesticas según estamento y sexo.....	105
Gráfico 38: promedio de horas dedicadas a otras actividades según estamento y sexo	106
Gráfico 39: trayectorias afectads por labores de cuidado según estamento y sexo.....	108
Gráfico 40: cargos de liderazgo y decisión.....	109
Gráfico 41: promedio experiencias o sentimiento de discriminación según estamento y sexo	110

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Porcentaje total académicos (as) en universidades según sexo	22
Tabla 2: Jerarquización de instructores, según sexo.....	23
Tabla 3: CUERPO ACADÉMICO FACULTADES CIENCIAS DE LA SALUD, SEGÚN SEXO.....	24
Tabla 4: Cuerpo académico facultades de Ingeniería, según sexo.....	25
Tabla 5: CUERPO ACADÉMICO FACULTADES DE CIENCIAS HUMANAS, SEGÚN SEXO	26
Tabla 6: Académicas y académicos con contratos por hora, según sexo	26
Tabla 7: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS JORNADA COMPLETA, SEGÚN SEXO.....	27
Tabla 8: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS DE PLANTA, SEGÚN SEXO	28
Tabla 9: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS A HONORARIOS, SEGÚN SEXO	29
Tabla 10: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON GRADO DE MAGÍSTER, SEGÚN SEXO.....	30
Tabla 11: Ingresos promedios estamento académico	52
Tabla 12: PROMEDIO HORAS SEMANALES QUE EL ESTAMENTO NO ACADÉMICO DEDICA A LABORES DE CUIDADO DE NIÑAS/S O ANCIANAS/OS	71
Tabla 13: Estamento no académico que ha vivido o presenciado discriminación	73
Tabla 14: estudiantado que ha vivido presión para aceptar invitaciones.....	82
Tabla 15: estudiantado que ha experimentado roces/contacto físico.....	82
Tabla 16: estudiantado que ha experimentado uso de fuerza para tener relaciones sexuales.....	82
Tabla 17: Estudiantado en facultades de arquitectura	85
Tabla 18: estudiantado en facultades de ingeniería	85
Tabla 19: Entudiantado en facultades de ciencias jurídicas	86
Tabla 20: estudiantado en facultades empresariales	86
Tabla 21: estudiantado en facultades de humanidades	86
Tabla 22: estudiantado que ha experimentado discriminación	90

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es prioridad a nivel mundial (UNESCO, 2021), es considerada un punto clave para promocionar el derecho a la educación y lograr y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De acuerdo al Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995, “la educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz”, así como también la “obtención de educación son necesarias para que más mujeres se conviertan en agentes de cambio”.

Tanto el objetivo 4 como el objetivo 5 de los ODS, apuntan a la educación inclusiva y equitativa de calidad, como también a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Buscan contribuir a reducir las desigualdades y a promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas, siendo las mujeres y las niñas, los grupos que tienen más dificultades respecto a la educación. Estas desventajas que en materia de educación, de acuerdo al ODS 4, se traducen también en “falta de capacitación y, por tanto, de oportunidades para acceder al mercado de trabajo” (ONU, 2015).

Frente a esta situación, la Agenda mundial de Educación 2030, es enfática en mencionar que no es solo el acceso y cursar niveles de enseñanza, sino que “adquieran las mismas competencias en la educación y mediante ella”. De acuerdo al Objetivo 5, se trata de que, en todas partes del mundo, las mujeres y las niñas deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades, y deben poder llevar una vida libre de violencia y discriminación, así la igualdad de género de aquí a 2030 requiere adoptar medidas urgentes para eliminar las causas profundas de la discriminación que sigue restringiendo los derechos de las mujeres, tanto en la esfera pública como privada (ODS 5, 2015).

A su vez, respecto de Tratados Internacionales y Convenciones en materia de igualdad de género, Chile ha adscrito a la Convención sobre la Eliminación de Todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en 1979. Dicha Convención apunta en su artículo 5 a “modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas

consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”. De acuerdo con ello, en su artículo 10, declaran que quienes estén suscritos deben “asegurar el derecho a la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza”, comprometiendo a una serie de obligaciones a los Estados que lo aprueban. Por consiguiente, la educación contribuye a reducir las desigualdades y a lograr la igualdad de género.

En este camino, Chile en 1994, adscribe a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) que establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y afirma que constituye una violación a los Derechos Humanos, que puede ser ejercida en el ámbito privado como público, entre ellos las instituciones educativas. Propone también, problematizar las relaciones de género en los contextos educacionales, estableciendo como un derecho de las mujeres el ser “valoradas y educadas libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.

Desde una lectura interseccional, estas desigualdades convergen con otros obstáculos, tales como: el aislamiento geográfico, la pobreza, la pertenencia a una minoría, la discapacidad, el matrimonio y el embarazo precoces, la violencia de género y las actitudes tradicionales relacionadas con el papel de las mujeres (UNESCO, 2021). En materia de derechos humanos y la aplicación de la legislación internacional, Chile ratifica los Principios de Yogyakarta, relativos a orientación sexual e identidad de género, que se refiere a que los Estados adoptarán medidas para “garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”, enfatizando en el Principio 16, a que la educación “ha de estar encaminada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de cada estudiante hasta el

máximo de sus posibilidades y debe responder a las necesidades de estudiantes de acuerdo a su identidad y expresión de género”.

Resulta sustantivo que los tratados internacionales a los que Chile adscribe, adquieren carácter vinculante en la legislación nacional y a la institucionalidad al promulgarse leyes, tales como Ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar (2005), Ley N°21.153 sobre Acoso sexual callejero (2019) y Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, asegurando que estos se constituyan en espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género. También a nivel nacional, se han desarrollado leyes que establecen medidas contra la discriminación como la Ley N°20.609 Antidiscriminación (2012) y la Ley N°21.120 Identidad de género (2018) que reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género.

Las desigualdades de género que se expresan en la sociedad, no excluyen a la educación, es por ello que transformaciones de esta magnitud han impactado también, en la construcción de institucionalización de las temáticas de género a nivel educacional. En 2014, el Ministerio de Educación (MINEDUC), creó la Unidad de Equidad de Género (UEG) “como una estructura permanente y transversal encargada de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas ministeriales, con el fin de avanzar en una educación pública de calidad e inclusiva, que permita el desarrollo integral y equitativo” (MINEDUC, 2017).

Todo lo anterior cobra mayor importancia en la medida que las instituciones de educación recuerden permanentemente que el sistema educacional chileno, tiene como principio rector el pleno desarrollo de la personalidad humana y el respeto a su dignidad. Es así como han sido claves los avances en el marco normativo que actualmente manifiestan en la ley sobre Universidades del Estado que releva la equidad de género como uno de los principios que guían la actuación universitaria (Art.5, Ley 21.094). Esto ha sido profundizado con una serie de Compromisos en materia de equidad de género, en el cual las instituciones estatales acuerdan, entre otras medidas: “Implementar una política de educación no sexista que erradique los estereotipos y sesgos que reproducen las

desigualdades de género, tanto en las prácticas como en los contenidos educativos, abordando, entre otras cosas, los modelos educativos de las universidades” (CUECH, 2019).

En este contexto es donde se inserta el llamado a una consultoría en donde “*se solicita en el marco del Proyecto “Construcción del Ethos Identitario del Sistema de Universidades del Estado de Chile” RED 2099-1 la contratación de un(a) profesional del área de ciencias sociales para el cumplimiento del objetivo específico N° 6 “Fortalecer el principio de no discriminación e igualdad de género como rasgo identitario del Sistema de Universidades Estatales Chilenas” que declara como resultado un “Diagnóstico de brechas de género en las 18 Universidades Estatales” que de responda a los siguientes objetivos:*

1. Identificar mediante revisión documental y/o entrevistas las brechas de desigualdad de género en cada Institución de Educación Superior perteneciente al Sistema de Universidades Estatales (SUE).
2. Diseñar una estrategia metodológica para sistematizar información obtenida a partir de los diagnósticos de las distintas Universidades Estatales en torno al estado del enfoque de género y sus brechas.
3. Sistematizar los enfoques de análisis utilizados por cada Universidad en los diagnósticos de brechas de género y elaboración de recomendaciones metodológicas para futuras experiencias de sistematización en esta línea.
4. Analizar metodológicamente desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, acorde con los requerimientos planteados, las brechas de género en el Sistema de Universidades Estatales (SUE).
5. Presentar reportes y evidencias de avance en formato digital según requerimientos de la contraparte técnica.
6. Participar de reuniones en modalidad de videoconferencia y reportes a la contraparte técnica del proyecto para la orientación, revisión, retroalimentación y aprobación de los productos solicitados.
7. Elaborar Informe de diagnóstico de brecha de género en las 18 Universidades Estatales.

En el siguiente documento encontrarán un marco teórico que incluye la sistematización teórica-conceptual que sustenta los 18 diagnósticos analizados, un marco metodológico que expone las estrategias usadas para este informe y las que las 18 universidades consideraron más adecuadas para sus propios diagnósticos, además en este apartado, se da cuenta de las principales dificultades que tuvieron que sortear los equipos responsables para planificar, realizar el trabajo de campo y analizar la información necesaria para llevarlos a cabo. En otro de los capítulos, se exponen los resultados que dan cuenta de tendencias respecto a brechas de género en las Universidades del CUECH a partir de análisis de información tanto cuantitativa como cualitativa. Finalmente se exponen algunas conclusiones y recomendaciones para las actualizaciones de los diagnósticos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS.

El decreto que funda la incorporación formal de las mujeres en las universidades se firma y promulga en 1877 y lleva por nombre Decreto Amunátegui. Marca el ingreso paulatino de las mujeres en la educación superior y tiene como protagonistas a cuatro mujeres; Antonia Tarragó, Isabel Le Brun; Eloísa Díaz y Ernestina Pérez quienes pusieron a la Universidad de Chile en la historia de las mujeres (Palma, 2018, p. 105 en Universidad de Magallanes, 2021).

Este proceso de ingreso está atravesado por diversas temporalidades en el acceso, así en la Universidad de Chile ingresan mujeres en el año 1881 y solo hasta el 1932, las mujeres ingresan a la Pontificia Universidad Católica de Chile. Luego y transcurridos 80 años, Amanda Labarca escritora feminista, se convierte en la primera mujer docente universitaria en Chile, y en el año 2019, Natacha Pino se convierte en la primera rectora electa del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas CRUCH (Universidad de Magallanes, 2021), seguida en 2021 por las rectoras Elisa Araya Cortés, de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, UMCE y Marisol Durán Santis, de la Universidad Tecnológica Metropolitana, UTEM.

El paulatino acceso de las mujeres a las universidades se encuentra en sintonía con los postulados de Buquet, Cooper y Rodríguez (2010) en Universidad de la Frontera (2020) que declaran que las instituciones de educación superior no están exentas de relaciones de dominación y de modelos sociales hegemónicos, ya que en ellas impera una lógica patriarcal que permea sus funciones, organizaciones y rutinas (Ríos, Mandiola y Varas, 2017; Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013 en Universidad de la Frontera, 2020). En sintonía con ello, el Mapa de la Equidad de Género del Ministerio de Educación (2018) en Universidad de la Frontera (2020) confirma un conjunto de desigualdades presentes en las universidades, entre las que destacan: el ingreso a carreras influido por la división sexual del trabajo; la sub-representación de mujeres en instancias de toma de decisión universitaria y las dificultades que éstas tienen para el desarrollo de sus carreras académicas, entre otras.

Si bien el acceso a la Educación Superior presenta mejoras cuantitativas en los años recientes, se mantienen diversos grados y tipos de desigualdades y discriminaciones en muchos países (UNESCO 2002; Bas-Peña et al., 2017 en Universidad de Los Lagos, 2019), plasmado en las diferencias de género en aspectos de docencia, investigación, publicaciones y cargos directivos (Ovando, 2007 en Universidad de Los Lagos, 2019). Encontrándose de este modo, no exentas del entramado social donde como organizaciones jerárquicas la exclusión opera tanto a nivel organizacional como interaccional (Dockendorff, 2006 en Universidad de Magallanes, 2021), es decir, la Universidad es una organización de la sociedad, encontrándose el poder en sus orígenes y manifestándose en las desigualdades basales de las organizaciones (Cadenas, 2012, p. 67).

De acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos firmada el 10 de diciembre de 1948, en la Asamblea General de Naciones Unidas en París: la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. El PNUD en 1995 en su Informe Género y Desarrollo Humano, dio un paso significativo en relación a la equidad de género uniendo los conceptos de desarrollo humano y género, señalando que sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones. En esta línea el desarrollo humano se fundamenta, en el empoderamiento y participación de las personas, reconociendo como prioridad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PNUD, 2006).

Por ello, en el ámbito universitario, la igualdad de oportunidades de género se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independiente de su sexo, en todas las áreas del quehacer universitario, que logre permear el acceso, la participación y la permanencia en todos los procesos institucionales, tales como: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para quienes forman parte de la comunidad universitaria (Universidad de Chile, 2014).

La invitación es a que, bajo el alero de que las relaciones de género constituyen el cimiento del resto de las relaciones sociales y es por ello que, cualquier institución que se autodefinen por sus funciones docentes, pedagógicas, reflexivas y de difusión a la ciudadanía de sus saberes, debe analizar los modos en que ella encarna o no las desigualdades (Universidad de Chile, 2014).

2.2 DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA DE ANÁLISIS Y PROPUESTAS EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS.

Un Diagnóstico Institucional de Género Participativo de acuerdo al PNUD (2014) permite retratar con rigor y de manera colectiva el estado presente de la transversalización del enfoque de género en todos los ámbitos y áreas de trabajo respecto de la presencia del tema en los diferentes niveles de la organización.

La identificación de las brechas de género en una organización, forma parte del diagnóstico de género y a la vez, plantea la necesidad de cerrarlas para lograr la equidad entre hombres y mujeres (UNAM, 2006:313 en Universidad de Playa Ancha, 2020), teniendo como punto de partida que la discriminación de género se produce tanto de manera individual como colectiva, en la medida en que está entramada con las costumbres y las tradiciones institucionales (Palomar, 2011 en Universidad de la Frontera, 2020).

A nivel nacional el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas CRUCH declaró en 2018:

Las universidades como instituciones de educación y cultura deben por su propia misión intelectual tener la más plena conciencia de que existen brechas de desigualdad de género transversalmente en toda la sociedad. Que ello no se reduce solo a condiciones que favorecen o hacen invisibles conductas como el acoso sexual. Por esta misma razón, en distintas universidades se han iniciado y logrado procesos institucionales dirigidos a la construcción de una política de igualdad de carácter integral, de la que debe surgir una propuesta de política pública en educación superior, que cuente con la participación y responsabilidad de los órganos públicos pertinentes (s/p).

Cierto es que a partir del año 2014 las universidades chilenas crearon los primeros diagnósticos de género en los que se presentaron las brechas, desigualdades y discriminaciones de género presentes en las comunidades universitarias, utilizando en su mayoría la metodología propuesta por el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior desarrollado por la Universidad Nacional Autónoma de México, que contempla entre otras, la participación, oportunidades, empoderamiento y autonomía, reconocimiento y satisfacción, conciliación y hostigamiento sexual (Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010:10 en Universidad de Playa Ancha, 2020).

Se presentan como la línea base que contribuirá al debate sobre las desigualdades dado que la principal línea de acción es el levantamiento de información que permita conocer y describir la situación al interior de cada universidad, relevando no solo datos estadísticos, sino que incorporando voces, testimonios, vivencias, demandas e intereses de quienes integran las comunidades (Universidad de Playa Ancha, 2020).

De acuerdo a lo anterior, los diagnósticos de género no solo apuntan a la densidad, sino que también a la proyección de estos avances en el tiempo, donde la revisión de los principales nudos que se producen entre mujeres y hombres, también considere propuestas para solucionarlo (Universidad de Chile, 2014).

En efecto tienen por objetivo también, la concreción de Políticas de Género que permitan alcanzar la igualdad sustantiva de género en las instituciones, considerando que las sociedades son más democráticas y participativas en la medida que incluyen a las diversas identidades que la conforman de manera explícita, ya que en la práctica no funciona así por la falta de reconocimiento positivo de las diferencias basadas en la cultura, y, por otro lado, en la distribución de la riqueza (Fraser, 1997).

Realizar diagnósticos a nivel de universidades como insumo para la generación de políticas institucionales que funden orientaciones y líneas de trabajo para las instituciones y para las tareas cotidianas de todas las personas que integran las comunidades, a fin de disminuir las desigualdades imperantes entre hombres y mujeres, tanto a nivel relacional (Universidad de Playa Ancha, 2020), junto con contribuir respecto de las inequidades presentes en las instituciones de educación superior, tales como la gestión institucional, el acceso y permanencia, las prácticas organizacionales y culturales y la formas de violencia (Universidad de la Frontera, 2020).

Finalmente, para Antonia Santos (2018) en Universidad de Magallanes (2021) esta construcción de políticas de igualdad de género, resultan fundamentales para intervenir en las estructuras sociales estructurantes que conforman a la educación superior, ya que se requiere actuar decididamente para hacer posible el equilibrio en las relaciones entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos (p. 4). Considerando que es urgente analizar de manera situada y territorial, así como evidenciar la estructura patriarcal que configuran el mundo y todo lo que se ha construido socialmente en él, generando relaciones sociales de género, que sitúa a las “mujeres” y cuerpos no normativos en una situación de subordinación con respecto a los “hombres” (Universidad de Magallanes, 2021).

III. MARCO METODOLÓGICO

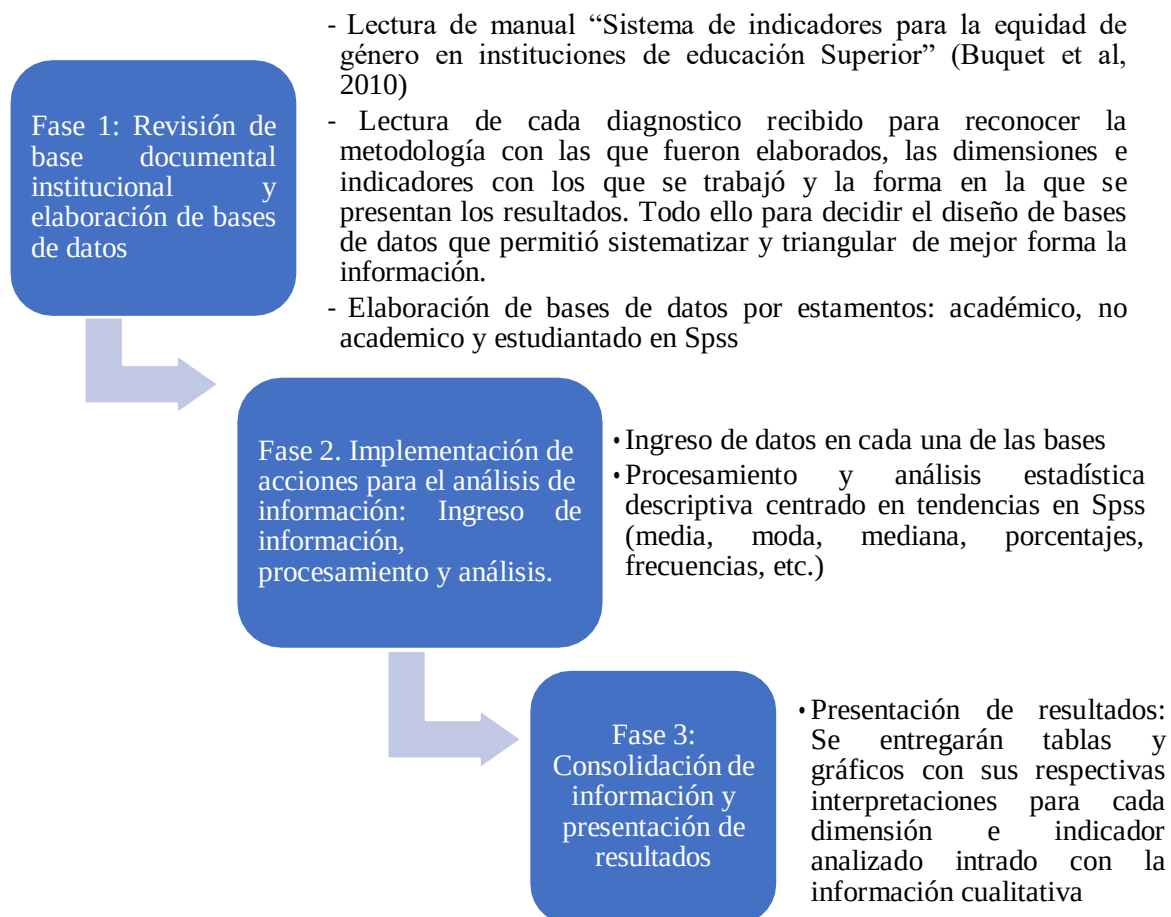
El marco metodológico está dividido en dos grandes apartados, el primero da cuenta del proceso llevado a cabo para la elaboración de este informe y el segundo, los procesos que las universidades diseñaron para realizar sus diagnósticos

3.1 EL CAMINO RECORRIDO PARA ESTE INFORME

Para la elaboración de este informe se trabajó con información cuantitativa y cualitativa, en un primer momento de manera separada y posteriormente integrada, usando la triangulación como herramienta para contrastar, converger y divergir.

3.1.1 FASES DEL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA ¹

¹ La decisión para trabajar con bases de datos diferenciadas por estamentos se sustenta en: 1) las formulaciones de las preguntas no están elaboradas de la misma forma en todos los estamentos; 2) no se indagan en las mismas situaciones o no se abordan siempre las mismas



Fuente: Elaboración Propia

dimensiones e indicadores; 3) no se cuenta con los instrumentos aplicados, por lo que no se sabe con exactitud como fueron las formulaciones de las preguntas; 4) el manual de la UNAM ordenaba muy bien la información al dividirla por estamentos y en la mayoría de los diagnósticos se hacían distinciones por cada uno de ellos

3.1.2 FASES DEL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA²

Fase 1: Revisión de base documental institucional y elaboración de bases de datos

Lectura inicial de documentos:

En primera instancia, se trabajó con cada uno de los documentos de manera individual con la finalidad de reconocer los contenidos e ir relevando algunos elementos teóricos-conceptuales que permitieran realizar una primera codificación.

Codificación abierta:

De la lectura inicial de cada documento, emergieron conceptos que permitieron comenzar con una primera codificación. Se realizó una lista de temas/conceptos para ingresar como códigos definidos al Software Nvivo versión 12.

Codificación teórica inicial para recolección de información primaria:

Se elaborará una base de datos diferenciada que permita codificar y analizar la información obtenida de entrevistas realizadas a equipos de las direcciones de género de las universidades del Cuech.

Fase 2: Diseño, aplicación y análisis de entrevistas

Diseño de instrumento de recolección de información:

Se elaboró una entrevista para aplicar a miembros de equipos de las direcciones de género de universidades pertenecientes al Cuech con el objetivo describir los procesos metodológicos utilizados por estas en el diseño, planificación, trabajo de campo y difusión de diagnósticos de brechas de género en sus Universidades.

Validación del instrumento:

El instrumento elaborado fue evaluado por juicio de expertas de la mesa técnica.

Selección de la muestra:

En conversaciones con la mesa, se determinó aplicar 6 entrevistas distribuidas por macrozonas. Dos en el norte, dos en el centro y dos en el sur. Para esta determinación se usa el muestreo por conveniencia, dado que se requiere el compromiso y disponibilidad de tiempo para poder agendar estos encuentros.

Codificación:

Se elaboró una base de datos en Nvivo para codificar las entrevistas realizadas, usando el procedimiento de la codificación ya mencionadas.

Análisis y presentación de resultados:

El análisis se hará con cruces de información, teoría y consultas en Nvivo. Los resultados se presentarán en un capítulo que hable de las metodologías de los diagnósticos y también en las recomendaciones

² Para realizar el proceso de sistematización, análisis y triangulación de la información cualitativa se realizaron diferentes procesos en cada una de las fases, inicialmente de manera libre e inductiva, comenzando desde los datos para definir reglas que los clasifiquen y posteriormente codificarlos, se dio inicio del proceso usando codificación abierta, en donde se revisaron unidades de análisis preguntándose cuales son los temas, aspectos o significados que ellas encierran (Rodríguez et. al, 1996).

Fase 3: Implementación de acciones para el análisis de información: Ingreso de información, procesamiento y análisis de diagnósticos

Ingreso de documentos a la base de datos inicial:

En la medida que llegan diagnósticos se van ingresando a la base de datos elaborada con codificación abierta

Codificación teórica:

Esta etapa es más deductiva puesto que se usará el corpus teórico del manual de UNAM para unificar conceptos en función a las dimensiones trabajadas en dicho documento y establece las categorías (dimensiones) que contienen a los códigos iniciales.

Integración de códigos:

Luego de completar la codificación de todos los documentos, integrando su contenido en los distintos códigos establecidos, se realiza un análisis que permita definir las categorías o dimensiones superiores en donde se distribuye la codificación. En este proceso se pasó de códigos abiertos a una agrupación de los contenidos en términos teóricos y emergentes, buscando coherencia e integración de ideas de modo que se logre la comprensión de las vinculaciones entre sí (Aronson, 1995).

Fase 4: Consolidación de información y presentación de resultados

Consultas en Nvivo: Finalmente se realiza la exploración de consultas en Nvivo para extraer la información a presentar en el informe de resultados.

Luego se extrae la información a presentar y se redacta el informe integrando entrevistas con información cuantitativa y cualitativa de los diagnósticos

3.2 EL CAMINO RECORRIDO POR LAS RESPONSABLES DE ELABORAR DIAGNÓSTICOS DE BRECHAS DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES EL CUECH

Los diagnósticos elaborados por las universidades estatales dan cuenta de las brechas de género observadas al interior de sus instituciones de educación superior, para ello se utilizaron diversas estrategias metodológicas que les permitieron recoger, procesar y analizar información. Respecto de lo anterior se destaca que el 41% de los diagnósticos fueron realizados desde una orientación metodológica mixta, lo que indica que se obtuvieron resultados a partir de instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos; el porcentaje restante corresponde a estudios de carácter únicamente cuantitativo que permite mostrar la realidad a partir de escalas numéricas.

En lo que respecta al diseño de investigación, la totalidad de las universidades optó por un diseño no experimental, con el propósito de saber describir y caracterizar las realidades de las universidades respecto a tendencias de brechas de género en cada una de ellas, siendo la mayoría de tipo longitudinal, ya que los instrumentos de recolección de información fueron aplicados en distintos momentos.

Con respecto al tipo de investigación, todas las universidades optaron por diagnósticos descriptivos, ello les permitió observar y describir el comportamiento de los estamentos de una manera objetiva a través de la recolección de datos obtenidos desde los instrumentos, tales como:

las entrevistas, cuestionarios principalmente y desde la observación (...). Análisis de datos también duros que existen dentro de las unidades de la Universidad, desde la dirección de Estudiantes y otros. Entonces, por eso es más bien un estudio descriptivo de la realidad que existe hoy (...) lo que sigue desde una planificación para buscar un resultado final (...) para poder disminuir las brechas (E.3³).

Por otra parte, en relación con la población y la muestra, es posible mencionar que la población estudiada corresponde a estudiantado, cuerpo académico y estamento no académico de cada una de las universidades. El proceso de muestreo se llevó a cabo de diversas formas, en algunos casos se llevó a cabo un muestreo probabilístico aleatorio simple, otros casos fueron muestreo estratificado y en la mayoría se usó muestreo no probabilístico intencionado por conveniencia y bola de nieve, una de las entrevistadas da cuenta del uso de este procedimiento, “Si decimos cinco estudiantes de medicina, vamos a pregrado y hacemos una selección al azar uno de cada año, se le contacta si responde y si no hacemos la bola de nieve (E.5)”. En términos de porcentajes la mayoría de las universidades

³ E=entrevista; 3=nº de entrevista realizada a responsables de la elaboración de diagnósticos

estableció “contar un mínimo de un 10 por ciento de cada uno de los de los estamentos” (E.1), de no ser así, los datos obtenidos no tendrían mayor representatividad.

Con respecto a los instrumentos de investigación, considerando que la construcción del estudio tuvo un carácter triestamental, las universidades contaron con instrumentos diferenciados para cada estamento, “teníamos un instrumento para estudiantes, un instrumento funcionario y un instrumento académico” (E1), esto habría sido clave para establecer lenguajes o tecnicismos particulares según el público objetivo, “decidimos que teníamos que preguntar como para los indicadores. Obviamente, los fraseos iban a ser a lo mejor algunos situados distintos en los lenguajes, pero teníamos que llegar a la misma información para poder hacer algo comparable” (E1). Es relevante destacar que se pretendió equilibrar la búsqueda relativa al género, tratando de que “cada uno de los grupos fueran más o menos balanceado entre hombres y mujeres” (E1), sobre la base de que son las mujeres aquellas que se involucran más en la contestación de entrevistas y encuestas referidas a la temática, en algunos casos la selección de hombres fue intencionada de manera que existiera representación en el proceso de recolección de datos.

Continuando con lo anterior, en varios casos se usaron entrevistas semiestructuradas, las entrevistadas manifiestan haber hecho una búsqueda entre los actores de la comunidad educativa, para posteriormente hacer una selección de,

Autoridades de distintos niveles, autoridades del equipo directivo, autoridades de facultad, autoridades departamentales y autoridades de gestión, así como que buscamos de distintos ángulos (...). Después pensamos en funcionarios, funcionarios de distintos estamentos (...) o sea, que sean una secretaria, que sea alguien de portería, profesionales, que sea alguien así (E1).

En el caso del académicas y académicos, la búsqueda se enfocó en aquellos que tuvieran algún cargo más alto en la jerarquía, como también aquellos que no contaran con ningún puesto, de manera que pudieran aportar desde distintos roles.

En lo que se refiere al estamento estudiantil, en su mayoría se realizaron entrevistas grupales, debido a la falta recurrente de alumnos y alumnas pertenecientes a federaciones o centros de alumnos que pudiesen representar el pensamiento colectivo. Por consiguiente, al contar con las perspectivas de los diferentes estamentos “se pudo acceder al ámbito subjetivo asociado a las experiencias de los/as participantes respecto de su situación y relaciones de género, destacando simetrías, asimetrías y brechas en el ámbito de la convivencia y de la cultura universitarias” (UFRO, 2020).

Para la obtención de información cuantitativa, también se utilizaron bases de datos ya existentes en las instituciones, por lo que el trabajo articulado resultó esencial para la

recolección de insumos, en este sentido varias de las entrevistadas reconocen su trabajo conjunto con diversas direcciones, quienes pusieron a disposición su material en beneficio de la construcción del estudio, de esta manera se constata a través de sus testimonios,

Nos ayudó al departamento jurídico, quienes nos mandaron toda la normativa, así que ahí contamos con un apoyo, nos mandaron todo desde el año uno que tenían y la información que no, la conseguimos con personas que eran más antiguas (...), todo lo que eran garantías estudiantiles con la Dirección de Asuntos Estudiantiles y funcionó súper bien. (...) así que conseguimos un apoyo espectacular, con los temas de recursos humanos nos facilitaron todo lo que correspondía a normas políticas (E1)

En este aspecto, el trabajo articulado cobra relevancia al aunar el trabajo realizado por cada unidad, “Ha sido súper positivo en ese sentido realmente permite articular una red de colaboración que no la tenías tan presente o activa” (E4), siendo cada una de ellas de vital importancia para mantener la organización de sus respectivas funciones, las cuales en instancias como estas podrían ser cruciales para construir en base a la evidencia. Por otro lado, se aplicaron encuestas con preguntas cerradas y en la mayoría de los casos, estas fueron enviadas mediante plataformas en línea, tales como, “encuestas de Google Forms, sobre la base del diseño metodológico que ha establecido la encargada de estudio” (E3) debido a las dificultades de presencialidad por la situación de pandemia por covid-19, el objetivo de las encuestas fue profundizar y conocer las relaciones de género dentro de las universidades.

Respecto a los procedimientos de análisis de información, en la mayoría se usó un análisis estadístico descriptivo para la información cuantitativa y para la cualitativa análisis de contenido.

IV. TENDENCIAS DE BRECHAS DE GÉNERO EN LAS 18 UNIVERSIDADES DEL CUECH

A continuación se presentarán los resultados de la sistematización y análisis de los 18 diagnósticos de brechas de género de las universidades del CUECH divididos en tres estamentos: Académico, No académico Estudiantado

4.1 ESTAMENTO ACADÉMICO

4.1.1 OPORTUNIDADES EN ACCESO

Las oportunidades de acceso a diferentes puestos de trabajo ha sido una de las grandes preocupaciones para las mujeres. La posibilidad de poseer cargos de decisión, como también se parte de proyectos investigativos dentro de universidades como de cualquier otra tarea laboral son algunas evidencias de tendencias de brechas que presentan las universidades analizadas.

Se destaca como factor común entre las universidades la sobrerrepresentación de hombres en cargos de mayor jerarquía académica, según lo evidenciado en los diagnósticos, la causa de dicha realidad se debe a que existe una mayor cantidad de académicos que logran cursar y terminar doctorados. Considerando que los doctorados son un requisito de contratación y del inicio de una carrera académica, las mujeres tendrían menos posibilidades de acceder y/o ascender. Lo anterior no significa que las mujeres no sean capaces de cursar o terminar un doctorado, la brecha se explica por los procesos de conciliación de la vida familiar con lo laboral y por la reproducción de estereotipos de género vinculados a la maternidad y cuidados.

Lo anterior, se debe sumar a la falta de reconocimiento hacia la profesionalización y capacidades de liderazgo y gestión de mujeres, así entonces hay quienes afirman que “son escasos los hombres que validan el hacer profesional, el hacer docente y la gestión de mujeres.” (U.4, 2021, p. 112⁴), por lo que llegar a la igualdad en las oportunidades de acceso requiere un trabajo de transformación de representaciones simbólicas que permitan la distribución igualitaria de responsabilidades y el reconocimiento de la calidad del trabajo de muchas mujeres.

Asimismo, los intentos por de-construir la cultura instalada, es menoscabada “por parte importante de los hombres de distintos estamentos entrevistados, como una manifestación chocante, un asunto de mujeres, un asunto sin interés e inentendible, un problema.” (U.6, 2021, p. 93), lo que demuestra que intención de generar una simetría en la participación, “criterios de jerarquización, la medición de la productividad científica, entre

⁴ U=Universidad; 4=nº de Universidad analizada; p=nº de página del diagnóstico desde donde se extrajo la cita

otros, están arraigados en una cultura institucional difícil de desarraigar en el corto o mediano plazo” (U.5, 2021, p. 49), ya que la transformación no solo depende de las personas involucradas sino de una cultura y creencias que insiste en jerarquizar e impedir el acceso equitativo a oportunidades laborales que les permitan desarrollarse en igualdad de condiciones, muy por el contrario, se reconoce “la existencia de un techo de cristal en las instituciones, pocas mujeres han alcanzado posiciones de poder; asimismo, hay una asimetría en la distribución del cuerpo académico jerarquizado” (U.3, 2020, p. 67), observando “una pérdida de mujeres conforme se avanza hacia los cargos más altos del gobierno universitario” (Berríos, 2007, p. 47)

Lo señalado en los párrafos anteriores se evidencia con los datos cuantitativos entregados por las universidades (n=14), así entonces, considerando las tendencias respecto a porcentajes de hombres y mujeres en la academia se puede ver que en promedio el 60% de los cargos académicos son ocupados por hombres, mientras que el 40% por mujeres. Es importante destacar que la universidad que menos cuenta con mujeres en sus filas académicas alcanza un 30%, lo que está por debajo de la media. Mientras que el caso donde el % de mujeres académicas es mayor logra un 47%. Queda de manifiesto que no hay ningún caso en donde esta brecha no se manifieste.

TABLA 1: PORCENTAJE TOTAL ACADÉMICOS (AS) EN UNIVERSIDADES SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Total académicos	14	53,0	69,9	60,193	4,5781
Total académicas	14	30,1	47,0	39,821	4,5521

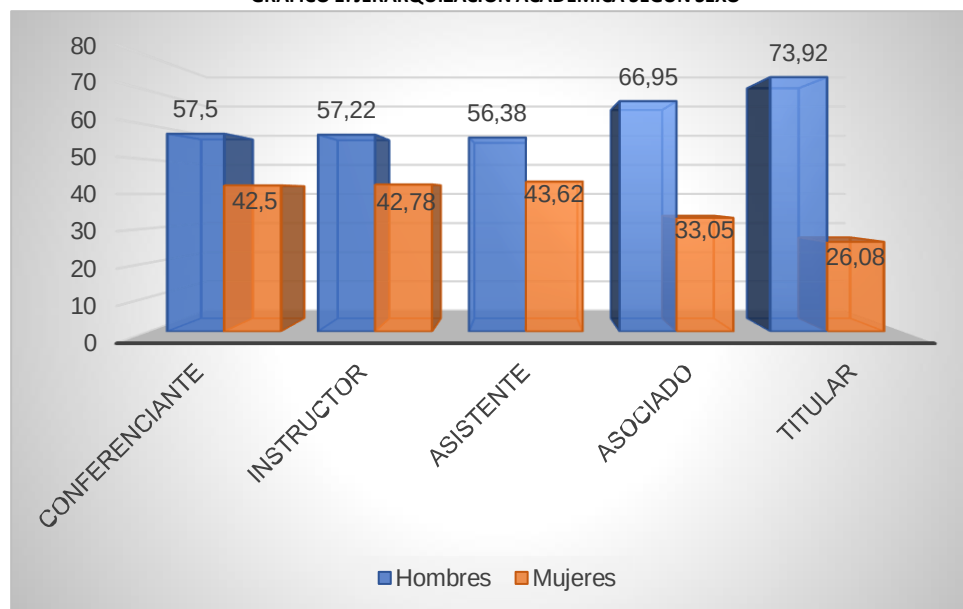
Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Por otra parte, en relación a diversas categorías de jerarquización de la carrera académica, tales como: conferenciante, instructor, asistente (n=14), asociado y titular, es posible destacar que las tendencias en brechas de género, que se observarán en el gráfico n°1, son bastantes amplias principalmente cuando se trata de titulares (n=13). En esta categoría en promedio el 74% son hombres, mientras que solamente un 26% son mujeres, cabe destacar que este nombramiento es el rango más alto al que pueden acceder las personas que conforman el cuerpo académico de una universidad. En la segunda jerarquización más alta que se puede obtener es la de asociada/o (n=14), la tendencia acá también refleja una brecha de género importante siendo en promedio un 66,95% de hombres que alcanzan esta categoría y solo un 33,05% de mujeres

Es importante destacar que en todos las jerarquías académicas, los porcentajes de mujeres se mantienen siempre menores en comparación con sus pares hombres. Sin embargo, en uno de los casos analizados en el nombramiento de la jerarquía de instructor las

mujeres representan un 54,4% siendo más que hombres, mientras que en el mismo nombramiento pero respecto a los hombres un caso tenía el 100% de docentes hombres, evidenciando una diferencia significativa en relación a sexo (ver tabla 2).

GRÁFICO 1: JERARQUIZACIÓN ACADÉMICA SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

TABLA 2: JERARQUIZACIÓN DE INSTRUCTORES, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Académicos instructores	12	14,3	100,0	53,525	19,5627
Académicas instructoras	12	,0	54,4	40,025	18,1639

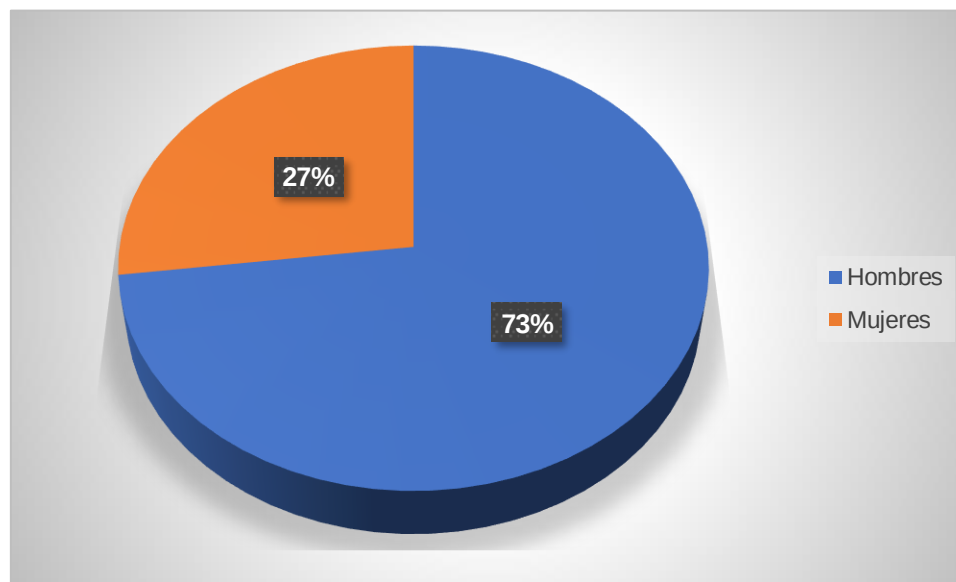
Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Dentro de los diagnósticos revisados hay un caso que se escapa de la media en la clasificación de académicas jerarquizadas como asistentes, alcanzando un 58,3%. Sin embargo, los demás casos siguen la tendencia del promedio.

Para continuar con el análisis de tendencias en brechas de género y profundizar en la inclusión de mujeres en diversas áreas académicas de las universidades, es importante revisar la realidad que presentan respecto a la reproducción de estereotipos de géneros asociados a las elecciones de carreras o disciplinas profesionales, es decir, las tendencias de brechas existentes en la masculinización y/o feminización de campos de estudios, disciplinas y carreras.

Del análisis de los diagnósticos, se destaca que las mujeres académicas tienen mayor participación en facultades de salud, mientras que los hombres en las áreas empresariales, como ejemplo, se evidencia en el gráfico 2 el porcentaje de académicos y académicas en las facultades relacionadas con el campo de lo empresarial (n=6), demostrando tendencias de brechas bastante significativa entre hombres y mujeres con un 73% frente a un 27% respectivamente.

GRÁFICO 2: CUERPO ACADÉMICO EN FACULTAD EMPRESARIAL SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

La tabla n°3, muestra el promedio del cuerpo académico en las carreras de facultades de salud (n=9) divididos por sexo, aquí las mujeres tienen mayor representación (51%) lo que permitiría inferir que permanecen vigente la reproducción de estereotipos de género que asocian a las mujeres a tareas y disciplinas vinculadas al cuidado de otras personas. Sin embargo, el promedio de hombres (47%) no alcanza una brecha tan grande, lo que se podría asociar a que en las facultades de medicina y odontología hay mayor cantidad de académicos hombres, lo que podría explicarse por la representación de estatus social y económico de estas carreras de la salud.

TABLA 3: CUERPO ACADÉMICO FACULTADES CIENCIAS DE LA SALUD, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Académicos facultad ciencias de la salud	9	24,5	73,6	46,589	18,5862
Académicas facultad ciencias de la salud	9	26,4	75,5	50,900	18,4574

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Continuando con el análisis de facultades, otra de las áreas que muestra mayor masculinización, son las facultades de ingenierías (n=9), aquí se evidencia una brecha significativa representada por un promedio de 77,21% de hombres y 22,79% de mujeres. Como se refleja en la tabla n°4, el caso que evidenció el máximo de mujeres en su cuerpo académico fue de 33%, mientras que el caso que demostró menos cantidad de mujeres es de 11%, de esta manera se continua reproduciendo el estereotipo asociado a las ingenierías como carreras enseñada mayormente por hombres y para un estudiantado de hombres.

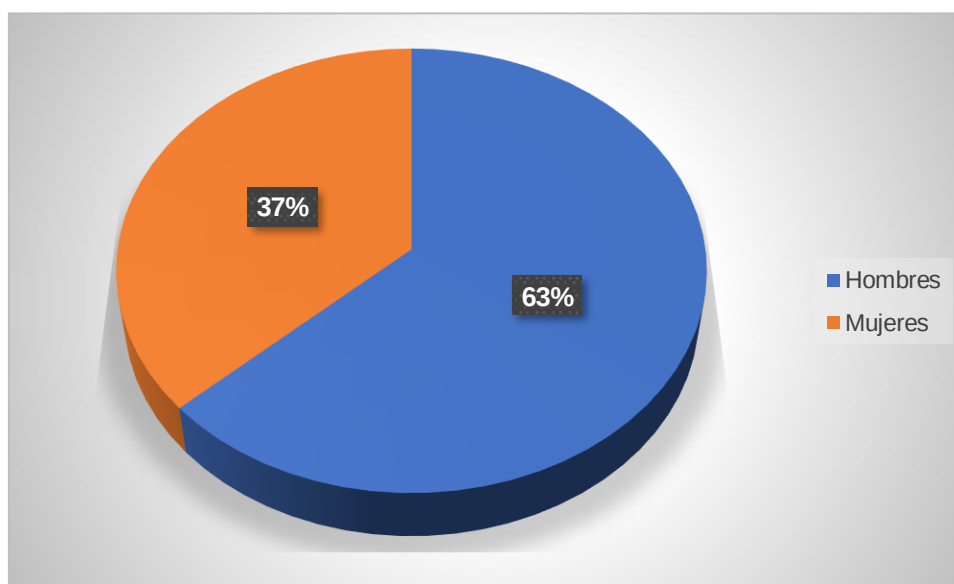
TABLA 4: CUERPO ACADÉMICO FACULTADES DE INGENIERÍA, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Académicos facultades ingenierías	9	63,7	89,0	76,467	7,7537
Académicas facultades ingenierías	9	11,0	32,7	22,567	6,8842

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Por otro lado, el cuerpo académico en facultades de ciencias jurídicas y políticas (n=6), tal y como lo refleja el grafico n°3, también mantiene tendencias de brechas de género importantes. En estas facultades en promedio un 36,78% del total del cuerpo académico son mujeres, mientras que un 63,22% son hombres. Hay que destacar que uno de los casos rompe con la tendencia, en una de las universidades analizadas un 61% del cuerpo académico en estas facultades son mujeres. Opuesto a este caso, hay uno que alcanza un nivel mayor de brecha, es decir, en una de las universidades solamente un 19% de mujeres forman parte del cuerpo académico de una facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

GRÁFICO 3: CUERPO ACADÉMICO EN FACULTADES DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Para hablar del caso de las Facultades de Ciencias Humanas, se consideró la distribución de carreras de la mayoría de las universidades. Aquí es donde adscriben carreras como: Pedagogías, Licenciaturas en Historia, Filosofía entre otras, Literatura, etc. Es posible evidenciar que con un $n=7$, la tendencia obtenida muestra que son más hombres conforman los cuerpos académicos de estas facultades, llegando en promedio a un 60% mientras que las mujeres solamente a un 38%, es posible mencionar que hay un caso con que mayor porcentaje de mujeres que se escapa de la media y está representado por un 57% de mujeres. Para detalles ver la siguiente tabla:

TABLA 5: CUERPO ACADÉMICO FACULTADES DE CIENCIAS HUMANAS, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Académicos Facultades Ciencias Humanas	7	40,8	81,3	60,529	15,9850
Académicas Facultades Ciencias Humanas	7	18,8	57,3	38,471	14,6867

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

• Contratos por tipo de Jornada Laboral

Respecto a las jornadas laborales de las y los académicos, los diagnósticos muestran que los hombres en promedio alcanzan una representación mayor que las mujeres en los tres tipos de jornadas más contratadas por las universidades. En el caso de la contratación de académicos “por horas” es posible evidenciar que la tendencia de brechas muestra que un 51,24% de personas contratadas en esta categorías pertenecen a hombres, mientras que el 48,76% son mujeres. Sin embargo, es importante destacar que en uno de los caso, las académicas contratadas por hora son el 100%, la siguiente tabla entrega el detalle.

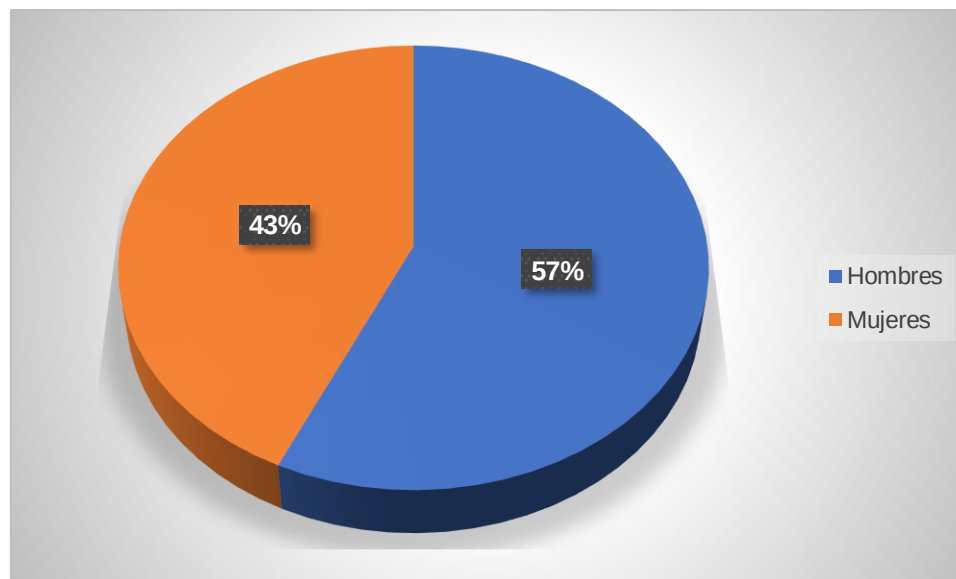
TABLA 6: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS POR HORA, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Contratados por hora	11	,0	73,1	53,782	20,2241
Contratadas por hora	11	27,8	100,0	51,173	22,1007

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Por otra parte, la tendencia de brechas respecto al cuerpo académico con contrato por media jornada laboral (n=12) es de aproximadamente un 16%. Tal y como se aprecia en el gráfico n°5, los hombres son mayormente contratados en esta jornada con un porcentaje promedio de 59,90 y las mujeres representan en promedio el 43,10%.

GRÁFICO 4: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS POR MEDIA JORNADA, SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En este tipo de jornada laboral, uno de los casos se escapa del promedio y las mujeres superan la media alcanzando un 55% de contratos de media jornada.

Finalmente, en relación al cuerpo académico con contrato por jornada laboral completa, se evidencia en esta una mayor brecha con respecto a los dos mencionadas anteriormente, los hombres en promedio alcanzan un 59,21% de contratos jornadas completa en las universidades analizadas, mientras que las mujeres solamente alcanzan un 40,79% de contratos en este tipo de jornada. Es decir, existe una tendencia de brecha de un 18% aproximadamente. Los detalles se observan en la siguiente tabla:

TABLA 7: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS JORNADA COMPLETA, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Contratados jornada completa	12	24,6	69,0	55,033	13,7517
Contratadas jornada completa	12	27,4	45,6	37,908	6,2544

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

- **Tipos de Contratos según permanencia, continuidad y seguridad laboral**

Se evidenciaron tres tipos de contratos según la permanencia, continuidad y seguridad laboral siguiendo el modelo de los servicios públicos. Al respecto hay personal académico que logran contratos como planta, contrata u honorarios. Quienes han logrado obtener contratos de planta son mayoritariamente hombres y alcanzan en promedio un 62,97%, mientras que un 37,03% son mujeres, lo anterior evidencia una tendencia de brecha de género que perjudica el desarrollo profesional de mujeres académicas. En la siguiente tabla se pueden observar los detalles:

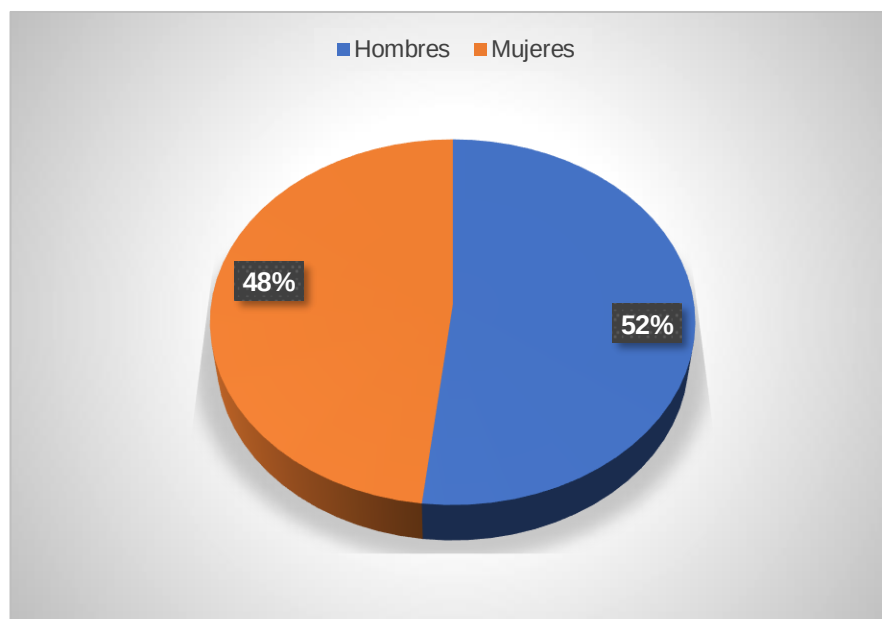
TABLA 8: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS DE PLANTA, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Académicos con contrato de planta	10	13,6	77,0	54,560	22,9728
Académicas con contrato de planta	10	11,8	67,0	32,080	14,8687

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Con respecto a al tipo de contratos denominado “contrata” (n=12) del estamento académico, también existen una tendencia de brecha de género en favor a hombres. En el gráfico n°6, se puede apreciar una diferencia de 4% aproximadamente entre ambos sexos.

GRÁFICO 5: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS A CONTRATA, SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En el caso de académicas y académicos con contratos a honorarios la tendencia mantiene la brecha pero ésta es menor que en los otros tipos. En promedio un 45,56% de hombres son contratados a honorarios y el promedio de mujeres alcanza un 42,96%. Es importante señalar que para el análisis de los contratos a honorarios solamente se contó con información de 6 universidades de las 18 que se incluyen en el informe. Es del tipo de contrato con menos información para procesar. Ver detalles en tabla 8:

TABLA 9: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON CONTRATOS A HONORARIOS, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Académicos con contrato de planta	6	29,5	66,0	45,567	12,9134
Académicas con contrato de planta	6	30,2	62,9	42,967	13,0762

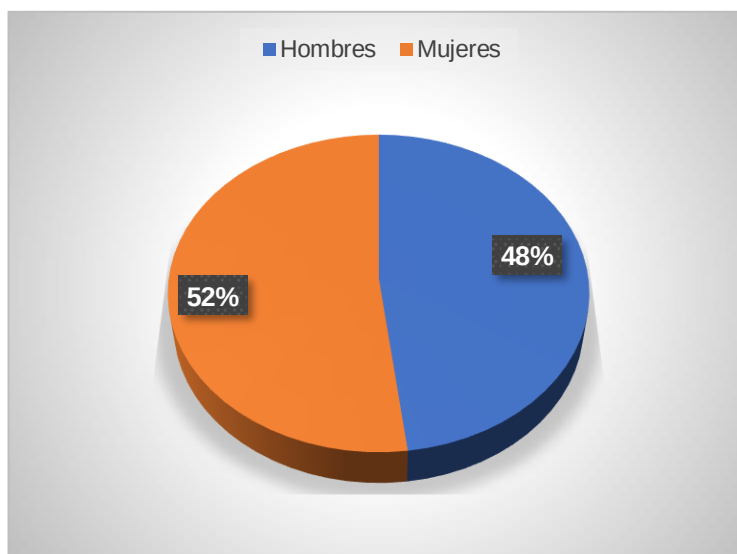
Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

- **Grados académicos alcanzados por el profesorado universitario**

Con respecto a los grados académicos alcanzados por el cuerpo docente de las universidades analizadas, estas los dividen en tres: licenciatura, magíster y doctorado.

En relación a la distribución de académicos y académicas con grado de licenciatura (n=6), es posible mencionar que más de la mitad son mujeres, por una leve diferencia porcentual de aproximadamente 4%. Los datos evidencian que en promedio hay más mujeres con grado de licenciatura que hombres en las universidades del CUECH, esto queda evidenciado en el gráfico 7.

GRÁFICO 6: PROFESORADO CON GRADO DE LICENCIATURA



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Respecto a quienes están con contrato con grado de magíster, es posible mencionar que un 53,35% son mujeres y un 46,65% hombres, aquí la tendencia de la brecha es hacia la población masculina.

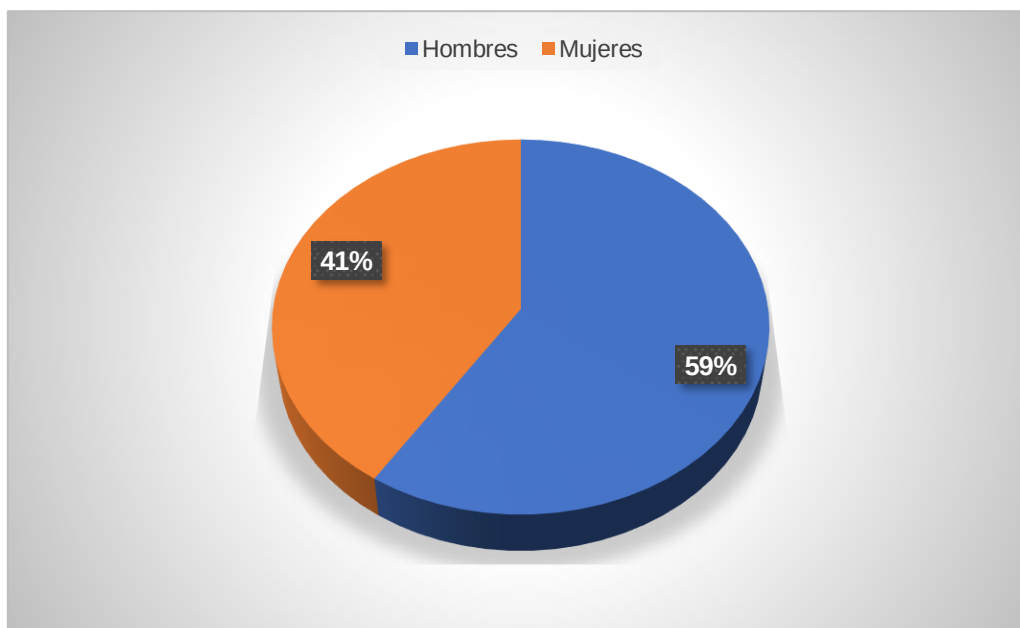
TABLA 10: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON GRADO DE MAGÍSTER, SEGÚN SEXO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Contratadas con magíster	8	38,8	61,0	50,387	8,1496
Contratados magíster	8	28,6	61,2	44,863	10,0560

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En relación al cuerpo académico que ha obtenido el grado de doctorado (n=8), los datos evidencian que se mantiene la tendencia que marca una brecha importante entre las académicas y académicos contratados en universidades estatales de Chile, en el gráfico n°8 de evidencia que existe mayor promedio de porcentaje de hombres académicos con grado de doctor que mujeres, la diferencia entre ambos sexos es de 18% aproximadamente, es importante mencionar que en los casos mínimos se muestran una diferencia de 1%, mientras que en los casos máximos se mantiene el 19%, pero no hay ningún caso sea mayor el porcentaje de mujeres con este grado académico.

GRÁFICO 7: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON GRADO DE DOCTORADO, SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

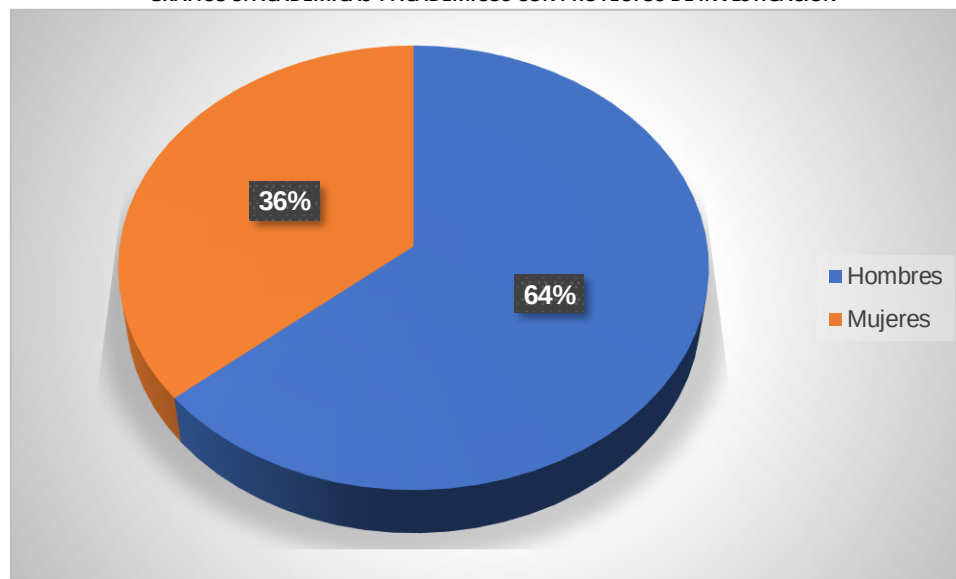
Estos datos reafirman que son menos las mujeres en relación a la contratación académica que los hombres y que las brechas aumentan cuando también crece en nivel de especialización y de estatus en términos de formación, es decir, la obtención del máximo grado académico de doctorado sigue siendo un privilegio mayor para hombres.

- **Proyectos de investigación y publicaciones según sexo**

Postular a proyectos de investigación y publicar sus resultados es una de las múltiples tareas que se debe cumplir en la academia para llegar a ser titular en términos de contractual, pero además para lograr mayor reconocimiento y valoración entre pares.

En el gráfico n°9 se evidencia que la tendencia de brechas en investigación (n=5) es bastante amplia entre hombres y mujeres, los primeros representan en promedio el 63,81% mientras que sus pares mujeres solamente alcanzan un 36,19%. Esto da cuenta de que en la realidad de las universidades estatales, son mayoritariamente hombres quienes lideran procesos investigativos.

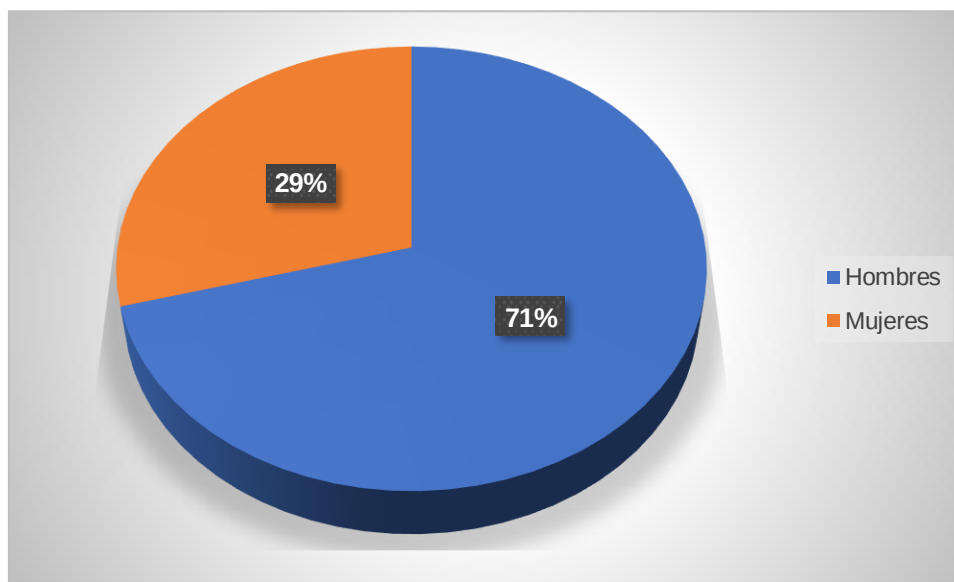
GRÁFICO 8: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Con respecto a las publicaciones (n=6) realizadas por académicas y académicos de instituciones universitarias la tendencia de brecha también es amplia y desfavorece a las mujeres, estas últimas tienen muy pocas publicaciones representando en promedio un 29,21% mientras que sus pares hombres representan un 70,79% historiadores de tiempo pasados, siendo estos hombres por lo que puede ser que la sociedad mantenga esta visión por lo que no se interesen o más bien no las incluyan en las investigaciones y/o publicaciones de las mismas.

GRÁFICO 9: ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS CON PUBLICACIONES



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Los datos cuantitativos han evidenciado la existencia de tendencias que demuestran brechas de género en las trayectorias académicas, hombres y mujeres no cuentan con las mismas oportunidades de acceso debido a la predominancia de una visión masculina, estereotipos arraigados y culturas institucionales ancladas en relaciones de poder patriarcales, así lo señala un académico de una de las universidades analizadas:

Esa mirada masculina tiene una carga de hábitos y costumbres que por una parte minusvaloran el rol de la mujer en los espacios institucionales, en términos estrictamente en función de sus capacidades, de sus actitudes para el desempeño de ciertos roles (Académico U.5, 2021, p. 67).

Sin embargo, existe aún una especie de “ceguera” en algunos académicos y académicas, para estas personas no existen inequidades al interior de las universidades, “yo no podría decir que las mujeres dentro de la universidad tienen menores oportunidades que los hombres (...) tenemos una rectora de partida, hay mujeres que ocupan cargos o han ocupados cargos directivos” (Académico 2, U.7). Otro reafirma señalando que, “en el último concurso de la Facultad entraron tres hombres y tres mujeres, concursan menos mujeres porque prefieren dedicarse al ejercicio laboral. Los concursos son públicos, nacionales e internacionales (Académico 1, U.2, p 70).

Para ser bastante honesto, al interior de la universidad yo nunca he visto alguna segregación a alguna mujer (...). Al contrario, si quieren participar y ser directoras (...) andar preocupándonos por el género sería demasiado complicado. A nivel académico nunca he visto un problema. (Académico U.5, p. 65)

Este tipo de discursos operan bajo la naturalización de las desigualdades de género. Si bien las universidades ofrecen instancias de desarrollo profesional, es imposible afirmar que las instituciones de educación superior constituyen un espacio en donde se refleje claramente la tan necesaria igualdad.

4.1.2 HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Una de las variables más mencionadas por académicos y académicas en relación a actitudes de hostigamiento contra ellas y ellos es el acoso sexual si bien el análisis se hace con pocos casos (n=4), no deja de ser importante la tendencia que ellos reflejan. De las personas que han declarado haber vivido acoso sexual (28,9) un 17,37% han sido hombres, mientras que un 82,63% han sido mujeres.

Esto es aún más preocupante cuando tenemos en Chile desde el 2005 una modificación de la ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual. Pese a la existencia de la ley, no todas las personas denuncian las situaciones de acoso. En los datos analizados un 4,3% de los hombres acosados y 8,6% del total de las mujeres que han vivido esta situación han denunciado, dejando evidenciado que son muy pocas las y los académicos que denuncian un acoso.

Desde la información cualitativa, existe claridad en comprender que el hostigamiento sexual “tiene como base la configuración de una cultura que avala y legitima prácticas de violencia de género y violencia sexual como el acoso” (U.2, 2019, p. 31), las historias y experiencias narradas por mujeres y hombres de diversos estamentos dan cuenta de una realidad en las instituciones universitarias, no obstante, invisibilizada y normalizada, muchas de las personas afectadas “reciben un tratamiento informal; poco uniforme e inequitativo para las partes involucradas” (U. 2, 2019, p.124), desencadenando la autocensura de las víctimas debido a falta de políticas de acompañamiento y sensación de impunidad.

Hay académicos que manifiestan “no haberlas observado en la universidad. Señalan no poder constatarlo empíricamente, porque no han visto nada, ni como estudiantes, ni como académicos o como autoridades” (U.3, 2020, p. 169), por otra parte, existe quienes menoscaban las políticas de acción en relación a género, mermando las posibilidades de transformación positiva de las relaciones entre hombres y mujeres con posturas “poco flexibles” y en algunos casos, considerando exageradas las medidas de prohibición a ciertas conductas, como por ejemplo las miradas, existen quienes no las consideran como una forma de violencia de género, así lo afirma un académico consultado,

Yo creo personalmente que los cambios van por estilos de vida y comunicación con la gente, no por decretos por papeles, eso creo yo que no funciona así (...) como decir a la gente por decreto usted se tiene que portar así, por decreto usted tiene que

hacer esto otro. Me llamaba la atención que hubieran dicho, hace poco, no sé si es verdad o no, que había una denuncia por acoso visual ¿Qué es eso? que tú miras mucho a las mujeres y por eso estás denunciado. Me llamó mucho la atención, o sea, es un extremo de tratar de hacer por reglamento, cosas de convivencia de las personas y eso hace que, más que favorecer la convivencia, se entorpezca. (3A. Académico, U.1, p.137)

Según el entrevistado, las conductas no deben normarse ya que forman parte de un ámbito social donde serían las personas las encargadas de llevar una convivencia libre de violencia y hostigamiento sexual, según su mirada, establecer reglas solamente complejizaría aún más las relaciones humanas, sin embargo, esta reflexión dista de las realidades universitarias e invisibiliza las demandas feministas del 2018.

Entre las académicas, en cambio, la percepción es diferente, “el acoso sexual crea un ambiente hostil para las mujeres, que se manifiesta en modificaciones de la conducta de las mismas para evitar futuras situaciones de acoso, cambios en el vestuario, miedo, entre otras” (U.1, 2020, p. 143), un elemento repetitivo en los testimonios de académicas es el desconocimiento de los actos que constituyen el acoso, es decir que en muchas ocasiones las víctimas no logran identificar que están experimentando una situación de hostigamiento sexual, como sucedió en el siguiente caso,

Recuerdo en lo personal, que un día me lo crucé. Era un tipo muy simpático, yo lo encontraba muy simpático, muy buen profesor además en su materia. Me quedé conversando con él, cruzando unas palabras y cuando me despedí, sentí que me agarraba una pechuga, pero yo dije no, nos habremos chocado [ríe]. Bueno, a la segunda vez que pasó ya me di cuenta que no habíamos chocado, que era una conducta, ¿no?. Ahora lo cuento con risa, en su momento fue primero muy desconcertante y después ya violento (Académica U.2, p. 26).

La duda presentada por la colaboradora al no reconocer si lo que experimentaba era un accidente o una mala interpretación de su parte, se aclaró al momento de repetirse la acción, sin embargo, en algunas oportunidades se hace necesario el reconocimiento de cercanos para identificar el acoso vivido, por lo que resulta clave

La apertura del tema con otras personas, especialmente con otras mujeres que han vivido situaciones similares, les permite a las personas afectadas confirmar las sospechas y nombrar la experiencia vivida como acoso sexual, y en ciertos casos, también como acoso laboral o como expresiones más graves de la violencia sexual. (U.2, 2019, p. 6)

En esta misma línea y como otro tipo de violencia de género se encuentra el sexismo, que según los testimonios de las académicas, se presenta con mayor regularidad en los discursos en forma de chistes y comentarios machistas, siendo vistos como material de diversión y no como una expresión de la desigualdad entre hombres y mujeres, menos como un acto de discriminación de género. Al mismo tiempo, y reafirmando los datos cuantitativos, las acciones de reclamos o denuncias de estos hechos por parte de las afectadas es poco frecuente, y cuando se hace es considerado como una conducta infantil, “alguien hace un chiste machista, me ha pasado en conversaciones informales de decir: oye no lo encuentro divertido. Ay, verdad que a ti no se te puede decir esas cosas, es que la chica es sensible” (académica, U.2, p.126), desvalorizando sus argumentos y añadiéndole un carácter emocional. Otra académica expone variadas situaciones presentadas bajo el contexto laboral,

He presenciado comentarios, así como ‘tú eres jovencita y eres más bonita y tú vas a la asociación de académicos y ahí te haces la linda’. He tenido que aguantar comentarios de ese tipo o que me digan ‘chiquilla, mijita’, o por ejemplo una vez estábamos en una reunión [...] y estaban todos los directores de carrera, en su mayoría hombres y uno de los directores dice ‘ya apurémonos, yo no voy a solucionar los problemas de género eso lo verán ustedes, a mí no me interesa yo veo lo curricular (Académica U.6, p. 94).

Lo descrito refleja las relaciones desde el patriarcado, en este sistema la valoración de las mujeres muchas veces está centrada en su apariencia física para, según los mismos académicos, obtener beneficios en su desempeño laboral; la desvalorización de la capacidad intelectual y la falta de reconocimiento de la mujer como profesional y académica; sumado a la desestimación e invisibilización de los problemas de género en las instituciones universitarias, parecen ser más comunes y estar más vigentes de lo que se quisiera.

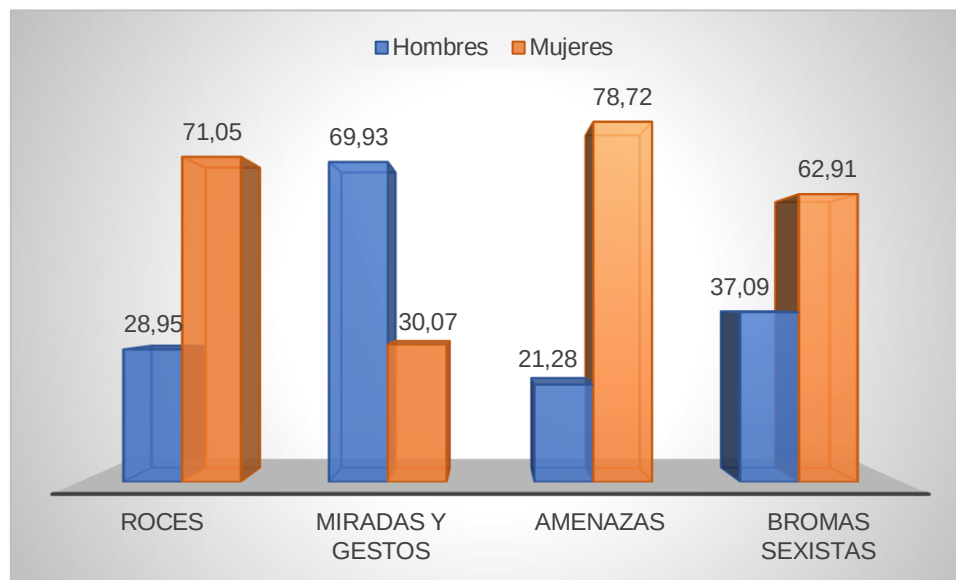
- **Situaciones de violencias o “incomodas”⁵**

En cuanto a las situaciones de violencia vividas por el cuerpo académico de las universidades del CUECH (n=6), en el gráfico 10 evidencia en detalle las tendencias de brechas entre hombres y mujeres que han experimentado situaciones de violencia como: roces o contacto físico, mirada y gestos no deseados, amenazas y bromas sexistas. En la gráfica se evidencia que son más las mujeres académicas han vivenciado situaciones de violencias que los hombres. En este gráfico la mayor diferencia se da en violencia con amenazad, de las personas que han experimentado estas situaciones un 78,72% son mujeres, mientras que un 21,28% son hombres. En todas las situaciones, el promedio de mujeres que

⁵ Se hace esta distinción debido a que así se exponían en los diagnósticos, sin embargo se podría considerar que las “situaciones incomodas” también son manifestaciones de violencia

han experimentado estas situaciones son muchísimo mayores. Para detalles ver el siguiente gráfico:

GRÁFICO 10: CUERPO ACADÉMICO QUE HA EXPERIMENTADO SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

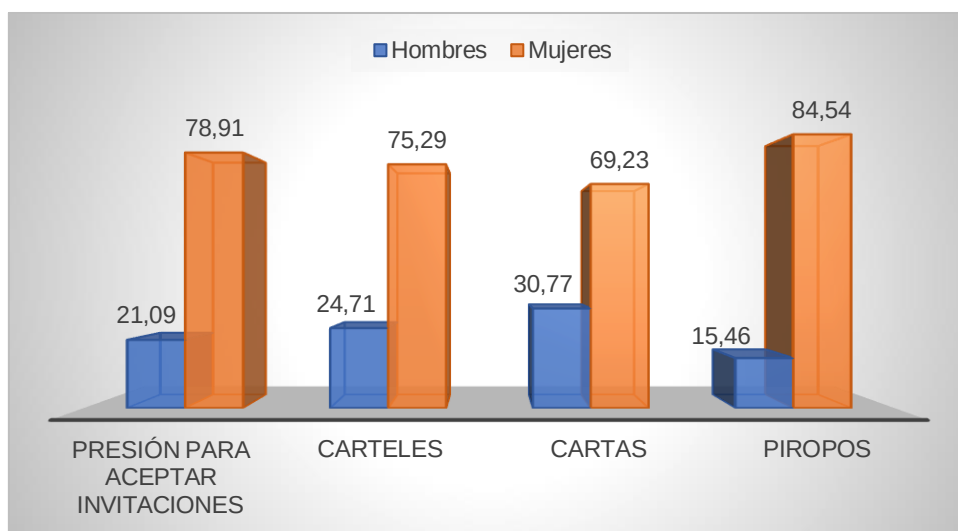


Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En cuanto a las situaciones incómodas que manifestaron haber vivido académicas y académicos se encuentran: presión para aceptar invitaciones, carteles, calendarios dentro de las instalaciones, cartas o llamados no deseados y piropos. Se muestra en el gráfico n°11 la distribución por sexo de situaciones incómodas. Estos porcentajes son en relación a la totalidad de personas que han tenido que pasar por cada una de estas incomodidades.

Nuevamente la tendencia muestra brechas de género, siendo las mujeres quienes más han sufrido estas situaciones, siendo los piropos los que marcan una brecha mayor entre hombres y mujeres (84,54% mujeres v/s 15,46% de hombres). Para detalles ver el siguiente gráfico:

GRÁFICO 11: CUERPO ACADÉMICO QUE HA EXPERIMENTADO SITUACIONES INCÓMODAS



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

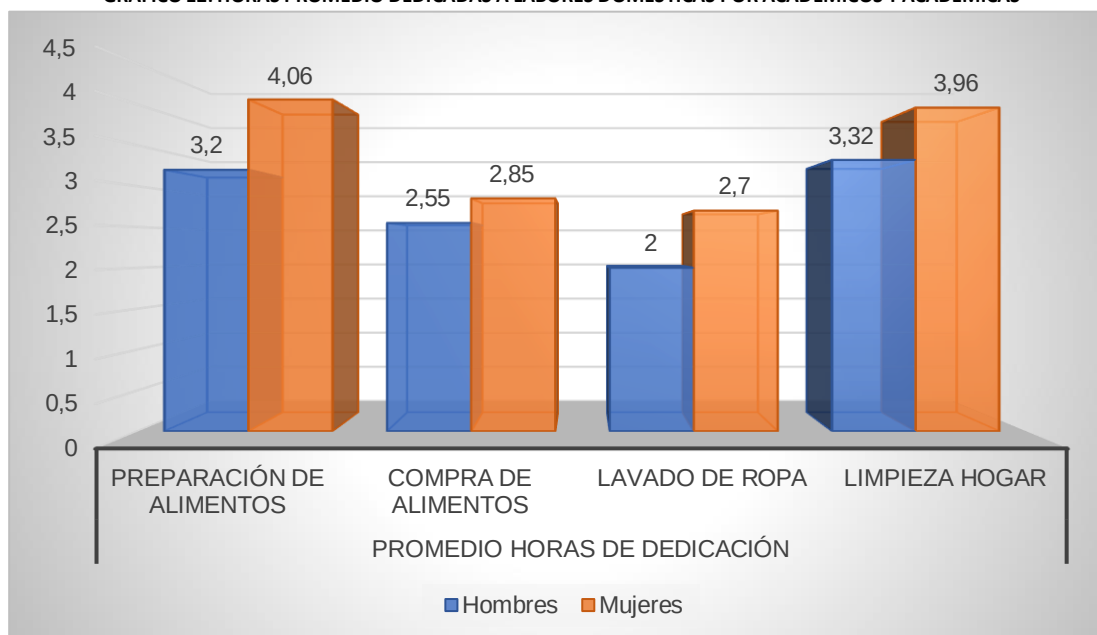
4.1.3 ROLES DE GÉNERO

- **Horas dedicadas al trabajo doméstico**

Las labores domésticas o labores de cuidados han sido labores que históricamente se han asociado a las mujeres. Al llevar esta realidad contextual al mundo académico, los datos evidencian que los hombres dedican en promedio 10,68 horas semanales a labores de cuidado mientras que las mujeres duplican ese tiempo llegando a dedicar en promedio a 20,3 horas semanales a dichas labores (n=7)

Por otra parte, en relación a las labores domésticas tales como: preparación de alimentos, compra de alimentos necesarios, lavado y cuidado de ropa y la limpieza del hogar, los datos evidencian que se siguen reproduciendo los estereotipos, en el gráfico n°12 queda en evidencia que para la preparación de alimentos, las académicas utilizan en promedio alrededor de 4,06 horas semanales, mientras que los hombres 3,2 horas semanales. Respecto a la compra de alimentos, las mujeres utilizan 2,85 horas semanales para ello, mientras que los hombres usan 2,55 horas para ello. Para más detalles ver el siguiente gráfico:

GRÁFICO 12: HORAS PROMEDIO DEDICADAS A LABORES DOMESTICAS POR ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Continuando con la distribución de horas de dedicadas por académicas y académicos a diversas actividades es posible distinguir dos elementos que marcan tendencias de brechas de género. El tiempo dedicado en recreación y el tiempo destinado al transporte semanal, estas dos variables son relevantes porque se relacionan con la vida de las personas y el tiempo que es posible dedicar al descanso, al trayecto entre trabajo/casa y la realización de trámites.

Respecto a la recreación, se presenta una pequeña diferencia entre hombres y mujeres, los primeros destinan 5,86 hora promedio semanal para distraerse o descansar, mientras que las mujeres lo hacen en 4,26 horas de la semana. Con respecto al transporte, son los hombres quienes destinan mayor cantidad de tiempo a ello, con un promedio de 3,5 horas semanales, mientras que las mujeres dedican 3,30 horas en promedio semanal para transportarse. Finalmente en las hora dedicadas para la realización de trámites, no se evidencian mayores diferencia, los hombres dedican 2 horas semanales aproximadamente y las mujeres 1,9 horas.

- **Tensión entre la vida familiar y laboral o la esperada conciliación trabajo-familia**

En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar se producen diferencias significativas entre hombres y mujeres, estas últimas son las que dicen llevar un peso agregado a sus obligaciones laborales, esta sobrecarga según Maganto, Bartau, & Etxeberría (2003), se produce principalmente debido al reparto desigual de tareas al interior del hogar, donde son las mujeres las que asumen mayores responsabilidades familiares, y por tanto, pasan mayor tiempo que otros miembros del grupo familiar realizando éstas tareas, a la vez que intentan cubrir los requerimientos y demandas que exige su trabajo remunerado.

Tanto los hombres entrevistados como las propias mujeres estuvieron de acuerdo en que ser mujer constituye una barrera para desarrollarse en la Universidad, ante esto un académico se refiere al discurso motivacional que se le da a la mujer cuando está emprende un camino profesional, no obstante, manteniendo los roles sociales culturalmente arraigados a ella, lo que el expresa como,

(...) una trampa, en el fondo tienen más carga, más pega, se le recarga más la mano porque sigue teniendo la exigencia del rol clásico de mujer en la casa. Se le dice que haga lo que quiera, que se desarrolle profesionalmente, que estudie lo que quiera, que sea investigadora, tiene toda la libertad del mundo, pero tiene que seguir siendo mamá, dueña de casa, encargada de las labores domésticas (Académico U.4, p. 110)

Respecto de la maternidad, esta se considera una limitación a la hora de desarrollar libremente su carrera profesional, ya que la mujer además de tener exceso de trabajo, tiene que tomar decisiones que en muchas ocasiones las hacen sacrificar su productividad, como por ejemplo, tomar jornadas más cortas debido a sus responsabilidades familiares, muchas académicas “postergan su desarrollo profesional hasta que los hijos e hijas tienen mayor grado de autonomía: si no tienen hijos es más fácil, cuando los hijos están más grandes pueden hacer más cosas. (U.4, p. 112), a diferencia de los hombres quienes “tienen posibilidades de hacer y deshacer en su vida académica, laboral en general, porque hay una mujer que se quedará en casa, que se va a ocupar” (mujer U.4, p. 113). Ante esto se plantea la necesidad de considerar que las mujeres se enfrentan a una doble tarea, que mientras se encuentra en su etapa de productividad académica, también se enfrenta a la maternidad, entre otras responsabilidades que obstaculizan su trayectoria profesional, por lo que una académica propone que,

Cuando se evalúe, haya un perfil para las mujeres y uno para los hombres, mis colegas varones (...) para ellos la mujer hace todo en la casa y ellos no sé a qué se dedican, a investigar, la carga de un hombre no es la misma que la de una mujer, salvo que vivamos en una casa donde las tareas sean compartidas. Pero sin

imaginarlo, la historia lo dice, las tareas de estos colegas de arriba de 60 años no son compartidas en la casa. Entonces serían perfiles distintos de evaluación (Académica U.5, p. 58).

En el estamento académico, en general los hombres no manifiestan dificultades en la conciliación de sus vidas laborales y familiares, ya que “en muchos de sus discursos, es la compañera o esposa mujer quien cumple un rol fundamental en la gestión y organización del ámbito doméstico, en especial cuando tiene hijos (as) a cargo” (U.2, 2014, p. 86), lo que les permitiría realizar sus funciones libre de tensiones o responsabilidades familiares, lo anterior tiene su base en que según la Corporación Humanas (2008) “entre el 70 y el 79% de las labores domésticas son asumidas por las mujeres, lo que evidencia el desequilibrio y la desigualdad en la división social del trabajo” por lo tanto los hombres no estarían tan presentes en el hogar y por consiguiente las tensiones entre estos ámbitos no sería un tema relevante de considerar para algunos ellos, en consecuencia,

Se puede evidenciar que los hombres se adjudican mayor cantidad de proyectos externos e internos y tienen más publicaciones indexadas o no indexadas. Esto se relacionaría con las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo reproductivo, la cual es desconsiderada por la institucionalidad universitaria al concebirla como parte de la esfera privada de la vida de las personas y, por tanto, no abordable por la política institucional (U.3, 2020, p. 211).

Ahora bien, estas desigualdades y estereotipos de roles asignados según sexo afectan en particular a algunos hombres, los que tienen situaciones particulares al asumir un rol de adulto responsable de sus hijos, esta es una situación invisibilizada y a la que hay que poner atención:

Hay un grupo de hombres que está cumpliendo el rol de mamá y a esos sí que nadie los pesca (...) están a cargo de sus hijos, porque se separaron (...) además ellos no lo exteriorizan, uno sabe porque le comentan (Académica U.2, p. 84)

Estos casos se vuelven aún más silenciosos debido a la naturalización de la mujer como cuidadora oficial de los y las hijas/os, obviando la responsabilidad compartida que debiese existir en la crianza. No obstante, según Martín-Vidaña (2021) & Olavarria (2007), diversos estudios han demostrado que los hombres han ido paulatinamente cambiando su disposición a los cuidados, transformación que refleja un avance hacia relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres.

Para las académicas las desigualdades de género quedan en mayor evidencia al observar en reiteradas ocasiones que “a los hombres no se les empuja a elegir entre su familia

y su carrera, ya que generalmente conservan su familia mientras ascienden en sus carreras profesionales” (U.1, 2020, p. 141), no así las mujeres que se deben enfrentar,

A la difícil tarea de conciliar los tiempos para realizar múltiples actividades y trabajos tanto remunerados y reconocidos en la universidad; por ejemplo, como no remunerados y no reconocidos ni valorados por el sistema de valor dinero reinante, pero que son clave tanto para la reproducción de las relaciones de producción, como para el sostenimiento y bienestar de las unidades familiares (Ojeda et al., 2018, p. 12- 13). Sin embargo,

Los trabajos de crianza de las hijas y los hijos, los trabajos de cuidado de las personas adultas mayores y/o dependientes y en general de las familias y comunidad, tienen que ser asumidos como responsabilidad de toda la sociedad, del Estado y de sus instituciones y no únicamente de las mujeres (Ojeda, Ceballos y Moreno, 2018, p. 15).

Lo anterior esta lejos de ser una realidad y ello se evidencia en las experiencias de las académicas, en uno de sus testimonios relatan que:

Cuando yo estaba casada, pasaba algo con los niños y yo tenía que partir al tiro, pero las veces que no pude, mi ex marido, tenía que mentir en su trabajo. Decía que tenía que ir al banco, “tengo que hacer algo importante”. Lo ponía en una situación de vergüenza, no masculino, no le correspondía, me correspondía a mí (Académica 1, U.1, p. 141)

Estas situaciones llegan a límites donde se llega a poner en duda las capacidades o ética profesional de las mujeres por priorizar el cuidado de su familia, haciéndolas elegir entre ser madres o trabajadoras,

Me tocó en una oportunidad tener que retirarme de una reunión que se extendía mucho, más de lo que se había dicho. Y luego la jefatura me cuestionó, me dijo que yo tenía que elegir entre ser madre o trabajadora. Porque así yo no podía seguir. Yo veo esos temas, directamente como discriminatorios y poco inclusivos respecto a los distintos roles que me está tocando desempeñar y jornadas de trabajos que son muchísimo más extensas (1A. Académica, U.1, p.141).

En este sentido la mujer se encontraría en un escenario significativamente más restrictivo en materia de responsabilidades, tiempo y posibilidades de formación continua respecto de los hombres, quienes se encuentran en mejores condiciones de responder a sus labores profesionales, exentos de cargas extras, lo que va “en desmedro de las mujeres, que

tienen menores oportunidades para el inicio, la consolidación y la promoción de la carrera académica” (U.2, 2014, p. 77). En esta misma línea,

¿Qué posibilidades tienen las mujeres efectivamente de insertarse y hacer carrera académica cuando estamos tan demandadas por también un quehacer propio de las maternidades o de los cuidados en general?. A padres, madres, etc., ¿Cómo la academia en el fondo genera políticas de acción afirmativa que realmente pongan y establezcan ciertos soportes para que las mujeres puedan acceder a cargos de poder y que puedan desarrollar una carrera académica? (...) todavía hay una serie de políticas que se pueden abordar (Académica U.6, p. 111).

Es aquí la importancia de diseñar e implementar políticas que amparen a las y los académicos/as en las demandas anteriormente presentadas, normas que sean específicas y permitan equiparar las condiciones para ambos géneros, ya que:

A nivel académico (...) los manuales de jerarquización son muy estandarizados y claro ponen una vara que para todos es la misma, pero todos sabemos que hombres y mujeres no llegan de la misma manera, no corremos de la misma manera ni en las mismas condiciones cuando hay condiciones familiares, maternidades, que son distintas (Académica por hora U.5, p. 59).

En lo que respecta al contexto sanitario actual, la pandemia ha intensificado las desigualdades presentadas por las académicas, ya que la compatibilización de sus roles se ha vuelto aún más complicada, habiendo una percepción general de que las instituciones no han prestado apoyo a quienes viven esta situación,

Para nosotras además esta pandemia ha sido horrorosa y creo que no hemos tenido ningún apoyo. Yo desde el punto de vista institucional, de la universidad en términos de las mujeres que hemos asumido el rol de cuidadoras de nuestros hijos, de los niños pequeños menores de cinco años, donde tú tienes que estar 24/7 encima de ellos. Entonces tú dices: ¿Cómo estás a cargo de la casa?, ¿Cómo haces clases?, no hay una política de reducción horaria, de hacer otras tareas que no sean necesariamente la docencia, yo creo que hay tantas cosas que se pudieron haber hecho (Académica U. 5, p. 58).

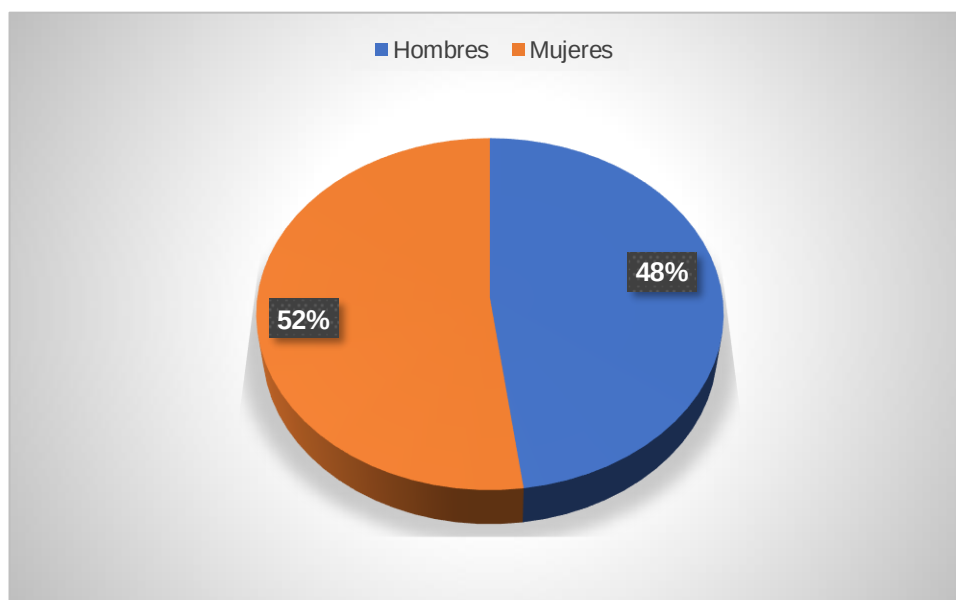
Las situaciones presentadas dejan un gran desafío en la construcción de reglamentos y protocolos, los cuales tienen la tarea de reconocer y responder a las realidades descritas, lo que habitualmente no resulta fácil para las universidades, ya que para estos la maternidad y las tareas relacionadas a la familia y el hogar no sería algo correspondiente al plano profesional, sino al personal.

- **Trayectoria laboral afectada por el desarrollo de tareas de cuidado**

Los datos analizados permiten decir que tanto para hombres como mujeres, existe la percepción que las tareas de cuidado que les ha tocado asumir les afecta en su trayectoria laboral. Sin embargo, es mayor el porcentaje de mujeres que siente esta afectación en relación a sus pares hombres. Por ejemplo, la relación respecto al cuidado de hijos o hijas a afectado la trayectoria laboral de académicas en un promedio de 55,6% y de académicos en un 44,35%, estos datos respecto al 100% de las personas que ven afectadas sus trayectorias.

Por otra parte, otro tipo de cuidado que afecta la trayectoria laboral de académicas y académicos es el cuidado de personas enfermas (sin importar la edad), esta realidad se observa en el gráfico n°13. Se evidencia una diferencia de 4% aproximadamente, siendo las mujeres quienes declaran sentirse más afectada que los hombres en trayectoria laboral debido a realizar labores de cuidado de personas con alguna enfermedad. Es importante recordar que el 100% se calculó en relación a las personas que sienten afectación en sus trayectorias y no en la totalidad de quienes respondieron esta pregunta.

GRÁFICO 13: CUERPO ACADEMICO QUE DECLARA VER AFECTADA SU TRAYECTORIA LABORAL POR EL CUIDADO DE PERSONAS ENFERMAS



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Respecto a la relación de la trayectoria académica y el cuidado de personas adultas mayores, la diferencia es entre hombres y mujeres es alta. Las mujeres en un promedio de 67,81% esta a cargo de personas adultas enfermas, mientras que esta responsabilidad solamente recae en un 32,19% de hombres.

En general son las académicas las que se han visto mayormente afectadas en su trayectoria laboral por tareas de cuidados. Esto se profundiza desde la información cualitativa, donde se afirma que “tanto los hombres entrevistados como las propias mujeres estuvieron de acuerdo en que ser mujer constituye una barrera para desarrollarse en la Universidad” (U4, 2021, p. 110), entre los principales obstáculos se encuentra la maternidad, la sobrecarga de labores puesta en la mujer considerando su trabajo como profesional, pero también personal, tales como las tareas del hogar: Todo lo anterior, genera diferencias significativas en sus carreras en comparación con los hombres.

Las académicas que han sido madres reconocen que este nuevo rol ha obstaculizado el desarrollo de su profesión, ya que su formación lleva más tiempo que la de sus pares varones debido a la toma temporal del pre y post natal o bien a la crianza que es una labor continua, en este sentido “cada una ha tenido que encontrar formas para lidiar con las múltiples cargas, sacrificando generalmente las líneas de producción de conocimiento” (U.4, 2021, p. 111). La maternidad y el cuidado de las y los hijas/os son por lo general impuestos a la mujer, por lo que, “sus procesos de finalización de estudios de postgrado, publicación de artículos científicos o participación como investigadoras principales en proyectos internos o externos a la universidad se ven altamente afectados.” (U.5, 2021, p. 68), sin embargo, estas situaciones no son reconocidas por todas las personas debido a la naturalización de la mujer como cuidadora oficial de los hijos y de otras personas, normalizando el hecho de posponer sus carreras, investigaciones, oportunidades de formación continua. Hay una sobrecarga y muchas la deben aceptar para continuar porque “la carrera académica está muy ligada a la trayectoria y continuidad (...) deben hacer un esfuerzo gigantesco para seguir la carrera académica y si ponen un pie afuera, es prácticamente imposible volver.” (U.4, 2021, p. 112), esto es constatado por la experiencia de varias académicas,

Si no hubiese seguido (trabajando durante el postnatal) habría tenido consecuencias para mi carrera, así que traté de mandar todos los trabajos antes del parto. Durante el postnatal sí me dediqué a la guagua (...), no hay reglas claras al respecto, si uno deja de investigar un año eso afecta al año siguiente, te afecta para postular a jerarquías superiores, para acceder a proyectos (Académica U.2, p. 75).

Esta sobrecarga de actividades y labores no considera e invisibiliza por completo las tareas del hogar, las que finalmente suman un peso extra que termina por saturar a las profesionales, trayendo como consecuencia que para las mujeres,

el desarrollo académico y laboral sea más lento o en ocasiones quede estancado o abandonado, y por otro que se amplíen las jornadas de trabajo en detrimento del bienestar físico, emocional y psicológico de las mujeres y en muchas ocasiones suceden ambas cosas (Ojeda, Ceballos, & Moreno, 2018, p. 15)

En lo que respecta al plano emocional, la mayoría de las académicas manifiesta culpa al poner como prioridad su desarrollo profesional, ya sea por dejar a sus hijas o hijos para capacitarse en el extranjero o dedicar tiempo a actividades relacionadas con el trabajo en momentos familiares,

(...) me demoré un siglo en sacar la tesis de Doctorado, porque la escribí con la guagua llorando al lado y la pareja también. Yo me casé y me fui a vivir afuera y pasaba la mitad del tiempo allá, era la mitad de la vida de becaria soltera y la otra mitad casada con hijos. Fue muy agotador. Trabajar la tesis en un café de la guardería y gastar la plata de la beca en la guardería. Siempre con la culpa de que estoy con la tesis en vez de estar descansando, estoy haciendo esto en vez de estar jugando, que estoy en el acto del colegio leyendo una tesis, corrigiendo trabajos en la reunión de apoderados (Académica, U.2, p. 88).

Sin embargo, lo ven como una manera de continuar con sus carreras y evitar un estancamiento profesional, como les sucede a muchas mujeres que no tienen el apoyo de sus familias y deben enfrentarse a la decisión de elegir entre dedicarse al cuidado de sus hijos o continuar su desarrollo profesional,

venía de terminar su doctorado en México y quedó embarazada y tuvo que parar tres años, porque decidió dedicarse al cuidado de su hija, y hasta por ahí lo decidió porque no siempre tienes la posibilidades económicas si tú no tienes un trabajo de pagar que alguien te cuide a tu hija y no tienes más alternativa que cuidar a tu hija, y la gente preguntaba, qué ha investigado los últimos años y no tenía posibilidad de decir algo porque se había dedicado a la crianza y quién le ayuda a recuperar esos años de i carrera que después se traducen en réditos económicos por supuesto, posibilidad de postular a fondos de investigación, tener más trayectoria para postular a un cargo y claro todos sus colegas avanzaban menos ella (Académica U.6, 2021, p. 155).

Lo anterior da cuenta del camino que deben recorrer las profesionales para conciliar su vida laboral y familiar, que en su mayoría es más difícil para mujeres que para hombres, “el horizonte es el mismo, el problema es la velocidad al cual tú llegas a ese horizonte” (Académico 1, U.7), en esta línea se cree que las universidades no han tomado las medidas necesarias para equiparar las condiciones de crecimiento y desarrollo profesional, en comparación de otras entidades, como señalan las entrevistadas, “FONDECYT ya tiene políticas para el tema de la investigación con la maternidad, acá se decía: el AUCAI no se da si uno tuvo postnatal, o si uno tuvo prenatal” (académica U.2, p. 76). En el plano internacional “hay otras experiencias como en Alemania en donde las evaluaciones académicas se saca el promedio de publicaciones e investigaciones, descontando los años de maternidad” (académica U.2, p. 76), esto demuestra que es posible generar acciones que tomen en consideración las barreras a las que se enfrentan las mujeres académicas e

investigadoras, por lo que resulta imprescindible la creación de políticas que respalden y equiparen las oportunidades de crecimiento.

4.1.4 Estereotipos de género en estamento académico para la asignación de labores

Los estereotipos de género son la base para la definición de roles que determinan las actividades que pueden o debiesen desempeñar los hombres y las mujeres en función de lo que se considera como propio para cada sexo. En algunos diagnósticos aparece la idea de que estos no tienen relación con las desigualdades presentadas al interior de las instituciones, sino que son las mismas personas involucradas quienes demuestran afinidades por ciertas actividades que coinciden con lo socialmente impuesto, lo anterior no hace más que reafirmar la reproducción y naturalización de estereotipos que han anclado en los sistemas relaciones desiguales.

Entre las creencias más preponderantes se encuentran que “(...) las mujeres tienen mayores habilidades para cuestiones relativas a la estética, el buen gusto y habilidades comunicacionales, entre otras, por lo que le asignan actividades relacionadas a estos ámbitos” (U.1, 2020, p. 142), lo que enfrentado a las tareas de generación de conocimiento tendrían un menor valor, siendo estas últimas las que por lo general se le asignan a los hombres, ya que las mujeres no tendrían el “mismo peso intelectual” entre sus pares,

Una de las explicaciones dadas a esta falta de reconocimiento, es la diferenciación de las capacidades consideradas propias de varones y de mujeres en el mundo académico; a ellas se les atribuyen dotes especiales y exclusivas para ciertos temas, gracias a que existiría una feminización de determinadas áreas del conocimiento. También se las valora positivamente para la gestión, pues ese trabajo es similar a la organización del funcionamiento de un hogar (U.2, 2014, p. 73).

Rescatando lo último, es posible afirmar que en varias casas de estudios hay un gran nº de académicas y funcionarias ejerciendo puestos de gestión, pero no así cargos que impliquen la toma de decisiones o el manejo de equipos puesto que “las justificaciones para que las mujeres no ocupen cargos de poder se basan en nociones psicologistas que les atribuyen características psíquicas y relacionales incompatibles con el ejercicio de la autoridad y el poder” (U.4, 2021, p. 111).

No obstante, existen mujeres que poseen este tipo de cargos, sin embargo, frente a estas condiciones adversas muchas de ellas deben adoptar diversas estrategias que les permitan crear una imagen,

como ser muy serias en el trabajo, ser muy educadas, no decir ningún garabato, es decir, instalarse como mujer “bien portada”, no ser confrontacional, cumpliendo con los mandatos sexistas de “la buena mujer”. Otras optan por masculinizarse, mimetizarse con los hombres (U.4, 2021, p. 115).

Entre los académicos y académicas se rescatan múltiples testimonios que reflejan los estereotipos anteriormente planteados, tanto docentes hombres como mujeres sostienen la idea que la asignación de funciones y cargos se relaciona directamente con lo que se espera de cada quien según una división sexual del trabajo. Una de las entrevistadas ejemplifica dicha situación a través de una de las actividades comúnmente realizadas por las instituciones, la organización de un evento, para esto se requiere del trabajo y la colaboración de diversos profesionales, a quienes se les delegan diferentes responsabilidades. Sería correcto pensar que la entrega de estas funciones se genera pensando en las áreas de conocimiento, habilidades y experiencia de cada colaborador, sin embargo, la académica revela:

Hacemos eventos grandes ¿adivinen qué nos toca?, las relaciones humanas, el coffe break, adornar bonitas las mesas ¿te fijas?. Entonces hay una cuestión ahí que no sé, yo pienso que nosotras podríamos perfectamente hacer bien el trabajo de organización y otras cosas y no sólo preocuparnos de si el mantelito combina con las flores (Académica U.1, p.142).

En este caso las capacidades intelectuales, comunicacionales, organizativas de estas mujeres no suelen ser un factor decisivo a la hora de solicitar su colaboración o lograr situarse en un puesto, siendo dominante aquello que se piensa que puede hacer mejor.

Por otro lado, una académica advierte que dentro de la estructura jerárquica de las universidades, son las mujeres las que se encargan de las funciones relacionadas a los estudiantes en términos de diseño, organización e implementación de programas y apoyo estudiantil,

Cuando uno dice quiénes son los jefes de carrera, son habitualmente jefas de carrera, coordinadoras académicas o encargadas de los programas de apoyo a los estudiantes. Entonces el cuidado dentro de la universidad suele estar en las manos de las mujeres. (Académica U.5, p. 56)

Otra académica complementa lo ya señalado, y hace una analogía entre las labores profesionales y las personales/familiares, “(...) la mujer haciéndose cargo del Pregrado porque sacaron del pregrado todo lo que pudiera ser academia. Entonces: hazte cargo de los estudiantes; cuídalos, tápalos, arrópalos, no sé qué. Ve los problemas de estos cabritos y, además, hazlo funcionar” (DP.20 U.3, p. 75), en esta lógica la entrevistada manifiesta que el

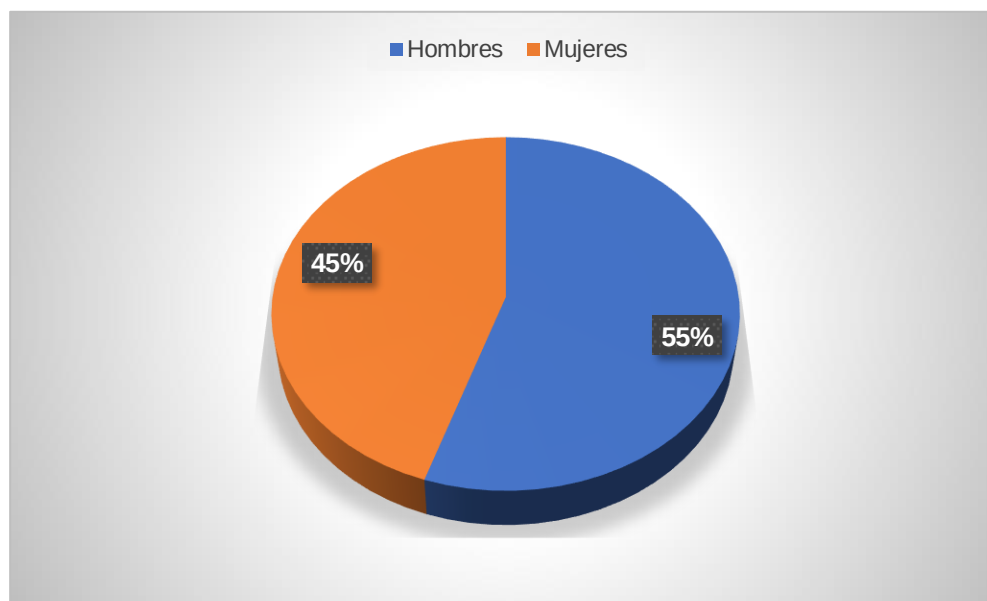
cargo tendría un carácter organizativo y asistencial similar al de un hogar o el cuidado de los hijos/as, dejándolas fuera de lo que tiene un carácter académico, ligado a lo intelectual, a la toma de decisiones u otras características que en el imaginario colectivo, están más asociadas a hombres.

4.1.5 Decisión y liderazgo

En el liderazgo académico es posible mencionar que se evidenciaron tres categorías para analizar el liderazgo tanto de hombres como de mujeres, el primero de ellos es en relación a los “cargos de decisión” que hay dentro de las universidades, el segundo los “cargos directivos” y tercero los “cargos de decanaturas”.

Los cargos de decisión son fundamentales en las instituciones educativas, sin embargo, la distribución de estos cargos en las universidades estatales dan cuenta de grandes brechas entre hombres mujeres. En el grafico n°14 se puede apreciar que la mayor cantidad de cargos de decisión se concentra en los hombres (55%), mientras que por debajo están las mujeres con un 45% aproximadamente, si bien son pocos lo casos analizados (n=5) que muestran cargo de decisión, es importante visualizar estos resultados en la medida que van indicando una tendencia de brecha sobre la cual es necesario generar acciones.

GRÁFICO 14: CUERPO ACADÉMICO CON CARGOS DE DECISIÓN

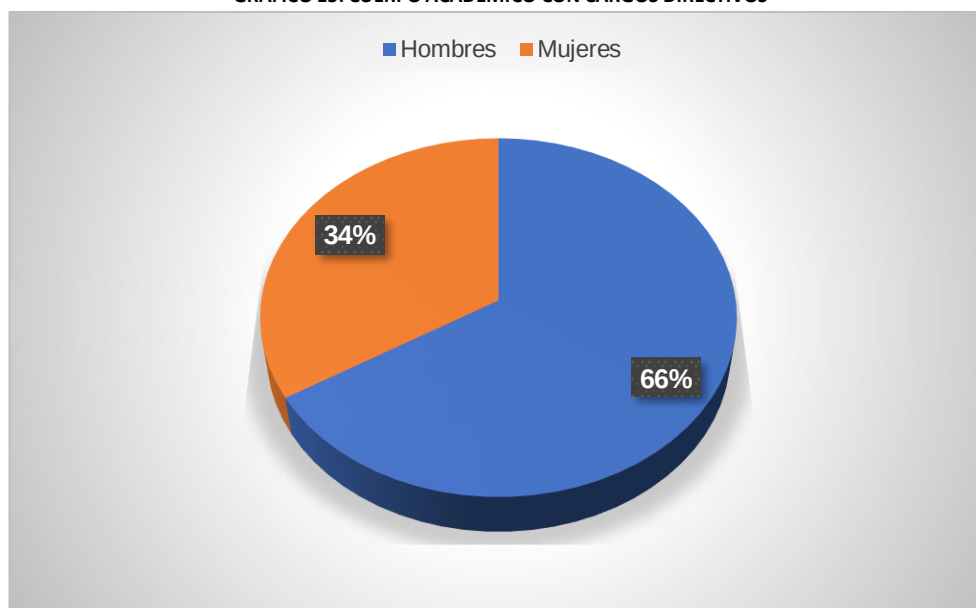


Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En relación a los cargo directivos, la distribución de estos cargos en relación a las diferencias entre hombres y mujeres evidencia en gráfico n°15 tendencias de brechas

considerables. Los hombres en un 66,21% asumen cargos directivos, mientras que solamente 33,7 % son ejercidos por mujeres.

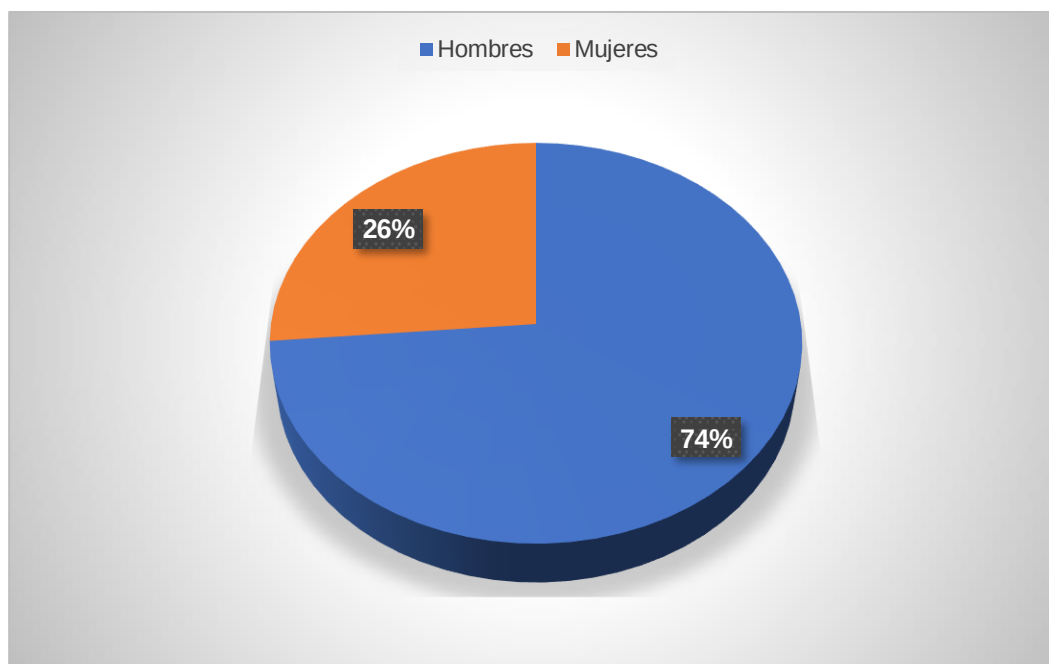
GRÁFICO 15: CUERPO ACADÉMICO CON CARGOS DIRECTIVOS



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Finalmente, en cargos de decanaturas la diferencia de distribución es de un 48%, siendo los hombres quienes tienen más cargos decanaturas que las mujeres como muestra el gráfico 16.

GRÁFICO 16: CUERPO ACADÉMICO CON CARGOS DE DECANATURA



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

A partir de la información cualitativa entregada, las académicas y académicos entrevistados, en los diferentes diagnósticos, reconocen que existen mayores dificultades para las mujeres en el acceso a cargos de mayor jerarquía, reflejándose ello en una mayor presencia de hombres en cargos directivos o de liderazgos. En algunas ocasiones se relaciona, según los discursos, con autoexclusión de las mujeres, siendo ellas quienes no tendrían interés para acceder a dichos puestos por su “falta de acostumbramiento al poder, a diferencia de los varones que están más habituados a su ejercicio” (U.2, 2014, p. 78), lo que lo reafirma una académica “el poder me complica, a mí personalmente me es incómodo” (Académica, Fac. de Ciencias U.2, p. 78). Otra explicación respecto a estas desigualdades se relaciona más bien con la falta de voluntad política y la reproducción de estereotipos que aún se mantiene vigente en algunas casas de estudios. En uno de los diagnósticos se evidencia que son las:

autoridades universitarias, por ejemplo, que operan como cofradías y que reproducen los esquemas y prácticas tradicionales de una sociedad patriarcal. La violencia observada (y vivida) también tiene su raíz en la dominación, en colocarse algunas personas por sobre otras. Hay mujeres que para alcanzar puestos de jerarquía o poder académico, han tenido que imponerse a otras; es decir, han tenido que actuar como tradicionalmente lo hace el hombre. (U.3, 2020, p. 50)

Considerando que la cultura institucional de cada universidad es un reflejo de las relaciones sociales fuera de ella, se presentan diversas situaciones de segregación tanto para mujeres como para hombres, así lo manifiesta un académico, indicando que la histórica feminización

de algunas carreras “es considerada como una “ventaja” para las mujeres, en detrimento de los hombres, para quienes es más difícil acceder a ese tipo de trabajos” (U.1, 2020, p. 134), el entrevistado hace referencia a las carreras del área educativa, señalando que la gran cantidad de mujeres que ingresa a estas carreras más la segregación del mercado laboral donde según el académico, se prefiere a la mujer, amenazarían su acceso laboral. Lo anterior, dista absolutamente de la opinión de sus pares mujeres quienes perciben que ellas tienen menos posibilidades de ingresar al estamento académico,

A la hora de distribución de cargos, normalmente son varones. No hay como llegar, no hay una equidad, bueno, somos pocas, pero igual podría haber algo ¿no?. Ehhh siento que, frente a ciertas situaciones que hay que hacer en el ámbito investigativo se privilegia más a los hombres (Académica, U.1, p.140).

Otra académica complementa,

El poder sigue manteniéndose en los hombres en la Universidad. Eso ha sido histórico y hoy día solamente tenemos una sola Vicerrectora, por ejemplo, que es un cargo designado por el Rector. Pero también en una actividad donde las mujeres trabajamos mejor, donde se escoge a la persona que es súper eficiente y que sabemos que hacen bien la pega. Pero no tenemos mujeres en temas de decisiones álgidas; por ejemplo, las lucas, donde se decide cuánto dinero y cómo distribuir el dinero. Jamás se ha tenido una mujer en el tema de investigación de posgrado, tampoco hemos tenido ahí una vicerrectora. Entonces, la universidad ha sido increíblemente machista en su distribución del poder. Sigue siéndolo. Y hoy día lo que vemos es que las tareas más caseras, más operativas, de la cancha chica, son asignadas a una vicerrectora. (Académica U.3, p.75).

Lo declarado por estas académicas invita a pensar en la preeminencia de las jefaturas masculinas, con mayor énfasis en las que presentan una jerarquía particularmente mayor, lo que no quiere decir que no existan mujeres ejerciéndolos, “sino que los cargos que tienen mayor prestigio y mayor poder están en manos de hombres (...) hay una distribución ahí, como del trabajo, que está súper marcada por el género (Académica por hora, U.5, p. 56)

4.1.6 Discriminación

La percepción de académicos y académicas sobre la discriminación dentro la universidad presenta una tendencia de brecha de género significativa. Al respecto, un 35,59% de los hombres considera que hay discriminación de género dentro las instituciones

de educación superior en las que se desempeña, mientras que un 64,41% de mujeres considera que existe discriminación en las universidades donde se desempeñan.

Al llevar la discriminación a las brechas salariales, nos encontramos con un promedio salarial mayor para hombres que para mujeres, esto se evidencia en la tabla n°14, los ingresos máximos evidencian diferencias de aproximadamente \$400.000.

TABLA 11: INGRESOS PROMEDIOS ESTAMENTO ACADÉMICO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Ingreso promedio académicos hombres	8	1.300.657	3.000.000	2.533.970,00	539489,952
Ingreso promedio académicas mujer	8	1.541.835	2.573.141	2.292.578,38	337874,498

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Desde la información cualitativa obtenida en los diagnósticos se puede afirmar que la discriminación laboral hacia la mujer es una realidad evidenciada en la educación superior, muchas mujeres experimentan diversas situaciones que atentan contra su desempeño y desarrollo profesional solamente por discriminación de género. Como ya se ha hablado a lo largo de este informe, las mujeres académicas sufren desvalorización de sus capacidades intelectuales, tratos desiguales en relación al hombre, negación de autoridad, falta de credibilidad, enjuiciamiento de sus decisiones, entre otras.

Desde los diagnósticos se evidencia que este fenómeno responde a la cultura patriarcal instalada en las universidades, la que al igual que en la sociedad, dificulta las relaciones humanas igualitarias y saludables, en este escenario son las mujeres quienes se ven mayormente perjudicadas, desde uno de los diagnósticos se destaca que,

(...) quienes experimentan cotidianamente el ambiente hostil y las estructuras materiales y simbólicas que operan en torno al orden tradicional de género son las mujeres a propósito de los impactos que aquello conlleva: sub-representadas en cargos de toma decisión, acoso sexual, acoso laboral con connotación de género (durante el embarazo), infantilización de sus capacidades, objetualizadas sexualmente, división sexual y consecuente segregación en carreras y espacios de toma de decisión (U.6, 2021, p. 94).

La cita anterior evidencia una inclinación a desvalorizar las capacidades de las mujeres, segregándolas, asignándoles características estereotipadas de acuerdo a lo que, según la norma patriarcal le corresponde hacer y lo que se espera de ella, acentuando su capacidad “natural” para asistir y cuidar. Ello se evidencia, en el tipo de vínculo que se establece entre pares, es decir, al interior del cuerpo académico. Éste es conceptualizado

como paternalista y reproductor de estereotipos donde se vincula a las mujeres a roles ligados a los cuidados, en detrimento del reconocimiento de su condición de académicas e investigadoras (U.5, 2021, p. 55), por lo que la carrera de la mujer queda reducida a labores y cargos específicos, minimizando sus conocimientos frente al de los hombres, generando una distribución desigual del trabajo y actividades, recibiendo tratos diferentes, haciendo que “(...) sus opiniones profesionales carezcan de credibilidad y autoridad y, por lo tanto, siempre deben ser corroboradas por un hombre” (U.1, 2020, p. 142).

El mayor impedimento para terminar con estas discriminaciones, según los diagnósticos, es la institucionalidad, ya que muchas víctimas consideran que existe “una percepción de déficit en la capacidad institucional para abordar la diversidad de situaciones de violencia de género” (U.3, 2020, p. 166) lo que permite mantener y seguir reproduciendo visiones estereotipadas.

Lo anterior, se constata con lo dicho por el siguiente académico,

El tema de la estabilidad emocional es un tema súper importante. Los hombres tienen una estabilidad emocional mayor durante el tiempo. Las mujeres tienen más inestabilidad emocional y de repente les juega en contra ante las actitudes que puede tener en su lugar de trabajo, o las acciones que desarrollan afectan su desempeño académico (Académico, Fac. de Medicina U.2, p. 72)

En este caso se hace alusión a la emocionalidad, tema repetitivo en los discursos de quienes desestiman las habilidades comunicativas y laborales de las mujeres, restándoles profesionalismo al señalar una emoción como una causa directamente dependiente a sus labores diarias. En esta línea, todo lo relacionado a la profesión y lo que esta última conlleva, cargos de poder, sobrecarga laboral, logros alcanzados, etc, serán vistos bajo un lente estereotipado, centrándose en el género de cada quien por sobre su calidad profesional, generando opiniones erradas como por ejemplo que “un hombre exitoso es un hombre súper choro y una mujer exitosa es una trepadora ambiciosa” (Académica, Fac. Ciencias Sociales U.2, p. 73), estas imágenes no contribuyen a las transformaciones, muy por el contrario se produce una suerte de paradigma que asume que las mujeres carecen de intelectualidad o condiciones para el poder, pero goza de características “innatas” para cuidar y servir a las demás personas, convirtiéndose en una “verdad social” que promueve situaciones de discriminación como las presentadas a partir de los siguientes testimonios,

Los colegas hombres con grado de doctor y cargos en la Facultad tienden a subestimarme. Tengo la impresión o pareciera que me ven más como mujer que como académica o como intelectual. Puede ser que luego se sorprendan en la paridad intelectual, pero ellos no me miran, yo no veo que yo signifique para ellos un peso a nivel intelectual (académica, Fac. de Filosofía y Humanidades U.2, p. 73)

Al relato anterior y desde la experiencia de otra casa de estudios se suma la siguiente experiencia:

(...), muchas veces, he sido discriminada e incluso lo que siempre he dicho yo, me llaman para trabajar pero no me llaman para hacer otra cosa, porque como soy mujer no tengo las capacidades para rendir en un cargo aunque tu tengas las condiciones que requiere y desde que yo entre a la U he sido discriminada, siempre he sido discriminada porque entré por concurso abierto donde postulé con colegas de mi misma edad y ellos no tenían las mismas competencias que yo y las mías eran más altas y entré por eso y el hecho de entrar por eso ya fue un problema dentro de mis colegas, muchas veces (Académica, U.6, p. 125).

Esta situaciones de menoscabo y desvalorización hace que aparte de seguir con las trayectorias académicas, las mujeres tenga que además, estar permanentemente demostrando sus competencias, revalidándose una y otra vez,

Tenemos que estar siempre demostrando que somos capaces, porque si no inmediatamente te ningunean (Académica, U.2, p. 74)

Pese a estar una y otra vez en este proceso de revalidación, son las mujeres las primera en ser desvinculadas en caso de conflictos, según nos narra la siguiente académica:

Las pocas mujeres que llegan al poder siempre son las primeras en salir al primer conflicto, siempre su cabeza sobre la bandeja de plata. Cuando hay un conflicto, en la bandeja de plata siempre está la cabeza de una mujer. Las mujeres, en general, asumimos cargos de mucha gestión y mucho trabajo gris y trabajo burocrático. Pero la política la toma el hombre. Pero toda la parte gris, las vicerrectorías, la bancamos las mujeres. Y cuando hay que cortar la cabeza a alguien es la cabeza femenina. (Académica, U.3, p. 77)

Ahora bien, a todo lo antes ya mencionado hay que agregar las exigencias de responder a los cánones sociales determinados para las mujeres, es decir, verse bien, distinguidas, elegantes, bonitas y otros atributos asociados al estereotipo de la mujer femenina y “bonita”. Para ello una de las académicas entrevistadas señala que,

Tendríamos que ganar más porque además te tienes que ver bien, porque tendríamos que tener plata para la peluquería, asignación, para las manos, el gimnasio, porque siempre te exigen andar bien vestida, verte distinguida, tienes que hacer clases y no puedes ir con jeans entonces deberíamos ganar más (Académica, U.2, p. 74)

Siguiendo con algunos elementos ya mencionados, un factor de discriminación mencionado por las entrevistadas es la maternidad, es decir, ya no solamente es una dificultad para las trayectorias académicas si no que explícitamente se convierte en una experiencia de maltrato psicológico por quedar embarazadas. Eso se ve reflejado en descalificaciones, miedo a comunicar el embarazo o por la presión de pausar sus carreras académicas, lo que en el futuro les significará un costo inevitable considerando que las trayectorias laborales están condicionadas a la producción continua, siendo más cercano a la realidad o los estándares que pueden cumplir los hombres debido a los roles sociales establecidos de cuidado v/s libertad dependiendo del estereotipo de género. Entre las incertidumbres se presenta el miedo al despido, según su tipo de contrato o el tiempo que la trabajadora se encuentre en la institución, lo que conlleva una alta presión, como es el caso de la entrevistada, quien habla de su experiencia, “Mi marido, cuando me hice el test y salió positivo (...) lo primero que me dijo fue: no puede ser. Lo segundo que dijo fue: te van a despedir. O sea, entré en pánico, estaba a honorarios, venía llegando” (académica, Fac. de Ciencias Sociales, U.2, p. 92). Por otra parte, sienten falta de apoyo de sus instituciones, quienes no respaldan su proceso e incluso juzgan su decisión,

Me sentí muy sola de parte de la institución, sentí que un poco daba lo mismo, que quizás incluso había molestado que yo me hubiera embarazado al año de llegar al cargo y es que esa sensación tuve y que me filtraron algunos comentarios de rectoría como de ‘pucha no lleva ni diez meses y ya está embarazada (Académica U.6, p. 112)

Sin embargo, según otra académica, estas situaciones no solo estarían sujetas a las condiciones de contratación, tiempo en la institución e indispensabilidad de su cargo, sino a la característica natural que poseen algunas mujeres de embarazarse,

No es un tema de cargos sino de participación y el hecho de que tú eres mujer y que tú llegaste con el estigma que eres mujer y que vas a tener hijos y por el hecho de poder tener hijos te tratan diferente y cuando tienes un hijo te tratan peor (Académica U.6, p. 112).

La cita anterior es complementada por otra entrevistada de otra universidad, “a las mujeres se nos ve como un recurso humano que, además de producir conocimientos, trabajo, también producimos personas y eso nos desvalida totalmente ante los ojos de los empresarios estatales y privados” (Académica, U.2, p. 116), lo que resultaría en una discriminación incluso antes de conocer sus capacidades intelectuales y productivas, siendo previamente desestimadas por el solo hecho de ser mujeres y tener la capacidad biológica de engendrar.

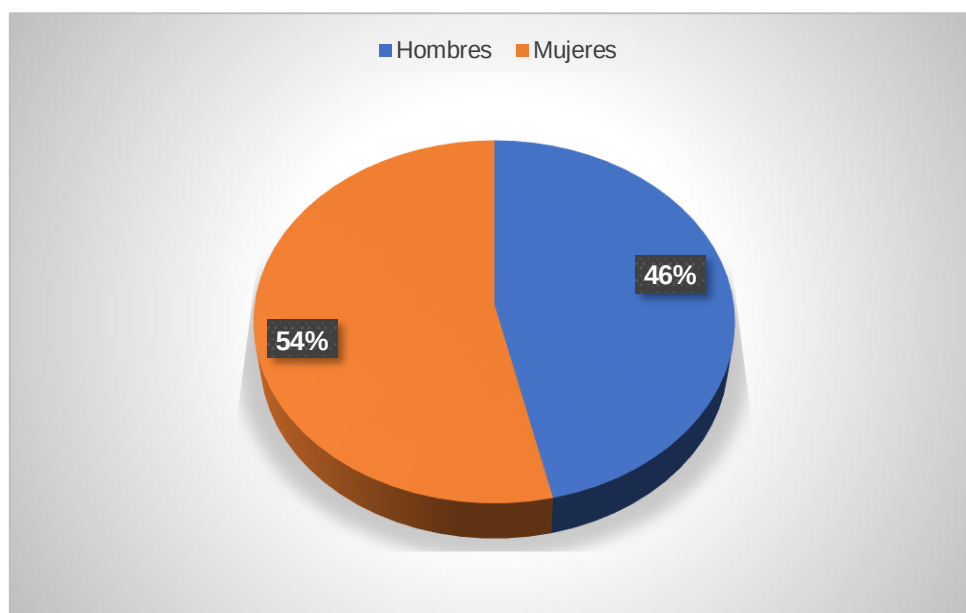
4.2 ESTAMENTO NO ACADÉMICO

4.2.1 Oportunidades en acceso y empleo

La oportunidad de acceder a un trabajo en muchas ocasiones es compleja, más aún cuando hay limitaciones asociadas a una división del trabajo por sexo. A continuación se presentan los resultados del análisis de los datos respecto al estamento no académico de las universidades pertenecientes al CUECH.

El primer dato que se presentará será la diferencia entre hombres y mujeres en la distribución de contratos del estamento no académico (n=18) y las diferentes modalidades contractuales que existen. En términos generales, se puede apreciar en el gráfico 17 que hay mayor cantidad de mujeres funcionarias que hombres. Para detalles ver gráfico:

GRÁFICO 17: DISTRIBUCIÓN DE ESTAMENTO NO ACADÉMICO CONTRATADO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

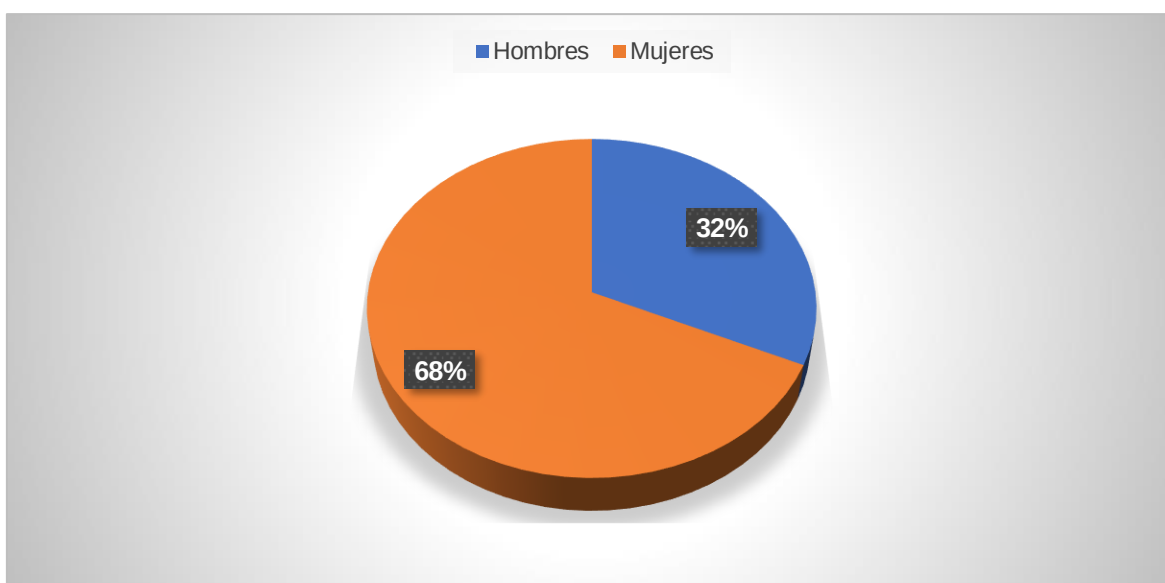
En relación con los hombres funcionarios, solamente en 2 de los casos analizados fueron más hombres que mujeres, por lo que la tendencia de brechas muestra que este estamento esta compuesto por mayor cantidad de mujeres.

Cabe destacar que dentro de este estamento están las personas contratadas para cumplir con diversos desempeños laborales como: auxiliares, técnicas (os), administrativas (os), algunos cargos directivos y profesionales.

- **Distribución desempeño laboral del estamento no académico**

Con el objetivo de exponer los resultados de este estamento con respecto al área donde se desenvuelven, se aprecia en primer lugar la distribución del área administrativa en el gráfico 18. Se evidencia mayor porcentaje de mujeres contratadas para desempeñar labores administrativas (68,16%), mientras que los hombres alcanzan solo el 31,84% del total en esta área de desempeño.

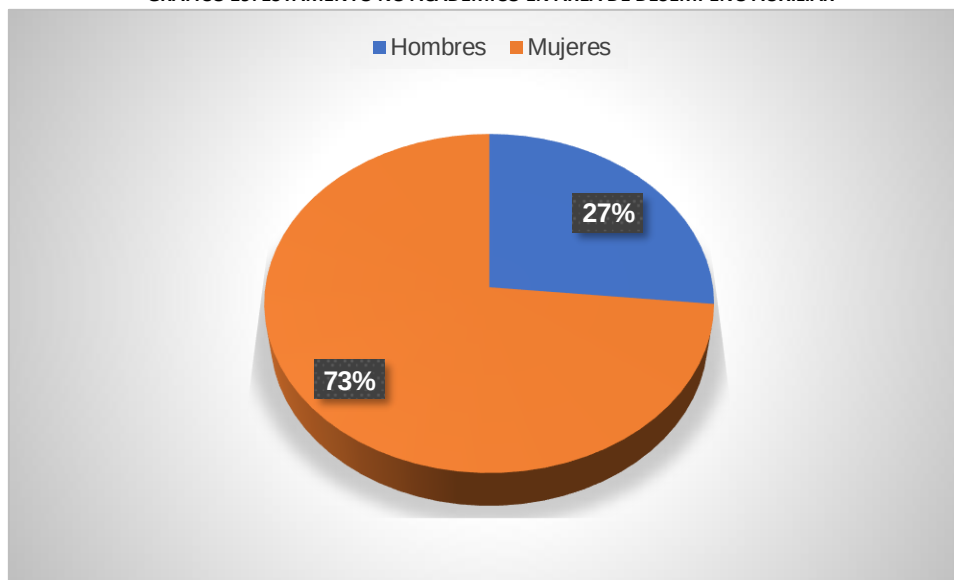
GRÁFICO 18: ESTAMENTO NO ACADÉMICO EN ÁREA DE DESEMPEÑO ADMINISTRATIVA



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Respecto a la cantidad de personal no académico que cumple funciones en área de desempeño auxiliar, en el gráfico n°19, se evidencia que la distribución de hombres y mujeres marca una tendencia mayor de hombres ejecutando estas labores, con una diferencia aproximada de un 46%. En total un 73,42% quienes desempeñan estas funciones son hombres y un 26,5% mujeres.

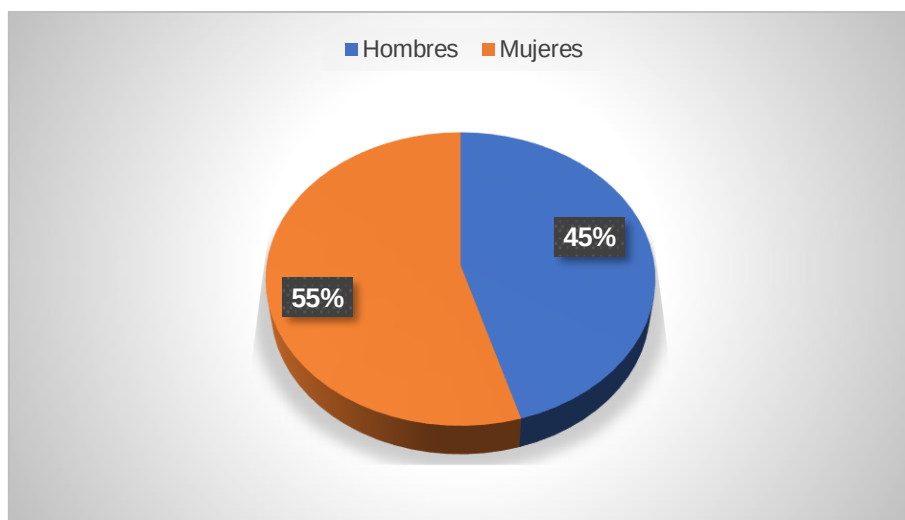
GRÁFICO 19: ESTAMENTO NO ACADÉMICO EN ÁREA DE DESEMPEÑO AUXILIAR



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Los resultados obtenidos en relación al personal no académico que cumple funciones en el área laboral técnica, evidenciado en el gráfico n°20 muestra que las mujeres son mayoría en relación con los hombres técnicos, aproximadamente sobrepasan a ellos por un 10% (n=13). En total de las personas que cumplen estas funciones, un 54,58% son mujeres y un 45,42% son hombres.

GRÁFICO 20: ESTAMENTO NO ACADÉMICO EN ÁREA DE DESEMPEÑO TÉCNICO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Respecto a quienes se desempeñan en la categoría de profesional, en el gráfico n° 21 se evidencia que existe mayor porcentaje de mujeres en esta área alcanzando una representación de un 57%, mientras los hombres alcanzan un 43%.

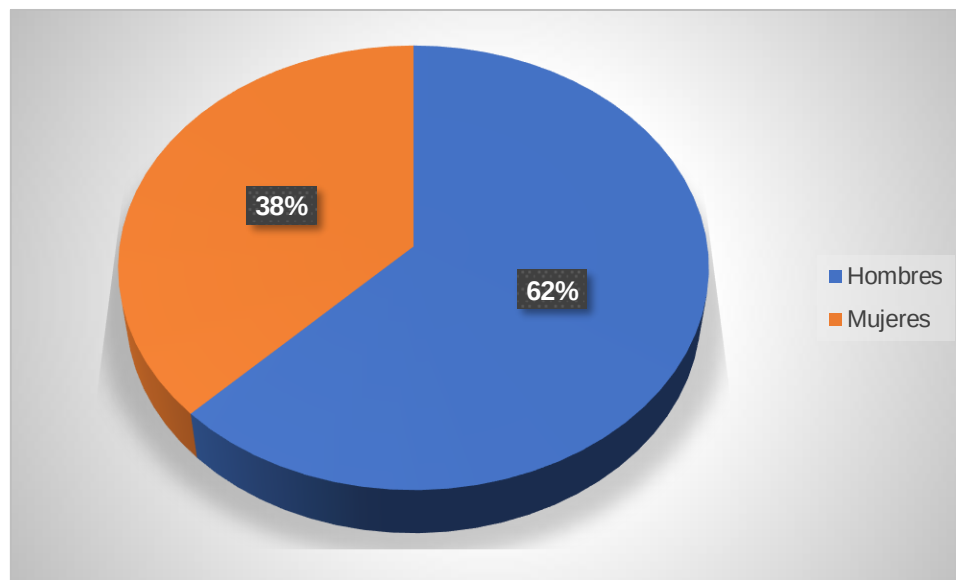
GRÁFICO 21: ESTAMENTO NO ACADÉMICO EN EL ÁREA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Finalmente, las personas no académicas que desempeñan labores directiva son mayoritariamente hombres, lo que se evidencia en el gráfico n°22, el porcentaje de hombres duplica al de las mujeres en razón de 62,48% v/s 37,52%

GRÁFICO 22: ESTAMENTO NO ACADÉMICO EN EL ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL DIRECTIVO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Desde la información cualitativa se reafirman estas diferencias en el estamento no académico directivo, así entonces, pareciera que las desigualdades tienen una connotación estructural, normalizada e invisibilizada favoreciendo la resistencia al cambio, provocando que “el proceso de transformación se sustituya por uno de adaptación y por tanto de tolerancia y no reconocimiento de lo fundamental que es transitar hacia una cultura de la igualdad” (U.6, 2021, p. 93).

Sin embargo, hay funcionarios que reconocen las brechas existentes en sus comunidades,

En término del rol que me toca trabajar en el área de la dirección académica, una de las cosas que siempre llama la atención tal vez es que hay ciertas áreas del saber que están más, donde no se percibe tanto una igualdad de por lo menos en términos de participación o de distribución en los espacios de jefatura, por ejemplo, en términos de los departamentos, de carreras uno ve que no hay una distribución, hay una distribución un poco, hay más hombres para ser más directos y también hay áreas de, áreas de, de cómo del saber donde se concentran más hombres y se ve poco, como poca, como cupos muy muy limitados, no digo que estén limitados para las mujeres, pero se ven menos mujeres ocupando esos roles (Funcionario 1, U.7).

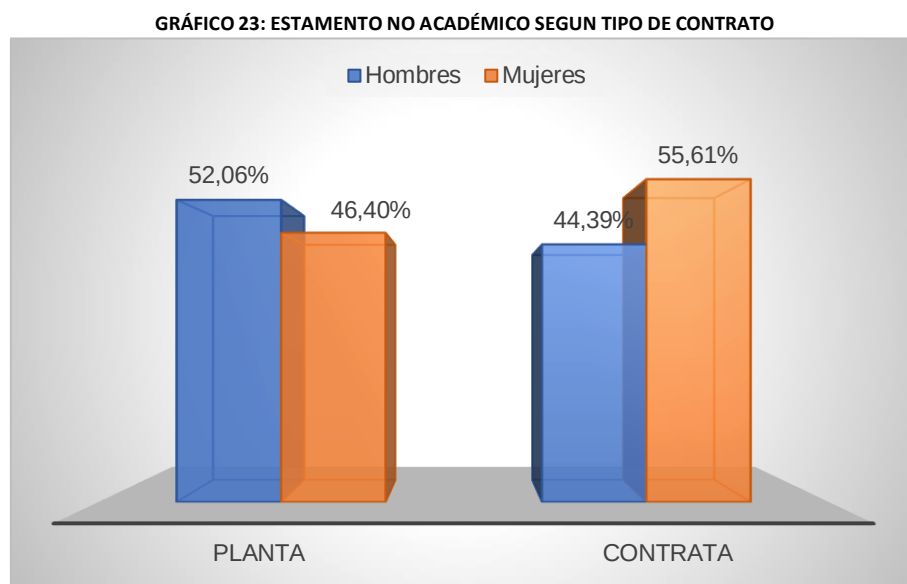
Al mismo tiempo hay funcionarios que destacan un avance en materia de igualdad, e incluso desenmarcan a sus universidades de la realidad habitual en educación superior,

Claro que la universidad puede ser que se desmarca un poquito de esto porque efectivamente el equipo directivo es súper equitativo en cuanto a género, de hecho, tenemos dos vicerectorías, un vicerrector, en el equipo de directores, también hay varias directoras superiores, entonces yo creo que la universidad puede considerarse un agente un poquito aparte del común (Funcionario, U.1, p. 134)

Este sería el camino a seguir, en donde el género no signifique la exclusión de hombres y/o mujeres de algún área, cargo o responsabilidad, reconociendo e equiparando sus niveles de logro independiente del sexo.

- **Tipos de contrato según sexo**

Las universidades analizadas mostraron tener tendencias de brechas en tres tipos de contratos para el estamento no académico: por hora, contratado de planta y a contrata, los cuales se presentan porcentajes en el gráfico 23. Donde se aprecia que un 52,06% son hombres y un 46,40% mujeres. En el caso de las contrataciones en el tipo “contrata” la proporción es a la inversa, acá son más las mujeres con este tipo de contrato que los hombres. Para detalles ver el siguiente gráfico:



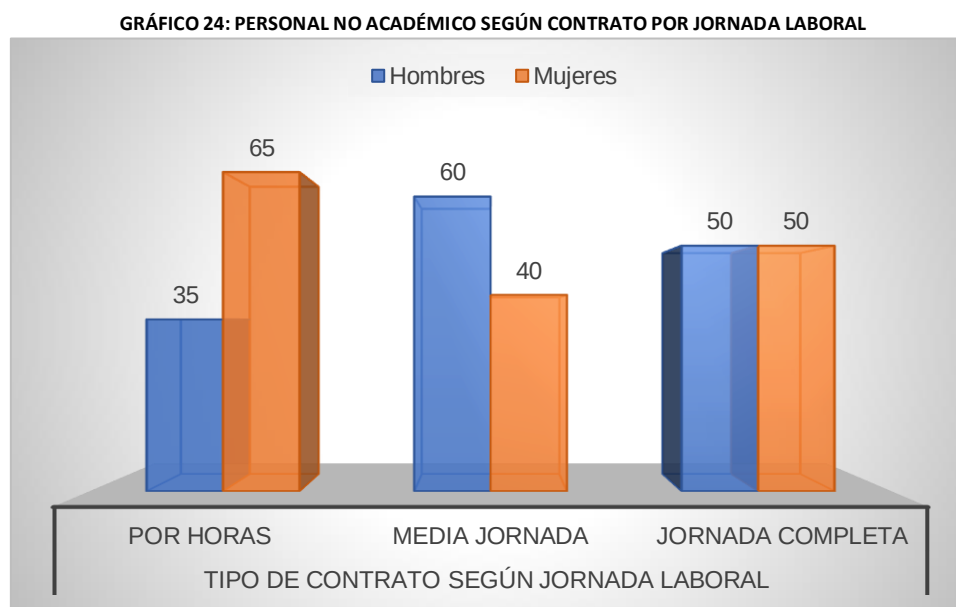
Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Lo anterior es muy relevante en la medida que demuestra que son los hombres quienes cuentan con mayor estabilidad y seguridad laboral al tener un mayor porcentaje de contratos indefinidos, mientras que hay más mujeres con contratos transitorios, generando mayores niveles de inestabilidad y fragilidad laboral.

- **Jornadas laborales**

En relación a las jornadas laborales del personal no académico en las universidades analizadas, como se muestra el gráfico 24, existen tres tipos jornadas laborales: por hora, media jornada y jornada completa. Los datos permiten evidenciar que en la jornada laboral por horas son las mujeres las que tienen mayor representatividad alzando un 65%, mientras que los hombres son solamente un 35%.

Con respecto a la media jornada, es posible señalar que en este caso son los hombres quienes lideran en este tipo de jornada alcanzando un 60%. En las jornadas completas hay mayores niveles de igualdad en relación a hombres y mujeres. Para más detalles ver el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Es importante destacar que en la condición más precaria, por horas, es donde hay mayor porcentaje de mujeres.

4.2.2 Hostigamiento sexual

Desde la información cualitativa, se puede señalar que en lo que respecta al estamento no académico, y al igual que en el de académicos, existe una tendencia hacia

negar la existencia de situaciones de violencia y hostigamiento sexual, además de menoscabar las normas impuestas en beneficio de un clima seguro,

No existe un reconocimiento de las situaciones de violencia que se viven al interior de la universidad, muy por el contrario, señalan que no se debe normar la convivencia entre personas, en referencia a los protocolos sobre violencia de género (U.1, 2020, p. 146)

Los hombres pertenecientes al estamento no académico manifiestan, explícitamente, no ver ninguna situación de violencia, sexismo, hostigamiento o discriminación en su estamento “de hecho, la parte administrativa (...) siento que hay un respeto importante” (Funcionario U.1, p. 137), “en mi área no hay problema, somos dos hombres, dos mujeres...” (Funcionario U.1, p. 137), no obstante otro entrevistado agrega,

(...) yo creo que estamos recién en un cambio donde eh poco a poco es, estos chistes machistas se han ido reduciendo, ya no hay, no, no es tan libre la risotada ni mucho menos el que todo el mundo se sonríe o se ría abiertamente, si no que ya lo toma como, lo toma con más cuidado o lo tomamos con más cuidado, para incluirme también” (Funcionario 4 U.7).

Este testimonio expone el camino recorrido por algunas de las universidades, que promueven una transformación hacia una comunidad educativa equitativa e igualitaria, ello a partir de políticas de acción que permitan establecer límites en las relaciones de todos los actores de la comunidad.

Por otra parte, las funcionarias, concuerdan con las académicas en que “(...) no existe total claridad de lo que es el acoso sexual, en el entendido de que es un comportamiento no consentido con connotación o de carácter sexual (Funcionaria U.6, p. 128), en estos casos el acoso o la violencia sexual es “sutil”, por lo que algunas víctimas no lo perciben como tal, ejemplo de ello es lo relatado por la misma entrevistada,

Entonces, yo sí eso sí que lo he visto, he visto por ejemplo un jefe acosar a una secretaria, no de forma de una violencia pasiva porque lo hacía, así como desde “ah pero usted, es que no sé qué” como buscándole, como se diría comúnmente por la buena, era acoso, o sea hacía alusión a su ropa, al escote, “ah que bonito lo que tiene ahí”, sí esas cosas las he visto. Ese tipo de situaciones me ha tocado ver (Funcionaria U.6, p. 128)

En materia de denuncias, se presentan diversas barreras que logran hacer que las personas afectadas desistan de ella, ejemplo de ello son: la vergüenza, el miedo a perder el

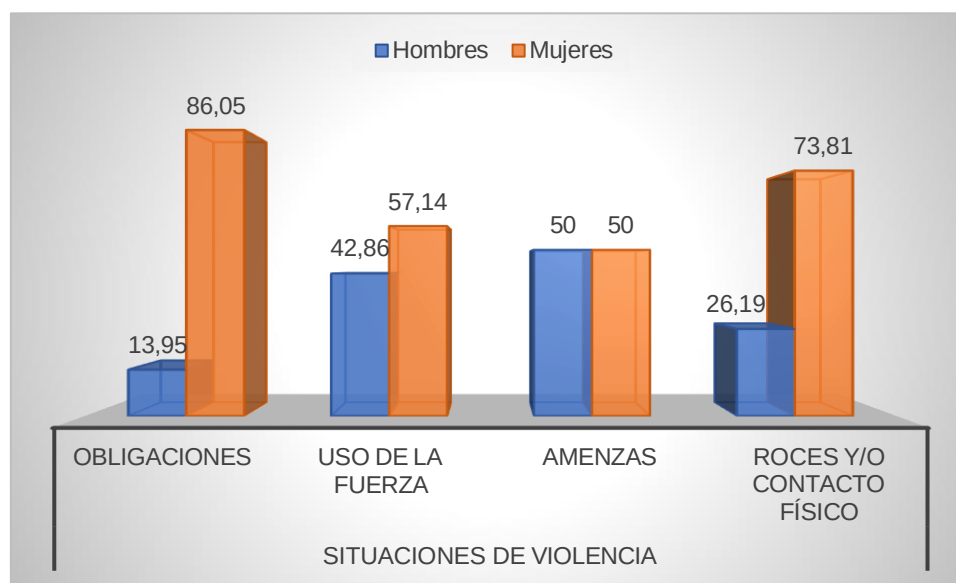
trabajo, temor a ser culpabilizadas o categorizadas como “problemáticas”, estigmatizándolas frente a sus pares,

Me daba vergüenza el hecho de haber llegado a trabajar hace poco y de haber tenido en menos de un mes un problema con una persona. Pensé que iban a decir que era problemática, porque yo estaba a prueba. Me daba miedo. Me gustaba la facultad y quería trabajar acá, sentía que eso podía ser una amenaza para mi trabajo (Funcionaria U.2, p. 28).

Las funcionarias entrevistadas para los diagnósticos de algunas de las universidades han vivido acoso sexual a través de manifestaciones insistentes y prolongadas y con frecuencia quienes acosan se valen de la jerarquía, formal o simbólica (U.2, 2019, p. 45), es este último aspecto el mayor impedimento para las afectadas, siendo el agresor parte de una jerarquía mayor a la de la persona dañada, esta optara por guardar silencio, debido a que como indica Díaz et al. (2017, p. 43), “los y las trabajadores/as con bajo poder social son más vulnerables a diversas formas de abusos y son, a menudo, quienes ocupan posiciones con bajo poder formal en las organizaciones, como ocupaciones de bajo estatus en la jerarquía organizacional” (U.1, 2020, p. 143),

- **Situaciones de violencias y situaciones “incómodas”**

El personal no académico no queda exentos de situaciones de violencia o incómodas en las que se han sentido afectadas/os. Para evidenciar los datos obtenidos se muestra el gráfico n°25 donde el 100% equivale al total del promedio de hombres y mujeres que han experimentado situaciones de violencia como: obligaciones con amenazas o castigos, uso de la fuerza para tener relaciones, amenazas por rechazar y roces y/o contacto físico.



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

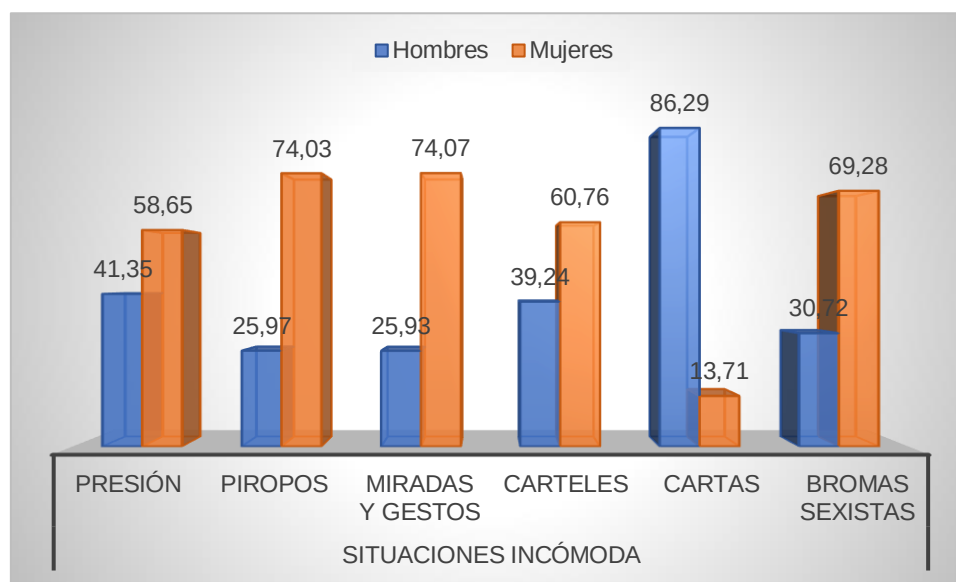
Según lo evidenciado en el gráfico, se puede señalar que de las personas que han sufrido obligaciones con amenazas un 86% son mujeres y un 14%. Por parte del total de personas que declaran haber sufrido situaciones de violencia relacionadas con el uso de la fuerza para tener relaciones fueron, son más los hombres quienes más señalan haber sufrido este tipo de violencia. En relación las personas que han declarado haber experimentado amenazas, un 50% son hombres y el mismo porcentaje mujeres.

Con respecto a las situaciones de violencia como roces o contacto físico del total de las personas que declararon haber vivido estas situaciones (10,8%), las que más han sufrido este tipo de violencia son mujeres alcanzando un 73,81% del total y un 26,195 son hombres.

Es importancia señalar que a pesar de que no todas las universidades midieron este tipo de situaciones, la tendencia es muy clara y decidora para la toma de decisiones y el diseño de políticas para la prevención, persecución y sanción de estas acciones.

Ahora bien, considerando las situaciones definidas como incómodas, el gráfico n° 26 presenta estas seis de ellas: bromas sexistas, cartas o llamados no deseados, piropos, carteles o calendarios dentro de la institución, miradas o gestos no deseados y presión para aceptar invitaciones.

GRÁFICO 26: DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE PERSONAL NO ACADÉMICO QUE HA SUFRIDO SITUACIONES INCÓMODAS



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En el gráfico n°26 queda en evidencia que de las personas que asumen haber vivido una situación incómoda vinculada con mirada y gestos, un 74% son mujeres, el mismo porcentaje representa a mujeres que han experimentado situaciones de piropos. En el gráfico que antecede, se refleja claramente la realidad de las mujeres no académica en cuanto a sus experiencias con situaciones incómodas. En cada una de ellas, del total de personas que las han experimentado, las mujeres son la mayoría salvo en la recepción de cartas no deseadas.

4.2.3 Roles de género

- **Tensión entre la vida familiar y laboral o la necesidad de conciliación laboral/familiar**

Desde la información cualitativa de los diagnósticos y en lo que respecta al estamento no académico, los colaboradores hombres tienden a establecer una responsabilidad de tipo económica con sus hijos/as, “muchas veces hacen horas extraordinarias para obtener mayores ingresos lo que los priva de compartir con sus familias” (U. 2, 2014, p. 108), así se refleja en el relato de un entrevistado,

Pasó tan rápido el tiempo, que como te decía el sueldo era tan bajo, que tú tenías que salir a hacer trabajos particulares, llegar tarde a la casa, entonces no es mucho el

tiempo, no sé si a la mayoría le pasará, entonces llegó el tiempo y mis hijos estaban grandes, no los había disfrutado (...) Mi señora dejó de trabajar, fueron tiempos difíciles (Funcionario, Fac. de Medicina U. 2, p. 108)

Desde los relatos se extrae que las preocupaciones de los hombre giran en torno a las remuneraciones y a su capacidad de contribuir económicamente en su hogar, ya que una vez más se asume que es la mujer, la que trabajando o no, toma la responsabilidad del cuidado de las y los hijas/os y las tareas del hogar, sin embargo, hay casos de funcionarios, al igual que algunos académicos, que se hacen cargo de sus hijos, demandando también el apoyo por parte de las instituciones en la creación de políticas que amparen su labor y les entreguen condiciones óptimas para la tenencia de sus hijos/as,

Sí, yo he puesto un punto sobre la i en una reunión anterior a esta que tuve, que es: ¿cuándo nosotros volvamos como lo puedo hacer con mi hija? yo, por ejemplo, que tengo que cuidar a mi hija ¿van a habilitar las unidades de cuidado que hasta ahora ha estado restringida solo para los estudiantes?. Yo la necesito y espero que la institución me de las condiciones para venir a trabajar con mi hija, he venido un par de veces acá y mi hija se ha sentado por ahí, le he tenido que pasar el celular mientras yo trabajo. Entonces, creo que son cositas que se pueden mejorar, pero en términos generales yo siento que ha habido flexibilidad y eso ayuda mucho (Funcionario 2 U.7).

Este testimonio da cuenta de que muchas universidades no tienen protocolos de acción ni infraestructura adecuada para responder a las necesidades de padres y madres,

(...) yo he visto mamás que van con el niño a la oficina a trabajar, otros jefes que le dicen sabes que no vengas, quédate con el niño en la casa, (...) a eso me refiero con tener como cierta protección o buenas prácticas en ese ámbito de acción (Funcionario con cargo directivo U.5, p. 2)

En el escenario ideal, las instituciones deberían otorgar garantías y estandarizar las medidas a tomar para que estas situaciones no constituyan un sentimiento de incertidumbre para quienes las viven, es necesario que no dependan de e la decisión que tomará su jefe aplicando su criterio y buena voluntad. La conciliación y la flexibilidad debe estar regida bajo un marco normativo que contemple las realidades de sus trabajadoras/es y de soluciones en función de ellas.

En lo que respecta a las funcionarias mujeres, al igual que las académicas, estas consideran que la tensión entre estos ámbitos es una problemática que afecta más a las trabajadoras, puesto que son estas las que se hacen cargo del rol de crianza, pese a que tengan un trabajo remunerado fuera del hogar.

Si tú optas por trabajar, siempre tienes que sacrificar un poco. Los horarios jamás se van a adecuar con tus horarios de trabajo. Uno se tiene que adecuar. Lo ideal sería un sueldo diferente, cosa que te permita más libremente pagar a alguien de más confianza, que te reciba al niño y lo despache al colegio en los horarios que no estás, yo lo hice así (Funcionaria, Fac. de Artes U.2, p. 106)

Otra funcionaria expresa los diferentes roles de la mujer y como estos se traducen en mayores responsabilidades,

Es que las mujeres tenemos muchas otras labores que hacer, además de ser funcionarias, somos mamás, familia, además el tema gremial, entonces para una mujer es complicado porque el hombre llega a la casa y está todo listo y nosotros tenemos que hacer las tareas de hijos (Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia U.2, p. 106)

En algunas de las universidades se han visto acciones que son valoradas por las funcionarias, principalmente valoran las “facilidades” que les entregan sus instituciones como por ejemplo:

Te cancelan sala cuna y (...) si tienes que salir, tomar una hora antes o después, te dan todas las facilidades, todas las garantías para que las mamitas puedan participar en su lactancia, con sus hijos. Y en los feriados universitarios que hacen sándwich ellas son las primeras con permiso administrativo para que no tengan que recuperar. Y las personas que ya son mamás no pueden renunciar a su fuero maternal, o sea prioridad aquí es bajo todos los puntos de vista (Funcionaria U.2, p. 107).

Ahora bien, considerando la realidad en contexto de pandemia, las funcionarias “consideran que las medidas implementadas, tendientes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, no han sido suficientes” (U.7, 2021), ya que las universidades han obviado el desarrollo de las actividades del hogar, no considerando la maternidad y el cuidado de otras personas, una funcionaria lo comenta que:

Entonces, igual en el trabajo muchas veces eso no es muy bien comprendido, que no ven el otro lado, que uno no solamente se dedica a trabajar si no que se dedica a los hijos, a ver el tema doméstico y, y es una suma, un cúmulo de cosas que, que van surgiendo día a día po’. Entonces, eso yo creo como que igual, de todas maneras la universidad igual se han dado los espacios y las facilidades para que uno pueda desarrollar eh el trabajo, pero si encuentro que, que a lo mejor, no se po’, a lo mejor las cargas laborales de trabajo eh siguen siendo las mismas eh a lo mejor se podrían haber buscado otras alternativas eh, en las condiciones en las que muchas de nosotros, las funcionarias eh, nos ha tocado trabajar en esta pandemia po’; que en

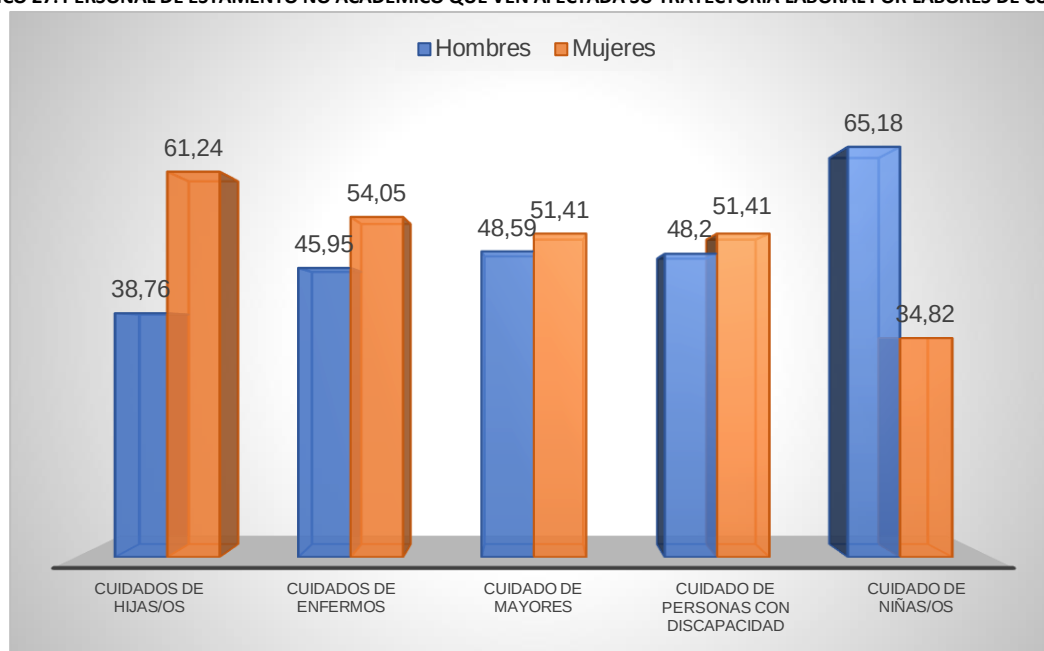
realidad ha sido como hartamente pesada la carga. Entonces, claro se abordó el tema de estar en la casa, pero en el tema laboral, e incluso nos tuvimos que adaptar a otro sistema, a nuevas tecnologías eh como hacer que todo, antes si funcionaba más rápido a lo mejor, hoy día es más lento, porque hay que hacer otros procesos adicionales y todo eso también es una carga laboral más extensa” (Funcionaria 3 U.7).

A partir de lo expuesto, resulta necesario implementar medidas que permitan conciliar estos aspectos bajo cualquier modalidad de trabajo, ya que estos pueden tener efectos en la trayectoria laboral de las funcionarias.

- **Trayectoria laboral afectada por labores de cuidado**

Algunas universidades muestran como las personas que componen sus cuerpos no académicos, han visto afectada su trayectoria laboral por labores asociadas a los cuidados. En el gráfico n°27, se muestra una representación porcentual del total de personas que afirman que las labores de cuidado afectan su desarrollo profesional. Así entonces, se evidencian algunas situaciones en las que consideran afectación en su desempeño como: cuidado de adultos mayores, cuidado de hijos, cuidado de personas enfermas, cuidado de personas discapacitadas, cuidado de hermanos, cuidados de niñas y niños y cuidado de otras personas.

GRÁFICO 27: PERSONAL DE ESTAMENTO NO ACADÉMICO QUE VEN AFECTADA SU TRAYECTORIA LABORAL POR LABORES DE CUIDADO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

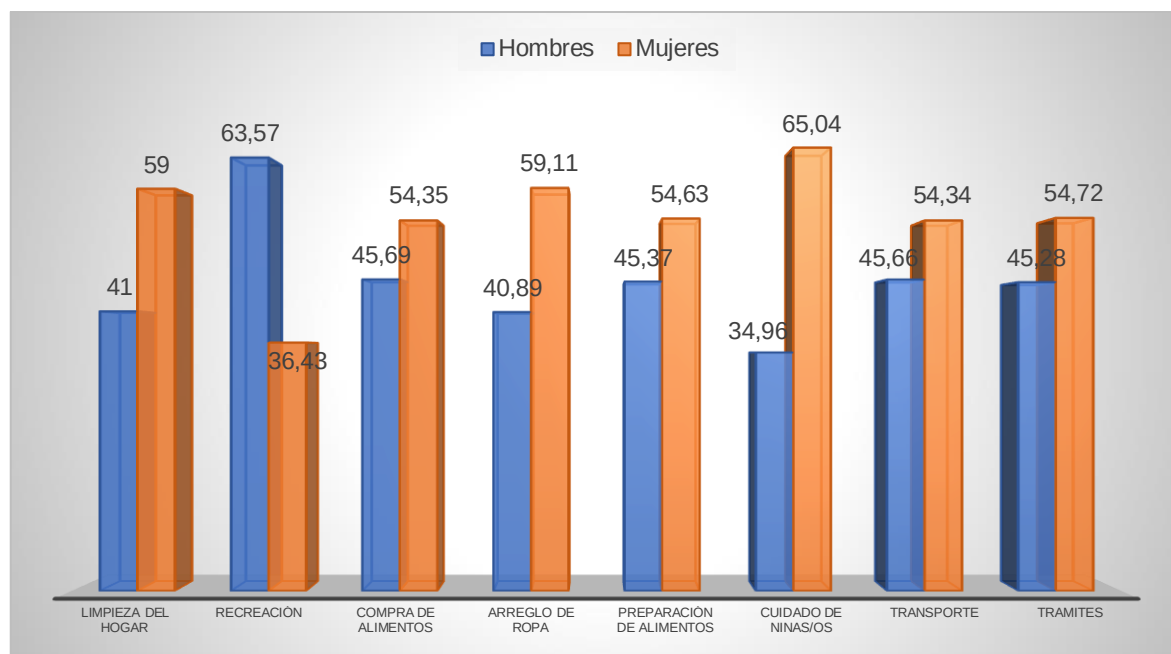
Considerando las labores de cuidado de hijas/os, de las personas que señalan ver afectada su trayectoria laboral un 61,24% son mujeres. Respecto al cuidado de enfermos, del total de las personas que señalan verse afectadas por esta labor, también son mayoritariamente mujeres las que más se representan en esta situación (54,05%). Son también las mujeres quienes indican en un 51,4% verse afectadas por el cuidado de personas mayores y el mismo % de mujeres señalan afectación por labores de cuidado de personas en situación de discapacidad.

Nuevamente se repite en este estamento que las labores de cuidado limitan en mayor medida a mujeres que a hombres en su desarrollo profesional.

- **Horas en promedio de labores domésticas según sexo**

Considerando las horas que el personal no académico declara dedicar en promedio a la semana para la realización de diferentes tareas laborales tales como: limpieza del hogar, compra de alimentos, arreglo y lavado de ropa, preparación de alimentos, cuidado de niñas/os, transporte, realización de trámites y tiempo dedicado a la recreación. el gráfico n°28 muestra la proporción porcentual en relación a los tiempos totales que se dedican a estas labores tanto hombres como mujeres.

GRÁFICO 28: REPRESENTACION DEL ESTAMENTO NO ACADÉMICO DEDICADO A LABORES DOMESTICAS A PARTIR DE LAS HORAS TOTALES DE DEDICACIÓN



Según los datos analizados, las mujeres son quienes dedican mayor tiempo al cuidado de personas en edades infantiles y ancianas esto es en promedio 15 horas semanales, mientras que los hombres dedican 8 horas en promedio a estas mismas labores. Lo anterior se refleja en la siguiente tabla:

TABLA 12: PROMEDIO HORAS SEMANALES QUE EL ESTAMENTO NO ACADÉMICO DEDICA A LABORES DE CUIDADO DE NIÑAS/S O ANCIANAS/OS

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Horas promedio cuidado niños/ancianos (Hombres)	6	,0	22,6	8,217	9,5145
Horas promedio cuidado niños/ancianos (Mujeres)	6	,0	41,2	15,283	17,0202

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En relación con labores de limpieza del hogar, las mujeres le dedican en promedio 4,2 horas semanales mientras que los hombres 2,9 horas. El arreglo y lavado de ropa es otra de las tareas a las que las mujeres le dedican más tiempo que por hombres. Para estas labores, la distribución de sexo en porcentajes equivale al 59,11% de mujeres y 40,89% de hombres lo que en relación a las horas en promedio equivalen a 2,7 horas de dedicación por parte de mujeres y 2 horas por parte de hombres.

La labor de preparación de alimentos, es otra de las dimensiones en las que mujeres dedican mayor tiempo alcanzando 4 horas semanales mientras que los hombres dedican 3,3 horas en promedio a la semana.

En cuanto a las horas dedicadas a transportarse, las mujeres dedican en promedio 3,6 horas semanales, mientras que los hombres 3 horas. Las horas dedicadas a la realización de trámites por parte de mujeres son en promedio 1,7 horas y por los hombres 1,4 horas a la semana. Respecto a las horas dedicadas a recreación son los hombres los que dedican mayor tiempo, alcanzando en promedio 7 horas a la semana, mientras que las mujeres 4 horas.

En conclusión, las mujeres son quienes dedican más horas en promedio de sus vidas para la realización de trabajo no remunerado como son labores de cuidado y domésticas. Mientras que los hombres dejan una cantidad importante de horas para la recreación.

• Estereotipos de género para la asignación de labores

Desde la información cualitativa y considerando la perspectiva del estamento no académico, una funcionaria plantea que existe marcadas diferencias de funciones relacionadas con estereotipos de género, “Por ejemplo, las secretarias no son hombres, son todas mujeres ...

no hay cuota de igualdad laboral al contratar” (Funcionaria U.1, p. 142), es decir, que las funciones del personal de colaboración se encuentran segregadas, mientras son las mujeres las que ejecutan tareas de organización y limpieza, los hombres son mayordomos, auxiliares y técnicos,“(…) esto da cuenta de una división sexual del trabajo que replica una situación general de la sociedad, donde las inequidades de género se encuentran muy naturalizadas y tienden a disfrazarse (U.2, 2014, p. 95). La normalización de estos estereotipos se encuentra tan instalada en las mentalidades de las personas que muchas veces llegan a expresarse de manera inconsciente a través de sus discursos y acciones, a continuación, se presentan opiniones acerca de la diferenciación de actividades,

Yo creo que hay diferencias, primero con el tema de que los hombres, hacemos mejores cosas que las mujeres y viceversa. Las mujeres, por ejemplo, con mucha presión en cargo con un nivel de exigencia mayor, se ponen a llorar, se ponen histéricas. Pero pongamos a nosotros a organizar cosas como lo hacen ellas, ¿no podríamos!. Por eso cada quien haciendo sus cosas. Un equilibrio (Funcionario, fac. de ciencias agronómicas U.2, p. 95)

Todo va en el trato que una como mujer tiene respecto de con quiénes trabaja. Hay relaciones interpersonales que son muy distintas que uno tiene como mujer, y que el hombre no tiene, y que tenemos que desarrollar en nuestro cargo (Funcionaria U.3, p.102).

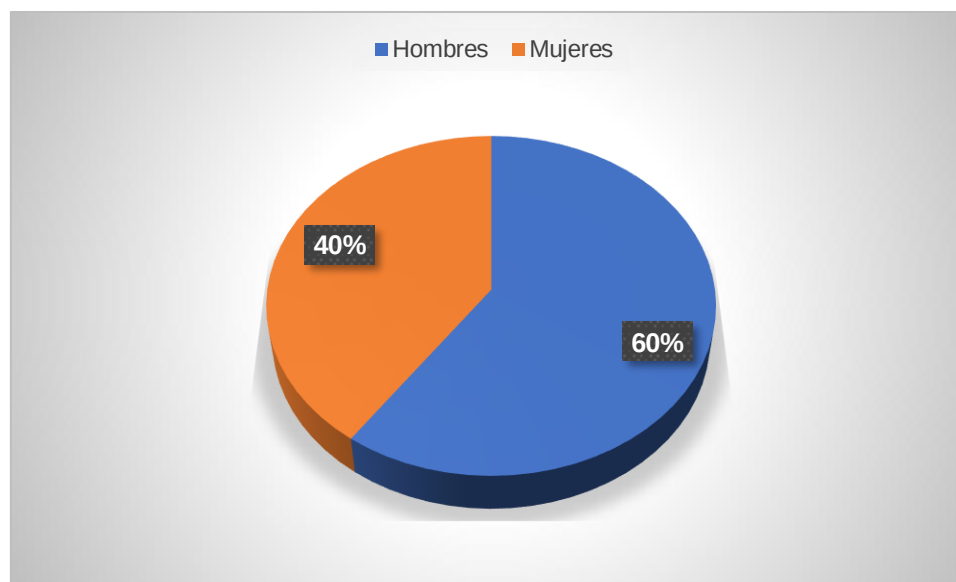
Lo anterior da cuenta que los estereotipos de género no solo están arraigados en los hombres, sino también en las mujeres, provocando que muchas veces estas situaciones ni siquiera sean un motivo de reflexión, contribuyendo a la repetición de estos patrones y a la conservación de una sociedad sesgada.

4.2.4 Decisión y liderazgo

En el gráfico nº29 se evidencia que los cargos de jefaturas en el estamento no académico son liderados en mayor parte por hombres, siendo las mujeres solo en un 40% las que realizan esas funciones, solamente en uno de los casos analizados el % de participación de mujeres en cargos de jefatura superó a la media alcanzando un 58%.

La tendencia muestra que la mayor cantidad de las universidades analizadas tienen en jefaturas a hombres, evidenciando que las mujeres continúan teniendo meno cargos de liderazgo, baja participación en gestión de equipos, generación de estrategias y posibilidades de tomar decisiones. En promedio un 59, 8% de hombres del estamento no académico tiene cargos de jefatura, mientras que las mujeres alcanzan solamente un 40,2%.

GRÁFICO 29: PERSONA NO ACADÉMICO CON CARGOS DE JEFATURA



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

4.2.5 Discriminación

- Percepción de discriminación**

Los datos con los que se trabajó, permiten evidenciar que son las mujeres quienes perciben mayor discriminación que los hombres, en una proporción de 56,62% en el caso de mujeres y 43,38% en hombres. Estos porcentajes son calculados en relación al porcentaje promedio de personas que declaran haber vivido o presenciado este tipo de situaciones.

En la tabla 13, se evidencia que en promedio un 30,85% de mujeres ha vivido o experimentado discriminación, mientras que los hombres que la han experimentado llega a un 23,6% en promedio.

TABLA 13: ESTAMENTO NO ACADÉMICO QUE HA VIVIDO O PRESENCIADO DISCRIMINACIÓN

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Discriminación de género hombres	6	1,9	46,2	23,633	18,5531
Discriminación de género mujeres	6	2,7	56,3	30,850	22,2894

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Lo anterior se refuerza a partir de la información cualitativa analizada, el estamento no académico, coincide en que existe un trato diferenciado según género, al igual que las académicas, las funcionarias ponen el foco central de la discriminación en el embarazo,

incluso llegando a sentirse maltratadas o agredidas por sus pares o jefes al no cumplir con la totalidad de sus expectativas laborales, teniendo la “(...) sensación de que la Universidad es un espacio deshumanizado y descuidado con sus personas” (U.6, 2021, p.125).

A su vez, una funcionaria presenta su postura frente a los comentarios sexistas, naturalizados como bromas dentro del contexto universitario, ya sea por su propia experiencia o lo observado dentro de la comunidad educativa, donde las relaciones entre jerarquías o pares reflejan una realidad cultural arraigada en los pensamientos, acciones y discursos de las personas, la entrevistada genera una crítica a los académicos quienes utilizan su poder dentro del aula para descalificar a sus estudiantes mediante comentarios sexistas,

Hay académicos que se sienten con el derecho de hacer ese tipo de comentarios o a las estudiantes cualquier cosa, por ejemplo, la típica talla entre grupos si tu das una opinión “ya ándate a planchar, váyase hacer la comida”, esas eran bromas a las que uno recurrentemente estaba expuesta. Entonces yo creo que comunicacionalmente lo que yo digo, hoy día existe mucha más precaución. Entonces en ese sentido yo creo que sí ha tenido un impacto muy positivo el darse cuenta de que ya no es llegar y llevar, no es gratuito, porque a lo menos vas a tener una sanción pública que no es aceptable el cómo tú te comportas. Entonces yo creo que eso ha sido lo más evidente (Funcionaria U.6, p. 115)

De acuerdo a lo señalado, se destaca el impacto de las políticas institucionales, la sanción pública a los actos de discriminación de género. Sin embargo, los cambios mencionados se han construido a través del castigo, la prohibición y el miedo, siendo la verdadera tarea producir cambios en las mentalidades, de-construyendo visiones arraigadas y así ir generando puentes hacia un trato realmente igualitario.

Desde el relato de una funcionaria, surge la idea de la interseccionalidad en las discriminaciones experimentadas, en su caso es una doble discriminación que considera género y la posición jerárquica,

(...) en mi rol de funcionaria no académica, yo sufro una doble discriminación porque a su vez ya existe una discriminación porque yo no soy académica, entonces aquí es como el estamento importante son los académicos y después vienen los estudiantes porque los estudiantes pueden hacer tomas y revolucionar el tema y después venimos los funcionarios. Entonces imagínate mi estamento que uno es como el último de la cola, las probabilidades que a ti te den una jefatura son mínimas, porque primero están los académicos hombres, después en menor escala puede haber académicas y ya luego en último los funcionarios y obviamente primero funcionarios hombres y después mujeres (Funcionaria, U.6, p. 122).

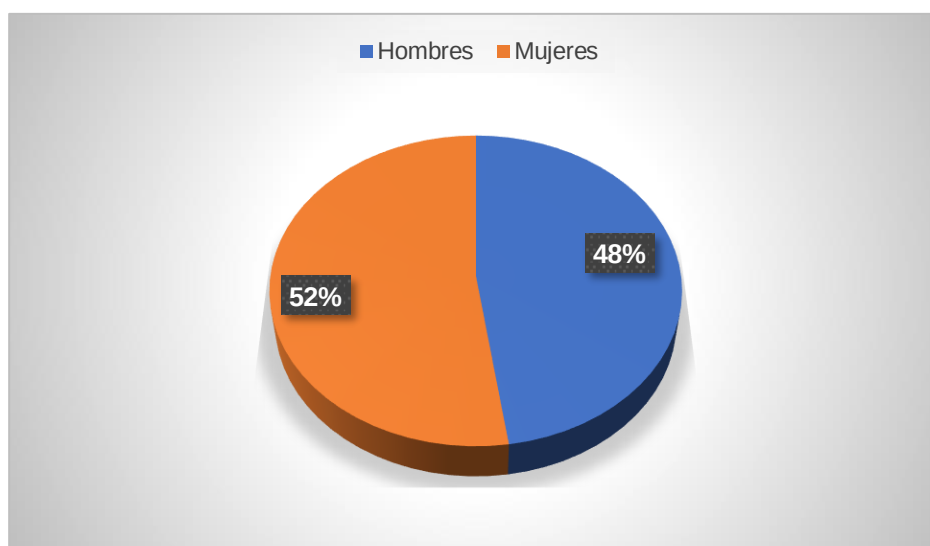
Considerando lo anterior, las funcionarias se encontrarían en mayor riesgo de discriminación al estar en una posición de vulnerabilidad por no sentirse contemplada y escuchada debido a la posición jerárquica que en el relato anterior se describe.

4.3 ESTAMENTO ESTUDIANTADO

4.3.1 OPORTUNIDADES EN ACCESO

El estudiantado de las universidades analizadas está dividido en estudiantes de pregrado y estudiantes de postgrado y con el objetivo de evidenciar las tendencias de brechas de género que presentan los diagnósticos institucionales, el gráfico 30 evidencia la proporción de estudiantes hombres y mujeres en las carreras de pregrado.

GRÁFICO 30: ESTUDIANTADO EN PREGRADO

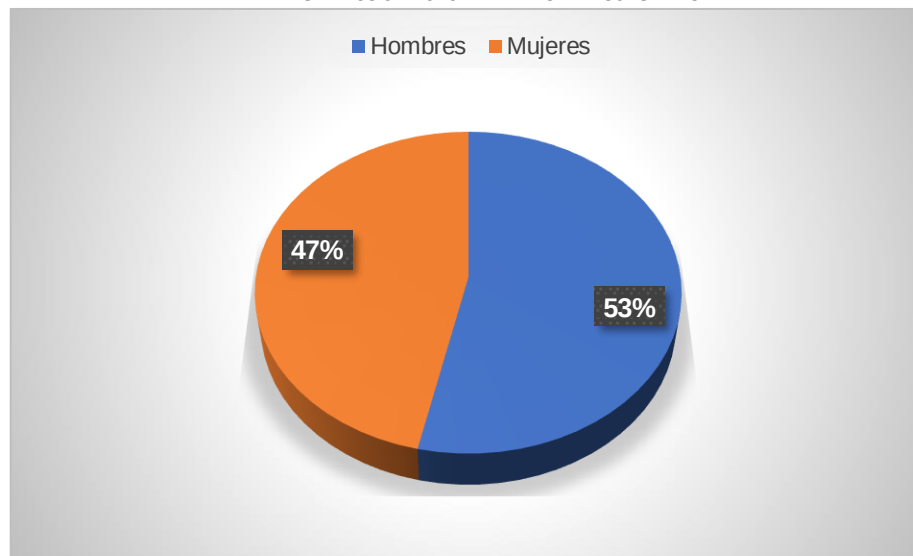


Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Es posible evidenciar que en promedio hay mayor cantidad de mujeres cursando carreras de pregrado, con una diferencia de un 4% respecto de los hombres. En total un 52% del estudiantado de pregrado son mujeres y un 48% hombres.

Por otra parte, con respecto a la población estudiantil de postgrado de las universidades analizadas, es posible evidenciar que la proporción responde a un 53,48% de hombres y un 46,52% de mujeres .

GRÁFICO 31: ESTUDIANTADO EN POSTGRADO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Los dos gráficos anteriores dan cuenta de una interesante realidad, si bien el pregrado hay mayor cantidad de mujeres en postgrado la tendencia muestra una disminución de ellas lo que es coincidente con los discursos tanto de académicas como funcionarias respecto a las dificultades que se tiene por ser mujer para la continuidad en el desarrollo de las trayectorias laborales.

4.3.2 Hostigamiento sexual

Desde la información cualitativa se extrae que el estudiantado “reconoce diversas formas de violencia (...) Por ejemplo, los comentarios sexistas de docentes, (...) o la violencia sexual entre compañeros, tanto al interior como fuera de la universidad.” (U.3, 2020, p. 168), así mismo se observan situaciones de acoso sexual por parte de docentes hombres hacia las estudiantes, lo cual según las personas entrevistadas se debe a la concepción de la mujer como objeto sexual,

(...) esta mirada de la mujer como objeto sexual, no así el hombre, yo no me he topado con una profesora que nos vea a mis compañeros o a mí como objeto sexual, no sé, miradas de pies a cabeza, pero de los profesores uno sí lo nota (Estudiante U.2, p. 128)

Entre las entrevistadas se evidenció una característica particular de acoso sexual y la violencia de género dentro del aula, donde profesores hacen alusión al cuerpo de las estudiantes, las ridiculizaban frente a sus pares usando discursos sexistas o comentarios de carácter sexual, los cuales suelen ser normalizados y subestimados, dejándolos pasar,

Un profesor de la Facultad, de planta, jornada completa que me hizo dos cursos, que durante un año se dedicó, no a acosarme individualmente, sino en clases haciendo comentarios totalmente desubicados: cada vez que aparecía una “función seno”, era la función [nombre de la entrevistada]. (...) Hacía comentarios horribles todas las clases, éramos 2 mujeres y 20 hombres y eso ayuda (Estudiante U.2, p. 41).

Otra estudiante expone,

En tercer año de carrera que yo fui mamá (...) iba a clases igual después de tener a mi hija y tuve una situación súper incómoda que tenía que salir a sacarme leche y se me estaba escurriendo la leche y el profesor me dijo que no podía salir al baño porque las mujeres no tenían derecho de estudiar cuando eran mamás porque habían escogido su vocación y cuando lo presenté ante la escuela el problema y toda la situación que me había pasado, solo me dijeron que ellos no podían hacer nada al respecto del pensamiento del profesor, o sea ni siquiera fue como que pida disculpas ante la situación porque además fue un momento incómodo, lo dijo frente a todos y es que fue como es la opinión del profesor y nosotros no podemos hacer nada al respecto con esa situación (Grupo de estudiantes U.6, p.196)

Por otro lado, y como agravante de las situaciones de acoso, se observa la utilización del contexto educativo y posición jerárquica del docente como una validación de su poder, lo que se evidencia en el siguiente testimonio,

Ese ramo yo lo reprobé, para la última prueba que era la semestral. Entonces yo fui a revisar, como muchos otros compañeros, el resultado de mi prueba con el profesor, para ver si es que había algún mínimo error y eso hacía que aprobara el ramo. Y cuando fui a hablar con el profesor, el profesor me citó sola. Me hizo pasar a su oficina, cerró la oficina, apagó la luz porque dijo que así se veía mejor la pantalla, puso las dos sillas a un costado de la otra, lo cual era muy incómodo y revisamos alternativa por alternativa de la prueba, luego de eso yo me di cuenta según la rúbrica que efectivamente yo tenía la nota que tenía y que no había nada que hacer y yo le dije que ok, que gracias por la oportunidad y yo me quería retirar. El profesor me planteó que, si había ido solo por eso, porque en realidad la diferencia era mínima y siempre se podían hacer otras cosas, existían muchas formas de arreglar esta situación. Y yo le planteé que no veía que forma más que repitiendo el ramo, porque en realidad el promedio no me daba (...) el profesor me planteó que estaba equivocada, que siempre podía haber alternativas, que nos podíamos arreglar entre nosotros porque intentando repetir el ramo yo no iba a conseguir nada y yo quedé como atónita y yo le dije ¿Cómo qué no? (...) Y bueno me insistió, se acercó, yo me sentí súper incómoda, mal, no tuve la claridad en el momento que estaba siendo acosada, pero me sentí muy mal, muy mal. Y me sentí como amedrentada y después

que el profe se me acercó y yo lo único que atiné fue a pararme, a decirle que muchas gracias por la instancia, traté de ser lo más protocolar y abrí la puerta y salí corriendo (Estudiante U.2, p. 42).

En el relato anterior, el docente utiliza su poder académico para acosar a la estudiante, sin embargo, no es la única estrategia declarada por las entrevistadas, otra conducta utilizada para acosar a las estudiantes “ocurre bajo el pretexto de mantener una relación cercana y de confianza, buscar situaciones de mayor intimidad, encontrarse a solas con las estudiantes y en espacios determinados” (U.2, 2019, p. 42), así le sucedió a una estudiante entrevistada,

Él siempre me habló fuera de la sala también, en el patio, o también uno va a corregir con los profesores sus trabajos a la oficina del departamento. Y así un par de instancias yo fui a corregir con él y el profesor en una ocasión me tocó las piernas y yo me sentí muy incómoda y le dije que no tenía más dudas y que me retiraba. (Estudiante U.2, p. 42)

La utilización de jerarquía superior e instancias poco reguladas como salidas a terreno, tutorías, seminario de grado, tesis, etc, son situaciones particularmente complicadas para el estudiantado a la hora de realizar una denuncia formal a la institución.

Otro problema que se enfrenta en casos de hostigamiento es lo que se señala en el siguiente testimonio: “cuando empecé a cachar que los demás se daban cuenta [de lo que estaba pasando] me empecé a sentir avergonzada, tonta (...) Eso me afectó demasiado y me influyó en que me demorara mucho tiempo en hablar este tema.” (Estudiante U.2, p. 28), esta experiencia refleja una de las barreras más frecuentes al momento de denunciar: la vergüenza y el temor a ser estigmatizada o culpada por lo sucedido. Estas barreras pueden bloquear y superar psicológicamente a las afectadas.

En lo que se refiere al apoyo y medidas por parte de las instituciones universitarias, las entrevistadas manifiestan la ausencia de respaldo legal, psicológico y académico, una de ellas menciona “Esperaría que me ofreciesen abogado como mínimo, esperararía que el proceso fuese más rápido, esperararía de ellos que cuando digo urgencia en verdad es urgencia” (Estudiante U.2, p. 53), las demás estudiantes respaldan la inflexibilidad académica durante este proceso, el retraso en la toma de decisiones, además de una sensación de impunidad y el temor a las represalias

Los profesores se pasan el dato con alumnos con los cuales han tenido algún pleito y como que los van marcando. Hay muchas personas que viven eso. Además, los compañeros no se atreven a hacer ninguna denuncia formal porque a nuestros propios compañeros les da miedo testificar a su favor, porque los profes si saben que ellos

estuvieron ahí, van a hacer que ellos mismos se vayan atrasando [en la carrera]. (Estudiante U.3, p. 195).

Otra estudiante agrega,

Yo dudaría de denunciar chistes machistas o cosas así porque siento que es arriesgarme a que te agarren mala por algo que la universidad no le va a dar peso, porque sabemos que hoy en día la sociedad a una como mujer tiene muy metido en la cabeza que una es la exagerada cuando denuncia cosas así (Estudiante, U.3, p. 196)

Según el estudiantado, las redes internas también son un impedimento para la resolución justa y eficaz de estas problemáticas, denunciando que existen relaciones de amistad y parentesco al interior de las universidades lo que genera conflictos de interés,

Lo que pasa es que las compañeras no quieren denunciar. Tienen mucho miedo a hacerlo porque hay mucho inbreeding en mi facultad. O sea, que el docente es esposo de ella, o es esposa de él; es decir, están todos enlazados con todos. A qué me refiero con esto: si yo quiero denunciar que tal académico se refirió a mi forma de vestir, o trató de forma sexista a una compañera, o da más voz a los hombres que a las mujeres en una asignatura en específico, yo tengo que ir a reclamarle a su esposa; y si es que me la quiero saltar por temas de conflicto de interés, tengo que ir a hablar con su amiga. Entonces, al final los reclamos quedan detenidos en dirección de pregrado o en dirección de carrera; y si es que avanzan a vicerrectoría igual mueren. O no sé, nunca se resuelven. Entonces, ellos no quieren quedar con el estigma de la persona, que les sucedió esto porque hasta el momento es secreto, solamente lo sabe ella. Entonces, si se hace la denuncia y se sabe, tienen como ese miedo de que vaya a tener represalias en su contra, de que no las vayan a proteger” (Estudiante, U.3, p. 196).

El hecho de que las estudiantes no encuentren apoyo en sus instituciones y que sus experiencias de acoso hayan quedado impunes, las hace optar por otro tipo de justicia, siendo la más frecuente, la funa,

Estoy seguro que el 90 y algo por ciento de los sumarios no llegan a nada. Porque es muy difícil probar un abuso sexual. Necesitas poco menos estar filmando con el celular el hecho para suministrar las pruebas suficientes. (...) Nuestra investigación sumaria interna es básicamente de entrevistas: es la palabra de la víctima frente al victimario. Ahí hay una brecha importante. Queda la sensación de impunidad. Y por eso hay una condena social a full de los estudiantes (Estudiante, U.3, p. 198)

Mediante esta opinión se logra observar el desgaste que significa para la víctima someterse a un proceso donde la investigación se basa en la confrontación de los

involucrados, sumado a esto la afectada se encuentra bajo la constante presión de ser expuesta, con miedo a represalias y el fracaso inminente de sus alegatos por las redes, parentescos y amiguismos presentados previamente.

Sin embargo, se pone en duda la credibilidad de las funas debido a su trivialización, restándole valor “pero todo depende del relato que acompañe la funa, y de las pruebas que de cierta manera el público les dará o les restará valor” (Estudiante U.3, p. 199), lo que genera que el relato de la víctima se ponga en tela de juicio, el mismo estudiante agrega,

(...) yo conozco gente que ha hecho funas y los funados siguen su vida súper normal; sin embargo, para quienes denuncian les pesa mucho, porque pagan las consecuencias de todo lo que les hizo esa persona, y él o ella andan libremente haciendo lo que quieren sin ningún peso (Estudiante, U.3, p.199)

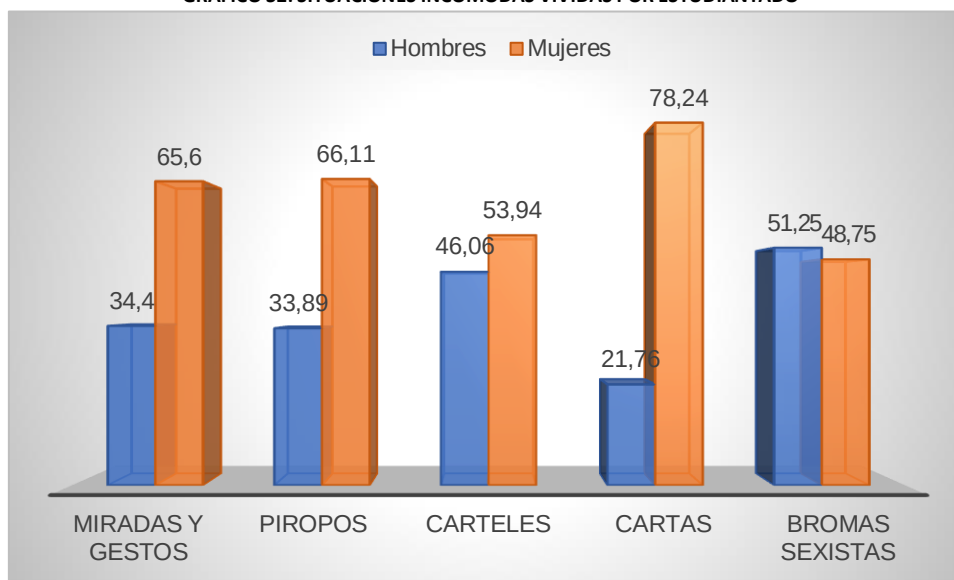
En este caso, al igual que los anteriores son las víctimas las mayores afectadas, es en estas situaciones donde cobra relevancia el protocolo institucional de cada universidad con sus medidas eficaces en tiempo y justicia para las partes involucradas.

Tomando la información cuantitativa, se identifican situaciones donde el estudiantado ha vivido hostigamiento dentro de las instituciones educativas. Desde los diagnósticos se evidenciaron tres aspectos relevantes para analizar, el primero corresponde a situaciones incómodas que han experimentado las y los estudiantes, en segundo lugar situaciones de violencia que han enfrentado y finalmente acoso de un académico, siendo esta última información otorgada por solo dos casas de estudio, pero es relevante de mirar para estimar tendencias.

- **Situaciones incómodas o de violencia vividas por estudiantes**

En relación con las situaciones incómodas que han vivido las y los estudiantes se presentan en el gráfico 32 una representación porcentual considerando el promedio total de personas que declaran haberlas vivido.

GRÁFICO 32: SITUACIONES INCÓMODAS VIVIDAS POR ESTUDIANTADO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Como es posible observar, la situación de incomodidad que más mujeres han experimentado es en relación con cartas, mensaje o llamadas no deseadas, alcanzando un 78% en relación al porcentaje total de personas que han reconocido enfrentarse a esta situación. En promedio un 5% de mujeres ha sufrido por esto y un 1,4% de hombres también declara tener experiencia al respecto.

Con respecto a los piropos, nuevamente son las mujeres quienes más han vivido estas situaciones y comentarios que no han querido escuchar, de las personas que declararon haber sido afectadas por esto un 66,11% son mujeres.

En cuanto a las miradas y gestos en promedio un 35,43% de las mujeres encuestadas señalan que han experimentado estas situaciones, mientras que solamente un 18,5% de hombres reconocen también haberlas vivido.

De los datos es posible inferir que existe una tendencia que indica que un porcentaje más alto las mujeres que de hombres han sido víctimas de estas situaciones incómodas.

- **Situaciones de violencia**

Otras situaciones que han tenido que vivir las y los estudiantes, son las situaciones de violencia tales como: presión para aceptar invitaciones, obligaciones y castigos, amenazas, roces y contacto físico y uso de la fuerza.

Como es posible observar en la tabla n°14, en relación con situaciones de presión para aceptar invitaciones, en promedio un 8,6% de mujeres y 3,4% de hombres han experimentado esta situación.

TABLA 14: ESTUDIANTADO QUE HA VIVIDO PRESIÓN PARA ACEPTAR INVITACIONES

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Situación de violencia: Presión para aceptar invitaciones (Hombres)	3	2,0	6,1	3,433	2,3116
Situación de violencia: Presión para aceptar invitaciones (Mujeres)	3	6,6	12,1	8,633	3,0172

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Respecto a tener la experiencia de roces y contacto físico, según muestra la tabla n° 15 en promedio un 12,6% de mujeres y un 6,8% de hombres han sufrido este tipo de violencia.

TABLA 15: ESTUDIANTADO QUE HA EXPERIMENTADO ROCES/CONTACTO FÍSICO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Situación de violencia: roces/contacto (Hombres)	6	1,8	11,0	6,800	3,5418
Situación de violencia: roces/contacto (Mujeres)	6	7,5	16,9	12,600	3,4065

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En relación al uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales, un 3,8% de mujeres y un 3,6% de hombres reconocen haber vivido esta situación de violencia.

TABLA 16: ESTUDIANTADO QUE HA EXPERIMENTADO USO DE FUERZA PARA TENER RELACIONES SEXUALES

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Situación de violencia: uso fuerza para tener relaciones sexuales (Hombres)	3	,7	8,8	3,600	4,5133
Situación de violencia: uso fuerza para tener relaciones sexuales (Mujeres)	3	,6	8,8	3,867	4,3466

4.3.3 ROLES DE GÉNERO

- **Tensión entre vida estudiantil y familiar**

Desde la información cualitativa se evidencia que para el estamento estudiantil, la maternidad, por sobre la paternidad, se concibe como el factor más determinante a la hora de conciliar con sus vidas familiares con su rol de estudiante, considerando la complejidad del tiempo de gestación, el período de post natal y las labores de crianza,

Hay que hacerse cargo del niño y toma mucho tiempo y puede retrasar, por ejemplo, el egresar, sacar una carrera de pregrado, sí afecta (...) más para la mujer yo creo, porque finalmente es la que tiene nueve meses dentro tuyo y después hacerse cargo (Estudiante, Fac. de ciencias físicas y Matemáticas U.2, p. 115)

Otro estudiante complementa,

(...) afecta directamente a las mujeres estudiantes, no tanto a los papás; yo he visto el caso de un compañero que él igual puede estudiar, porque su pareja le cuida el bebé y no estudia, entonces él puede darse el lujo de hacer su vida académica (Estudiante, artes U.2, p. 115).

Sin embargo, también se presentan casos donde los estudiantes padres enfrentan problemas similares al de las madres, al no existir políticas institucionales que los resguarden, “(...) han tenido que tomar menos ramos o se echan los mismos ramos” (Estudiante U.2, p. 117), otros se han visto forzados a congelar y por ende retrasarse en el egreso de sus profesiones, lo que arrastra otras dificultades como la pérdida de becas o beneficios entregados por las mismas universidades, tornándose aún más difícil.

Por los motivos anteriormente planteados, las entrevistadas y entrevistados coinciden en la urgente necesidad de implementar un sistema de apoyo, sobre todo económico, considerando que la maternidad y paternidad no solo es una barrera para el término de los estudios, sino también para el ejercicio laboral,

No te van a dar un trabajo si tú ya estás embarazada porque tú ya eres una futura licencia, entonces ahí ya hay una discriminación y en el fondo, para poder tener una carrera académica, lo que significa pagarla y lo que significa realizarla también, por

temas de horario no compatibiliza (Estudiante, centro de estudios Pedagógicos U.2, p. 116)

Si bien hay estudiantes que reconocen apoyos monetarios para quienes son padres y madres, demandan apoyo de infraestructura, becas y establecimiento de reglas,

Dentro de la Facultad, si bien tenemos distintos apoyos desde bienestar, por ejemplo, todavía no hay sala cuna. Dentro del campus Andrés Bello no tenemos sala cuna, siendo que en 2011, cuando paralizamos, pedimos tener sala cuna y si bien tienen un apoyo monetario de las compañeras, tampoco es suficiente porque se le aleja del hijo (...) De hecho, falta una institucionalidad que respalde a los alumnos que son padres, aparte de que les den becas, que les den más apoyos, que haya más reglas, porque queda muy al antojo del profesor como trata a las estudiantes y es que falta mucho, porque si le caes bien a un profe (Mujer, FAU U.2, p. 116)

Centrándose en el último punto, el sometimiento a voluntades suele ser un tema frecuente entre las personas entrevistadas. Ante esto una estudiante expone,

La universidad debería tener un protocolo muy claro para este tipo de caso y no estar improvisando sobre la marcha sobre todo para personas que quedamos a la arbitrariedad de profesores que son hombres, machistas y que ejercen un poder que no nosotras no podemos hacer nada al respecto ni sabemos a quién recurrir en este tipo de casos (Estudiante U.5)

El mal abordaje de estas demandas puede tener consecuencias significativas en las trayectorias académicas del estudiantado, algunas de las entrevistadas recuerdan haber visto pares congelar sus estudios por falta de tiempo o apoyo, como por ejemplo,

Una estudiante de cuarto año, quien señala que debió congelar un año de universidad debido a que fue madre. Considera que la universidad no tiene protocolos o normas que permitan flexibilizar o compatibilizar la maternidad con los estudios. Así, por ejemplo, no hay claridad respecto de las justificaciones en caso de inasistencia a evaluaciones y/o a clases para las jóvenes madres (U. 7, 2021).

Siguiendo la idea anterior, una estudiante señala,

Yo note una diferencia al menos en primer año, que ahí nosotras teníamos compañeras que eran mamá y que lamentablemente, la mayoría congeló, pero, sí hay una diferencia porque creo que no se toma en cuanto sea la diferencia a la división de horas que tienen que usar, como las que son madres tienen que cuidar de sus hijos habitualmente tienen que cuidar de la casa, además de trabajar y estudiar (Estudiante, U.7)

Finalmente, en estos casos, las instituciones universitarias invisibilizan a estudiantes que deben trabajar para costear sus estudios o sostener sus casas, esto podría deberse a que “la comunidad académica se enfoca principalmente en el éxito, el desarrollo y las competencias interminables sin brindar ningún apoyo. Por tanto, asumir la maternidad junto con los estudios no es considerado normal en las universidades” (Behboodi, et al.,2017, p.1)

- **Estudiantes según facultad: feminización y masculinización de carreras**

Como se ha evidenciado en los otros estamentos, hay facultades con mayor cantidad de hombres y otras de mujeres. La elección de carreras también evidencia brechas y la reproducción de roles de género.

En el caso de las Facultades de Arquitectura, con la información recibida se puede estimar que hay una tendencia mayor de mujeres cursando carreras en esta área del conocimiento que hombres. En promedio un 43,67% del estudiantado son hombres y un 56,1% mujeres.

TABLA 17: ESTUDIANTADO EN FACULTADES DE ARQUITECTURA

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Estudiantes Facultad Arquitectura (Hombres)	7	33,0	55,0	43,671	6,9928
Estudiantes Facultad Arquitectura (Mujeres)	7	45,0	67,0	56,171	7,0311

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En las Facultades de Ingeniería son mayor cantidad de estudiantes hombres que mujeres, los primeros el promedio son el 65,5% y sus pares mujeres un 34,7%.

TABLA 18: ESTUDIANTADO EN FACULTADES DE INGENIERÍA

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Estudiantes Facultad Ingeniería (Hombres)	11	25,0	81,0	65,555	19,6833
Estudiantes Facultad Ingeniería (Mujeres)	11	19,0	75,0	34,727	19,6606

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En las facultades de ciencias jurídicas, hay mayor cantidad de estudiantes mujeres en promedio alcanzan un 57,6%, mientras que los hombres un 42,2%.

TABLA 19: ENTUDIANTADO EN FACULTADES DE CIENCIAS JURÍDICAS

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Estudiantes Ciencias Jurídicas (Hombres)	9	33,0	57,6	42,289	8,3525
Estudiantes Ciencias Jurídicas (Mujeres)	9	42,2	67,0	57,678	8,3854

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Con respecto a las facultades de negocios y empresas, las estudiantes mujeres son en promedio un 54,1% mientras que los hombres un 45,8%.

TABLA 20: ESTUDIANTADO EN FACULTADES EMPRESARIALES

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Estudiantes Empresarial (Hombres)	8	34,0	58,6	45,800	8,0727
Estudiantes Empresarial (Mujeres)	8	41,3	66,0	54,188	8,0954

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En las Facultades de Humanidades, las mujeres estudiantes alcanzan un 57,4% mientras que sus pares hombres un 42,6%.

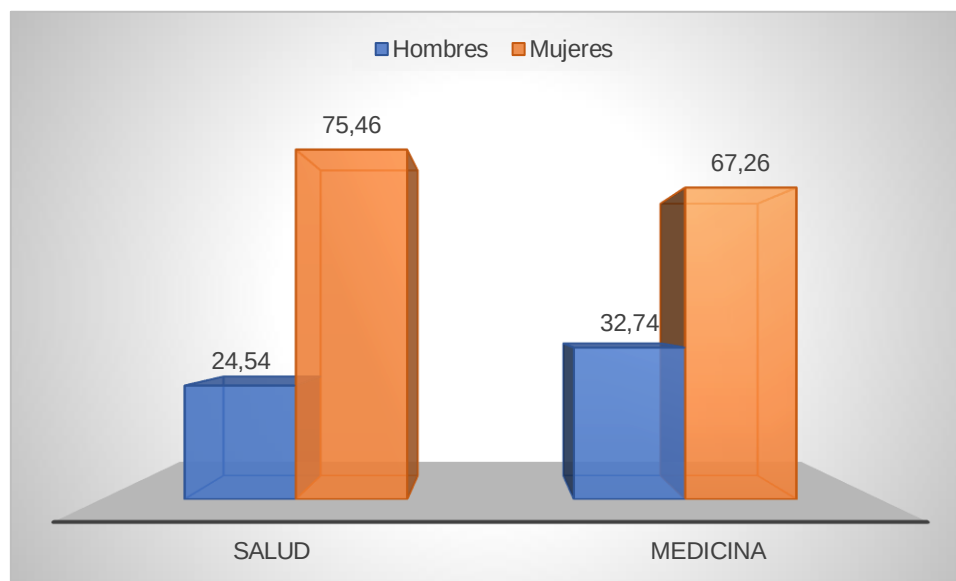
TABLA 21: ESTUDIANTADO EN FACULTADES DE HUMANIDADES

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Estudiantes Humanidades (Hombres)	7	32,7	59,6	42,614	11,7412
Estudiantes Humanidades (Mujeres)	7	40,4	67,4	57,443	11,7516

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En relación con las facultades de medicina y salud, los porcentajes de estudiantes mujeres son mayores que de hombres. En el caso de Medicina, un 67,26% son mujeres y un 32,74% hombres. En las Facultades de Salud la brecha aumenta, siendo 75,46% mujeres y 24,54% hombres.

GRÁFICO 33: ESTUDIANTADO EN FACULTADES DE SALUD Y MEDICINA



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

- **Distribución estudiantil por disciplinas, exclusión en base a sesgos**

Entre las opiniones de las y los académicos/as, se atribuye el sesgo en las disciplinas a la falta de información y referentes en la educación escolar, la cual se sigue apegando a los estereotipos tradicionales, donde la elección de carrera se orienta en base a lo que se considera masculino y femenino. Uno de los entrevistados profundizó aún más en este fenómeno e hizo una mirada general a la enseñanza escolar en Chile expresando,

(...) efectivamente hay muchos estudios y evidencia que demuestra que, con los chicos, desde que entran al colegio, ya se manifiestan diferencias en cómo se les enseña, qué se les enseña, lo que se ha hablado tanto que antiguamente se denominaba el currículo oculto. (...) Sí, yo creo que las mujeres efectivamente están recibiendo desde siempre un mensaje que las va dirigiendo, por ejemplo, hacia qué carreras o roles realizar. Incluso, a lo mejor, las hacen no pensar tanto en la universidad, sino que, en otras áreas de desarrollo profesional, en comparación a los

varones. Y cuando se plantea lo profesional efectivamente, también, desde muy temprano se les va orientando a las niñas en profesiones que tengan que ver con el cuidado, por ejemplo; y a los varones en cuestiones más bien de toma de decisiones: lo público, las ciencias y allí ya se les marca una diferencia (Académico, U.3, p. 90)

Lo anterior expone un fuerte condicionamiento hacia las elecciones de carreras, de acuerdo a los dichos del académico, las mujeres estarían limitadas desde temprana edad bajo una enseñanza que cohesiona sus decisiones futuras en términos profesionales, recibiendo mensajes implícitos y muchas veces explícitos acerca de lo que se espera de ella, ante esto se hace necesario el acceso a información, de manera que los estudiantes logren deliberar exentos de sesgos, así lo afirma una académica, quien además propone visitar los establecimientos,

Cada uno debe estudiar lo que quiere, pero debe saber qué es realmente lo que quiere, no porque van más o menos mujeres. Entonces yo creo que podemos ir a los colegios de mujeres, por ejemplo, cuando hacen visitas a los terceros y cuartos medios y explicarles que hay mujeres ingenieros y que no todos los ingenieros nos tenemos que poner casco. (académica, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas U.2, p. 72)

Tomando lo anterior, se hace necesario la activa intervención de las universidades, difundiendo información y situando a mujeres profesionales como referentes para las futuras estudiantes, con el fin de cambiar los patrones donde “(...) las mujeres se hacen cargo de las profesiones del cuidado que son menos valoradas al interior de una sociedad capitalista como la nuestra; y los hombres son los ingenieros” (Académica U.3, p. 91).

Por un tema cultural, las carreras de ingeniería están mucho más ligadas a los hombres, entonces siento que no se hace un trabajo para que nosotras podamos promocionar esta área de la ciencia y un trabajo de atracción. Efectivamente cómo hacer esta difusión, pero mucho más enfocada con temas de género, no solamente a una matrícula en general, sino que tenga que ver con las estudiantes mujeres en ingeniería (...), tengamos acciones claras, tener actividad con mujeres que sean potentes, que vayan a los colegios, que las mujeres sean empoderadas. (Académica por hora, U.5, p. 53)

Considerando que “los esfuerzos e iniciativas de la universidad han tendido a promover el acceso de mujeres a áreas como la ingeniería, pero no se han considerado los actores que intervienen en la trayectoria formativa” (U.5, 2021, p. 49), no se aseguraría su permanencia, debido a que la naturalización de situaciones segregadoras podría resultar en experiencias de bullying al interior de la disciplina, logrando afectar a la víctima y provocando su deserción al encontrarse situada en un contexto discriminatorio proveniente tanto de sus pares como de sus académicos.

Cabe destacar que las universidades consultadas han hecho esfuerzos por equiparar la cantidad de alumnos y alumnas que acceden a este tipo de carreras históricamente masculinizadas, utilizando la visibilización de las mujeres, actividades en colegios y liceos como principales recursos de difusión con el objetivo de ampliar la gama de posibilidades.

En el estamento estudiantil si bien “(...) ha ido cambiando la proporción de hombres y mujeres según carrera: algunas de ellas se han equilibrado, por ej. periodismo, otras siguen siendo clásicamente femeninas (área de salud) o masculinas (ingeniería) (U.2, p. 110), sin embargo, estos no lo atribuyen a una problemática institucional, sino más bien a una construcción de la sociedad que aún hace pensar a las personas que “(...) Enfermería es para mujeres, Ingeniería es para hombres, Teatro es para gays” (Estudiante, U.2, p. 110), lo que tendría su base una vez más en los estereotipos y roles sociales, tomando los ejemplos de los entrevistados, la carrera de enfermería, si bien es una disciplina científica tiene un carácter significativamente social y asistencial, más relacionados a la mujer por su rol de cuidadora, por el contrario, la ingeniería sigue siendo una profesión de hombres, donde el porcentaje de mujeres que accede a esta carrera revela y constata que a la hora de escoger, los estereotipos tienen un gran peso, considerando también que no se puede elegir aquello que no se conoce.

Es relevante destacar que estos sesgos se presentan para ambos sexos, por lo que tanto hombres como mujeres son afectados por estas exclusiones, ya que si bien, el acceso a las carreras es un primer paso para generar cambios, esto no resulta definitorio para quienes las cursan, siendo un ejemplo de esto la siguiente experiencia

Yo creo que no hay las mismas oportunidades, según mi experiencia hay una predilección por profesoras mujeres sobre todo para colegios, no así con los hombres; yo he recibido muchos comentarios, por ejemplo de dueños de colegios con sostenedores que trabajan con puros niños de básica y dicen, no, yo no contrato profesores hombres (...) porque las madres con los profesores hombres siempre tienen un conflicto, creen que hay abuso sexual, no puede venir un niño corriendo y abrazar a su profesor porque las madres saltan, entonces yo por ahorrarme esos problemas no contrato profesores. También conozco amigos profesores hombres que duran un año en un colegio y no más porque quieren una profesora mujer para los niños (Estudiante, centro de estudios Pedagógicos, U.2, p. 110)

Lo relatado da cuenta de la normalización de estereotipos que engloban las actitudes de las personas pertenecientes a un sexo, asignándoles características, en este caso al hombre, que se pone en duda su ética como personal y profesional, repercutiendo en su vida laboral. Incluso después de haber cursado una carrera los estereotipos dictaminarán su futuro profesional y el de todas aquellas personas que no encajan con las concepciones de género establecidas.

Los mismos estudiantes identifican que las disciplinas están significativamente marcadas por el género, no tan solo entre sus pares, sino que también entre los académicos, siendo estos últimos definidos de acuerdo a la disciplina que enseña, encontrándose un gran número de docentes hombres en carreras STEM y un alto porcentaje de mujeres en disciplinas sociales, en este sentido tanto hombres como mujeres se sentirían menos representados, al no encontrar referentes,

En un curso de cuarenta, diez serán hombres, una cosa así, es exactamente lo opuesto a mi otra carrera, cuando yo estudiaba música, en un curso de veinte, seis éramos mujeres y el resto todos hombres. Igual ocurre con los académicos, hay muchos académicos que son mujeres y uno o dos hombres he tenido a lo largo de todos los estudios, al revés en música que eran todos hombres y una mujer, como que al parecer la disciplina está muy marcada en esto del género (Estudiante, centro de estudios Pedagógicos, U.2, p. 110)

Según los diagnósticos, hay estudiantes que han manifestado que debieron pasar años en sus carreras para encontrarse con una/un docente de su mismo sexo, esto podría replicarse en los altos cargos, tales como director/a, decana/o, etc.

4.3.5 Discriminación

Con respecto a la percepción de discriminación de las y los estudiantes, en promedio un 35,9% de estudiantes mujeres y 31% de hombres se han sentido discriminados

TABLA 22: ESTUDIANTADO QUE HA EXPERIMENTADO DISCRIMINACIÓN

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Discriminación hombres	7	1,3	67,0	31,771	25,6298
Discriminación mujeres	7	3,1	72,0	35,971	25,6995

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

V. DIMENSIONES EMERGENTES

Con el objetivo de tener mayor visión respecto a la percepción de todos los estamentos, las categorías emergentes muestran tres dimensiones importantes para considerar:

5.1 POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA EN EL ENFOQUE DE GÉNERO

Parte de las políticas de acción han sido gatilladas por las movilizaciones feministas del año 2018, posicionando el enfoque de género en la gestión universitaria, indicando que estas “impactaron en la necesidad de contar con cambios concretos dentro del espacio universitario”(U.5, 2021, p. 46), como la creación de oficinas o direcciones de género y sexualidades y la instauración de protocolos que prevengan, identifiquen y sancionen conductas de discriminación, hostigamiento sexual, acoso, violencia de género, entre otros, con el fin de garantizar la protección de los derechos de cada uno de los actores de la comunidad educativa.

Estas políticas son fundamentales a la hora de generar transformaciones significativas y permanentes en las relaciones de la comunidad académica, además favorecen el buen clima entre los estamentos estableciendo pautas de conducta, donde los involucrados se mueven entre los parámetros permitidos, siendo consciente de las sanciones aplicadas según el caso, por lo que “sin duda facilita, en aquellos lugares donde hay problemas serios de este tipo que exista una política, que abren las puertas para que este tema se hable, se maneje, etc., si no hay política es mucho más complejo” (Académico U.6, p. 110).

La política es un referente, con el cual sin duda las universidades han avanzado, sin embargo, las personas entrevistadas manifiestan que no ha sido lo suficiente, “se han visibilizado ciertas desigualdades e inequidades; pero todavía no está presente de forma íntegra en la gestión” (U.3, 2020, p. 55), sobre todo en la implementación de políticas relacionadas al acoso y abuso sexual, los y las entrevistadas dicen que “es un tema del que no se puede prescindir, la universidad debe hacerse cargo, es una obligación, no hacerlo constituye una amenaza.” (U.4, 2021, p. 89), la mayor deuda en este aspecto es la crítica hacia la generación de cambios a través de “la buena voluntad”, estos declaran la necesidad de protocolos, y políticas establecidas, debido a que en algunas instituciones no existen procedimientos específicos a seguir en casos de desigualdad, discriminación o violencia de género, los y las entrevistados/as,

Esperan que se generen mecanismos y reglamentos que expliciten y definan operacionalmente estos conceptos. Asimismo, se manifiesta la necesidad de contar con políticas internas que regulen las materias de maltrato y acoso y de unidades

especializadas encargadas de acoger denuncias, tal como ocurre en otras organizaciones públicas (U.2, 2014, p.126)

En el caso de los acosos sexuales y la sensación de impunidad frente a los hechos, los y las académicos/as creen que “mientras no existan marcos legales conocidos, que permitan hacer distinciones sobre los comportamientos no deseados, marcos efectivos y eficientes y que tengan legitimidad para las, los y les estudiantes, las funas seguirán ocurriendo” (U.4, 2021, p. 131), por lo que para evitar la aparición de estas, algunos académicos y académicas proponen la exposición de los protocolos institucionales como una manera de concientizar y frenar la violencia sexual. Ya que algunos identifican que la creación de la política tiende a ser solo desde la creación de documentos, no así de difusiones o invitaciones a reflexiones más profundas con los diferentes estamentos,

Me da la impresión que nos quedamos en el check list: “logramos el manual, el nombre social, el protocolo” y no, todo eso es tan dinámico y va cambiando, se van generando otros procesos. Se requiere una escucha más respetuosa, generar formas de relación distinta (Académica U.5, p. 51).

Entendiendo que va más allá de una elaboración y declaración de documentos, sino de la mancomunidad de personas que se sienten pertenecientes en la creación de un referente que guiará y resguardará a todos los estamentos involucrados.

Por otra parte, dentro de las medidas que se demandan se encuentra “la conciliación entre el mundo laboral y las labores de crianza que realizan las mujeres” (U.7, 2021), entendiendo que estas últimas generan una larga lista de tareas extras que no son consideradas por sus pares, asumiendo que por lo general son las mujeres las que asumen responsabilidades de cuidado de las y los hijas/os y la organización del hogar, no obstante, no siempre es así, como lo indica un académico,

(...) la Universidad tampoco contempla políticas para aumentar el postnatal masculino o una inclusión más activa de los padres en la crianza de los hijos, (...) hay miles de modalidades que se podrían pensar, pero el punto es que no hay políticas explícitas a favor de eso, no existen hoy, deberían pensarse (Académico U.2, p. 84).

De acuerdo a lo señalado, al no existir normas establecidas en esta materia, la disposición de flexibilidad, recursos, permisos, entre otros, estarían sujetas a la voluntad de sus superiores, en relación a esto una funcionaria demanda “la protección de la maternidad, esta no puede depender sólo de la voluntad del o la jefa, debe estar normada y garantizada su protección en la universidad, independientemente del tipo de contrato” (Funcionaria U. 6, 2021, p. 112), la misma agrega,

Una de las colegas es mamá y ella por ejemplo también es que si el día de mañana, por ejemplo, ella es contratada, ella no va a tener las facilidades que hoy día por ejemplo se obtienen en relación a su hijo, si su hijo se enferma es un niño que a ella no le dan licencia y es que ahí hay un vacío increíble, terrible, si tú eres una mamá sola y se enferma tu hijo y tú no puedes pedir licencia (Funcionaria U.6, 2021, p. 112).

En esta misma línea, resulta fundamental establecer reglamentos claros y específicos para los diversos casos que se puedan presentar a nivel triestamental, que propendan resguardar la conciliación de todos los ámbitos de la vida, haciendo énfasis en la maternidad y paternidad, más allá del respeto hacia el establecimiento de tiempos dictaminados por la ley, los permisos o la flexibilidad ética en situaciones cotidianas o emergencias, sino que la identificación de necesidades por parte de la comunidad tales como, contar con una infraestructura que permita el cuidado como las guarderías, lactarios, entre otros, y estableciendo planes de mejora en beneficio de sus trabajadoras y trabajadores, entendiendo que esto contribuye a sostener un clima equitativo que brinda todas las condiciones para el establecimiento de la igualdad.

El diseño y la implementación de las políticas institucionales debe garantizar la participación de todos los estamentos involucrados, “las medidas y acciones deben hacer sentido, servir y ser posible de ejecutarse con quienes son la población objetiva.” (U.6, 2021, p. 112), esto permitirá que las personas se sientan pertenecientes, considerando que en la medida que los individuos se involucren en el proceso, mayores serán las posibilidades de que la implementación de estas normas sea respetada,

hay cosas que tu no las puedes instaurar, o sea puedes hacer el decreto o la resolución que diga cualquier cosa, pero si la gente no tiene una disposición a eso, aunque este las unidades, oficinas, resoluciones, no va a cambiar porque eso tiene que ser un cambio de nosotros como personas, ahora por supuesto que lo otro ayuda (Académica U.6, p. 162).

Las políticas por sí solas no garantizan la igualdad de género ni el convencimiento de los involucrados.

5.2 CAPACITAR EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

De manera general e independientemente de las labores que cumpla cada persona dentro de las instituciones, se observa un desconocimiento en relación a temáticas de género y lo que estas implican, siendo reflejado en el discurso de un directivo,

El enfoque de género no está tan claramente entendido en la universidad y probablemente de ahí se deriva que no está tan presente [en la gestión]. La discusión a veces se centra mucho en la argumentación conceptual que cada uno tiene para trabajar con enfoque de género. Yo creo que ahí, a veces, se desvirtúa el tema... No tiene que haber un convencimiento teórico, sino que las personas tenemos que avanzar más rápidamente en poder trabajar en base a los parámetros del enfoque de género (Directivo U.3, 2020 p.56).

Ante esto, se hace énfasis en la necesidad de capacitar a quienes ejercen labores de formación en la educación superior y sugerir a aquellos que poseen cargos directivos diseñar e implementar planes formativos en perspectiva de género para toda la comunidad educativa.

Existen diversas apreciaciones en cuanto a lo que engloba la definición de género, sin embargo, entre “quienes cumplen roles directivos prevalece la idea de perspectiva de género como paridad y como igualdad de derechos, reconocimiento, distribución de recursos, entre otros.” (U.3, 2020, P.47), lo que invita a educar a la totalidad de los involucrados desde el punto de vista de la igualdad y equidad en una serie de aspectos que se entrelazan, tales como el reconocimiento de las diversidades, el acceso a los recursos contribuyendo así, a la creación de un clima neutral, donde las oportunidades no estén sujetas ni determinadas por el género de los académicos/as, funcionarias/os y/o estudiantes.

Las universidades coinciden en que existe una tendencia a direccionar la formación hacia los estamentos de menor jerarquía, eximiendo a los directivos y académicos de instancias de capacitación utilizando como excusa sus responsabilidades, la escases de tiempo o simplemente su cargo como sinónimo de conocimiento en la materia abordada, así se evidencia en sus palabras,

(...) el tema de género se lo enseñamos a los estudiantes. Entonces, todo se lo enseñamos a los estudiantes... Y si es que logramos enseñar o sensibilizar algo hacia adentro, es a los funcionarios, porque a ellos siempre hay que formarlos, porque son este estrato menor. Pero, a los académicos ya no se les puede enseñar nada, porque ya es otro estrato (risa). Entonces, a los académicos no hay que enseñarles nada y, obviamente, no vamos a molestar a los directivos, porque ellos ya están con otros problemas (risa) (Equipo directivo U.3, 2020, p. 162).

La misma entrevistada, sostiene que sus pares se inclinan a pensar que las personas encargadas de aquellas funciones de menor jerarquía, son los estamentos que presentarían mayor desconocimiento en materia de género, por ende, las instancias de capacitación debiesen concentrarse en estos, agregando,

Entonces, seguimos mirándolos en menos, de que un tema de enseñarles siempre a los más ‘pobrecitos’ y a los que saben menos y que tienen menos ventaja. Entonces, seguimos y seguimos discriminando. Lo mismo, le vamos a enseñar a los auxiliares y a los jardineros a tratar a las mujeres, y seguimos mirando con sesgo discriminatorio, de que serían entonces las clases más populares las que tienen un problema de trato en equidad de género y no la jerarquía dominante. Entonces, seguimos con lo mismo (Equipo directivo U.3, 2020, p. 162)

En consecuencia, serían solo algunos grupos los que estarían contemplados para ser instruidos, sin embargo, es errado pensar que las profesiones o clases sociales son un factor único y determinante en la falta de conocimientos de relaciones generizadas, más aún eximir algunos estamentos utilizando como argumento su ocupación o estrato, considerando que “la educación es fundamental como proceso de transformación de las mentalidades, de las representaciones sociales que están en juego y son una barrera cultural para avanzar” (U.6, 2021, p.159)

Entre las percepciones de las y los académicos/as, se destaca la crítica hacia ciertos grupos que se rehúsan a la equidad de género, argumentando que “si bien hay que hacer correcciones a la gestión o a la institucionalidad, éstas no debiesen tocar las formas históricas de reproducción del poder, respaldando la idea que hay diferencias que han de ser asumidas como tales.” (U.3, 2020, P.50), la misma apoya su visión en la reproducción de los roles sociales y estereotipos de género culturalmente arraigados, comentando:

(...) la cultura tiene una influencia radicalmente distinta dependiendo del sexo con el cual naces; y, por tanto, los roles que la cultura le asigna a las personas de acuerdo al sexo con el que nacen por genética; y eso le va marcando desde incluso antes del nacimiento, digamos, las pautas respecto a lo que se espera de esa persona, lo que es posible que haga o no haga; las expectativas que las demás personas tienen sobre ello, los roles que se espera que cumpla, etcétera (Académica U.3, 2020, P.50)

Se infiere que la entrevistada se refiere a la jerarquía universitaria como espejo de la sociedad distribuyendo las labores, roles, cargos y poder como reflejo de esta, entendiendo que en esta realidad es el hombre el mayor beneficiado, por ende, se hace necesario educar y transformar las mentes de todos los involucrados. Por otro lado “Se reconoce que se ha ido asimilando el discurso, y que lo que falta son las prácticas” (U.4 2021 p. 85). Por lo tanto, es de suma importancia,

Permitir a todos y todas quienes conforman la comunidad universitaria, comprender que ser parte de una comunidad cuyos principios los conforman la igualdad de género, el respeto y reconocimiento, implica sumarse a las luchas por la igualdad, de

lo contrario persistirán las ideas erradas y contrarias a la igualdad de género, que responden más a estereotipos que a una realidad concreta (U.6, 2021, p. 110).

En relación al trabajo pedagógico y a través del discurso de las y los académicas/os entrevistadas, se constata que existe un aspecto muchas veces invisibilizado, las diversidades, haciendo hincapié en las personas no binarias, “dejamos de lado un tremendo grupo de población que queda ahí” (Profesora por hora, U.5 p. 52), siendo en repetidas ocasiones considerados desde la escritura de los documentos legales de cada institución, pero distando de la realidad en la práctica, otra colaboradora profundiza lo planteado indicando que el lenguaje debería ser correctamente utilizado, respetando a la totalidad de la población,

(...) todos los discursos deberían estar escritos en lenguaje inclusivo, no me refiero a que estén terminados todo en “es”, “chiques”, sino que consideren “profesorado”, “estudiantado” (...). Que sea obligatorio y se califique en una rúbrica y que eso sí está garantizado en todas las tesis de pregrado de la universidad (Académica U.5, 2021 p. 60)

Un factor que dificultaría la ejecución de lo previamente descrito es la resistencia del profesorado a generar cambios en su enseñanza, reconociendo que estas “se presentan más fuertemente cuando se trata de modificar sus prácticas de aula” (U.4, 2021 p. 85), lo que ha desencadenado un rechazo por parte de los y las académicos/as, ante esto una entrevistada manifiesta su opinión, proponiendo la obligatoriedad de capacitaciones docentes,

Que todos los profesores, no solo los nuevos que entran por concurso, tuvieran que acceder a una capacitación de manera obligatoria en temas de género específicamente y docencia con perspectiva de género (...). Yo espero que eso esté en una política de género y se hiciera, se debería respetar como se respeta el plan académico y al que no le gusta, bueno se busque otra universidad (Académica U.5, 2021 p. 62).

Por su parte, desde el estamento no académico se señala que,

capacitar es fundamental porque capacitar en el sentido no de hacer un curso que tengamos que aprobarlo. Creo que informar, comunicar, capacitar a la comunidad ¿Qué significa el concepto de género? ¿De qué hablamos cuando hablamos de diversidad de género? (Funcionaria U.6, 2021 p. 160)

Otra entrevistada complementa diciendo,

El trabajo es entender por qué las minorías no se sienten incluidas con el artículo “el” y “la” que no es un capricho y que la gente lo ridiculiza y piensa el otro día estuve

en un webinar excelente que las muchachas hablaban qué cosas se deben cambiar al momento del lenguaje (Funcionaria U.6, 2021 p.160).

Al igual que el resto de los estamentos, desde el estamento no académico se considera la capacitación como un medio para formar comunidades centradas en la igualdad de derechos, oportunidades y trato, indicando la importancia de entablar instancias de comunicación, informando desde lo conceptual hasta la práctica.

En lo que respecta al estamento estudiantil, se cree que son el grupo más consiente e involucrado en materias de género, destacando problemáticas tales como el acoso sexual, la violencia hacia la mujer, entre otros temas que afectan directamente al clima de equidad, respeto y equilibrio que se pretende alcanzar en estas universidades, no obstante, se genera una crítica particular al enfoque de género centrado únicamente en el binarismo, segregando a las disidencias sexuales, tal y como lo plantea este estudiante,

Tengo una crítica al enfoque netamente binario y es que está enfocado más que nada a superar brechas que principalmente se dan en la academia; entonces, siento que no se está abordando para llevarlo más a la comunidad o ampliarlo más a lo no binario, a la diversidad, a lo disidente sexualmente. Es que está enfocado en esa paridad de género entre hombre y mujer, pero para esas personas que no encajan bajo los géneros impuestos (Estudiante, U.3, 2020p. 51)

En este sentido, si la línea formativa continúa siendo guiada bajo parámetros sociales donde “Nos encontramos en una masa heteronormada, patriarcal que produce y reproduce la heteronorma a través de todos, del arte, la educación, la literatura. Entonces llegar a este punto de cuestionar conceptos, identidades, requiere cierta instancia de debate”.(Estudiante pregrado trans/no binario U.5, 2021, p. 2), generando una invisibilización y desinformación progresiva que aleja a la educación superior del ideario igualitario, ya que la falta de conocimientos e incapacidad de reflexionar y reestructurar sus mentes imposibilita los cambios, esta falta de información se observa entre los mismos pares,

Hay una desinformación grande en les compañeres, por lo menos me pasa que tengo compañeres más adultos y en ese aspecto igual es un poco complicado el término de las disidencias sexuales, agregar que a veces hay mucha ignorancia a partir de eso. (Estudiante pregrado trans/no binario U.5, 2021 p. 3)

Sin embargo, no es el único estamento en el que se presenta esta situación, los estudiantes advierten el desinterés académico ante la práctica y el uso del lenguaje inclusivo, donde las personas no binarias resentirían aún más la falta de conocimiento o preocupación por responder a las diversidades,

(...) respecto de los pronombres. Yo creo que en el fondo falta educación de la sociedad y principalmente en los mismos académicos, de repente el tema de respetar el uso del lenguaje inclusivo en los trabajos, no son flexibles con aquello o no todos los comprenden de cierta forma. Primero hay que partir por reconocernos, que es la brecha más evidenciada. (Estudiante pregrado trans/no binario U.5, 2021, p.3)

Una vez más la falta de reconocimiento hacia la diversidad de identidades de género se atribuyen a la repetición de pautas sociales dentro de las universidades,

(...) ello ocurre, afirman, por la hegemonía de códigos patriarcales y heteronormativos que están presentes en el espacio universitario. Para su superación se requiere, por una parte, de la instalación de lugares de reflexión y conversación que favorezcan que las estructuras, imaginarios y prácticas que reproducen desigualdades de género, sean erradicadas (Estudiantes pregrado no binarios y trans U.5, 2021 p. 2)

Siendo la principal solución presentada, la formación obligatoria, continua y transversal a los estamentos,

En especial hacer capacitación a los docentes y a los administrativos con respecto a la equidad de género y una pincelada importante de feminismo, porque en general son los que están más arriba de nosotros los que perpetúan estas conductas de violencia (Estudiante postgrado U.5, 2021, p. 96).

Como una categoría emergente y transversal a los estamentos, algunas de las instituciones plantean el rango etario como un impedimento para los cambios de mentalidades, manifestando que mientras mayor sea la edad de los involucrados, mayor será la resistencia al cambio,

Se señala que la valoración es diferente de acuerdo con grupos etarios, que hay un grupo - masculino y femenino- que bordea los 60 años, al que le ha costado, que está más pegado en las maneras antiguas de hacer las cosas. Influye más que si son académicos o funcionarios, de un estamento u otro (U.4, 2021, p.86).

No obstante, la edad no sería un factor generalizador ni determinante, por lo que no es correcto asumir que las personas mayores rechazan los cambios, ni que los jóvenes los impulsan,

Atribuyen a la edad la naturalización de la discriminación y la cultura patriarcal en la Universidad. Esto si bien es cierto, puede ser un riesgo cuando se piensa que los jóvenes por el simple hecho de vivir en una cultura con normativas que llaman al

respeto y reconocimiento entre las personas, no ponen en juego en sus relaciones interpersonales representaciones sociales tradicionales en torno a las mujeres y los hombres. La deconstrucción del orden tradicional de género es una tarea constante y hay estudios nacionales e internacionales que muestran que los y las jóvenes siguen operando patriarcalmente (U.6, 2021 p. 160).

5.3 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CURRÍCULUM INSTITUCIONAL

En temática de perspectiva de género en el currículum institucional es frecuente observar una crítica hacia su inexistente o escasa incorporación, en algunas universidades se encuentra a modo de cursos electivos, pero no obligatorios, el profesorado entrevistado propone su transversalización e implementación desde los primeros años de carrera, independiente de la disciplina,

Entre los y las académicos/as se propone que “el enfoque de género debiese estar presente en el currículum desde el comienzo de las carreras, para así generar un cambio cultural consistente, que permita la toma de conciencia y la apertura a estos temas.” (U.3, 2020, p.58),

Ya que no es habitual encontrarlo incorporado en la totalidad de las carreras o transversal a los años de formación, así lo afirma una académica,

(...) tiene que haber una transversalización del tema como en su momento fue lo intercultural (el género) está en algunas actividades electivas. No está presente, por ejemplo, en la política de capacitación del personal. (...) Yo ahí insisto con la transversalización, sobre todo en carreras que son, entre comillas, más masculinas, ese tema está ausente. (...) Entonces, yo creo necesaria una transversalización desde el principio. No lo pongamos en cuarto o quinto cuando se vayan a ir. (DP.1 U.3, p. 58)

Rescatando los dichos de la entrevista, resulta crucial destacar la capacitación de la totalidad del personal, obviando su posición jerárquica y estamento, considerando que todos los involucrados podrían beneficiarse del avance en materias de perspectiva de género, es importante que quienes se encuentran altamente posicionados tengan las herramientas intelectuales correspondientes a su disposición para una toma de decisiones justa y libre de brechas, en cuanto al profesorado y el estamento no académico son quienes se encuentran en constante relación con los estudiantes, siendo capaces de instaurar cambios que serán reproducidos por sus alumnos y alumnas en sus futuros espacios profesionales, en su defecto se producen situaciones como la descrita por la académica

Que las propias mujeres todavía nos encontramos con mujeres, incluso que han ascendido en la jerarquía, que dicen: “pero, por qué por qué van a haber diferencias”; o que “estas acciones afirmativas no se justifican”; “aquí tenemos que ser todos iguales”; “nosotras no queremos que nos vengan a dar garantías especiales por el hecho que somos mujeres”. Entonces eso, ¿qué significa? Significa que el enfoque de género no ha penetrado. Todavía tenemos muchas mujeres en esta Universidad, que yo te digo: no tienen ni idea de lo que es el enfoque de género; y eso es un tema que yo creo que hay que ir profundizando”. (DP.1 U.3, p. 57)

En este sentido, algunas universidades enfocan cursos y capacitaciones en sus estudiantes, excluyendo al cuerpo docente, quienes finalmente son los encargados de transmitir conocimientos al estamento estudiantil, a través de la implementación de cursos, charlas u otros recursos metodológicos, como también mediante sus prácticas docentes, en las cuales se detecta entre otras cosas “una primacía de referencias de autores hombres en los programas de estudio tanto en carreras masculinizadas como feminizadas” (U.5, 2021, p. 54), lo que resulta grave entendiendo que,

Las generaciones que están ingresando van a ponerse a trabajar recién en cinco años más, de ahí en adelante; entonces, ya estamos retrasando que los futuros profesionales salgan con este conocimiento. Si recién lo incorporamos hoy, es para 7, 8, 9, 10 años más, que van a empezar a egresar profesionales formados en esta línea. Entonces es mucho el compromiso social que está involucrado con no hacerlo (Académica U.3, p. 58)

Lo anterior ha llevado a algunos docentes a preguntarse, “¿Cómo estamos incorporando los docentes temas de género, temas de inclusión en nuestro currículum? Básicamente por nuestra cuenta. Precisamente porque no existen políticas claras al menos en lo que respecta a mi unidad, nunca ha llegado una política clara” (Profesor por hora U.5, p. 67), en este sentido los esfuerzos por entregar una educación con perspectiva de género estarían siendo a voluntad de los profesores y profesoras, quienes hacen hincapié en el sesgo de los recursos bibliográficos utilizados en sus programas educativos, entre los principales planteamientos se destacan las siguientes ideas:

-Las asignaturas deberían incorporar dentro de la bibliografía una cantidad aproximada de hombres y mujeres. Es un ejercicio súper interesante porque pareciera como que las mujeres no publicamos tanto, pero no es tan así (Profesora por hora U.5, p. 54).

- “Destacar el trabajo que han hecho científicas, porque pareciera que toda la historia la han hecho grandes científicos, se habla de Einstein y de una cantidad de hombres y no se ven las mujeres que han participado” (Profesor por hora U.5, p. 67)

Ante esto se invita a reflexionar en la necesidad de construcción de programas de estudios, ejecución de prácticas pedagógicas en el aula, recursos metodológicos a utilizar, entre otros, procurando realmente incorporar la perspectiva de género.

Los y las estudiantes hacen referencia a las mismas demandas presentadas por los académicos, indicando que entienden que las instituciones de educación superior al igual que todos los entornos sociales, se rigen bajo los patrones culturales sexistas, por lo que la educación réplica dichas pautas en sus métodos de enseñanza, sin embargo, plantean que,

La universidad se debe hacer responsable en su erradicación a través de incluir lectura de investigaciones realizadas por mujeres, generar mecanismos de inclusión de mujeres en las carreras altamente masculinizadas, incentivar a las jóvenes que están en la enseñanza media, abrir cursos especiales para niñas y adolescentes (U.6, 2021, p. 127)

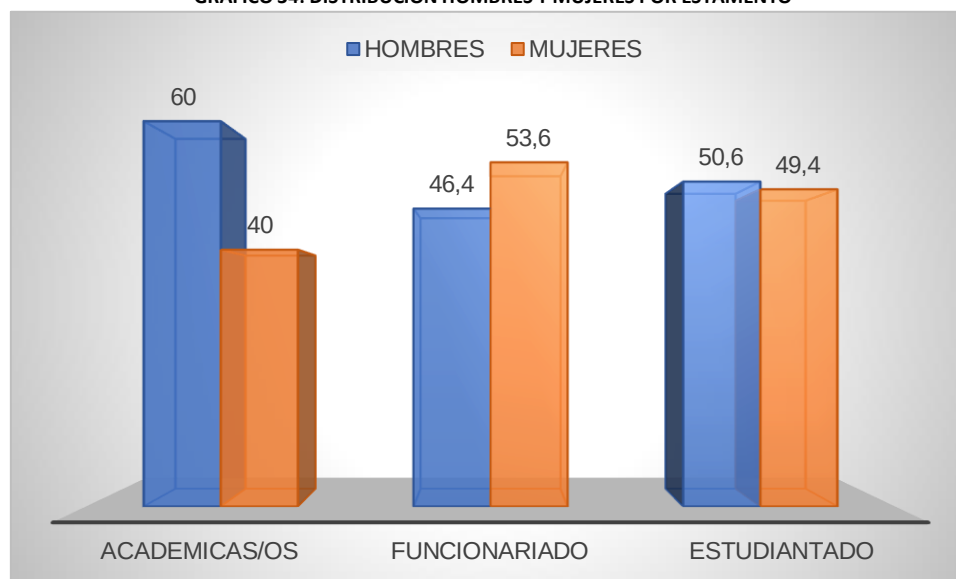
El estamento estudiantil propone la necesidad de generar revisiones y cambios en las mallas curriculares y programas estudiantiles, incluyendo cursos de género y metodologías en función de la erradicación de brechas sexistas.

VI. A modo de conclusión

Para concluir de manera general las tendencias respecto a brechas de género, compararán los tres estamentos considerados por las instituciones: académico, no académico y estudiantado.

En la primera dimensión, oportunidades de acceso, es posible evidenciar en el gráfico n°34, la distribución de hombres y mujeres según estamento. Se puede apreciar claramente que en el estamento no académico es donde hay un porcentaje mayor de mujeres respecto a sus pares hombres. Sin embargo, en el estamento académico son menos las mujeres. En estudiantado son más los hombres porque se sumaron pregrado y postgrado.

GRÁFICO 34: DISTRIBUCIÓN HOMBRES Y MUJERES POR ESTAMENTO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En lo que respecta al análisis cualitativo se destaca la sobrerrepresentación de hombres en cargos académicos y directivos, los cuales se atribuyen a la falta de mujeres con formación de doctorado, considerando en algunos casos que las razones de su escasa presencia en la jerarquía universitaria no se deben a sesgos de género, si no a decisiones personales que llevan a las académicas a continuar con su desarrollo profesional. Lo que claramente no es la realidad y queda confirmado con otros relatos en donde se confirman las dificultades que tienen las mujeres para conciliar la vida laboral con la familiar.

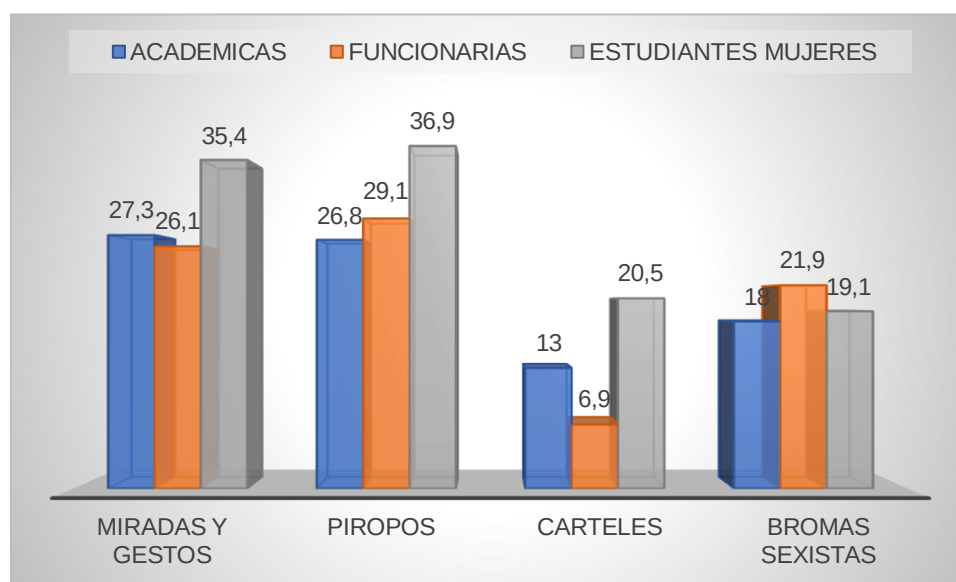
Se establecen diferencias en las perspectivas de ambos géneros, siendo los hombres quienes expresan una mayor naturalización de las diferencias como parte de la jerarquía de las instituciones, reproduciendo estereotipos acerca de las labores asignadas para cada sexo.

En consecuencia, ellos consideran que trabajan en ambientes laborales transparentes donde prima la igualdad, negando la realidad que aparece una y otra vez frente a sus ojos.

Por el contrario, las mujeres plantean tener menos oportunidades de acceso al empleo, asegurando que normalmente los cargos altos son obtenidos por varones. Ellas buscarían un equilibrio y mayor representatividad en las distintas áreas de la institución, donde actualmente existe una invisibilización de sus capacidades y escasez de referentes.

En cuanto a situaciones de hostigamiento en la gráfica n°35 se evidencia que son las mujeres quienes han vivenciado más situaciones incómodas, tales como de miradas y gestos, piropos, carteles y bromas sexistas. Si comparamos a las mujeres de cada estamento son las estudiantes quienes han experimentado en mayor porcentaje estas situaciones incómodas.

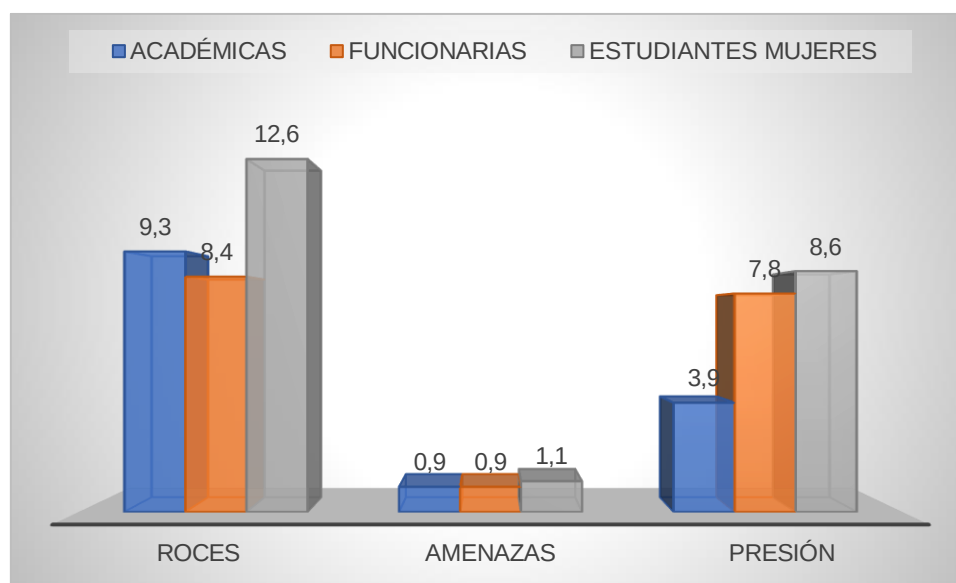
GRÁFICO 35: PROMEDIO DE MUJERES QUE HAN VIVIDO SITUACIONES INCÓMODAS POR ESTAMENTO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En relación a las situaciones de violencia que han experimentado las mujeres, se presenta el gráfico n°36 que evidencia experiencias vividas con situaciones de: roces y contacto físico, amenazas y presión para aceptar invitaciones. En estas situaciones de violencia son las estudiantes nuevamente las que alcanzan un mayor promedio, lo que podría significar que han sido más estudiantes las que han sufrido estas acciones violentas o que las mujeres de los otros estamentos no siempre reconocen este tipo de situaciones.

GRÁFICO 36: PROMEDIO DE MUJERES QUE HAN VIVIDO VIOLENCIA POR ESTAMENTO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

En lo que respecta a la información cualitativa, se observa una tendencia a invisibilizar el acoso y la violencia de género, principalmente por parte de los hombres. Se reconoce la existencia de este tipo de situaciones, sin embargo, se atribuyen con mayor frecuencia a las relaciones entre “jerarquías” inferiores.

Desde la perspectiva de académicos y funcionarios, se tiende a menoscabar el establecimiento de políticas ante la violencia de género, considerando que estas resultan una exageración, así mismo establecen críticas ante la toma de justicia social, como por ejemplo las funas, indicando que estas poseen falta de pruebas y arruinan la vida de los implicados.

Entre las académicas y funcionarias, manifiestan la generación de un clima hostil para las mujeres, el cual las obliga a realizar cambios en su apariencia y conductas para no repetir vivencias anteriores. Llama la atención un cierto desconocimiento de las situaciones que incluyen acoso como tal, reiterándose en sus discursos sentimientos de confusión, vergüenza y temor. Por otra parte, denuncian que este tipo de experiencias son habitualmente ejercidas por personas que se encuentran en jerarquía mayores, por lo que resulta frecuente el miedo a las represalias o a la pérdida de trabajo.

En cuanto al estudiantado, se establecen las formas más comunes de acoso y violencia, siendo estas el hostigamiento público dentro de aulas, ridiculización basada en su

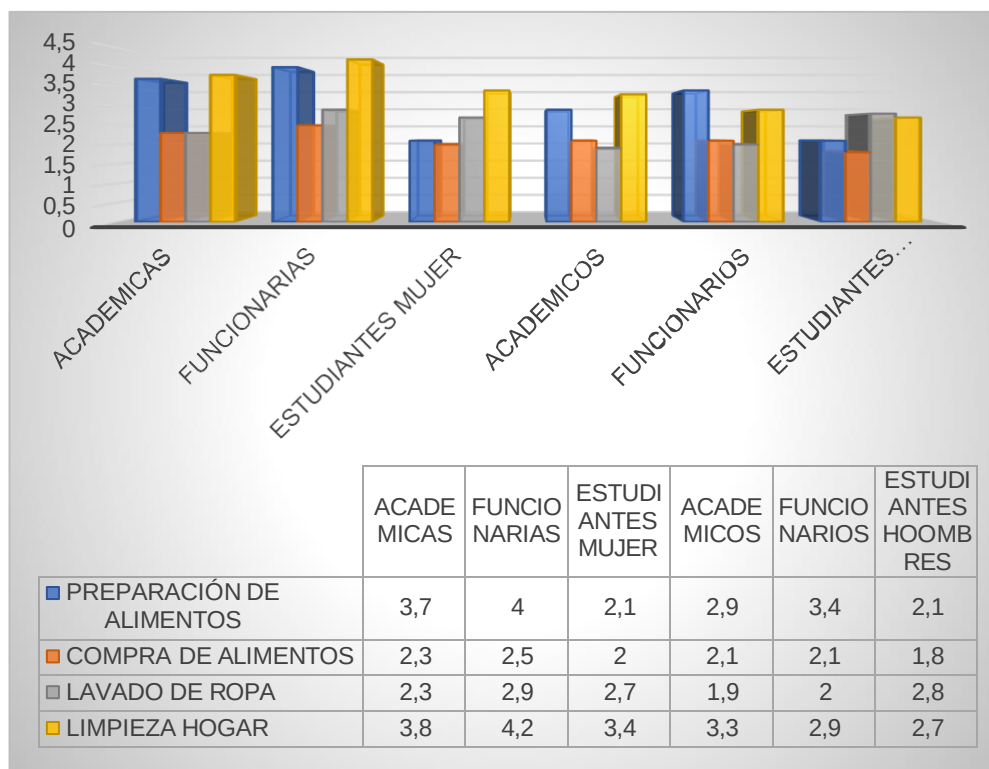
género, comentarios sexistas, etc, en su mayoría provenientes de académicos que se escudan en su posición de poder. También, manifiestan barreras para denunciar tales como vergüenza, descrédito del acoso o abuso, estigmatización, entre otras.

Las estudiantes plantean la falta de apoyo por parte de sus respectivas universidades, carencia de medidas concretas y especialistas de acompañamiento tales como psicólogos y abogados. En esta misma línea, acusan la impunidad de sus casos y el miedo constante a denunciar atribuyéndolo a relaciones de parentesco, compadrazgo o amistad dentro de las instituciones, las cuales podrían desencadenar represalias.

- Labores domésticas

En cuanto a las horas en promedio que dedican las mujeres a las diversas tareas domesticas, es posible evidenciar el gráfico n°36 que en la mayoría de ellas son las mujeres quienes dedican mayor tiempo a estas labores.

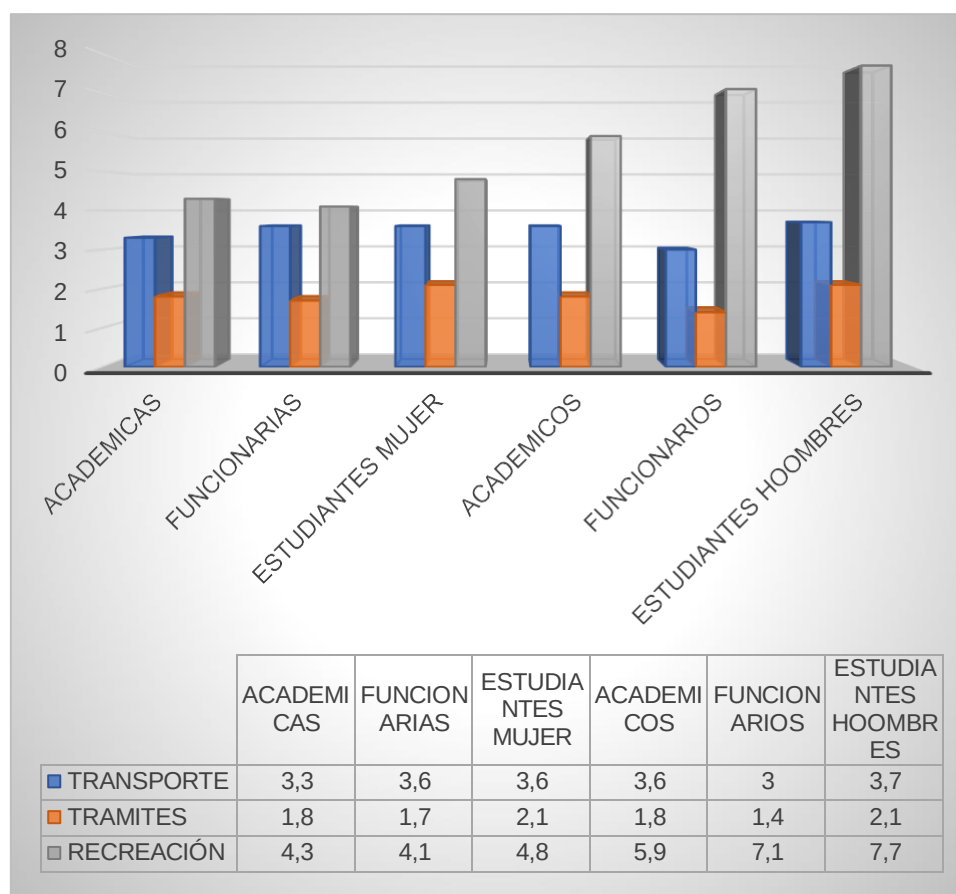
GRÁFICO 37: PROMEDIO DE HORAS DEDICADAS A LABORES DOMESTICAS SEGÚN ESTAMENTO Y SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Otras labores importantes que se realizan dentro de la vida de una personas son los trámites, el transporte y la recreación, las diferencias por estamento y sexo en estas actividades se evidencia la gráfica n°38. Se pude apreciar que en estas actividades no se aprecian grandes diferencias entre hombres y mujeres, sin embargo, llama la atención que son los hombres quienes dedican mayor tiempo a recreación.

GRÁFICO 38: PROMEDIO DE HORAS DEDICADAS A OTRAS ACTIVIDADES SEGÚN ESTAMENTO Y SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

De acuerdo a la información cualitativa, se reconoce una constante tensión entre la conciliación de la vida laboral y familiar, desde la perspectiva de académicos y funcionarios no representa una dificultad e incluso en algunas instituciones no fue considerado, ya que por lo general las labores domésticas y temas relacionados a lo familiar están ligados a la mujer, por lo que no interfiere en sus formaciones académicas ni en sus trayectorias profesionales, pudiendo cumplir con sus horarios, trabajar desde casa, viajar a formaciones o capacitaciones exentos de obstáculos.

Por el contrario, las académicas y funcionarias verbalizan su constante tensión entre estos dos ámbitos, muchas de ellas dijeron haber detenido sus carreras o investigaciones, optando por tomar jornadas más cortas debido a sus labores familiares. Además, expresan las dificultades del contexto sanitario actual, por el cual han debido trabajar desde sus hogares, lo que se ha traducido en mayores actividades y por ende mayores desigualdades respecto a sus pares hombres.

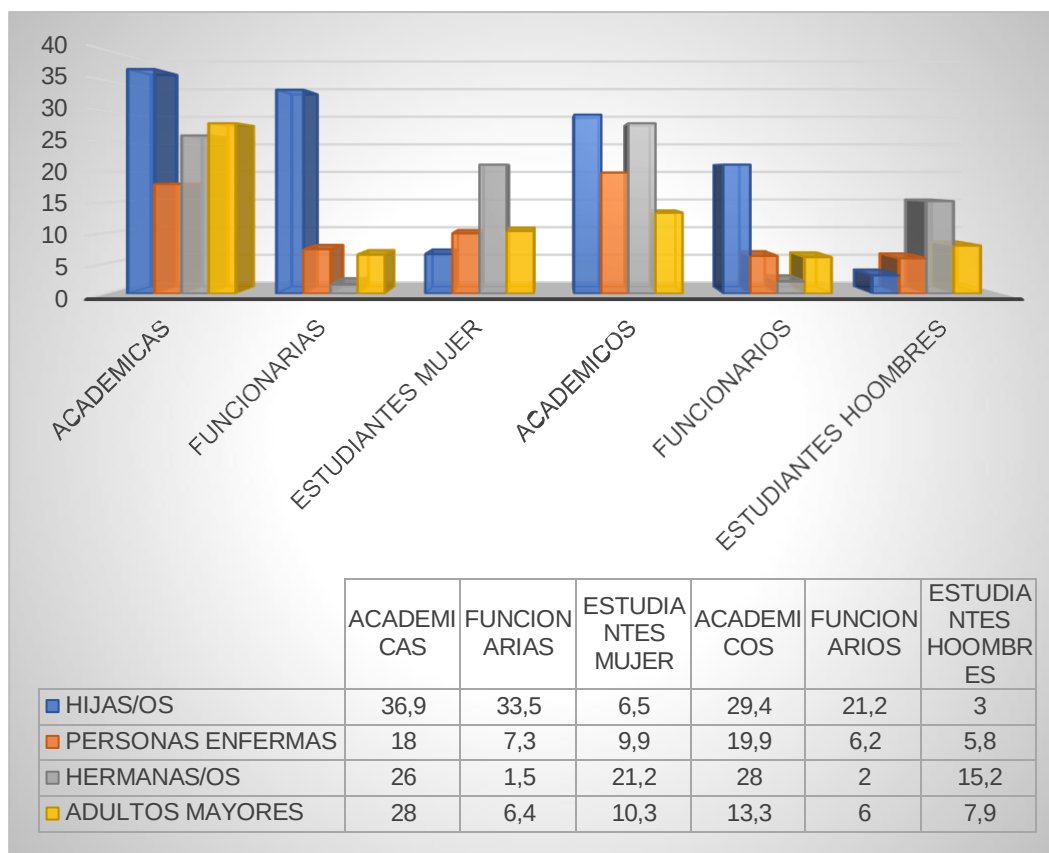
La mayor tensión la representa la maternidad, las mujeres limitan el acceso a cursos en el extranjero, aumentan su sentimiento de culpa al dejar a sus hijos/as por motivos laborales, ellas son las principales cuidadoras por tanto deben organizar su tiempo laboral en base a ello, en consecuencia, no pueden flexibilizar su horario de salida, tienden a dejar trabajo pendiente, terminando en algunas ocasiones por tener que decidir entre su vida profesional o familiar.

En lo que respecta al estamento estudiantil, expresan la imposibilidad de conciliar la maternidad con su vida académica, ya sea por el tiempo de gestación o por la crianza, denuncian la inexistencia de apoyo por parte de sus instituciones y manifiestan la necesidad de facilidades de tiempo y apoyo económico reglamentados, considerando que en la actualidad estos quedan a voluntad de directivos y docentes, se plantean problemáticas tales como la imposibilidad de pagar, falta de tiempo por sobrecarga, falta de infraestructura adecuada para sus hijos e hijas, entre otras.

- Trayectoria afectada por labores de cuidados

Otra de las dimensiones que han sido asociadas a labores de mujeres son la tareas de cuidado, y con el fin de evidenciar la afectación que el desarrollo de estas tareas tienen sobre sus trayectorias académicas y laborales se presenta en el gráfico n°39 con la comparación por estamento y sexo. Los datos evidencian una tendencia que apunta a que son las mujeres quienes se ven mayormente afectadas por tener que cumplir con el cuidado de otras personas.

GRÁFICO 39: TRAYECTORIAS AFECTADS POR LABORES DE CUIDADO SEGÚN ESTAMENTO Y SEXO



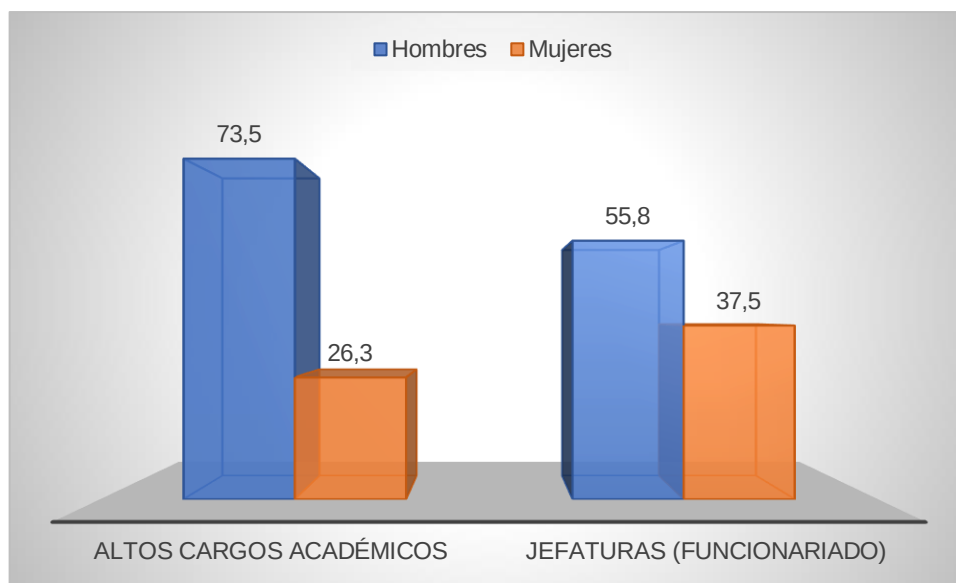
Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Desde el análisis cualitativo, se evidencian diversos obstáculos en el avance de las carreras, principalmente académica, de las mujeres, siendo la maternidad la primera dificultad para desarrollarse, el tiempo fuera de la academia por pre y post natal genera una laguna en las carreras de las investigadoras, quienes alegan la inexistencia de medidas institucionales para equiparar las condiciones laborales entre géneros. Por otra parte, las labores del hogar han sido históricamente responsabilidad de las mujeres, lo que se ha convertido en una doble carga de trabajo, por lo que académicas y funcionarias terminarían por tener una doble jornada, entre su trabajo remunerado y el hogar, en este último espacio deben cumplir con diversas tareas domésticas y además con el cuidado de hijas/os o en muchas ocasiones, con el cuidado de otras personas como familiares. La constante carga sobrepasa a las profesionales, generando desmedro en sus carreras producto de su agotamiento físico y mental, que en el peor de los casos las haría optar entre la vida familiar o académica/laboral.

- Liderazgo y decisión

Es posible observar en el gráfico n°40 que las tendencias de brechas en esta dimensión evidencian que los cargos de liderazgo y decisión son desempeñados mayoritariamente por hombres.

GRÁFICO 40: CARGOS DE LIDERAZGO Y DECISIÓN

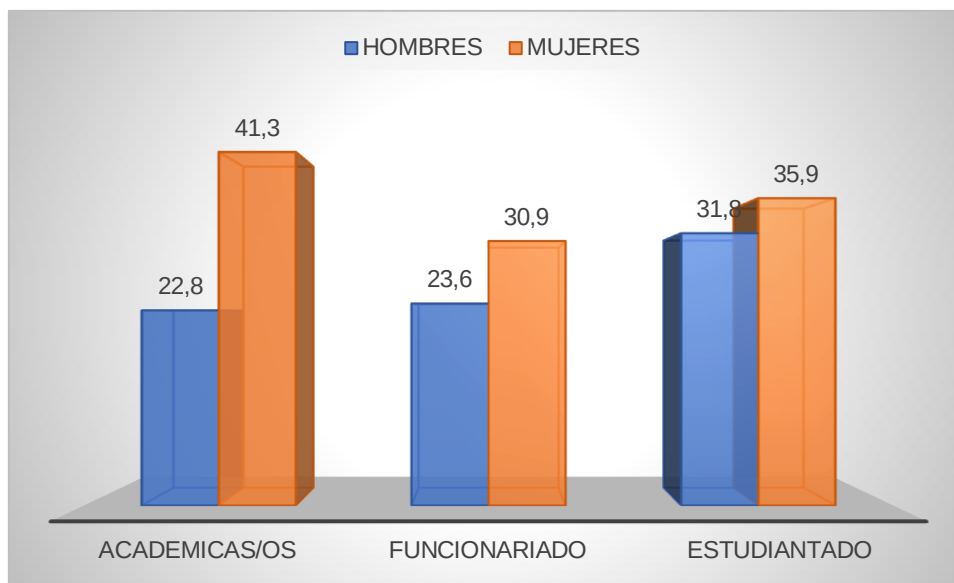


Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

- Discriminación

Respecto a experiencias sobre la discriminación en las instituciones educativas, la tendencia de promedios nos indica que son las mujeres quienes han vivenciado estas situaciones. Si se comparan la realidad de los hombres de los tres estamentos, son los estudiantes quienes más señalan haber experimentado situaciones de discriminatorias.

GRÁFICO 41: PROMEDIO EXPERIENCIAS O SENTIMIENTO DE DISCRIMINACIÓN SEGÚN ESTAMENTO Y SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada en los diagnósticos

Finalmente, entre los aspectos de discriminación hacia las mujeres encontrados en el análisis cualitativo, se destaca la desvalorización de las capacidades y habilidades profesionales de las mujeres, reproduciendo una serie de estereotipos e imaginarios tradicionales que han conducido a representaciones que solamente perpetúan las desigualdades. Entre las mujeres, se observa una tendencia a la demostración reiterada de sus capacidades, teniendo que validarse constantemente frente a sus pares hombres. En síntesis, los diagnósticos dan cuenta de la necesidad de pasar del discurso y la firma de compromisos a acciones reales y concretas que permitan transformar las culturas institucionales.

VII. A MODO DE RECOMENDACIONES

Desde las entrevistas realizadas a representantes de direcciones de género, surgen algunas recomendaciones para los próximos procesos de actualizaciones diagnósticos.

- 1) Garantizar recursos humanos y económicos para el diseño, trabajo de campo, análisis y difusión de los diagnósticos. Al respecto algunas entrevistadas señalan que “el escenario ideal es poder tener recursos y poder tener gente. Eso es lo primero, porque si seguimos en esta situación de que somos dos personas que tenemos que hacernos cargo de una universidad entera, imposible” (E2), lo que es compartido por otra de las entrevistadas que agrega que “el escenario ideal sería que hubiera una (...) inyección de recurso humano para poder tener un equipo, aunque sea de tres o cuatro personas” (E3), en este caso, las instituciones coinciden en la falta de recursos para contratar personal idóneo para la realización de estas labores
- 2) Se recomienda la constitución de “unidades diferenciadas”, que se dediquen a investigar temáticas únicas, lo que permitiría organizar de mejor forma las dimensiones y por consiguiente la recolección de datos que contribuya al tratamiento adecuado de estos, lo anterior “para poder institucionalizar un poquito más el trabajo, no que se quede en un documento y poder hacer un seguimiento mayor.” (E3), lo que finalmente beneficiaría un proceso de actualización o una nueva indagación en temáticas de género en IES.
- 3) Contar con una estructura de trabajo institucionaliza y estandarizada para todas las universidades del CUECH, “crear algo más institucionalizado por así decirlo, como que ya, los diagnósticos se van a hacer y estos son los lineamientos y vamos a aplicar los mismos lineamientos, todas, no tú hazlo como tú quieras o como yo quiera” (E2); “Sería súper bueno que el CUECH avanzara en documentos estandarizados, ya sea circulares o instructivos” (E3).
- 4) Dividir diseño de estrategias de recolección de información por universidades, es decir, que se apliquen los mismos instrumentos en todas las casas de estudios. Para ello, cada equipo podría ser responsable de diseñar un instrumento (cuestionario para estudiantado, cuestionario para cuerpo docente, cuestionario para funcionarios, entrevistas, focus, etc.).
- 5) Sacar una oficio, decreto o lo que la mesa estime conveniente en donde se explicita que toda información que se levante para los diagnósticos u otras acciones de las

direcciones de género son para la toma de decisiones y diseño de políticas por lo que no se debe pasar por los comités de ética de las universidades.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Berríos, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad en la Educación*, 26, 39-53.

Behboodi Moghadam, Z., Ordibeheshti Khiaban, M., Esmaili, M., & Salsali, M. (2017). Motherhood challenges and well-being along with the studentship role among Iranian women: A qualitative study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 12(1), 1335168. doi:10.1080/17482631.2017.1335168

Corporación Humanas. (2008). Encuesta Humanas 2008. Santiago de Chile.

Diagnósticos de las 18 universidades del CUECH

Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., y Toro, J. P. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia y Trabajo*, 19 (58), 42-48

Fraser, Nancy (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época “postsocialista”. En *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Colombia: Siglo del Hombre Editores.

Maganto, J.M., Bartau, I. Etxeberria, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: Un reto educativo y social. *RELIEVE*, v. 9, n. 2, p. 160-183

Martín-Vidaña, D. (2021). Masculinidades cuidadoras: La implicación de los hombres españoles en la provisión de los cuidados. Un estado de la cuestión. *Prisma Social*, 33.

Ojeda, A., Ceballos, D., y Moreno, V. (2018). (Des)Igualdad sustantiva en la universidad: posibilidades reales para la conciliación entre la vida profesional y personal de las mujeres. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Latinoamericanos*, 2(2), 9-18.

Olavarría, J. (2007). Distribución del trabajo en las familias y las (nuevas) masculinidades Paper presented at the Reunión de Especialistas: Futuro de las familias y desafíos para las políticas públicas.

PNUD (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile.

Universidad de Chile (2014). Del Biombo a la Cátedra. Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile.

Universidad de la Frontera (2020). Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de la Frontera.

Universidad de Los Lagos (2019). Diagnóstico de género de la Universidad de Los Lagos.

Universidad de Playa Ancha (2020). Diagnóstico Institucional de Igualdad de Género de la
Universidad de Playa de Ciencias de la Educación.

ANEXOS

PAUTA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

Objetivo del instrumento: Describir los procesos metodológicos utilizados por las direcciones de género del CUECH en la elaboración y difusión de diagnósticos de brechas de género en sus Universidades.

Descripción: Mediante este instrumento, se busca recolectar información relevante para la identificación y descripción de procesos metodológicos llevados a cabo por las direcciones de género de las universidades que forman parte del Cuech.

Ámbitos o dimensiones Por Indagar: Planificación de los diagnósticos, trabajo de campo, procesos de análisis y difusión. Facilitadores, obstaculizadores que se presentaron y recomendaciones para futuros procesos.

Actores educativos involucrados: Equipo direcciones de género de universidades del CUECH.

INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

- Tener en cuenta que debido a la situación de pandemia en la que se encuentra el país, se imposibilita la instancia de poder recolectar información de manera presencial, por lo cual se realizará la entrevista de manera on-line. Adecuando tiempos y recursos tecnológicos a las personas seleccionadas para entrevistar.
- Salude con cordialidad, preséntese e intente bajar tensiones, en caso de observarse.
- Evidencie el propósito de la entrevista.
- Indique a quienes participan que la información obtenida será valiosa para mejorar futuros procesos
- Indique que la información será confidencial, que no se usarán sus nombres o datos personales de manera pública.
- Deje claramente señalado a quienes participan que no hay preguntas buenas o malas y que todo lo que digan es valioso.
- Formule las preguntas como temas sobre los cuales se conversará y no como un interrogatorio. Pero en todo caso, debe cubrir todos los puntos de la pauta.
- Entregue las cartas de consentimiento informado antes de comenzar la entrevista para que los/as participantes las lean y acepten firmarla.
- Cuando estén cómodamente organizados, inicie la entrevista y reitere que se grabará para posteriormente transcribir la información (Debe asegurar que se está grabando)
- Durante el proceso, registre las anotaciones que estime pertinente, sin distraer su atención para ser un buen receptor.

- Recuerde que tiene aproximadamente una hora y 20 minutos para cubrir las temáticas.

DATOS DE LA PERSONA QUE ENTREVISTA

Nombre de quien/es aplica/an la entrevista			
Tiempo empleado en la entrevista			
Fecha de aplicación			

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

Nombre			
Título profesional			
Cargo		Nº de años trabajando en la institución	

DIMENSIÓN 1- DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE LOS PROCESOS QUE FORMARON PARTE DE SU DIAGNÓSTICOS

Solicite a la persona entrevistada que se refiera a los aspectos que apuntan a identificar las estrategias, metodologías, recursos, etc. Usados en los procesos de diseñar y planificar el proceso de elaboración de sus diagnósticos.

(Nota: controle los tiempos y evasión de la respuesta con otros temas).

1. Describa todos los procesos que se llevaron a cabo para lograr diseñar y planificar el trabajo de campo
2. Qué decisiones tuvieron que tomar para el diseño metodológico de los diagnósticos y la organización del trabajo de campo
3. ¿Con que recursos (incluyendo humanos) contaron para el diseño y planificación de diagnósticos)
4. ¿Cuáles fueron los elementos que consideraron relevantes de incluir en sus diagnósticos?, (en términos conceptuales, teóricos o información o datos previos)
5. ¿Qué opinión tiene usted respecto al proceso y resultados del diseño y planificación de su diagnóstico?
6. ¿Cómo definieron los instrumentos, muestra y estrategias de análisis?
7. ¿Cuáles fueron los facilitadores y obstaculizadores del proceso de diseño y planificación de su diagnóstico?.
8. ¿Podría darnos recomendaciones para esta etapa?

DIMENSIÓN 2- TRABAJO DE CAMPO

Solicite a la persona entrevistada que se refiera a los aspectos que apuntan a reconocer el proceso de trabajo de campo para la elaboración de sus diagnósticos.

(Nota: controle los tiempos y evasión de la respuesta con otros temas)

1. Describa todos los procesos que se llevaron a cabo en el trabajo de campo
2. Qué decisiones claves y/o inesperadas tuvieron que tomar para realizar el trabajo de campo

3. ¿Con que recursos (incluyendo humanos) contaron para el trabajo de campo?
4. ¿Qué opinión tiene usted respecto al trabajo de campo realizado?
5. ¿Qué instrumentos fueron aplicados?
6. ¿Cuáles fueron los facilitadores y obstaculizadores con los que se encontraron en el trabajo de campo?
7. ¿Qué recomendaciones nos puede entregar para esta etapa?

DIMENSIÓN 3- PROCESOS DE ANÁLISIS Y DIFUSIÓN

Solicite a la persona entrevistada que se refiera a los aspectos que apuntan a describir los procesos de análisis de la información y difusión de sus diagnósticos

(Nota: controle los tiempos y evasión de la respuesta con otros temas)

1. Describa, por favor, las estrategias y procesos que llevaron a cabo para los análisis de la información usada en sus diagnósticos
2. ¿Cómo organizaron la información para el informe?
3. ¿Cómo se organizó la interpretación/análisis de los datos? ¿Quien estuvo a cargo de ello y cuál es la evaluación que hacen de esta elección?
4. ¿Cómo se han llevado a cabo (o se llevará) la difusión de sus diagnósticos?
5. ¿Cuáles fueron los facilitadores y obstaculizadores con los que se encontraron en el proceso de análisis de la información?
6. ¿Cuáles fueron los facilitadores y obstaculizadores con los que se encontraron en el proceso de recopilación de información y de análisis de los datos?
7. ¿Qué recomendaciones nos puede entregar para esta etapa?

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A RESPONSABLES DE DIAGNÓSTICOS

Proceso de diseño y planificación del trabajo de campo

En esta dimensión las entrevistadas abordarán aspectos que se refieren a la identificación de estrategias, metodologías, recursos, entre otras cosas, que fueron utilizados para llevar a cabo el proceso de diseño y planificación de sus respectivos diagnósticos.

En lo que respecta a la investigación, la mayoría de las instituciones manifiesta haberse inclinado por un diseño mixto, ya que según estos le aportaba amplitud al desarrollo de su estudio, permitiéndoles examinar tanto bases de datos pertenecientes a las diversas áreas o direcciones institucionales, como analizar mediante instrumentos cualitativos la realidad de cada universidad.

En lo que se refiere a indicadores, estos son los que guiaron la investigación e invitaron a indagar en cuanto a brechas y desigualdades en materias de género, desde el acceso al empleo hasta situaciones de discriminación, acoso sexual, estereotipos; identificando la manera en la que se comportan académicos, funcionarios y estudiantes, destacando también el abordaje y plan de acción de las universidades en cuanto a políticas que resguarden los derechos de la comunidad educativa. Para esto, la totalidad de las instituciones se basó en los indicadores de la UNAM, sin embargo, manifiestan haber hecho ajustes que les permitieran acercarse a su realidad, así lo indica una de la entrevistada

Nos inspiramos, pero haciendo los ajustes a la realidad propia, también de la universidad, eso es bueno. (...), porque no todas las universidades, no todos los indicadores están, o sea, no existen algunos, por ejemplo, o no existía desde la realidad de la universidad (E3).

Estas adecuaciones les permitieron generar un trabajo mucho más contextualizado, además teniendo a disposición diversos diagnósticos, bibliografía, indicadores, diseños metodológicos, compartidos entre universidades, los cuales les ayudaron a construir la planificación de la investigación,

Antes de empezar este trabajo en la mesa revisamos el material que existía de las otras universidades, que ya tenían diagnósticos y nosotros leímos diagnósticos de (diversas universidades). Hicimos como varias revisiones de bibliografía y también el sistema de indicadores de la UNAM. Un poco en la metodología utilizada en otras universidades e indicadores de género, etcétera. Empezamos como en paralelo a estudiar eso. Por lo tanto, cuando llegamos ya a la mesa de trabajo, a la conformación, teníamos como cierta base sobre la cual trabajar y además teníamos lo que nos habían compartido otras colegas también de la red. (E.4)

Según una entrevistada, una de las mayores falencias de la construcción de diagnósticos es la poca socialización de este con el resto de la comunidad educativa, indicando “yo me di cuenta de que lo que les falta a los diagnósticos es la etapa como de conversación previa a hacer el diagnóstico con la comunidad” (E.1), en su defecto, si no existiese

conocimiento y consenso por parte de sus pares, se dificultaría aún más el proceso de trabajo de campo, por lo que la misma entrevistada propuso:

Previo o en paralelo a hacer esa actividad, íbamos a hacer una parte que se iba a llamar de difusión del diseño del diagnóstico, de tal manera de que en las comunidades tuviera un doble objetivo difundir que se iba a hacer el diagnóstico y por otra parte, que mejoraran ese diseño. Así es que hicimos once actividades de conversaciones directa (...), fuimos a dar a conocer que íbamos a hacer el diagnóstico. (...) no solamente mostramos el diseño, sino que preguntábamos que mejorarían del diseño y que nos recomendarían para llegar a más personas que contesten la encuesta, que quieran ser entrevistada (E1).

En esta misma línea y entendiendo que el desarrollo de un estudio de tal magnitud, involucra a la totalidad de la comunidad, en la medida que estos se encuentren más implicados en el diseño y la planificación, mayor será su disposición a colaborar en la aplicación de instrumentos y/o entrega de información.

En relación al proceso de diseño, las entrevistadas señalan algunos pasos abordados en la planificación del mismo, tales como:

Lo primero que hicimos fue cómo conversar cuál eran las condiciones que se tendrían que generar previo un diagnóstico, como por ejemplo qué es lo que se iba a mirar, cómo se iba a mirar y a partir de eso recién construimos un término de referencia buscando que fuera adecuado a la especificidad de la universidad (E1).

Si bien las universidades atribuyeron importancia a lo relacionado con el curriculum y como este debiera ser abordado desde una perspectiva de género, quisieron dar énfasis a otras temáticas, por ejemplo, “lo que tenía que ver con cómo estaban las relaciones de poder y que pasaba con la violencia de género” (E1), lo que al final del proceso permitiría dar cuenta de la existencia de desigualdades en aspectos tales como el acceso a mayores jerarquías, relación entre hombres y mujeres en el marco de la institución, situaciones marcadas por sesgos, entre otras.

El mayor desafío de este estudio era,

Coordinar, aunar voluntades y compromiso, (...) era importante convocar a personas que tuviesen sensibilidad, que hubiesen colaborado antes en el tema, pero también abrir otro espacio. No siempre. Por ejemplo, las mismas académicas (...), la misma funcionaria, la misma estudiante, quisimos como abrir un poquitito, (...) a personas que probablemente tenían además esta capacidad de trabajar en equipo (E4).

En este sentido algunas instituciones optaron por externalizar sus diagnósticos y contratar personal especializado, como lo plantean estas entrevistadas,

Conversamos con el equipo (...) para tener un diagnóstico externo. La verdad una porque era una forma también de señalar los resultados que fueran como más aceptados por la comunidad, en el sentido de que era alguien que era experto, que podía dar ese conocimiento (...) y, por otra parte, porque nuestra oficina

tampoco tenía los recursos humanos profesionales para hacer ese diagnóstico, entonces era más conveniente, como la forma en que los recursos se podían gastar y transferir (E.1)

Otra entrevistada agrega,

Una socióloga que viene llegando de Ecuador y que esta socióloga había trabajado haciendo diagnóstico allá en Ecuador, en temáticas de género y que ella es especialista en género. Entonces lo primero fueron como conversaciones directas con ella y finalmente ella accedió a hacer el diagnóstico con su equipo de trabajo y pudimos hacer una contratación directa (E.2).

Una de las principales razones de su decisión para externalizar el proceso se basaba en la credibilidad, asumiendo que, si el diagnóstico era realizado por un equipo experto, sus resultados gozarían de fiabilidad por parte de la comunidad, ya sea por su expertise o porque al estar en manos de un externo se alejaría de los conflictos de interés. No obstante, para contar con los servicios de un experto se necesitan recursos económicos que permita su contratación y la de un posible equipo, siendo este el motivo por el cual no todas las universidades lograron contar con este apoyo, como es en este caso,

La otra opción al inicio era lo que habían hecho algunas, que es externalizarlo, una consultora y ya, y la verdad es que esta universidad por trayectoria y por varias otras cosas, no, no está dentro de sus posibilidades (...) Tampoco ha sido un año brillante. Hemos tenido crisis todas las universidades, como sea, tenemos que ser capaces. O sea, tenemos capacidad de gestión, tenemos capacidad de articulación, tenemos personas, hagamos lo posible. (E4)

Lo anterior, da cuenta de la variedad de escenarios a los que se enfrentan las universidades, en cuanto a recursos económicos y humanos, los cuales benefician o dificultan procesos de levantamiento de información. Sin embargo, y pese a las condiciones adversas, los equipos decidieron continuar con el proceso de estudio, siendo este descriptivo en su totalidad, ya que les permitía observar y describir el comportamiento de los estamentos de una manera objetiva a través de la recolección de datos

Desde las entrevistas, cuestionarios principalmente y desde la observación (...). Análisis de datos también duros que existen dentro de las unidades de la Universidad, desde la dirección de Estudiantes y otros. Entonces, por eso es más bien un estudio descriptivo de la realidad que existe hoy (...) lo que sigue desde una planificación en base para buscar un resultado final de lo que un estudio de diagnóstico para poder disminuir las brechas." (E.3)

En lo que respecta a la muestra era de suma importancia que contemplara los tres estamentos seleccionados, académicos, funcionarios y estudiantes, ya que estos representaban los tres grandes grupos que conforman la

comunidad educativa, si bien se relacionan constantemente dentro de este núcleo, era relevante obtener la perspectiva de cada estamento.

Considerando que el desarrollo del estudio se hizo bajo condiciones sanitarias y contextos educativos particulares, el acceso a la aplicación de instrumentos o la determinación de la muestra no se realizaron con la misma libertad y eficacia con la que pudiesen haberse hecho bajo un contexto normal, por lo que las universidades comentaban, “lo hablamos largamente y dijimos no, estamos en el escenario Pandemia, a lo mejor en una segunda oportunidad podemos hacerlo de otra manera, una actualización, pero en este momento, con las condiciones que hay (es difícil)” (E.1), por este motivo decidieron generar muestras al azar, por ejemplo “Lo hacemos al azar. Si decimos cinco estudiantes de medicina, vamos a pregrado y hacemos una selección al azar uno de cada año, se le contacta si responde y si no hacemos la bola de nieve (E.5)”, o bien contactaban personas representativas de cada estamento, estudiantes de los centros de alumnos, o consultaban con académicos y funcionarios acerca de su disponibilidad para colaborar en entrevistas o encuestas, si estos se negaban se utilizaba la misma técnica de muestreo no probabilística, donde estos últimos contactaban a nuevos participantes. En términos de porcentajes establecieron “contar un mínimo de un 10 por ciento de cada uno de los de los estamentos” (E.1), de no ser así, los datos obtenidos no tendrían mayor representatividad.

Entre los recursos para el diseño del diagnóstico se destacan mayoritariamente los humanos y el acceso a material previamente hecho como, por ejemplo, bases de datos. Si bien algunos equipos no se caracterizaban por ser numerosos, trabajaron en constante comunicación con las diferentes unidades, direcciones, oficinas, etc., existentes dentro de las universidades, tal como lo hizo la entrevistada número 1, quien agrega,

En la oficina somos tres personas y este diagnóstico lo trabajamos con la Unidad de Análisis Institucional, que es el que provee la información (...) el Departamento de Recursos Humanos puso a disposición toda su base y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, toda su base (E.1)

Lo que contribuiría a acelerar el proceso, teniendo en cuenta que contaban con información ya traspasada a base de datos o investigaciones previas que ayudarían a complementar la actual, así lo indica la entrevistada,

Entonces facilita mucho el trabajo porque tú vas ahí después completando con los datos, no vas como a dedo y vamos haciéndolo, porque claro, tienes un manual, pero ¿cómo lo trabajas en la práctica? Eso estaba todo hecho, estaba con la fórmula al lado, así que fue buenísimo. Había también otros informes previos, informes de facultades de ingeniería, sobre todo, que habían hecho, por ejemplo, un estudio comunidad mujer (E.4)

Lo anterior, evidencia que la disposición de los colaboradores a entregar su material, habría sido clave para la oportuna construcción de diagnósticos, siendo este último el principal facilitador observado a lo largo del proceso de diseño y planificación. Por el contrario, entre los obstaculizadores, se advierten tres importantes aristas que habrían dificultado

el proceso, la primera de ellas se refiere a la escasa información obtenida en algunas de las dimensiones investigadas, donde las bases de datos no presentaban antecedentes en relación a sesgos de género, sueldos, jornadas de trabajo, o bien estas no eran confiables para tomarlas en cuenta, así lo manifiesta la entrevistada,

Por ejemplo, los sueldos, la jornada, todos esos temas que no estaban, esas bases no estaban para ser validadas, no las entregamos porque era muy irresponsable poder sacar resultados de algo. Entonces, si tú me pregunta cuáles son las dificultades de nuestro diagnóstico, está justamente en esa información más de tipo administrativa, de sueldos, de grado, de para ver trayectorias académicas y ver cuánto han estado hombres y mujeres (E1)

Por otro lado, y como segundo factor obstaculizador, se encuentran los estudiantes, siendo según las entrevistas el estamento menos participativo, incluso generando dudas durante la planificación del estudio acerca de cómo lograrían involucrarlos en la aplicación de los instrumentos, así se evidencia a través de las palabras de la entrevistada, quien se preguntaba:

¿Cómo íbamos a lograr que los estudiantes contestaran la encuesta? ¿Cómo íbamos a lograr que los estudiantes aceptaran ser entrevistados? Ese era como todos nos iban diciendo, esto va a ser lo más difícil porque los estudiantes no quieren representar ni ser representados en nuestra universidad (E1).

El tercer y último obstaculizador se refiere a los equipos de trabajo y su expertise para el desarrollo de los diagnósticos, un factor repetitivo de dificultades es la cantidad de trabajadores que conforman un equipo y la carga laboral que significa para estos atribuirles una labor extra a sus funciones, lo que tornaría aún más difícil su desempeño, debido a que como lo indica la entrevistada número 2 “la gente está bien cansada, como del exceso de trabajo y de que, si te pones a hacer algo así de verdad que es por amor al arte, así que complejo” (E2), sobre todo considerando que en muchas ocasiones quienes están involucrados no cuenta con todo el conocimiento necesario para realizar dicha tarea, así lo corrobora la misma, quien se pone de ejemplo,

Si tú me empiezas a preguntar cosas específicas, no te las voy a saber responder. Soy una de las pocas directoras de género que soy abogada, que mi área es completamente distinta y que los diagnósticos para mí me están hablando en chino mandarín. Entonces me tocó ir aprendiendo lo poco que aprendí, pero siempre estoy apoyada con la socióloga a cargo de la investigación. Si yo no lo hubiese externalizado no lo podría haber hecho, porque en el equipo no tenemos gente especializada en el área (E2).

Proceso de trabajo de campo

Esta dimensión se refiere a los aspectos que apuntan a reconocer el proceso de trabajo de campo para la elaboración de los diagnósticos, en este sentido por motivos de eficiencia, las instituciones que contaban con un mayor número de colaboradores decidieron organizarse en subcomisiones, las cuales tendrían tareas específicas, que en conjunto darían forma al estudio, una de las entrevistadas comenta,

Lo primero fue conformamos en cinco subcomisiones, una que era la del estado del arte la llamamos, como de conformar el marco teórico, la una segunda comisión que se organizó para los datos cuantitativos, para todo lo que tenía que ver con gobernanza de datos institucionales, todo lo que existe en cuanto a datos, una tercera comisión fue la de las encuestas, los instrumentos diseñar los instrumentos y todo el tema de la de la encuesta que se iba a aplicar a la Universidad. El cuarto grupo es la comisión de análisis, pero esa iba a operar una vez que tuviésemos todos los datos, ya la información lista y una quinta que era como el grupo de soporte tecnológico, logístico, comunicacional hacia la universidad, porque también la comunidad tiene que saber que está en ese proceso (E4).

En este caso, el contar con equipo extenso beneficio la división de tareas, lo que se traduciría en menos sobrecarga de trabajo, siendo esta última una de las principales demandas y recomendaciones por parte de quienes no cuentan con recursos humanos suficiente.

Para quienes no tenían a su disposición grandes equipos, resultó un poco más difícil, considerando que estos no tuvieron la oportunidad de delegar tareas, sino que realizaron diversas actividades de manera simultánea, con el fin de planificar, diseñar y reunir recursos materiales y humanos que se dispusieran a colaborar en el desarrollo del trabajo de campo, así se evidencia en el siguiente testimonio:

Tuve que hablar con cada persona, contar “tú sabes que estamos haciendo el estudio de género. Tú fuiste a la jornada X, la la la... y lo que queremos pedirte si puedes dar una entrevista. Mi participación es invitarte luego yo. Si tú aceptas, yo te mando un correo formal. (...) Los resultados van a ser confidenciales, nunca va a ser nombrado tu nombre. Yo nunca voy a saber que tú qué contestaste, pero esa información, las citas van a ser usadas para ir a contestar los objetivos de nuestro diagnóstico” y ahí de las personas que llamé sólo dos dijeron no. El resto dijo “encantada, feliz, ningún problema, mándame el correo” (E1)

En lo que respecta a la aplicación de los instrumentos, contaban con tres documentos, “teníamos un instrumento estudiante, un instrumento funcionario y un instrumento académico.” (E1), en su mayoría se realizaron encuestas, que debido al contexto sanitario actual se tomaron bajo plataformas digitales de acceso libre o mediante las respectivas plataformas de las instituciones, así se evidencia en los dichos de la entrevistada número 3, “la recolección de los datos ha sido sobre la base de la formulación de encuestas de Google Forms, sobre la base del diseño metodológico que ha establecido la encargada de estudio.”

Otra manera de reunir información fue a través de la aplicación de entrevistas grupales y/o individuales a los tres estamentos, en cuanto a su aplicación se buscaron modelos representativos que pudiesen reflejar la realidad de dichos grupos, por ejemplo,

En las entrevistas individuales hicimos un mapeo de actores y dijimos buscar en autoridades. Eran como autoridades de distintos niveles, autoridades del equipo directivo, autoridades de facultad, autoridades departamentales y autoridades de gestión, así como que buscamos de distintos ángulos y después pensamos en el caso de funcionario. No, eso eran, eso eran en autoridad. Después pensamos en funcionarios, funcionarios de distintos estamentos que están en el estamento, funcionarios, o sea, que sean una secretaria, que sea alguien de portería, profesionales, que sea alguien así. (E1)

En el caso de los académicos, la búsqueda se enfocó en aquellos que tuvieran algún cargo más alto en la jerarquía, como también aquellos que no contaran con ningún puesto, de manera que pudieran aportar desde su rol como profesional de aula.

Es relevante destacar que se pretendió equilibrar la búsqueda relativa al género, tratando de que “cada uno de los grupos fueran más o menos balanceado entre hombres y mujeres.” (E1), por lo que sobre la base de que son las mujeres aquellas que se involucran más en la contestación de entrevistas y encuestas, la selección de hombres fue intencionada de manera que existiera igualdad en el proceso de recolección de datos.

Por último, en lo que se refiere al estamento estudiantil, en su mayoría se realizaron entrevistas grupales, debido a la falta recurrente de alumnos y alumnas pertenecientes a federaciones o centros de alumnos que pudiesen representar el pensamiento colectivo.

Para una oportuna participación de los estamentos, se tuvieron que tomar una serie de decisiones en relación a la redacción y procedimientos de aplicación de los instrumentos, tales como cambiar el lenguaje empleado, según el público objetivo, cómo, por ejemplo, “decidimos que teníamos que preguntar como para los indicadores. Obviamente, los fraseos iban a ser a lo mejor algunos situados distintos en los lenguajes, pero teníamos que llegar a la misma información para poder hacer algo comparable.” (E1), en este caso, si bien las preguntas o afirmaciones, según sea el instrumento, debían apuntar a los mismos indicadores, se hizo necesario ajustar algunos discursos con el fin de llegar de manera eficaz a los distintos grupos involucrados.

Por otra parte, en un proceso donde se requieren las opiniones de las personas, es frecuente que estas últimas rechacen contestar encuestas o entrevistas por miedo a que se sepa su identidad, pese que en estos procesos de levantamiento de información existen acuerdos de confidencialidad que mantienen el anonimato de los participantes, en este caso, una de las entrevistadas da a conocer una situación donde tuvieron que hacer cambios y enviar mensajes para tranquilizar al estamento,

Ese Rut no lo íbamos a saber nunca nosotros, porque hicimos un acuerdo de confidencialidad en el sentido de que no íbamos a llegar nunca a conocer quien contestó que, (...) Entonces ahí cuando nos dimos cuenta de eso, nos pidieron por favor que como eran algunos estamentos más chiquititos que pudiéramos poner, prefiero no decirlo en ¿qué tipo de funcionario es? Porque si eran siete y habían contestado siete, era obvio que eran ellos, entonces y tomamos los resguardos de confidencialidad hasta en ese sentido tuvimos que por eso también tuvimos que hacer varias veces llamado distinto. El último llamado era el RUT se pide sólo para fines de validar que usted es de la universidad, para que no lo contestara una persona que no fuera. (E1)

Ante esto cobra importancia la constante observación y comunicación durante un proceso investigativo, de manera que las dificultades puedan ser sorteadas de forma oportuna, siendo la única manera de que estas no intervengan en la recepción de datos claves para un análisis veraz y completo, que refleje a cabalidad la realidad de cada universidad.

Es importante resaltar también el apoyo recibido por distintos actores de la comunidad educativa en el marco de la difusión y participación en el diseño de los instrumentos, tales como direcciones de comunicaciones, estudiantes, académicos/as, encargados de diagnósticos, donde fueron claves las plataformas institucionales y las redes sociales, por ejemplo,

Nosotros tenemos una boletina que es súper leída en la universidad. (...) Y ahí empezamos a subir todo el tema del diagnóstico, más la página web, o sea, bombardeamos y por todos lados buscamos gente clave, o sea, las estudiantes. Porque las estudiantes feministas que habían participado en la toma nos ayudaron a difundir en el estudiantado teníamos académicos y académicas clave que son aliados de la dirección, lo mismo. Entonces, así empezamos a difundir, obviamente el rector igual nos apoyó, el rector enviaba correos de rectoría pidiendo que se conteste la encuesta y así fue que la pudimos aplicar. (E2)

En este sentido, es válido utilizar todos los recursos materiales, digitales y humanos a disposición para la masificación del proceso, aprovechar el beneficio del acercamiento con el estudiantado para solicitar su apoyo en la búsqueda de datos representativos, que beneficiaran a los mismos, ya que reflejara el estado actual en materia de género, sus logros y también falencias, las cuales se traducen en medidas constructivas hacia el camino a la equidad, así lo manifiesta la entrevistada número 2,

El estudiantado nos quiere hartó. Entonces utilizamos eso. Fue como todas estas estudiantes claves, fue como ayúdenos chiquillas a dejar encuestas en sus carreras y empezaron a difundir y así llegamos, porque si no, no, bueno, utilizando redes sociales, porque todos me decían no, si los chiquillos lo único que ven en Instagram, entonces subiendo todas las cuestiones al Instagram, como que todo el rato diciéndoles que hay que contestar la encuesta. Así logramos que contesten.

Bajo este contexto la reiteración o coloquialmente llamado “bombardeo” de la información resulta clave para la obtención de los datos requeridos, así como también un correcto examen de la realidad y de las estrategias más factibles a la hora de tomar decisiones, considerando las características del grupo objetivo, en este caso el estudiantado representaba la mayor dificultad, tanto por su rechazo a representar a las instituciones, como por el contexto pandémico, donde no existe presencialidad y por tanto hay un menor contacto con el estudiantado, es por eso que,

La única forma es a través de las redes, de los correos, porque como está todo el trabajo hecho online, cada estudiante tiene su propia casilla, cada académico, cada funcionario (...). Entonces, con el área de comunicaciones se estableció el envío de esta encuesta para cada estamento que llega a su casilla personal. (E3)

Por otra parte, existe información a la cual algunos directivos o académicos no pueden acceder, “si no es consultando a las otras unidades” (E3), por lo que el trabajo articulado resulta esencial para la recolección de insumos, en este sentido varias de las entrevistadas reconocen su trabajo conjunto con diversas direcciones, quienes pusieron a disposición su material en beneficio de la construcción del estudio, esto se constata a través de sus testimonios,

Nos ayudó al departamento jurídico, quienes nos mandaron toda la normativa, así que ahí contamos con un apoyo, nos mandaron todo desde el año uno que tenían y la información que no, la conseguimos con personas que eran más antiguas (...), todo lo que eran garantías estudiantiles con la Dirección de Asuntos Estudiantiles y funcionó súper bien. (...) así que conseguimos un apoyo espectacular, con los temas de recursos humanos nos facilitaron todo lo que correspondía a normas políticas (E1).

Comenzamos a hacer reuniones con los directivos de Análisis Institucional de Recursos Humanos del área de Ciencias. Y aparte, el equipo de la socióloga empezó a sacar todo desde transparencia, todo lo que había como de base de datos y a cruzar información. (E2)

En este aspecto, el trabajo colaborativo cobra relevancia al aunar el trabajo realizado por cada unidad, siendo cada una de ellas de vital importancia para mantener la organización de sus respectivas funciones, las cuales en instancias como estas podrían ser cruciales para construir en base a la evidencia.

En otro orden de cosas, se observan algunos factores que facilitaron este proceso, entre los más destacados y al igual que en el diseño y planificación, se mantiene la disposición del personal a colaborar, lo que según las entrevistada “Ha sido súper positivo en ese sentido realmente permite articular una red de colaboración que no la tenías tan presente o activa.” (E4).

Contrario a lo anterior, se encuentran aquellos aspectos que obstaculizaron el trabajo de campo, entre ellos resaltan los estudiantes como principal impedimento en la recogida de datos, a partir de ello una entrevistada manifiesta “toda la información de que teníamos estudiantil, era bien pobre porque no hay mucha participación, no había como organización estudiantil” (E1), por lo que llegar al porcentaje de participación planeado era complicado, así lo expresa la misma persona, “yo sabía que era un desafío o todos me decía no, cuando yo decía no quiero llegar al diez por ciento de estudiantes como que todos me miraban como diciendo que te vaya bien” (E1), no obstante, aunque esto constituía un desafío, los esfuerzos por masificar la aplicación de los instrumentos dieron resultados beneficiosos.

En esta misma línea, se concibe a la modalidad online como un inconveniente a la hora de planificar el tiempo, puesto que el período acordado resultó insuficiente para la tarea planeada, por ejemplo, “la encuesta la habíamos programado tres semanas, pero estábamos bajo. Así es que la extendimos una semana más, un mes. Entonces yo diría que en esta modalidad online no puede ser menos de un mes” (E1), pese a que en la aplicación de esta sobrepasaron el porcentaje meta, la entrevistada se queda con la idea de haber logrado conseguir mayor participación, de haber tenido tiempo a su favor.

Así mismo, los académicos/as y funcionarios/as presentan problemas en la organización de su tiempo, puesto que “las personas entrevistadas tienen paros y cuando vuelven de paro todos están así súper acogotados, entonces es difícil de conciliar los tiempos”. (E1), yendo más allá de las voluntades de los involucrados, la carga de trabajo compromete su disposición a participar,

Además, tú ves también la cantidad de trabajo, el cargo que tiene, lo que sé yo, la jerarquía, te dicen mira, tú sabes que yo no tengo tiempo para esto ni nada de nada, pero cuénten conmigo, porque este tema importante para la institución. (E4)

Lo anterior evidencia la sobrecarga laboral, pudiendo ser uno de los factores más frecuentes, la falta de personal, así se da a entender en el siguiente fragmento:

Cada dirección acá tiene tres personas y tienen que hacer tres mil cosas. Entonces tampoco yo me atrevería a decir que, ay no contestaron porque hay una animadversión al género. No, si es que la gente está toda superada. Entonces, claro, son direcciones que tienen que dar respuesta a diez mil requerimientos y tienen dos personas trabajando. Entonces esta compleja la cosa (E2)

Sumado a esto, según una de las entrevistadas se suma las dificultades de las relaciones humanas, donde salen a relucir características propias de las personalidades tales como,

La disposición de personas y que tienen mucho que ver con esto que hablábamos del ego en la academia o de la trayectoria que yo tengo en esta institución respecto a este tema. O sea, “yo fui la primera que dijo

alguna vez esto y por lo tanto esto no es nada nuevo.” Hemos tomado tanto tiempo, podríamos sumar a los minutos en las reuniones que nos demoramos, en agradecer, en reconocer. Porque claro que el tema de los egos ha sido tremendo, porque además hay una hipersensibilidad respecto a la invisibilización, o sea, tú de repente consignas acuerdo general, se acordó tal cosa y salvo que sea algo muy puntual, tú le pones el nombre al lado como diciendo no sé, a tal persona le toca presentar una cosa porque se comprometió. Sí, pero no, no estamos diciendo fulanita habló tantos minutos y dijo esto o nos impresiona porque, no, es un acta, es un documento de trabajo ejecutivo. (E4)

Por último, se encuentran la falta de datos o bien datos dudosos, que presentan irregularidades, por ende, resulta irresponsable incorporarlos a las bases del diagnóstico. En lo que se refiere a la escases de datos, esta puede originarse debido a la inexistencia de un aspecto que se requiera analizar o bien por la imposibilidad de realizar alguna estrategia de recolección, como en el ejemplo a continuación, donde no lograron realizarse entrevistas de ningún tipo,

Hay solamente cuanti, que no va a permitir por supuesto generar análisis cualitativo, porque finalmente eso va a ser más, porque lo bueno volvemos al inicio de que no va a dar cuenta de las brechas que ya existen y de los insumos que no encontremos o no hemos encontrado. (E3)

En este caso, el no contar con datos cualitativos reduce significativamente la amplitud del diagnóstico, anulando la posibilidad de conocer las experiencias y opiniones de académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, a través de las cuales bien se da cuenta de brechas existentes más profundas y de como estas afectan a las personas.

En cuanto a los datos cuantitativos, las entrevistas manifiestan no haber encontrado información de algunas dimensiones, denuncian la existencia de errores en cifras e información desactualizada,

Lo que estaba en la agenda era una cosa y lo que nos entregaban era otra. Y ese fue un trabajo de chino, sin decirte también que ya no había, obviamente no había ningún dato de segregados por género, en análisis institucional hablar de género no entendía nada. (E2)

Esta negativa de información, datos erróneos o bases incompletas que no permiten cruzar datos, ni mucho menos analizar, da cuenta de un sistema que no está funcionando de manera eficaz, no obstante, identificar estas falencias es una oportunidad de reconstruir unidades de trabajo, o en palabras de la entrevistada “visibilizar lo invisible” (E3)

Proceso de análisis y difusión

La presente dimensión se refiere a los aspectos que apuntan a describir los procesos de análisis de información y difusión de los diagnósticos.

En relación al proceso de análisis, una de las entrevistadas se refiere a este como un acuerdo progresivo desde el diseño del diagnóstico institucional, el cual fue respaldado por diversas fuentes y profesionales, construido de una manera progresiva a partir de reuniones periódicas, donde, por ejemplo,

Ibamos viendo los resultados, de cómo se iba, que es lo que iba faltando y bueno después de esa reunión, (nombre colaboradora) mandaba un correo diciendo todavía me falta esta información y ahí nosotras con (nombre colaboradora) que era la jefa de la unidad de análisis institucional, que trabajamos bien de la mano, bien codo a codo, ella iba consiguiendo esa información (E1)

Posteriormente, para la organización del documento o estructura final de diagnóstico, se consensuó en el establecimiento de datos a partir de estamentos, “dar cuenta de lo que hay de los datos por estamento, toda la información y luego hacer un cálculo con la comparativa.” (E4)

Además de los capítulos que se evidencian en la totalidad de diagnósticos, referidos a la historia de direcciones de género de cada institución, sus logros y avances en esta materia, “el contexto internacional, nacional e institucional y luego los capítulos siguientes por estamento, luego las comparaciones, los análisis, las reflexiones finales, todos los anexos y las conclusiones.” (E4)

En lo que respecta al trabajo de interpretación de la información y construcción de análisis, estuvieron sujetos a los recursos económicos de cada institución, puesto que aquellas que cuentan con los medios pudieron establecer contrataciones con personal especializado en esta área, como es el caso de la entrevistada número 3,

Se sumó a través de una contratación a honorarios a un profesional con experiencia en análisis de datos, análisis, interpretación de datos en la actualidad. Bueno, él es el doctor (nombre del experto). (...) creemos que además reúne las competencias más allá de la utilización de software para la interpretación de datos cuanti y cuali, pero además tiene la visión asociada a la comunidad universitaria. (E3)

Por el contrario, aquellas universidades que no cuentan con los mismos recursos, han tenido que organizar esta última etapa con los recursos humanos a disposición,

Lo que pasa es que ahora lo estamos haciendo nosotras y la universidad está en una situación bien difícil económicamente así, muy difícil y no es así como un decir. (...). Entonces con ella vamos a tomar las notas,

toma las actas, hacemos las reuniones, convocamos. Es así que estamos, somos dos personas las que estamos haciendo este proceso(E1)

En este aspecto la entrevistada y su equipo ejecutarían dicho análisis poniendo en práctica sus conocimientos, aunque estos no sean especializados en el área requerida como en el caso anterior.

Para dar cierre a la dimensión, las entrevistadas comentan acerca de la última etapa que conlleva la realización de un diagnóstico, la difusión, en este aspecto se presentan dos estrategias, una donde se pretende dar un recorrido por la institución, con el fin de dar a conocer el diagnóstico y la manera en la que se construirá la política en base a este, se infiere por sus palabras que la propuesta señalada se realizará en el escenario de la presencialidad,

Lo que propusimos fue hacer una especie de nuevo recorrido por la universidad. Más que un solo evento, porque hay fatiga pandémica con la pantalla, la gente no está yendo mucho a actividades. (E1). Vamos a hacer el mismo recorrido, ir mostrando el resultado del diagnóstico e ir mostrando el diseño de cómo se va a construir la política para que vean el diagnóstico y como se hace esa coherencia con el diseño. (E1)

Por otra parte, una segunda entrevistada da a conocer su plan de difusión el cual responde a una modalidad telemática,

Hicimos un plan de difusión, lo presentamos y además lo publicamos en redes sociales y además lo mandamos a todos los correos. Hicimos todo, en general hacemos eso, los datos que tenemos los ponemos siempre, no sé si bueno, no sé, pero nosotros tenemos un e-mail institucional y además tenemos una revista que sale todos los meses, siempre en esta revista y en eso va a publicar algo. (E5)

En este sentido ambas propuestas responden tanto a la actual manera de masificar información, como a la de la contingencia sanitaria, en cualquier escenario, la difusión de sus respectivos documentos es necesaria para dar cuenta de un proceso que se realizó en base a una colaboración triestamental,

Creo que lo tenemos que cumplir porque es lo que corresponde, se le pidió la opinión a la gente entonces corresponde que les digamos, bueno esa opinión, lo que ustedes respondieron en la encuesta, esto es lo que resultó, es un imperativo tener que socializarlo de manera triestamental. (E6)

Por lo que la transparencia de la información obtenida y su utilización para una posterior creación de políticas de acción afirmativa, resultan cruciales para transmitir credibilidad y seguridad a sus académicos/as, funcionarios/as y estudiantado en miras de una comunidad educativa centrada en la equidad.

Conclusiones

A modo de cierre, es importante destacar que la mayoría de las entrevistadas manifestó haber establecido cambios institucionales a raíz de las tomas feministas del 2018, a partir de este movimiento y sus demandas se originaron oficinas y direcciones de género que permitieran dar respuesta a lo solicitado. Luego de este primer acercamiento, se solicita a las instituciones estudiar sus relaciones triestamentales en base a brechas con una perspectiva de género, este fue diseñado a través de la comunicación entre equipos de trabajo, tomando en consideración la variabilidad de estos últimos en términos de cantidad y formación profesional, siendo este uno de los motivos por los cuales algunas Universidades tomaron la decisión de externalizar sus diagnósticos, contratando personal idóneo en género o análisis de datos, lo que reflejaría el alcance de sus recursos, puesto que no todas las instituciones tuvieron la oportunidad de realizar el mismo proceso, dividiendo la carga laboral entre los integrantes del equipo, que en la mayoría de las ocasiones no contaba con más de dos o tres integrantes, marcando una brecha desigual en el desarrollo del estudio.

En lo que respecta a los indicadores, la totalidad de ellas expresa haber utilizado los establecidos por la Universidad Nacional Autónoma de México, sin embargo, reconocen haber realizado adaptaciones, buscando adecuarlos a sus realidades académicas respectivas.

En el proceso de recopilación de datos, se destaca el trabajo mancomunado de los equipos con las diversas unidades pertenecientes a las instituciones, tales como recursos humanos, asuntos estudiantiles, unidad de análisis, etc., los cuales cuentan con bases de datos acorde a sus funciones, aportando valiosa información para respaldar el estudio.

En el trabajo de campo, se resalta la labor de los equipos en la recopilación de recursos materiales (datos) y humanos, que les permitieran tener una amplia gama de información tanto cuantitativa como cualitativa, estableciendo los grupos objetivos, muestra e instrumentos a aplicar. Se construyeron diversos instrumentos para académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, haciendo los ajustes necesarios en términos de uso del lenguaje, que les permitieran llegar de manera más eficaz a cada uno de los estamentos, se aplicaron encuestas y entrevistas individuales y grupales, utilizando mayoritariamente plataformas digitales tales como google forms o sus respectivas intranet, para este proceso resultó clave la masificación, constancia e insistencia de los equipos, reiterando la importancia de su participación, enviando constantes mensajes invitándolos a formar parte, siendo frecuentemente digitalizado considerando el contexto sanitario bajo el cual se realizó el estudio.

La última etapa de construcción del diagnóstico cuenta del análisis y difusión de la información obtenida, al igual que en el diseño, se presentaron diversos escenarios que dan cuenta de las realidades económicas de cada institución, algunas contaron con el apoyo de especialistas en interpretación de datos, mientras que otros recurrieron a sus propios conocimientos y reducidos equipos, logrando de igual forma terminar con el proceso.

En cuanto a la difusión, las entrevistadas consensuan en la necesidad de compartir lo realizado con los tres estamentos, considerando la activa participación de estos, presentan variedad de estrategias, algunas apegándose a lo tradicional como recorridos o eventos universitarios para dar a conocer los datos y el diseño de nuevas políticas, mientras que otras se inclinan por la utilización de redes sociales, plataformas digitales, revistas universitarias, entre otras.

A lo largo de las entrevistas se identificaron algunos facilitadores que permitieron llevar a cabo la investigación, tales como la tecnología, siendo una herramienta esencial más aún en este contexto diverso, el cual les permitió masificar información, invitar a participar, reiterar peticiones para la recolección de datos, establecer reuniones, implementar instrumentos, etc., por otro lado se destaca la disposición de las y los trabajadores a colaborar, pese a los diversos escenarios que enfrentan las instituciones en función de su realidad cotidiana, el personal se encontraba dispuesto a participar en cada una de las instancias que se requirieron.

Por el contrario, en lo que se refiere a obstaculizadores, se encuentra la pandemia, como un escenario adverso que en un inicio planteó dudas entre los equipos acerca de la realización eficaz de este diagnóstico. En esta misma línea y como un marcador de desigualdad se encuentra la diferencia de recursos humanos y económicos, los cuales no permitieron establecer un escenario parejo para todas las instituciones de educación superior. Continuando con lo anterior, en lo que respecta a los datos se presentaron diversas dificultades, tales como la insuficiencia de estos, dudas acerca de su veracidad, muchas bases de datos cuantitativas y poca información cualitativa que diera a conocer opiniones en relación a brechas, demora y tramitación en la entrega de información, entre otras.

Para finalizar, las entrevistadas dan recomendaciones que según estas eliminarían desigualdades en la construcción de investigaciones y diagnósticos, tales como la inyección de recursos económicos, que permitan contratar personal idóneo, así como también la estandarización de indicadores y manuales que estructuren la investigación, siendo estos últimos de gran importancia para establecer mínimos obligatorios y guiar de mejor forma el proceso investigativo.