

UNAP

UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
DEL ESTADO DE CHILE

INFORME DE BRECHAS LA UNIVERSIDAD ARTURO PRAT CON ENFOQUE DE GÉNERO. MIRADAS Y REFLEXIONES



Informe de brechas. La Universidad Arturo Prat con
enfoque de género. Miradas y Reflexiones.

Autoras:

Antonia Santos Pérez
Carolina Garcés Estrada
Loreto Castillo Collado

ISBN: 978-956-402-618-3

Colaboradoras:

Yarela Flores Arévalo
Dra. Economía
Facultad Ciencias Empresariales
Universidad Arturo Prat

Patricia López Fuentes
Socióloga

Catalina Lam Órdenes
Antropóloga

Constanza Cifuentes Jure
Ingeniera Industrial

Fernanda Chacón Onetto
Socióloga

Diagramación:

Dirección General de Vinculación con el Medio y Relaciones Institucionales

Esta publicación debe citarse como: Santos, A, Garcés C. y Castillo, C. (2020). Informe de brechas. La Universidad Arturo Prat con enfoque de género. Miradas y Reflexiones.





La UNAP con enfoque de género. Miradas y reflexiones

“Pero si algo ha dado un tremendo vuelco en los últimos dos años ha sido precisamente el que la voz de las mujeres se ha hecho audible y visibles las relaciones abusivas o desiguales; tan acelerado ha sido este cambio que algunos hombres se muestran reacios a observar con espíritu crítico el aceptado y habitual comportamiento de sus pares. Tantas resistencias muestran a esta transformación o revolución que aspira a convertirnos en iguales que se diría que consideran, equivocados, que se les arrebatara algo de su sacrosanta masculinidad, pues deben de considerar que sólo se goza de la masculinidad cuando se ejerce el poder sobre las mujeres sin tener en cuenta su voluntad o su criterio” (Elvira Lindo, 30 maneras de quitarse el sombrero, 2019, p. 202)

ÍNDICE

PRÓLOGO	13
I. INTRODUCCIÓN. LA UNAP CON ENFOQUE DE GÉNERO.	15
1.1. Hablemos de relaciones de género.	17
1.2. Las brechas en las relaciones de género en el espacio universitario.	18
1.3. Participación en cargos de poder: Responsabilidad y toma de decisiones.	19
1.4. Conciliación de la vida familiar y laboral.	20
1.5. Estereotipos de género y percepción de la desigualdad en la universidad.	21
1.6. Violencia de género en la universidad	22
1.7. Igualdad salarial.	23
1.8. Contenido del informe sobre relaciones de género en la UNAP.	24
II. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE.	25
III. MARCO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO DE BRECHAS DE RELACIONES DE GÉNERO EN LA UNAP.	29
3.1. La encuesta.	30
3.2. Muestras	31
3.3. Grupos Focales	34
3.3.1. Grupo focal mujeres. Académicas y funcionarias.	34
3.3.2. Grupo focal hombres. Académicos y Funcionarios	34
IV. LA DESIGUALDAD INVISIBLE. LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	35
4.1. Cuerpo Académico. Lo que no vemos.	36
4.1.1. Perfil de académicos y académicas	41
4.1.2. Participación en cargos de responsabilidad académica y toma de decisiones.	42
4.1.3. Uso del tiempo. Tareas domésticas y de cuidado.	44
4.1.4. Experiencia laboral en la universidad.	49
4.1.5. Percepción de la discriminación en la universidad.	51
4.1.6. Violencia de género en la universidad.	53
4.1.7. Estereotipos de género	59
4.1.8. Políticas públicas con igualdad y las demandas feministas en la universidad.	61
4.1.9. Conclusiones. Lo que no vemos.	63
4.2. Cuerpo Funcionario.	64
4.2.1. Perfil del cuerpo de funcionarios y funcionarias.	67
4.2.2. Situación laboral de funcionarios y funcionarias.	68
4.2.3. Participación en cargos de responsabilidad.	71
4.2.4. Conciliación de la vida familiar y laboral.	73
4.2.5. Clima laboral	76
4.2.6. Percepción de la desigualdad de género en la universidad.	79
4.2.7. Violencia de género en la universidad	80
4.2.8. Estereotipos de género.	84
4.2.9. Demandas de género y políticas públicas con igualdad.	86
4.2.10. Conclusiones. Nosotras también hacemos universidad.	89
4.3. Estudiantes. Demandas por la igualdad de género.	90

4.3.1. Perfil de los y las estudiantes de la UNAP	92
4.3.2. Vida universitaria y desempeño académico de las y los estudiantes.	94
4.3.3. El uso del tiempo y las tareas de cuidado en los y las estudiantes.	98
4.3.4. Estereotipos de género en los y las jóvenes universitarios/as.	100
4.3.5. Percepción y expresiones de violencia en los y las estudiantes.	102
4.3.6. La percepción de los y las estudiantes sobre la discriminación de género.	103
4.3.7. Expresiones de violencia vivida por los y las estudiantes.	104
4.3.8. Reacción de los y las estudiantes ante situaciones de violencia vividas en la universidad.	108
4.3.9. Percepción de los y las estudiantes sobre las demandas feministas en la universidad.	111
4.3.10. Estudiantes y políticas públicas con igualdad de género.	113
4.3.11. Conclusiones. Demandas por la igualdad de género	115
V. LAS MOCHILAS INVISIBLES. DISTRIBUCIÓN DEL USO DEL TIEMPO.	116
VI. EL SILENCIO CÓMPLICE DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO. VIOLENCIA Y SEXISMO EN EL CAMPUS UNIVERSITARIO.	123
6.1. La persistencia de la violencia de género.	124
6.2. La universidad como un espacio hostil	126
6.3. Violencia en las unidades de desempeño o pertenencia.	127
VII. ¿MISMAS OPORTUNIDADES? PERCEPCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO	133
7.1. Percepciones de los hombres.	134
7.1.1. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar	136
7.1.2. Acoso sexual y violencia de género.	137
7.2. Percepciones de las mujeres.	139
7.2.1. Desempeño de funciones y acceso a cargos de responsabilidad	140
7.2.2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar	141
7.2.3. Creencias y estereotipos sobre liderazgo de las mujeres.	142
7.2.4. Acoso sexual y Violencia de género	143
7.3. Una realidad no visible. La universidad de ellas y la universidad de ellos.	145
VIII. IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO. BRECHAS SALARIALES EN LA UNAP ¹ .	147
8.1. Evolución del número de funcionarios y funcionarias a contrata y planta por sexo	150
8.2. Evolución del número de funcionarios y funcionarias por tipo de jornada laboral	151
8.3. Distribución de las edades de los funcionarios	153
8.4. Brechas salariales	154
8.4.1. Brechas salariales en el mundo	154
8.4.2. Brechas salariales en Chile	155
8.4.3. Brecha salarial en la Universidad Arturo Prat	157
8.4.4. Evolución del índice de brecha salarial período 2012-2018 con la renta permanente bruta	162
8.4.5. Índice de brecha salarial por calidad de contrato con diferentes mediciones de rentas	166
8.4.6. Bonos de asignación	168
8.4.7. Honorarios	169
8.4.8. Índice de Brecha por Facultades	171
8.5. Conclusiones ¿Igual salario?	173
IX. CONCLUSIONES GENERALES. LA APERTURA: TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.	174

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema a partir de las estadísticas de la UNAP.	18
Figura 2. Fórmula Muestra.	30
Figura 3. Distribución estamento académico UNAP 2010 – 2019.	36
Figura 4. Distribución estamento académico, por sexo y porcentaje.	37
Figura 5 Distribución académicos y académicas, según grado.	38
Figura 6. Distribución del estamento académico por facultades.	39
Figura 7. Académicos y académicas, según tipo de contrato (porcentaje).	40
Figura 8. Cargos directivos según sexo (porcentaje).	42
Figura 9. Cargos de decisión por sexo	43
Figura 10. Decanaturas por sexo	43
Figura 11. Cuidado y trayectoria profesional académicos y académicas.	45
Figura 12. Distribución del tiempo en tareas no productivas. académicos/as (promedio de horas semanales)	46
Figura 13. Tiempo de descanso en la semana académicos y académicas.	47
Figura 14. Sobrecarga laboral o estrés en la universidad académicos y académicas.	48
Figura 15. Apoyo recibido para desarrollo personal y profesional académicos y académicas.	49
Figura 16. Académicos y académicas que consideran que hay discriminación por razones de género en Chile y en la universidad (porcentaje).	52
Figura 17. Tipos de violencia vivida por académicos/as a lo largo de su vida (porcentaje).	54
Figura 18. Académicos y académicas que han experimentado violencia en la universidad (porcentaje).	55
Figura 19. Académicos y académicas situaciones de violencia vividas en su unidad académica (porcentaje).	57
Figura 20. Conocimiento del protocolo para atender situaciones de violencia en la universidad.	58
Figura 21. Estereotipos de género académicos y académicas, porcentaje de acuerdo.	60
Figura 22. Opinión de académicos y académicas sobre demandas feministas, porcentaje de acuerdo.	62
Figura 23. Distribución total del cuerpo administrativo por año y sexo	65
Figura 24. Distribución por sexo según escalafón	66
Figura 25. Distribución por sexo según tipo de contrato funcionarios y funcionarias.	69
Figura 26. Distribución por sexo según área laboral de desempeño funcionarios y funcionarias.	70
Figura 27. Distribución por sexo según cargo de jefatura en la institución funcionarios y funcionarias.	72
Figura 28. Distribución por sexo según percepción de una trayectoria profesional afectada por tareas de cuidado funcionarios y funcionarias	73
Figura 29. Distribución por sexo según horas promedio semanales dedicadas a tareas domésticas funcionarios y funcionarias.	75
Figura 30. Distribución por sexo según valoración de los aspectos de su vida laboral funcionarios y funcionarias.	76
Figura 31. Distribución por sexo según valoración de personas y situaciones en el desarrollo laboral y personal funcionarios y funcionarias.	78
Figura 32. Distribución por sexo según percepción sobre discriminación por razones de género en la universidad funcionarios y funcionarias.	79
Figura 33. Distribución por sexo según tipo de violencia experimentada en sus trayectorias de vida funcionarios y funcionarias (porcentaje).	80
Figura 34. Distribución por sexo según situaciones de violencia por parte de distintas personas funcionarios y funcionarias.	82
Figura 35. Distribución por sexo según valoración de estereotipos de género funcionarios y funcionarias.	85
Figura 36. Distribución por sexo según grado de acuerdo con demandas feministas funcionarios y funcionarias.	87
Figura 37. Distribución por sexo según grado de acuerdo con políticas públicas para la igualdad de género funcionarios y funcionarias.	88

Figura 38. Distribución Matrícula Total de la Universidad.	90
Figura 39. Distribución Matrícula PSU de la Universidad.	91
Figura 40. Financiamiento de los estudios.	94
Figura 41. Sobrecarga o estrés en el desempeño como estudiante	95
Figura 42. Influencia y apoyo en los estudios.	96
Figura 43. Participación en organizaciones estudiantiles en la universidad.	97
Figura 44. Estereotipos de Género en estudiantes.	101
Figura 45. Percepción de discriminación en la universidad y en el país estudiantes.	103
Figura 46. Violencia vivida en la Universidad estudiantes.	104
Figura 47. Violencia vivida en la Universidad estudiantes.	106
Figura 48. Acoso sexual por parte de un/a académico/a o funcionario/a	107
Figura 49. Reacciones frente a la violencia estudiantes (porcentaje).	108
Figura 50. Situaciones de maltrato y abandono de la universidad estudiantes (porcentaje).	109
Figura 51. Conocimiento del protocolo para atender situaciones de violencia estudiantes.	110
Figura 52. Nivel de acuerdo con las demandas feministas universitarias estudiantes (porcentaje).	112
Figura 53. Apoyo de los/as estudiantes a las políticas públicas con igualdad (porcentaje).	114
Figura 54. Proporción de hombres y mujeres que ven afectada su trayectoria debido a las tareas de cuidado.	120
Figura 55. Violencia a lo largo de la vida.	124
Figura 56. Expresiones de violencia dentro de la universidad.	126
Figura 57. Situaciones de violencia vivenciadas en la Universidad.	127
Figura 58. Situaciones de violencia de carácter sexual sufridas en la Universidad.	129
Figura 59. Respuesta a situaciones de violencia.	131
Figura 60. Evolución de número de contratados por sexo y tipo de contrato, datos a diciembre de cada año.	150
Figura 61. Evolución del número de funcionarios por tipo de jornada laboral, datos a diciembre de cada año.	151
Figura 62. Número de trabajadores por sexo y rango de edad, datos a septiembre de 2018.	153
Figura 63. Diferencias salariales (simples) por sexo en Chile (*)	155
Figura 64. Evolución del índice de brecha salarial promedio anual de funcionarios contrata y de planta, considerando todos los datos.	162
Figura 65. Índice de brecha salarial contrata y planta para académicos [panel a] y administrativos [panel b]	163
Figura 66. Índice de brecha salarial de los funcionarios planta directivos administrativos y número de funcionarios.	164
Figura 67. Índice de brecha salarial de los funcionarios planta y contrata de directivos docencia [panel a] y servicios generales [panel b].	165

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución muestra Académicos y Académicas por Sede y Unidad	31
Tabla 2. Distribución muestra Estudiantes por Sede y Facultad	32
Tabla 3. Distribución muestra Estudiantes por Sede y Facultad	33
Tabla 4. Distribución de estudiantes por Facultad	92
Tabla 5. Caracterización Matrícula 2020, según sexo.	93
Tabla 6. Promedio de horas semanales en tareas reproductivas estudiantes	98
Tabla 7. Tareas de cuidado estudiantes (porcentaje)	99
Tabla 8. Uso del tiempo por estamento (promedio de horas a la semana)	117
Tabla 9. Uso del tiempo por estamento (promedio de horas a la semana)	119
Tabla 10. Sobrecarga y estrés en la Universidad (porcentaje)	121
Tabla 11. Número y porcentaje de trabajadores por sexo, tipo de contrato y escalafón (2018).	148
Tabla 12. Número y porcentaje de trabajadores totales por sexo y tipo de contrato (2018)	149
Tabla 13. Número y porcentaje de trabajadores totales por sexo y jornada laboral (2018)	152
Tabla 14. Evolución anual de la renta bruta permanente, asignaciones, horas extras y honorarios de la UNAP y su participación en el ingreso total. Millones de pesos de cada año.	158
Tabla 15. Renta permanente bruta, número de funcionarios y diferencia salarial por calidad del contrato, distinguiendo sexo y tipo de contrato.	161
Tabla 16. Índice de brecha salarial por calidad de contrato con diferentes mediciones de rentas en 2018.	167
Tabla 17. Promedio bono asignación anual e índice de brecha salarial por calidad de contrato año 2018.	168
Tabla 18. Promedio honorarios docentes y administrativos anuales e índice de brecha salarial por calidad de contrato año 2018	170
Tabla 19. Brecha salarial por Facultades distinguiendo tipos de ingreso	171
Tabla 20. Brecha salarial del ingreso total a nivel de Facultades, distinguiendo contrata y plata académica y administrativa.	172

ALBERTO MARTÍNEZ QUEZADA

RECTOR
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT

Para nuestra comunidad universitaria, la equidad de género y diversidad, es una temática relevante y esto debe trascender a las palabras y transformarse en acciones y señales concretas.

El presente esfuerzo, es una clara señal que debemos profundizar los diagnósticos y con ellos poder determinar acciones coherentes y consecuentes, para asegurar condiciones de equidad, acorde con lo que hoy nuestra sociedad demanda y exige.

Mediante este trabajo titulado “La UNAP con enfoque de género. Miradas y reflexiones”, podremos aumentar nuestro conocimiento de comportamiento y acciones de desigualdad presentes en nuestra comunidad.

Como nuestras universidades son el reflejo de nuestra sociedad, en nuestros espacios, lamentablemente se reproducen conductas y condiciones que atentan contra este desafío. Por lo tanto, como instituciones que cultivan, generan y preservan el conocimiento, tenemos el desafío de articular el cambio y transformarnos en entidades catalizadoras en la construcción de una mejor sociedad. Entonces, se transforma en desafío relevante el aportar desde nuestra casa de estudios, corregir desequilibrios, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.

En las universidades, las mujeres fueron históricamente excluidas, cambiando recién a mediados del siglo XX, a pesar de que en Chile comienza en 1887 con Eloísa Díaz. El

proceso ha sido muy lento y en estos días, aún no se logra avanzar en igualdad. Desde el punto de vista de los contenidos queda mucho por avanzar. En cuanto al acceso de oportunidades, remuneraciones y acceso a lugares de posición en la toma de decisiones, aún estamos en deuda, a pesar de la existencia de esfuerzos para cambiar aquello y de que las Universidades del Consejo de Rectores están asumiendo estos desafíos en forma coordinada. Un ejemplo claro de esto es el que hay una sólo rectora dentro de las 30 universidades que conforman el CRUCH.

Es necesario dejar de manifiesto, el importante rol que deben jugar las universidades, siendo impulsoras de una sociedad más justa, no discriminatoria y garantizando la igualdad. Es así como nuestra universidad abraza estos desafíos y compromisos valóricos, en el convencimiento, que aportamos a construir una sociedad más justa y basada en la equidad.

KAREN JACOB CHUNG

DIRECTORA
DIRECCIÓN DE EQUIDAD
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

La universidad es un espacio en el cual se genera conocimiento y, por lo tanto, es responsable de propiciar la reflexión y así ser un referente para la sociedad. Debe garantizar la aplicación de los principios que sustentan los derechos humanos, entre ellos el de no discriminación. Bajo esa mirada, la universidad tiene un rol proactivo en un cambio cultural que promueva la igualdad entre las personas, y que asegure espacios libres de violencia, intolerancia y discriminación arbitraria. Las prácticas de discriminación y desigualdad; presentes en todos los ámbitos de relación, producción y convivencia del ser humano, son un obstáculo para el pleno desarrollo de la mujer como persona y ciudadana con derechos. Esta discriminación que sufren las mujeres se advierte en el trabajo remunerado, en la conciliación laboral-familiar, en la dificultad para acceder a espacios de toma de decisión, en la restricción de los derechos reproductivos y sexuales, en la violencia, en el acoso sexual, en la generación de ambientes sexistas, entre otros, y las universidades no están exentas de ellas.

Tanto el movimiento feminista, que a lo largo de la historia ha develado estas inequidades, como las movilizaciones por una educación no sexista, cuestionan las formas de relación al interior de las universidades, en las que tradicionalmente se velaban una serie de vulneraciones y asimetrías de poder entre sus integrantes.

La Ley de Universidades Estatales mandata disponer de acciones y medidas que abor-

den las inequidades de género, además de establecer mecanismos que aseguren la plena e igualitaria participación de mujeres y hombres. Por ende, como universidad pública, es nuestro deber ser parte de esta problemática y construir una sociedad más justa, en la que se valore la diversidad social, cultural y sexual, contribuyendo precisamente a la igualdad de género y al respeto de todas las personas y sus formas de expresión.

Para ello, y de acuerdo con el compromiso institucional adquirido ante el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) para abordar la equidad de género, es que, como directora de la Dirección de Equidad de Género de la Universidad Arturo Prat, me complace presentar este informe titulado "La UNAP con enfoque de género. Miradas y reflexiones"; el cual levanta y visibiliza las inequidades y desigualdades existentes en la institución, a través del análisis de las relaciones de género, y permite comprender sus causas e impacto en el desarrollo de la actividad académica, administrativa y de investigación, así como también en las propias formas de convivencia de la comunidad universitaria.

DRA. SARA MARTÍN BARDERA
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

PRÓLOGO

Este diagnóstico de situación muestra cuantitativa y cualitativamente la desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Arturo Prat (UNAP). En el contexto general de las políticas de igualdad de género, su importancia radica en que es un valioso instrumento de trabajo para conocer cuál es el punto de partida a la hora de proponer acciones encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva. En el contexto particular de la academia, refleja el compromiso del Consejo de Universidades de Chile (CRUCH) de transferir a la sociedad valores de justicia y equidad. Para el caso concreto de la UNAP, más que un diagnóstico entendido como “fotografía fija” que recopila y presenta datos, es un exhaustivo trabajo de investigación en el que la interpretación y la reflexión, a partir de esos datos, se insertan en un marco teórico fundamental para entender qué significan las políticas de igualdad de género.

Cuando el concepto de género se traslada desde las teorías feministas a las políticas públicas arrastra consigo una determinada concepción de la desigualdad y una propuesta acorde para combatirla. Las reivindicaciones feministas no son una novedad, tampoco la denuncia de que hay una construcción social escudada en la biología, ni siquiera la demanda de que los poderes públicos se impliquen en la transformación de una realidad que atenta contra derechos. Con el concepto de género lo que se inaugura es una nueva perspectiva que desvela el carácter estruc-

tural de la desigualdad y que promueve, en consonancia, medidas transversales para corregirla y promover la igualdad. Así, en un momento en que el acervo internacional y las leyes nacionales son un soporte fundamental que, sin embargo, se descubren insuficientes, la institucionalización se reclama necesaria para implementar medidas que permitan la consecución material de la igualdad.

En esta trama, y con este marco teórico, se teje el informe sobre brechas de género de la UNAP. La posición de las mujeres en los tres estamentos universitarios –académico, funcional y estudiantil-, el desarrollo de sus vidas académicas y de sus trayectorias profesionales, así como las diferencias salariales con relación a los hombres, son el soporte “objetivo” para preguntarse qué está pasando. La encuesta y los grupos focales harán que afloren desde los estereotipos de género hasta el problema más grave de la violencia, pasando por los techos de cristal.

El informe nos acerca no sólo a la universidad sino, a través de ella, a la sociedad y a la visión que mujeres y hombres tienen de ambas, unas veces coincidente, otras disonante. La autora y su equipo ponen de manifiesto en diversas ocasiones cómo la universidad no es ajena al devenir de la sociedad a la que pertenece. Aunque se perciba como más igualitaria y sus miembros conozcan la teoría, en la práctica se incorporan barreras externas e internas, a nivel institucional y a

nivel individual. Destacará en este sentido, además de la violencia y el sexismo, esa mochila invisible que cargan las mujeres al asumir una conciliación que no se entiende como corresponsabilidad y que, en ocasiones, las sitúa ante la “opción de hierro” de tener que elegir entre profesión y cuidado.

Cabe añadir que este diagnóstico coincide en líneas generales con otros realizados en países con similar índice de desarrollo. La mayor incorporación de las jóvenes a la universidad; sus mejores resultados académicos; los sesgos hacia las humanidades, las ciencias sociales y las ciencias de la salud en la elección de especialidad; el diferente desarrollo de las carreras profesionales con relación a los hombres y la falta de empoderamiento de ellas son resultados comunes que muestran lo que ha supuesto y aún supone para las mujeres el rol reproductivo. El interés de informes como éste también radica en que ofrecen la posibilidad de observar, en el mismo medio, el tránsito de la formación a la profesión, lo que permite descubrir los desajustes entre el número de mujeres que acceden a la academia y las que tienen una exitosa carrera profesional en la misma. Lo siguiente es preguntarse por qué ocurre y cómo corregir las desigualdades, como un aporte que desde la universidad repercutirá en el desarrollo de sociedades más justas.

Para terminar, quiero felicitar a Antonia Santos, además de por el informe, por la coordinación de la Comisión de Igualdad de Género de la CRUCH que ha permitido articular

herramientas similares a este diagnóstico en otras universidades del país. Al tiempo, animo a la Dirección de Equidad de Género e Igualdad de la UNAP a redactar el plan de igualdad como parte del diseño de las políticas de equidad de género. Ello propiciará que el esfuerzo individual se consolide en las instituciones y tenga continuidad, de modo y manera que el camino hacia la igualdad efectiva en nuestras sociedades evite que ser hombre o mujer represente una amenaza para los individuos porque todos, como tales, sumamos, también en femenino.

Salamanca, 15 de octubre de 2020.

I. INTRODUCCIÓN. LA UNAP CON ENFOQUE DE GÉNERO.

En este informe se incluye el estudio, iniciado a finales de 2018, sobre relaciones de género en la Universidad Arturo Prat. Esta investigación responde al compromiso de los Rectores/a que integran el Consejo de Universidades de Chile (CRUCH) sobre la necesidad de implementar políticas de igualdad de género en las universidades del país. Además, inicia el trabajo de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad en la UNAP, propuesta el 8 de marzo de 2019.

Desde finales de la década de los años noventa en la UNAP se registran distintos programas formativos y de investigación en torno a las relaciones de género, los cuales, sin bien tuvieron relevancia, permanecieron en el tiempo de forma discontinua. Dichas actividades formativas y divulgativas, estuvieron formuladas con un carácter externo a la Institución y con escasa incidencia interna.

Actualmente, al amparo de la nueva Ley de Universidades Estatales, se hace imprescindible disponer de acciones y medidas que den cuenta, no tan solo de las inequidades de género al interior de la Universidad, sino que permitan también el establecimiento de mecanismos que aseguren la plena e igualitaria participación de hombres y mujeres. Como inicio al establecimiento de políticas institucionales en materia de igualdad de género en la UNAP, se realiza un primer diagnóstico de situación que muestra cual es la posición y percepción, acceso, trayectoria de hombres y mujeres en nuestra universidad.

En este diagnóstico ha tomado al conjunto de la comunidad universitaria, a hombres y a mujeres de los estamentos académico, funcionario y estudiantil. Los indicadores establecidos para observar las brechas de desigualdad permitirán orientar la toma de decisiones desde un enfoque de género y establecer acciones y normativas dirigidas a garantizar una plena integración y participación de toda la comunidad universitaria y especialmente de las mujeres. Potenciar la igualdad de género es requisito imprescindible para posibilitar cambios institucionales y culturales para el conjunto de la sociedad.

La información obtenida en este estudio contribuye a un campo de conocimiento que observa y analiza los comportamientos y acciones que reproducen la desigualdad entre hombres y mujeres, más allá de los discursos que se cuestionan la base de este desequilibrio en las relaciones de género. Los datos muestran, en consonancia con otros estudios similares realizados en el país, como el sexismo es una realidad en el espacio universitario.

Asimismo, entendemos que la discriminación hacia la mujer, en cualquiera de sus variantes, es un mecanismo activo, eficiente y cultural que trasciende los espacios universitarios.

No obstante, en la Institución se observa una distribución desigual por sexo en las carreras universitarias, una posición diferenciada de hombres y mujeres por áreas de conocimiento y también en las áreas de decisión y

gobierno universitario. Se aprecian trayectorias laborales que otorgan menos oportunidades a las mujeres en la esfera académica y administrativa, el mantenimiento de roles de género diferenciados y una vulnerabilidad hacia la violencia que disminuye las capacidades, potencialidades y libertad de las mujeres. Estos resultados confirman los hallazgos de estudios similares, y nos permiten compartir la afirmación de que “lo que sí está claro es que la situación de las mujeres-y, en general, la situación de las minorías- en las instituciones educativas no es equivalente a la de los varones del grupo hegemónico” (Buquet et al, 2014, p. 22).

En estas palabras iniciales reconocemos y agradecemos a todas las personas de la comunidad universitaria que han colaborado en la realización de este primer diagnóstico de las relaciones de género al interior de la Universidad Arturo Prat. La puesta en marcha de este estudio ha supuesto la participación directa de más de 500 personas que forman parte de la comunidad universitaria. Opiniones, percepciones, experiencias y necesidades han sido registradas, para hombres y mujeres. También hemos podido acceder a datos institucionales desagregados por género, información que no siempre ha estado suficientemente disponible, que da cuenta de la importante presencia de las mujeres en la Universidad. El proceso de levantamiento de información, sistematización y análisis, ha sido largo y motivador, al permitir mirar al conjunto de la Institución desde el enfoque de género. Sus resultados esperamos que

no nos resulten indiferentes.

Este trabajo ha sido posible por la participación directa de un grupo de personas entusiastas y convencidas de que vivimos un momento histórico marcado, entre otros hechos, por la deslegitimación del patriarcado y por la necesidad, también histórica, de posicionar a las mujeres en una dimensión de justicia social que conlleva a garantizar sus plenos derechos de igualdad y libertad plena como personas.

Agradezco el trabajo y apoyo de Patricia López Fuentes y Catalina Lam Órdenes, jóvenes profesionales de las ciencias sociales, en el levantamiento de información y tabulación; de la ingeniera, Constanza Cifuentes, en el diseño y sistematización de los datos; de la socióloga Fernanda Chacón Onetto, en el análisis de los datos; de la economista, Dra. Yarela Flores Arévalo, en la sistematización y análisis de la distribución de los salarios. El apoyo de los profesionales de la Dirección de Planificación y Análisis de la Universidad, que nos han nutrido con información institucional; así como a la Dirección de Recursos Humanos por entregarnos una información imprescindible para la realización del trabajo. Sin dejar de mencionar a los y las integrantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, que nos facilitaron el trabajo y especialmente a su Decano, Hans Mundaca Assmussen, por apoyar de forma incondicional esta iniciativa.

Mención especial merecen las académicas

y colegas Carolina Garcés Estrada y Loreto Castillo Collado. Gracias por el trabajo, esfuerzo, entusiasmo y acompañamiento a lo largo de todo el proceso, desde su gestación hasta su culminación. También mi gratitud y reconocimiento para Dra. Sara Martín Bardera que gentilmente accedió a escribir el prólogo de este trabajo. Mujeres imprescindibles en esta apuesta por la igualdad de género.

1.1. Hablemos de relaciones de género.

Las relaciones sociales entre hombres y mujeres se construyen insertas en una cultura androcéntrica, donde prevalece el sistema sexo/género que no solamente genera diferencias entre unos y otras, sino que produce desigualdad. La desvalorización e invisibilización de la posición social y el aporte de las mujeres al conjunto de la sociedad en una constante en las sociedades. En este enunciado cobra sentido la célebre frase de Simone de Beauvoir al afirmar que las mujeres son “el segundo sexo”.

La desigualdad de género opera en todas las estructuras de la organización social, puesto que suponen relaciones sociales donde hombres y mujeres definidas por actitudes, funciones y expectativas, particularmente entre dos ámbitos privado-reproductivo (sociodoméstico) y el público/ productivo (socioeconómico). La toma de decisiones, el acceso a recursos sociales, económicos, políticos y culturales es desigual, potenciando el desarrollo masculino y obstaculizando el desarrollo femenino.

Durante décadas esta situación ha sido evidenciada y denunciada por las mujeres, en distintas instancias, organizaciones y movimientos sociales. Tanto desde la teoría feminista como desde los estudios de género, se demuestra que “la desigualdad entre hombres y mujeres es producto de una construcción cultural y no resultado de capacidades naturales diferenciadas entre los sexos” (Buquet, 2011, p. 212). Sin embargo, si bien se ha avanzado en el reconocimiento formal de

la igualdad de género, con las declaraciones y convenciones del derecho internacional de los derechos humanos y con la promulgación de leyes nacionales que regulan y reconocen la convivencia en igualdad, aún falta concretar la acciones para alcanzar una igualdad sustancial, la que exige garantizar el principio de no discriminación y corregir aquellas áreas donde aún es posible detectar situaciones de menoscabo para las mujeres.

Las Instituciones de Educación Superior están abocadas a la construcción y difusión del conocimiento, son espacios de aprendizaje y también espacios de relaciones sociales. Son organizaciones que presentan una estructura organizacional y una jerarquía que posiciona a sus integrantes en función del prestigio (mérito), donde están definidas las funciones de sus integrantes y definidos los niveles de gestión y toma de decisiones. Este ámbito está permeado por interacciones sociales donde se expresan también las relaciones de género.

El enfoque de género aplicado a los espacios universitarios se cuestiona la neutralidad de estas instituciones, al observarse la prevalencia de una cultura universitaria sexista, mostrando de manera sutil “la permanencia de un imaginario colectivo universitario que conserva y preserva el modelo tradicional de la feminidad: se trata de una visión esencialista que impone en las subjetividades concepciones marcadamente diferenciadas sobre las características y las capacidades de las mujeres y los hombres” (Buquet, 2011,

p. 219).

Es precisamente este imaginario el que actúa como velo, de manera invisible y directa en la vida de las mujeres que se desempeñan en el ámbito de la educación superior, como académicas, funcionarias y estudiantes. Son los estereotipos subyacentes al sistema sexo/género el que se activa generando formas de discriminación (in)directas (Buquet, 2011; Martín, 2018) que a veces pasan desapercibidas y se constituyen en barreras que reproducen las desigualdades de género e impiden el pleno desarrollo de las mujeres.

Con el objetivo de indagar, hacer visibles y dimensionar las brechas de género en la UNAP, se ha elaborado este estudio. Se abre la puerta a las expresiones de las relaciones entre hombres y mujeres en la universidad, y sobre sus resultados esperamos que se puedan adoptar medidas y acciones que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de hombres y mujeres en nuestra universidad.

1.2. Las brechas en las relaciones de género en el espacio universitario.

Las universidades al ser espacios que contienen y reproducen las desigualdades de género, afectan a los y las integrantes de la comunidad universitaria (Buquet et al., 2014; Pastor, 2019). Esta situación, como se indicó, se puede observar a través de barreras a veces imperceptibles y no por ello menos reales. La incorporación de la perspectiva de género en la observación de la toma de decisiones y en el acceso a la universidad, el desarrollo de la actividad académica, investigativa y de vinculación con el medio, amerita identificar las desigualdades para su superación.

Distintos autores y autoras han clasificado las barreras que impiden la igualdad de género al interior de las instituciones de educación superior (Tomás y Guillamón, 2009). Tomando la propuesta de Hawley, Torres y Rasheed (1998) se pueden identificar dos tipos de barreras, las internas y las externas.

Las barreras externas, situadas en el contexto, responden a las estructuras sociales prevalecientes, relacionadas con el acceso, posición social, conciliación de la vida familiar y profesional, posiciones de poder, estereotipos e imaginarios sexistas en torno al rol y liderazgo de género, actividades profesionales y laborales de hombres y mujeres, violencia sexual, entre otras.

Las barreras internas, culturales o sociales, son aquellas que hemos interiorizado a través de nuestros procesos de socialización. Se reflejan en conductas y actitudes femeni-

nas aprendidas e incorporadas como valores en una educación sexista para niños y niñas. Es una dimensión intersubjetiva, por el cual las mujeres pueden dudar de sus capacidades o se pueden sobre exigir para agradar o ser aceptadas, miedo a defraudar, el sentido de “yo me lo puedo” o encarnar mujeres símbolo sin contar con referentes femeninos positivos, situaciones que les pueden hacer que pierdan su propia identidad (Tomás y Guillamón, 2009, p. 260). La articulación de las barreras internas y externas (Baeza y Lamadrid, 2019) se convierten en auténticos obstáculos para superar las diferencias de género.



Figura 1 Esquema a partir de las estadísticas de la UNAP.

Fuente: Elaboración propia.

En este estudio hemos fijado nuestra atención en 5 ámbitos donde se muestran barreras de género, referentes a la distribución de los cargos de responsabilidad y poder en la academia; área de conciliación del ámbito privado/público (doméstico/productivo) donde se observa la distribución del tiempo en las tareas que desarrollan hombres y mujeres fuera y dentro de la universidad; imaginarios y estereotipos de género; violencia; y, por último, brechas salariales.

1.3. Participación en cargos de poder: Responsabilidad y toma de decisiones.

El análisis sobre posiciones de poder y toma de decisiones desde una perspectiva de género no trata solamente de definir jerarquías y funciones, sino de observar la disposición y distribución de estos espacios según hombres y mujeres (Celia Amorós, 1995).

Las mujeres en la academia, donde supuestamente el mérito es el factor determinante, presentan posiciones muy diferentes a la de los hombres, tanto por áreas de conocimiento (segregación horizontal) como por posiciones de poder (segregación vertical). El acceso y desempeño en áreas de conocimiento, el prestigio, los ingresos y el acceso a áreas de gestión y dirección de programas universitarios y proyectos de investigación, permanece mayoritariamente en manos masculina. Respondiendo a la máxima social de que las posiciones y labores que entrañan mayor prestigio y son más valoradas son realizadas por hombres.

Fueron las propias mujeres las que en la década de 1980 (García de León, 2011; Tomás y Guillamón, 2009) denominaron como 'techo de cristal' al conjunto de barreras invisibles que impiden a las mujeres cualificadas avanzar a puestos de responsabilidad (Camarena Adame y Saavedra García, 2018). En estas barreras invisibles se articulan estereotipos de género que contribuyen a pensar que las mujeres no cuentan con suficientes habilidades comunicacionales, que tienen un carácter pasivo, son poco competitivas, no quieren y no disponen de tiempo, entre otras afirmaciones. El resultado es que en

las universidades encontramos importantes diferencias entre el tipo de actividades que realizan los hombres y las mujeres. Así se expresa en el área de investigación, en la dirección de departamentos, institutos y facultades, en los mayores niveles de jerarquía (titularidad) y en cargos de gobierno universitario. También se expresa en los cargos administrativos, con una mayoría de mujeres como secretarías, y en la segregación de mujeres y hombres estudiantes según áreas de conocimiento.

Paralelamente, hay que considerar como un factor condicionante para el desempeño de las mujeres en el ámbito universitario, la distribución de la carga laboral y la distribución de actividades profesionales y domésticas. Si bien la mujer se ha incorporado de manera destacada al ámbito laboral ocupando el espacio público, no ha sido asumido en la misma medida su papel tradicional en el ámbito de la reproducción social (doméstico). En ese sentido, la dicotomía espacio público/espacio privado es una construcción abstracta y performativa. Se evidencia en las acciones, en la vida cotidiana de las mujeres, con un carácter profundamente explicativo, que remite a la idea simbólica y real de que las mujeres siguen estando "cautivas" (Lagarde, 1993), además de la normatividad y de la capacidad de reproducir el orden de género que tiene códigos, leyes y mandatos, memorizados y transmitidos.

Una de las principales implicaciones de la división de los espacios público-privado es

la referida a las posibilidades de participación de las mujeres. En este sentido, algunas reflexiones apuntan al desarrollo de una perspectiva crítica sobre las precondiciones intrínsecas para el desarrollo profesional y la participación de las mujeres en labores que exigen una alta dedicación.

Pateman (1995) defiende la importancia de analizar la relevancia política de la diferencia sexual ya que las mujeres acceden al mundo político como mujeres, es decir, como objetos del contrato del que se desprenden, al unísono, libertad masculina y sujeción femenina, sabemos que la historia de la ciudadanía demuestra que la esfera pública no es neutra a la diferencia sexual, por tanto, el contrato sexual es base y fundamento del contrato social, es decir, el contrato social es el instrumento a través del cual el patriarcado moderno se constituye, por ello, es clave la modificación de ciertas estructuras hegemónicas y de la forma de la participación tendrá que ver con la reconfiguración de acuerdos en la sociedad y en sus instituciones.

1.4. Conciliación de la vida familiar y laboral.

El acceso de la mujer a posiciones de liderazgo en la academia está condicionado con la división sexual del trabajo. Así el trabajo de la reproducción que “comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia” (Carrasquer, Torns, Tejero, y Romero, 1998, p. 96) continua siendo una actividad cotidiana de las mujeres. Se utiliza el concepto de trabajo reproductivo para diferenciarlo del trabajo destinado a producir bienes y servicios -trabajo productivo-, el cual se reconoce económica y socialmente como ‘trabajo’. A diferencia de este último, el trabajo reproductivo no se encuentra remunerado mediante un salario, es realizado principalmente por mujeres desde temprana edad, y, pese a su universalidad (todos necesitamos cuidados con distintas características de acuerdo al momento de la vida en el cual nos encontremos), es generalmente invisibilizado, incluso por quienes realizan esta labor (Carrasco, Borderías, y Torns, 2011; Carrasquer et al., 1998).

El trabajo doméstico implica un componente material, ya que está asociado a un trabajo físico, un trabajo afectivo y/o emocional, costos económicos (en el caso de que estos servicios sean contratados), y un componente de organización (nos referimos al llamado management familiar, el cual sugiere una planificación y coordinación de las distintas tareas, así como también la relación del hogar con los servicios e instituciones externas) (Gil y Pérez, 2011).

Al respecto, uno de los conceptos claves en la literatura que estudia las relaciones entre

trabajo productivo y reproductivo es el de la sobrecarga de roles, la cual puede definirse como “una situación en la que determinados roles de una persona conllevan más responsabilidades de las que la persona puede controlar razonablemente” (Schwartz y Scott, 1994, p. 303). A la distribución desigual del tiempo dedicado al trabajo reproductivo se le suman las horas por concepto de jornada laboral, lo que genera una sobrecarga para las mujeres, afectando su desempeño profesional.

Las estadísticas que dan cuenta de la distribución del tiempo (INE, 2009; 2019) ponen de manifiesto que a pesar de las transformaciones que se han producido en nuestra sociedad en los últimos años, tales como la centralidad de los proyectos personales y profesionales en la vida de las mujeres, el incremento de la participación laboral femenina, el envejecimiento poblacional y las transformaciones en la familia, entre otros cambios, esto no ha implicado un cambio radical de las relaciones de género al interior del hogar. Esto no quiere decir que no se observen suficientes avances, negociaciones y resistencias por parte de las propias mujeres (Chacón y Tapia, 2017). En otras palabras, la entrada de la mujer al ámbito laboral no ha provocado una pérdida de su protagonismo dentro del hogar, lo que implica, en la práctica, que el trabajo remunerado no reemplaza ni se opone al trabajo no remunerado, sino que permanecen articulados.

Las mujeres que se desempeñan en distin-

tas actividades al interior de las instituciones de educación superior no está ajenas a esta suerte de “mochilas invisibles”, en la doble jornada que supone el desempeño laboral y las tareas domésticas, actividades no realizadas en la misma medida por los hombres, por lo que repercute en un mayor esfuerzo físico y emocional que incide en su desempeño laboral y académico.

1.5. Estereotipos de género y percepción de la desigualdad en la universidad.

En todos los diagnósticos sobre relaciones de género en las universidades chilenas (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Valparaíso, 2017; Universidad de Los Lagos, 2019) se registran las asimetrías de género al interior de las universidades. Como indica Acuña, “la desigualdad de género se encuentra presente en todos los aspectos de la vida de las sociedades: en la economía, la política, lo social y lo educativo. Las universidades son un reflejo de lo que prevalece en la sociedad” (Guzmán, 2016, p. 67). En otras palabras, los espacios universitarios reproducen relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las cuales responden a las bases fundacionales de las universidades como instituciones profundamente conservadoras y diseñadas por y para los hombres (Ojeda, Ceballos, y Moreno, 2018).

En los estereotipos de género prevalecen diversas afirmaciones que impiden ver la realidad de los espacios universitarios, como la afirmación de que “existe equidad entre hombres y mujeres”; así como otras que justifican la situación en base a que “no hay suficientes mujeres con formación y competencias para ingresar a la academia”, o “si no están es por propia voluntad, no quieren”. La realidad parece ser ajena a estos imaginarios.

Los datos obtenidos muestran la tensión entre estas dos visiones. Por un lado, se reconoce la necesidad de establecer acciones para atender las situaciones de desigualdad de género; y por otro, subsisten en el entorno algunos imaginarios y creencias asocia-

das al sexo que se reafirman en las posiciones que ocupan las mujeres. Esta situación da cuenta de la persistencia de estereotipos de género al interior de la universidad.

Los estereotipos de género en tanto que imaginarios colectivos se transmiten a través del complejo proceso de socialización, que subsiste a lo largo de la vida, a través del cual las personas aprenden e interiorizan los valores, las actitudes, las expectativas y los comportamientos definidos según el sistema sexo/género. Los estereotipos, son productores de prejuicios y discriminación, en la mayoría de las veces guían la toma de decisiones y las formas de relacionarnos socialmente.

El sexismo en la educación es transversal en los distintos espacios institucionales, y forma parte de la cadena de discriminaciones que se expresan de manera muy sutil en la vida de las mujeres. La educación superior que permite la equidad en el acceso, exhibe estructuras y relaciones sociales desiguales que inciden en la subordinación y desventaja de las mujeres.

Recientemente, y en la dirección opuesta a la hostilidad tradicional, se han identificado una serie de rasgos estereotípicos calificados como positivos asociados a las mujeres, los cuales tienden, al acentuar las virtudes emotivas de éstas, a aminorar sus competencias, dando lugar a un “sexismo ambivalente” (Jost y Kay, 2005), que actúa como un esquema de justificación de las desigualdades, en una lógica que no las enfrenta con una polaridad

que las oprime, sino que, aparentemente, las reconoce y les conmina a ser un complemento de los hombres (Martínez y Bivort, 2013).

Son estos estereotipos los que se expresan en el lenguaje, actitudes y comportamientos, que reafirman las diferencias entre ambos géneros, que al tener un carácter cultural reproducen la desigualdad e impiden visibilizarla. Son estos estereotipos los que nutren el sexismo y los que están detrás de la violencia de género. Su erradicación entraña un profundo cambio cultural que permita establecer y garantizar el principio de no discriminación.

1.6. Violencia de género en la universidad

La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 1979) define la violencia contra la mujer como todo acto “basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. En este sentido, la violencia contra las mujeres no sólo adopta diferentes formas, sino que se da o puede darse en distintos contextos, es decir, está presente a lo largo de toda la vida, en diferentes contextos y espacios, entre los cuales está universidad.

Este estudio muestra que las situaciones de violencia que viven las mujeres y los hombres son distintas en su origen, motivación y expresión, aunque se identifiquen experiencias comunes en hombres y mujeres. La violencia contra las mujeres tiene dinámicas particulares y entre sus causas no se puede obviar las relaciones asimétricas en la distribución del poder. Es por ello que a ciertos tipos de violencia que experimentan las mujeres, se les denomina violencia de género.

La violencia de género debe entenderse como causa o consecuencia de las desigualdades de género (Dobash y Dobash, 2004), es decir, no solo se produce debido a este tipo de desigualdades, sino que también tiene un rol fundamental en la reproducción de las mismas, al aislar a las mujeres, y socavar sus oportunidades de realización

profesional y personal. Este tipo de violencia, tiene, por tanto, un carácter estructural, es decir, no se produce de forma aislada, sino que se manifiesta de forma recurrente en la vida de las mujeres, jerarquizando la posición que ocupan en la sociedad (normalización). Es debido a esta recurrencia, que la violencia contra las mujeres se considera como un continuo (Kelly, 1988) presente a lo largo de su ciclo vital.

La violencia de género funciona como un mecanismo de control, la cual, a través del miedo, la amenaza y la intimidación, domina a las mujeres. En este sentido todas las mujeres corren el riesgo de ser violentadas, “mientras haya una sola mujer agredida, cualquier mujer puede serlo” (Osborne, 2009, p. 16). La violencia de género tiene una impronta sexual, suponiendo una acción de dominación donde las mujeres quedan reducidas a objetos de deseo (Kelly, 1988).

El acoso sexual emerge como una de las principales demandas de atención respecto a la violencia en los espacios universitarios. Esta acción supone una intrusión o una atención sexual no deseada, que se produce de forma recurrente, y afecta principalmente a las mujeres. Este tipo de acoso, se produce en distintos contextos socioespaciales, tales como la calle (acoso callejero), el trabajo (acoso sexual laboral), contextos educativos, entre otros. En cualquiera de sus formas y contextos, es definido en la literatura especializada como un ejercicio de poder y de coerción que atenta contra la integridad fisi-

ca y psíquica de las mujeres (Stanko, 1985).

Por su parte, la violencia sexual es el término general que usamos para describir cualquier tipo de acto o actividad sexual no deseada, incluyendo violación, agresión sexual, abuso sexual, entre otros. Puede definirse como cualquier acto físico, visual, verbal o sexual que se experimente como una amenaza, invasión o asalto, y que tenga el efecto de lastimar, degradar y / o eliminar la capacidad de las personas para controlar el contacto íntimo (Kelly, 1988). Al igual que el acoso sexual, la violencia sexual afecta principalmente a las mujeres.

Ahora bien, las universidades al no ser instituciones neutrales a las relaciones de género, son espacios donde se viven también conductas o situaciones de violencia y violencia de género. Las instituciones y organizaciones que no generan medidas adecuadas para mitigar las situaciones de violencia, generan un clima laboral hostil para los y las trabajadoras y de desprotección ante este tipo de hechos. La consecuencia de esto es que, en vez de resguardar a las víctimas, se blinda al victimario, produciéndose lo que se denomina como violencia institucional. La violencia institucional se define como “los actos u omisiones de los hombres y mujeres que trabajan como servidores públicos (...), que impliquen discriminación o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir,

atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia contra las mujeres” (Evangelista-García, Tinoco-Ojanguren, y Tuñón-Pablos, 2016, p. 59).

Desde hace algunos años se han instalado en las universidades chilenas protocolos para atender y sancionar situaciones de violencia al interior de estas instituciones (Santos, 2019) los cuales deben contener medidas de promoción, prevención, atención, investigación y sanción de la violencia de género; y deben a su vez, acompañarse de otras acciones que permitan erradicar los estereotipos sexistas en la educación superior.

1.7. Igualdad salarial.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares es un indicador sobre brechas de género en instituciones de educación superior. Históricamente las mujeres han presentado desventajas de salario respecto a los hombres, situación no superada a pesar de haberse incorporado de manera importante al ámbito laboral productivo.

Distintos estudios (Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005; Christofides, Polycarpou y Vrachimis, 2013) evidencian una disminución en el tiempo de las brechas salariales entre hombres y mujeres, situándola en torno a un 30% en los últimos años, con importantes variaciones entre países.

En Chile, en promedio las mujeres perciben menores ingresos que los hombres y, en general, presentan una situación más vulnerable en el mercado laboral (tipo de jornada, precarización trabajo, aporte provisional). De acuerdo a la OECD (2018), Chile presenta un 21,1% de brecha salarial, muy alejado de las diferencias observadas en países desarrollados.

1.8. Contenido del informe sobre relaciones de género en la UNAP.

A partir de las 5 áreas en las que hemos fijado la atención para analizar las relaciones de género en la universidad, se ha elaborado una presentación de resultados que se inicia con la mirada puesta en la incorporación del enfoque de género en la educación superior; posteriormente se presenta el abordaje metodológico implementado en esta investigación. El capítulo cuatro, se centra en el análisis descriptivo de las relaciones de género en la comunidad universitaria, considerando cada estamento en relación a las 5 áreas de brechas de desigualdad de género.

A partir del capítulo seis, se realiza un análisis integrado para el conjunto de la universidad. Primero, sobre el uso del tiempo, al que hemos denominado “las mochilas invisibles”; Posteriormente se aborda el sexismo y la violencia, capítulo que hemos denominado como el “silencio cómplice”; para continuar con la percepción de hombres y mujeres sobre las desigualdades de género, preguntándonos si existen las mismas oportunidades en el espacio universitario. En el capítulo 8, se realiza un exhaustivo análisis sobre la distribución de los salarios por estamento, jerarquía y género; terminando con las conclusiones, donde se expone la necesidad de trabajar con y por la igualdad de género en la universidad.

La elaboración de este estudio ha sido para mí un gran desafío motivado por mi compromiso con una sociedad justa y libre donde las personas puedan crecer y desarrollarse en igualdad y libertad. No me cabe duda que

esta es también una tarea ineludible para las universidades públicas. Agradezco al equipo de gobierno que me encomendó esta tarea; a las profesionales que con tanta dedicación, ánimo y compromiso me han acompañado en este reto; y a la comunidad universitaria que con confianza nos permitió la realización del estudio.

Esperamos que los resultados expuestos conciten el suficiente interés para la transformación de los espacios universitarios y contribuir desde la universidad a la gestación de una comunidad libre de discriminación.

Dra. Antonia Santos Pérez

II. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE.

Los espacios universitarios son también lugares de tensión en las relaciones de género. Desde su origen las universidades fueron concebidas desde la razón ilustrada y patriarcal, siendo las mujeres históricamente excluidas de las aulas y siendo el saber construcción masculina. El espacio privado fue el lugar de las mujeres, donde realizar las tareas de reproducción social consustanciales con su naturaleza y menor intelecto (Amorós, 1995).

El acceso de las mujeres a la educación superior se produce principalmente en la segunda mitad del siglo XX, aunque sus tímidos inicios se sitúan en Chile a partir del ingreso pionero en estudios de medicina de Eloísa Díaz en 1887. En este largo proceso histórico, se produce un lento y modesto acceso femenino a la universidad, para avanzar hacia una integración limitada y diferenciada por áreas de conocimiento. Actualmente encontramos un pleno acceso con notorias diferencias de género por áreas de conocimiento. Los estudios comparados demuestran suficientemente esta dimensión, señalando que “la situación de las mujeres en las instituciones de educación superior a lo largo y ancho del planeta, dista mucho de haber llegado a la igualdad” (Buquet et al, 2014, p. 12).

A finales del siglo XX, la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (UNESCO, 1998) emite la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, donde se señala la necesidad de fortalecer la

participación de las mujeres en la educación superior, recomendando aplicar el enfoque de género en los contenidos, incentivar la presencia de mujeres en todas las disciplinas y promover la presencia de las mujeres en las tomas de decisiones. Su impacto se puede observar en la promulgación en Estados Unidos de la Women’s Education Act en el 2001 (UNESCO, 2014) que promueve el enfoque de género a través de facilitar el acceso de mujeres a la educación en todos los niveles; considera la necesidad de atender y prevenir el acoso sexual; incorpora el enfoque de género en el curriculum; y promueve la participación de las mujeres en el área STEM, entre otras recomendaciones.

No obstante, el Atlas mundial de la igualdad de género en la educación (UNESCO, 2012) constata las brechas de género en educación superior: registra un aumento sostenido de la matrícula (acceso) de mujeres, incluso superando a los hombres; observa menor deserción y un alto rendimiento en las mismas, advirtiendo la segregación horizontal de hombres y mujeres por áreas de conocimiento; y observando segmentación vertical en la participación de las mujeres en las instituciones de educación superior. Esta constatación de las asimetrías de género en educación superior (Buquet et al., 2014, Martín 2016; Ross y Gatta, 2007) se expresan en continuo de acceso, reclutamiento, promoción y jerarquía. Brechas salariales del personal académico y administrativo; en la carrera académica, más rápida y con mayor reconocimiento para los hombres; desigual

desempeño de funciones con una reproducción de los roles tradicionales de género (gestión administrativa versus actividad de investigación); así como usos del tiempo diferenciados, donde las mujeres tienen mayores dificultades para compatibilizar el trabajo académico con las tareas familiares. Así en Chile, si bien se aprecia una mayor participación de las mujeres en la actividad científica, tomando los proyectos adjudicados por FONDECYT entre 2001 y 2015, se obtiene que el 73% ha sido desarrollado por hombres frente al 27% de los proyectos liderados por mujeres (CONICYT, 2017).

Además, se observan diferencias notables por áreas de conocimiento. Las mujeres tienen una alta presencia en ciencias sociales, humanidades y área de la salud en contraste con las áreas de ciencias, ingenierías, tecnología y matemáticas (STEM) configurando la segregación horizontal. Los cuerpos académicos y la producción científica son predominantemente masculinos (Arriagada, 2006). Esta configuración se relaciona con las posiciones de prestigio y autoridad en los planteles universitarios al presentar menores opciones a participar de la toma de decisiones operando de manera efectiva el denominado “techo de cristal” que muestra la segregación vertical, siendo pocas las mujeres que ocupan las más altas jerarquías universitarias (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Valparaíso, 2018).

Desde hace menos de una década se viene tratando de avanzar en igualdad de género

en las universidades chilenas. Así, en investigación, desde el año 2017, se definieron las bases para la “Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología (2017-2025)”, donde se diseñan tres ejes que incluyen la promoción de la equidad de género en el desarrollo de la actividad científica y tecnológica; la visibilización del desarrollo de la ciencia y tecnología del país desde la equidad de género; y la instalación de una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros desde el CONICYT. Posteriormente, con la creación del Ministerio de Ciencia y de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID) se están diseñando los lineamientos de una política de igualdad de género en ciencia e investigación.

Otro importante antecedente a considerar son los compromisos adoptados en el Consejo de Rectores de Chile (Sesión Ordinaria N° 594 del CRUCH con fecha 31 de mayo de 2018) sobre políticas de igualdad en las universidades y el acuerdo del Consorcio de Universidades Estatales (CUECH; 30 de mayo de 2018) en esta materia, que responde además a las demandas emanadas de la movilización de las estudiantes en mayo de 2018. En este sentido los entonces 27 integrantes del CRUCH se comprometieron a avanzar en la incorporación de políticas institucionales de igualdad de género, contemplando entre otras medidas la creación de una estructura político-administrativa encargada de diseñar, implementar, evaluar y asesorar sobre acciones institucionales coordi-

nadas en materia de igualdad de género. En síntesis, existe el consenso y compromiso de avanzar hacia la institucionalización del enfoque de género y la transversalización como marco estratégico para posibilitar cambios culturales en la organización y prácticas del quehacer universitario. Consenso expresado en la voluntad política de los gobiernos universitarios ante la ausencia de un marco general regulativo al respecto.

Estos compromisos están en consonancia con las tendencias que se muestran en los estudios de género, donde destacan al menos dos importantes conclusiones: una, que evidencia la persistente y sistemática discriminación hacia las mujeres; la segunda, muestra que para atender la desigualdad se requieren acciones que impulsen la participación, presencia y visibilización de las mujeres con el fin de generar un cambio cultural que, en base al respecto a los derechos humanos, propicie la igualdad entre las personas, independientemente de su género o de cualquier otra consideración económica y sociocultural.

El principio de que las personas gozan de igualdad de derechos (principio de no-discriminación) constituye la idea central de los derechos humanos. El análisis de género muestra como la discriminación que se ejerce contra la mujer, aunque sea de manera indirecta e inmersa en relaciones sociales sexista, es persistente y sistemática generando un obstáculo para su pleno desarrollo.

El enfoque de derechos humanos en las relaciones de género sostiene la prioridad para atender la discriminación contra la mujer a través de establecer acciones positivas o afirmativas que permitan avanzar en igualdad. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW) aprobada por la ONU en 1979 establece los principios y recomendaciones que deben guiar las acciones para hacer efectiva la igualdad de género. Estas recomendaciones se refuerzan en la IV Conferencia de la Mujer de Beijing (Naciones Unidas, 1995) donde emana la necesidad de generar acciones y propuestas que introduzcan el concepto de transversalización de género.

En definitiva, el enfoque de género, desde una dimensión de resguardar y garantizar los principios de los Derechos Humanos, es un compromiso que permite establecer una estrategia de acción desde cualquier ámbito para corregir la inequidad en la relación entre hombres y mujeres, reconociendo que la desigualdad de género no tan sólo afecta a las mujeres, sino que es un problema para el conjunto de la sociedad.

El Estado chileno ha contraído una serie de compromisos y de obligaciones jurídicas como consecuencia de la ratificación de los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos mencionados anteriormente. Es por ello que toda política pública debe considerar la posición de hombres y mujeres e introducir, si es necesario, acciones afirma-

tivas destinadas a garantizar la igualdad de derechos con especial atención a la discriminación de género.

En este marco, las universidades, en tanto se conciben como centros de generación y difusión del conocimiento, deben constituir un espacio privilegiado para la reflexión y ser un punto de referencia para el conjunto de la sociedad. Su misión debe estar orientada a garantizar los principios sustentadores de los derechos humanos y entre ellos el de no discriminación, promoviendo y garantizando así la igualdad entre las personas. Deben tener además un papel proactivo en el cambio cultural que transite hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres, para lo cual debería promover espacios libres de violencia, intolerancia y discriminación arbitraria.

El Mapa de Equidad de Género para la Educación Superior (MINEDUC, 2018) en Chile, da cuenta de la discriminación de género en los espacios de educación superior, confirmando que son espacios que contribuyen a reforzar los estereotipos sexistas. Asimismo, los estudios sobre brechas de género en las universidades que integran el CRUCH evidencian las desigualdades entre hombres y mujeres en los tres estamentos que conforman la comunidad universitaria (violencia, subrepresentación, dificultades en carreras profesionales, acceso diferenciado para hombres y mujeres según elección de carreras, entre otras). En Chile se ha logrado la igualdad de acceso en educación superior, dándose un aumento apreciable de la

matrícula femenina en los últimos años. Así, para el año 2019, la participación de las mujeres en educación superior se sitúa en casi un 58% respecto de la matrícula total, sin embargo, se continúa operando bajo pautas tradicionales sexistas que reproducen la desigualdad, como evidencian los diferentes estudios sobre brechas de desigualdad en instituciones de educación superior en el país (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Valparaíso, 2018; Universidad de Los Lagos, 2019).

Diferentes estudios, como se ha señalado, corroboran que las universidades no son espacios neutrales, sino que las relaciones de género en su interior están afectadas por una cultura androcéntrica. Por ello las universidades son espacios donde las prácticas sexistas y diferenciadoras están normalizadas y los estereotipos de género permean las relaciones sociales al interior de la comunidad universitaria. La discriminación (in)directa, la educación sexista y los sesgos de género impactan negativamente en los indicadores de productividad académica y en las labores docentes y de investigación, así como deterioran la calidad de las relaciones laborales y la convivencia al interior de la universidad. Actuar a favor de la igualdad de género es contribuir de manera decisiva al respeto y a la calidad de la convivencia en el espacio universitario.

Las reflexiones anteriores son una referencia importante para que cada universidad aborde la realización de brechas de género

con el fin de conocer las dimensiones que presentan las relaciones de género, paso inicial para posicionarse decididamente ante cualquier menoscabo que suponga la vulneración de derechos de las mujeres y a partir de este reconocimiento contribuir desde todos los ámbitos de su quehacer a corregir estos desequilibrios y garantizar la plena igualdad de derechos entre los géneros. De esta forma se garantiza la igualdad de trato y de oportunidades y se contribuye al cambio cultural a favor de la convivencia social. La experiencia internacional avala esta decisión tanto en América Latina como en los países europeos.

Esta problemática es compleja en sus múltiples dimensiones y miradas. Se asocia a aspectos territoriales, a la tensión sobre percepciones diversas, a la aceptación o rechazo hacia la diversidad sexual y cultural, a las condiciones académicas y laborales, situación económica, social y cultural. Cada universidad requiere detenerse en observar cuáles son las distancias entre hombres y mujeres, cuáles son los obstáculos y cuál el interés real por garantizar la plena integración de las personas en los espacios universitarios. Por ello los diagnósticos de las relaciones de género en las instituciones de educación superior requieren de un análisis reflexivo que sirvan de base para diseñar y establecer mecanismos y acciones destinadas a garantizar el principio de no discriminación en los espacios universitarios.

III. MARCO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO DE BRECHAS DE RELACIONES DE GÉNERO EN LA UNAP.

El estudio de brechas de género en la UNAP es la primera investigación sistemática que se realiza en la universidad para observar y analizar la posición y percepción de hombres y mujeres en la Institución. Este es un estudio descriptivo, no experimental y transversal, de carácter mixto, cuantitativo (encuesta) y cualitativo, con la realización de 2 grupos focales. Iniciado a finales de 2018 en su diseño y concluyendo el levantamiento de información en mayo de 2019, que este trabajo fue realizado desde la Dirección de Equidad de Género y Diversidad creada en marzo de 2019.

Este estudio toma en conjunto a la comunidad universitaria conformada por tres estamentos: académico, funcionario y estudiantil. La definición de la población objetiva del estudio se definió a partir del ingreso de estudiantes mediante PSU, observando que las únicas sedes de la universidad que tienen este tipo de matrícula son Iquique (sede central) y Victoria, ello porque define a la población estudiantil universitaria de forma más homogénea por grupos etarios. Se desestimó incluir la matrícula de carreras técnicas y de plan trabajador por generar una gran dispersión por diversidad regional, por áreas de formación y por grupos etáreos, además de impedir la comparación con otros estudios similares realizados en universidades del país.

Es por ello que el universo del estudio toma a los tres estamentos de las sedes de Iquique y Victoria, definiéndose su composición y distribución a partir de los datos entregados

por la Institución (Dirección de Recursos Humanos y Dirección General de Planificación y Desarrollo), con una población total objetiva de casi 5.400 personas. El proceso de selección de las muestras se realizó en dos etapas. Primero definiendo la composición por sexo y distribución de cada estamento (probabilístico y estratificado) lo que permitió el establecimiento y distribución de muestras por estamento; y una segunda etapa, en la cual se definió el tamaño de las muestras y su distribución. La selección de las personas encuestadas se realizó a partir de un diseño muestral al azar y no probabilístico por cuotas.

Para la población estudiantil se tomó como unidad de muestreo primario la matrícula por Facultad y carrera; para el estamento académico, su adscripción a Facultades e Institutos de Investigación y para el personal no académico en base a las funciones que desempeñaban en la tipología usada por la institución (auxiliares, administrativos, técnicos y profesionales).

El trabajo de campo para la encuesta se realizó entre los meses de noviembre y enero de 2019 y los 2 grupos de discusión se realizaron en abril de 2019.

3.1. La encuesta.

Los datos obtenidos para el análisis de relaciones de género en la UNAP se extraen de la realización de una encuesta representativa, para lo cual se diseñó un cuestionario con 35 preguntas para atender siete campos de interés: Identificación y características socioeconómicas; estereotipos de género; percepción de las desigualdades; distribución y uso del tiempo; trayectoria profesional o estudiantil; violencia y discriminación; y políticas de igualdad de género en la universidad. El cuestionario fue adaptado a cada estamento con el fin de que estuviese referido a la realidad específica de cada uno y también con el fin de que los resultados permitiesen realizar comparaciones entre los datos obtenidos por los distintos estamentos.

Las preguntas referidas a violencia incorporan una tipología que distingue 3 tipos de maltrato: la violencia psicológica, la que comporta desde insultos y garabatos, rechazo y aislamiento, críticas referidas al trabajo, al aspecto físico y a la identidad sexual, así como intimidación y amenazas; segundo, la violencia física que incluye empujones, lanzamiento de objetos y golpes; y en tercer lugar, acoso y violencia sexual, como hostigamiento, insinuaciones de carácter sexual, invitaciones no deseadas, uso de imágenes y mensajes; además se han incluido situaciones donde han se han sentido obligados/as o han intentado forzarles para mantener relaciones sexuales.

La definición de la muestra y la aplicación del cuestionario en Iquique y Victoria se estable-

ció a partir de definir la población objetiva (universo) y de forma estratificada se obtuvieron muestras representativas con un nivel de confianza (z) estimado de un 99% y un margen de error (e) de +/- 10%, aplicando la siguiente fórmula estadística para el establecimiento de la muestra.

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

Figura 2. Fórmula Muestra.
Fuente: Elaboración propia

3.2. Muestras

Tabla 1. Distribución muestra Académicos y Académicas por Sede y Unidad

SEDE	UNIDAD ACADÉMICA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
IQUIQUE	CIENCIAS DE LA SALUD	15	14	29
IQUIQUE	CIENCIAS EMPRESARIALES	1	5	6
IQUIQUE	CIENCIAS HUMANAS	15	9	24
IQUIQUE	CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	2	4	6
IQUIQUE	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	6	15	21
IQUIQUE	RECURSOS NATURALES RENOVABLES	2	9	11
IQUIQUE	INSTITUTO ESTUDIOS DE LA SALUD	2	1	3
IQUIQUE	INSTITUTO ESTUDIOS INTERNACIONALES	2	2	4
VICTORIA	CIENCIAS DE LA SALUD	5	4	9
VICTORIA	CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	2	1	3
VICTORIA	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	1	1	2
	TOTAL	53	65	118

Fuente: Elaboración propia

Población: 1199 | **Hombres:** 761 | **Mujeres:** 438 | **Tamaño de Muestra:** 118

Tabla 2. Distribución muestra Estudiantes por Sede y Facultad

DISTRIBUCIÓN MUESTRA DE ESTUDIANTES POR SEDE Y FACULTAD
(proporcional según matrícula por carreras de cada Facultad)

SEDE	FACULTAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
IQUIQUE	CIENCIAS DE LA SALUD	34	16	50
IQUIQUE	CIENCIAS EMPRESARIALES	6	7	13
IQUIQUE	CIENCIAS HUMANAS	14	10	24
IQUIQUE	CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	9	5	14
IQUIQUE	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	10	26	36
IQUIQUE	RECURSOS NATURALES RENOVABLES	1	1	2
VICTORIA	CIENCIAS DE LA SALUD	16	6	22
VICTORIA	CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	1	1	2
	TOTAL	91	72	163

Fuente: Elaboración propia

Población: 3990 | **Hombres:** 1746 | **Mujeres:** 2244 | **Tamaño de Muestra:** 163

Tabla 3. Distribución muestra Estudiantes por Sede y Facultad

DISTRIBUCIÓN MUESTRA DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POR SEDE Y FUNCIÓN

SEDE	FUNCIÓN	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
IQUIQUE	ADMINISTRATIVOS	35	17	52
IQUIQUE	AUXILIARES	10	18	28
IQUIQUE	PROFESIONALES	18	13	31
IQUIQUE	TÉCNICOS	5	3	8
VICTORIA	ADMINISTRATIVOS	8	4	12
VICTORIA	AUXILIARES	2	3	5
VICTORIA	PROFESIONALES	4	4	8
VICTORIA	TÉCNICOS	1	2	3
	TOTAL	83	64	147

Fuente: Elaboración propia

Población: 874 | **Hombres:** 373 | **Mujeres:** 501 | **Tamaño de Muestra:** 147

La información obtenida en los cuestionarios fue tabulada y el tratamiento y análisis de datos se realizó con el programa SPSS.

3.3. Grupos Focales

Los grupos focales son técnicas de investigación que permiten realizar una entrevista grupal donde la conversación fluye libremente entre los y las participantes con el fin de conocer percepciones y niveles de subjetividad en los elementos discursivos referidos al tema de conversación. Se trata de observar el discurso de hombres y mujeres de diferentes estamentos que se desempeñan laboralmente en la universidad (estamento funcionario y estamento académico). En este caso, la conversación versó sobre la percepción sobre el trabajo que realizaban las mujeres en la universidad. La realización de los grupos focales no estuvo exenta de dificultades, por lo que, tras distintas convocatorias, se pudieron concretar a inicios del primer semestre de 2019. Se realizaron 2 grupos, uno con mujeres y otro con hombres.

3.3.1. Grupo focal mujeres. Académicas y funcionarias.

La convocatoria fue realizada con el apoyo de la Dirección General de Vinculación Y Relaciones Institucionales. La moderación estuvo a cargo de la profesora Carolina Garcés Estrada. Fue realizado el día 16 de abril de 2017 en dependencias de la Universidad Arturo Prat. Participaron 8 mujeres: 5 académicas y 3 funcionarias, de diferentes unidades universitarias. Fue un grupo diverso de mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 60 años. Todas las participantes son jornada completa, 7 a contrata y una académica de planta. La conversación tiene una duración de 118 minutos (de 16.00 a 17:20 hrs.), la cual fue grabada y posteriormente, para su análisis, requirió de transcripción. La conversación se registra sin incidentes y libremente se abordan las percepciones que tienen sobre las relaciones de género en la universidad.

3.3.2. Grupo focal hombres. Académicos y Funcionarios

La convocatoria fue realizada con el apoyo de la Vicerrectoría de Investigación, innovación y Postgrado y de la Dirección General de Vinculación y Relaciones Internacionales. La moderación de la reunión estuvo a cargo de la profesora Carolina Garcés Estrada. Participaron 6 hombres, 3 académicos y 3 funcionario, de distintas reparticiones de la universidad, siguiendo el diseño específico que se había realizado para este grupo de discusión. Fue realizado el día 17 de abril de 2019 en dependencias de la Universidad Arturo Prat. Los participantes tienen una edad comprendida entre los 30 y los 60 años. Todos los participantes son jornada completa, 5 a contrata y un académico de planta. La conversación tiene una duración de 114 minutos, la cual es grabada y posteriormente transcrita.

Según consta en el registro de la reunión, no hubo ninguna incidencia. Todos participaron abiertamente opinando sobre la percepción de las relaciones de género al interior de la universidad. Los temas en un principio son espontáneos y libres, posteriormente la moderadora debe ir interviniendo para profundizar en la conversación y ampliar el debate. Los datos e información obtenida han permitido realizar un análisis de las relaciones de género en la UNAP tanto por estamento como por factores transversales que intervienen en las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en esa Institución de Educación Superior.

IV. LA DESIGUALDAD INVISIBLE. LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

En este capítulo se incluyen los resultados que emanan de la encuesta realizada a la comunidad universitaria de la UNAP. Se presenta un análisis descriptivo por estamento donde se da cuenta de cómo se expresan las brechas de género, las cuales no son suficientemente explícitas y consecuentemente pasan desapercibidas. Se inician haciendo una descripción de quienes lo conforman, para pasar a continuación a observar las diferencias de hombres y mujeres en cuanto a posición en la estructura organizacional, acceso, percepción de las desigualdades de género, prevalencia de estereotipos sexista, distribución del tiempo, violencia y acoso sexual, establecimiento de políticas de igualdad de género. Las desigualdades entre hombres y mujeres afectan al conjunto de la comunidad universitaria con distintas implicancias de los sesgos de género en función del estamento de pertenencia, en este sentido las brechas de género tienen un carácter transversal que es necesario conocer con el fin de intervenir con el fin de establecer acciones que permitan unas relaciones de género equitativas y reguladas bajo el principio de no discriminación.

4.1. Cuerpo Académico. Lo que no vemos.

La composición del cuerpo académico evidencia, en términos generales, una disminución cuantitativa en los últimos 10 años, lo que guarda relación con el cierre de sedes de la universidad. No obstante, ha aumentado proporcionalmente el número de académicas contratadas en los últimos años. Así para el año 2019 encontramos 740 académicos y 503 académicas.

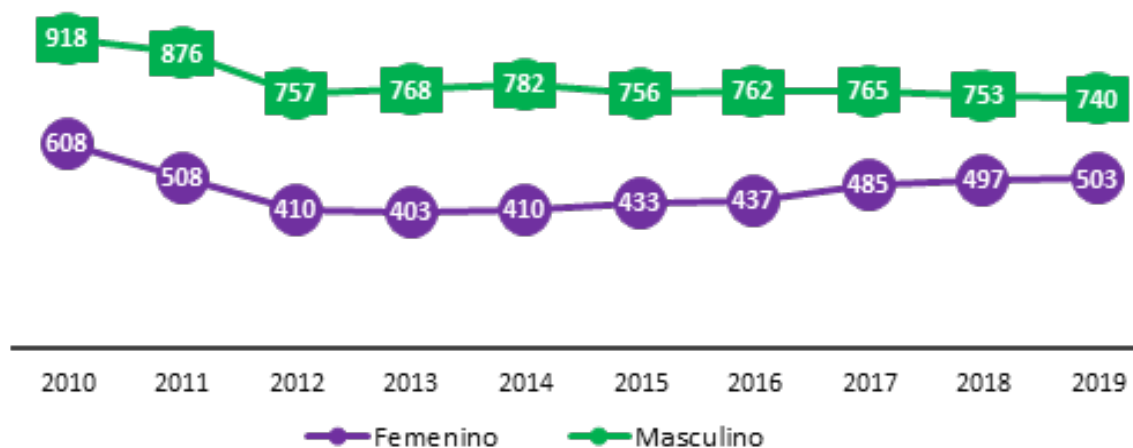


Figura 3. Distribución estamento académico UNAP 2010 – 2019.
Fuente: Elaboración propia

Para el año 2019, encontramos que la composición del cuerpo académico se distribuye entre un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

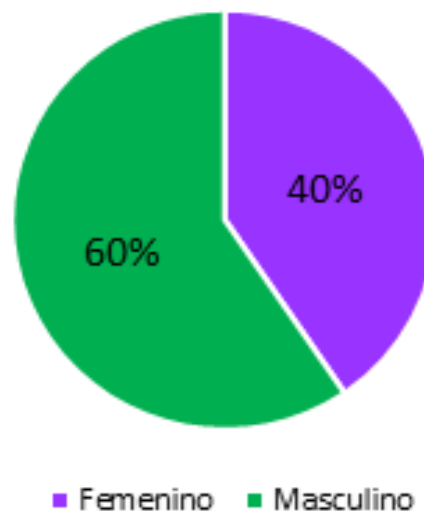


Figura 4. Distribución estamento académico, por sexo y porcentaje.
Fuente: Elaboración propia

Si bien la diferencias en el cuerpo académico entre hombres y mujeres es de un 20%, se observan brechas más acusadas en cuanto a la composición de este estamento en función del grado académico de hombres y mujeres, donde los académicos exhiben una mayor formación, relacionada con los años de estudio y especialización.

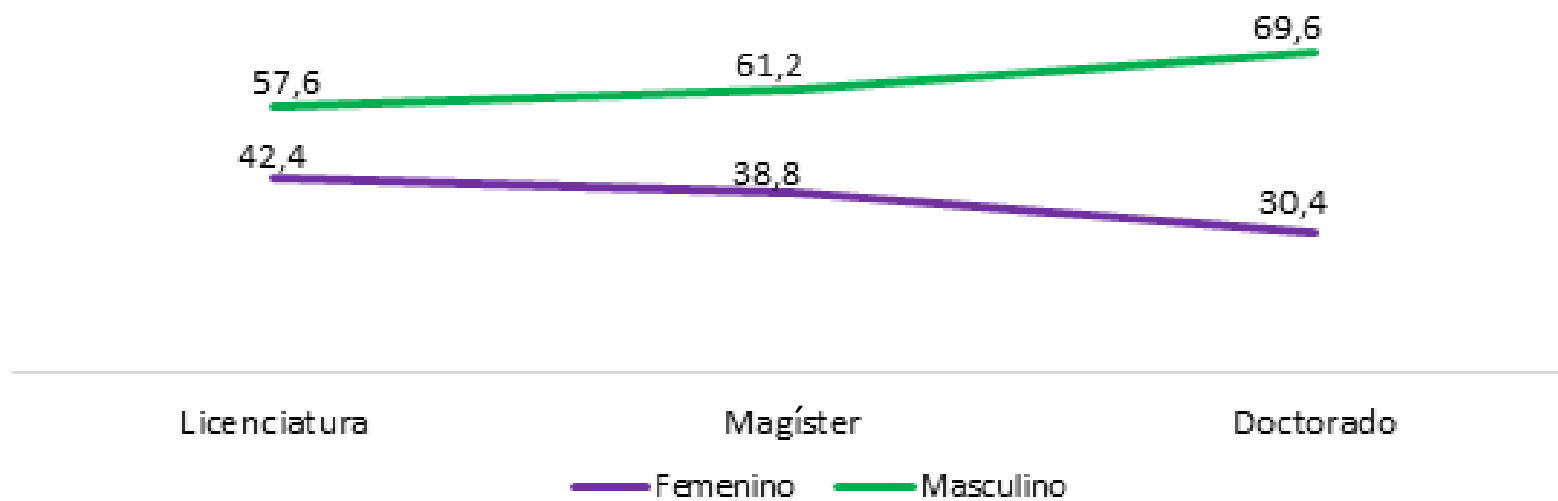


Figura 5 Distribución académicos y académicas, según grado.
Fuente: Elaboración propia

Considerando la distribución del cuerpo académico por áreas de conocimiento, agrupadas por Facultades, se destacan importantes desequilibrios en las relaciones de género, por lo que el área de conocimiento si es un factor importante al tener en cuenta la incorporación de la mujer a la academia. La composición más equilibrada se encuentra en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, frente al resto de las unidades donde predo-

minan los académicos, así ocurre con Ciencias Empresariales, Recursos Renovables, con la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, y con Ciencias de la Salud. Esta situación contrasta con el predominio de académicas en el área de las humanidades. Esta situación permite reflexionar sobre la existencia de brechas indirectas respecto a las áreas de formación de mujeres y hombres y posteriormente a su incorporación a la académica,

dicha distribución da cuenta de la presencia de estereotipos de género también en el desempeño profesional, factor importante de reproducción de desigualdad, observando, con las salvedades señaladas, brechas horizontales (áreas de conocimiento).

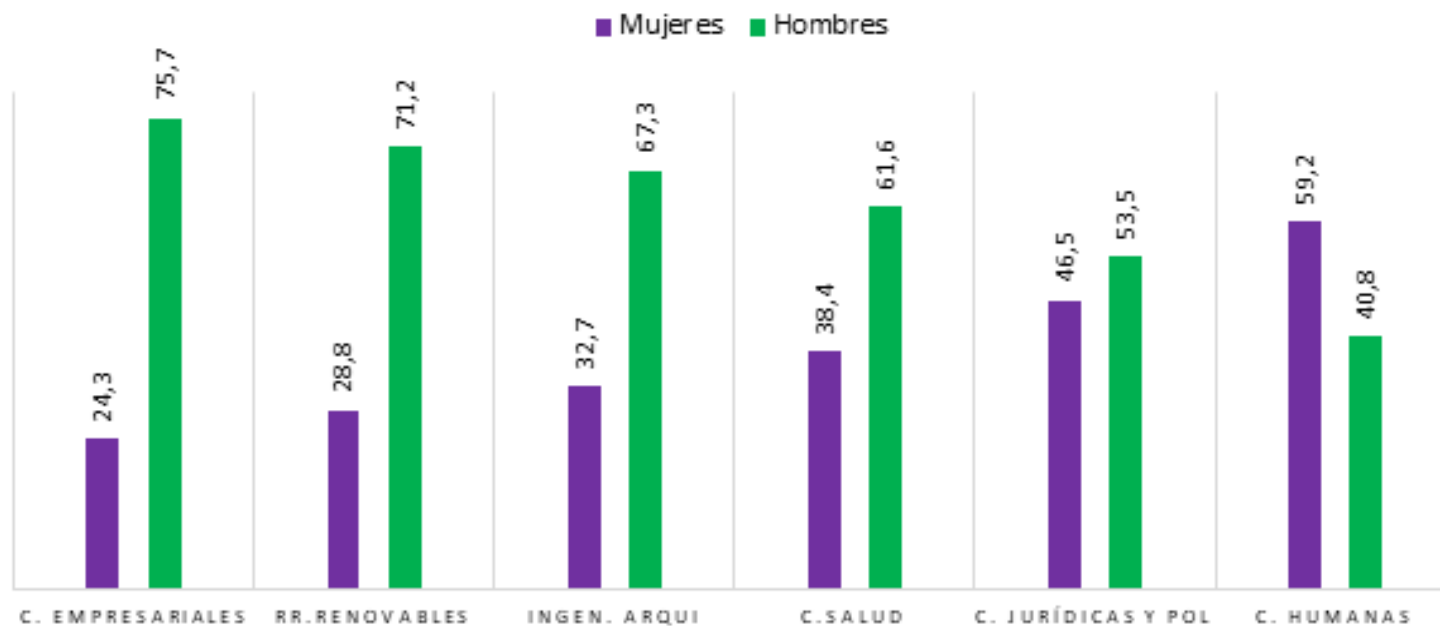


Figura 6. Distribución del estamento académico por facultades.
Fuente: Elaboración propia

A través de estos datos se refleja que en la composición y distribución del cuerpo académico se encuentran importantes brechas de género. Estas asimetrías se relacionan

además con los tipos de contrato, jornada laboral y jerarquía académica, donde las mujeres presentan niveles más bajos que sus pares. Situación que ha permanecido en el

tiempo, según se desprende del Informe Institucional 2020, elaborado por la Dirección General de Planificación y Desarrollo.

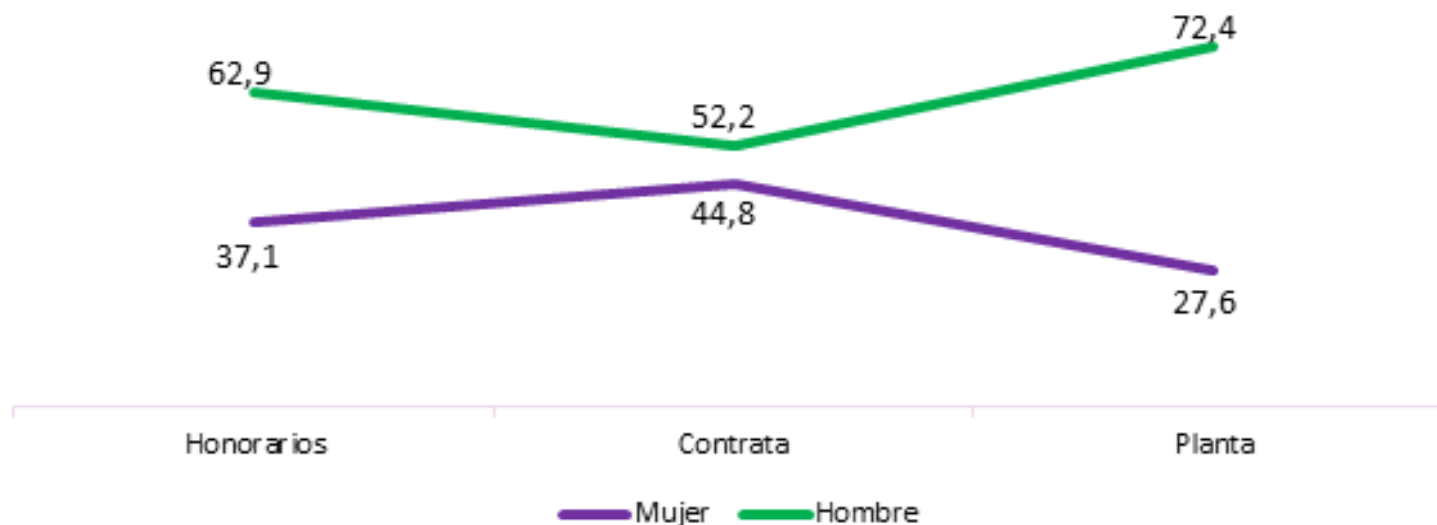


Figura 7. Académicos y académicas, según tipo de contrato (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

Las brechas de género son persistentes en todos los niveles entre académicos/as: según formación, tipo de vinculación laboral con la institución (planta hombres 72,4% y mujeres 27,6%), por tipo de jornada (jornada completa 62,2% hombres y 37,8% mujeres), observándose además que cuanto más se asciende en jerarquía, prestigio y mérito aumenta la distancia entre hombres y mujeres, lo que da cuenta de brechas de género verticales (posición de las mujeres en puestos de

tomas de decisiones). Es clara la tendencia en cuanto a que los niveles más altos en estas categorías están ocupados por hombres (doctores, titulares y planta) lo que indudablemente amerita una mayor reflexión sobre como posibilitar mayor presencia y participación de las mujeres en estos niveles. Es decir, indagar en cuáles son las barreras que impiden que las mujeres ocupen estos lugares en las mismas condiciones que los hombres, ¿Son invisibles las barreras? o ¿son

los estereotipos y las relaciones de género las que actúan normalizando posiciones de hombres y mujeres en función del género? ¿Tienen las mujeres académicas las mismas oportunidades que los hombres?

A continuación, se muestra el análisis cuantitativo que se desprende de la encuesta realizada al cuerpo académico.

4.1.1. Perfil de académicos y académicas

En los últimos años desciende el número total de académicos y académicas que se desempeñan en la universidad y se advierte que los nuevos contratos han atraído a personal académico más joven y con una mayor presencia relativa de mujeres. Según la edad, se observa que la edad promedio de académicos/as se sitúa en torno a los 46 años, siendo las mujeres las que presentan una menor edad. La mitad de los/as académicos/as ha ingresado en la universidad después del 2011, la contratación de mujeres académicas supone que no tan solo ingresan más mujeres al ámbito académico, sino también que resultan competitivas con los hombres y que han aumentado sus años de formación y experiencia. Las mujeres que han ingresado a la universidad suelen ser de edades más jóvenes que los hombres y sin hijos. La composición del hogar resulta ser un factor clave para el desempeño de las mujeres en el ámbito académico, en esta línea se observa que algo más de la mitad del personal que integra el cuerpo académico declara tener hijos/as (6 de cada 10 son padres o madres), siendo los académicos los que como media presentan más hijos que las mujeres en la academia.

Un dato importante relacionado con los estereotipos de género hace referencia a la diversidad sexual, la cual tiene una baja incidencia en el cuerpo académico, que declara mayoritariamente inscribirse en una condición heterosexual, solamente el 5% del total del cuerpo académico declara pertenecer a la población LGTBI, sin diferencias de género.

Otro elemento significativo en la composición del cuerpo académico dice relación con la pertenencia a pueblos originarios. En función de las regiones donde tiene sede la universidad (Región de Tarapacá y Región de la Araucanía, incluidas en este estudio) se considera que es muy bajo el número de académicos/as (6%) que han declarado tener este origen cultural.

4.1.2. Participación en cargos de responsabilidad académica y toma de decisiones.

La distribución del poder, según la posición ocupada por hombres y mujeres del cuerpo académico en cargos de responsabilidad (dirección, gestión y responsabilidad académica y administrativa), es desigual al favore-

cer claramente a los académicos. Si se toma en conjunto todas las funciones de Dirección en la Universidad, esto es Direcciones Generales, Contraloría, Vicerrectorías, Decanaturas, Rectoría y Dirección sede

Victoria, se aprecia como del total de cargos, 1 de cada 3 cargos es ocupado por mujeres, sin observarse variaciones en los últimos 5 años.

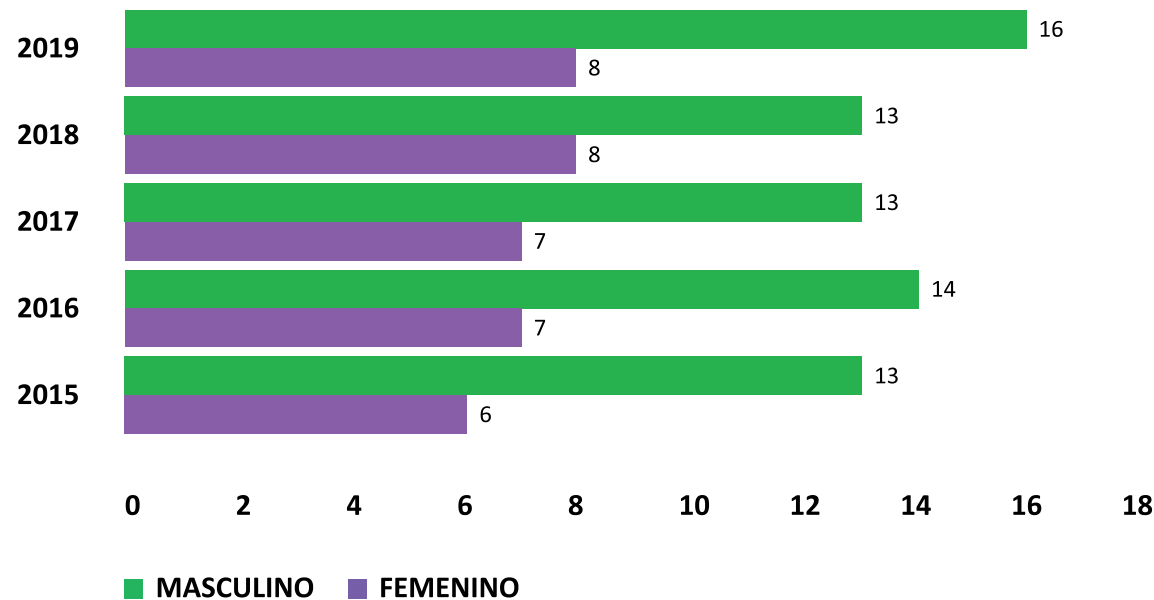


Figura 8. Cargos directivos según sexo (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

En los cargos Directivos de la Universidad participan personal académico y no académico. No obstante, esta información institucional se ratifica con la información que declaran los/as encuestados/as. Así el 35% de los académicos manifiesta haber ocupado algún tipo de cargo en tanto que esa condición acoge solamente al 19% de las mujeres académicas.

El acceso a cargos de responsabilidad también se aprecian diferencias: en los cargos de gobierno universitario (designación) se han visto favorecidas las mujeres en los últimos años, mientras que en los cargos de Dirección de las Facultades (decanaturas) han sido favorecidos los hombres. Por ello, los cargos de gestión universitaria son ejercidos en mayor medida por mujeres y aquellos cargos académicos por elección (competencia) claramente acceden los hombres, lo que muestra asimetrías y distribución de oportunidades diferenciadas por la variable género.

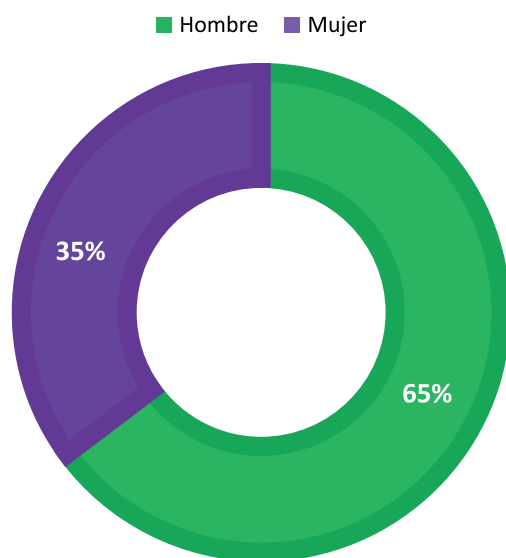


Figura 9. Cargos de decisión por sexo
Fuente: Elaboración propia

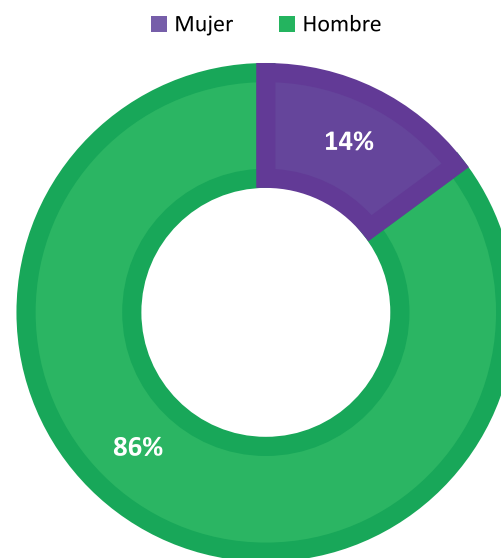


Figura 10. Decanaturas por sexo
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la participación en asociaciones gremiales de académicos/as al interior de la Universidad, se aprecia como solamente declaran participar el 29% de académicos/as, sin diferencias por sexo.

4.1.3. Uso del tiempo. Tareas domésticas y de cuidado.

Las tareas domésticas y de cuidado tradicionalmente han sido desempeñadas por las mujeres y no han estado suficientemente ni reconocidas ni valoradas socialmente. El ingreso de la mujer al ámbito laboral y profesional no ha supuesto necesariamente el abandono de estas tareas de reproducción social imprescindibles para el desarrollo de las personas. El ámbito de la producción no se podría sustentar sin el ámbito de la reproducción, espacio no tan solo de desarrollo individual sino de desarrollo social.

Las tareas dedicadas al cuidado del hogar y de la familia, las denominadas "tareas de cuidado", no son valoradas económicamente, por lo que su importancia social y económica pasan desapercibidas, constituyendo una "mochila invisible" en las actividades cotidianas, las que regularmente realizan las mujeres. El ingreso de la mujer al ámbito público y laboral no ha supuesto un justo y debido reparto de tareas domésticas, lo que por un lado supone la doble jornada laboral para muchas mujeres, con el consiguiente desgaste físico y emocional, así como un importante conflicto social en las relaciones de género.

Las carreras académicas son altamente exigentes y requieren una plena dedicación, con horarios extensos y muchas veces excediendo los establecidos legalmente. Casi la mitad de hombres y mujeres del cuerpo académico de la UNAP declaran haberse visto afectados en su desempeño profesional por realizar tareas de cuidado. Sin bien aquí

el componente de género aparentemente no muestra diferencias, cuando se pregunta específicamente qué tareas de cuidados realizan regularmente las personas que conforman el cuerpo académico desde un enfoque de género, se aprecia como el cuidado material de los/as hijos/as es una tarea que realizan casi la totalidad de las académicas madres, en tanto que solo la han realizado el 20% de los académicos. Los roles del cuidado de los/as hijos/as afecta significativamente al desempeño de las mujeres en la academia, las cuales tienen que compatibilizar su actividad profesional con el cuidado y educación de los/as hijos/as.

Las carreras académicas son altamente exigentes y requieren una plena dedicación, con horarios extensos y muchas veces excediendo los establecidos legalmente. Casi la mitad de hombres y mujeres del cuerpo académico de la UNAP declaran haberse visto afectados en su desempeño profesional por realizar tareas de cuidado. Sin bien aquí el componente de género aparentemente no muestra diferencias, cuando se pregunta específicamente qué tareas de cuidados realizan regularmente las personas que conforman el cuerpo académico desde un enfoque de género, se aprecia como el cuidado material de los/as hijos/as es una tarea que realizan casi la totalidad de las académicas madres, en tanto que solo la han realizado el 20% de los académicos. Los roles del cuidado de los/as hijos/as afecta significativamente al desempeño de las mujeres en la

academia, las cuales tienen que compatibilizar su actividad profesional con el cuidado y educación de los/as hijos/as.

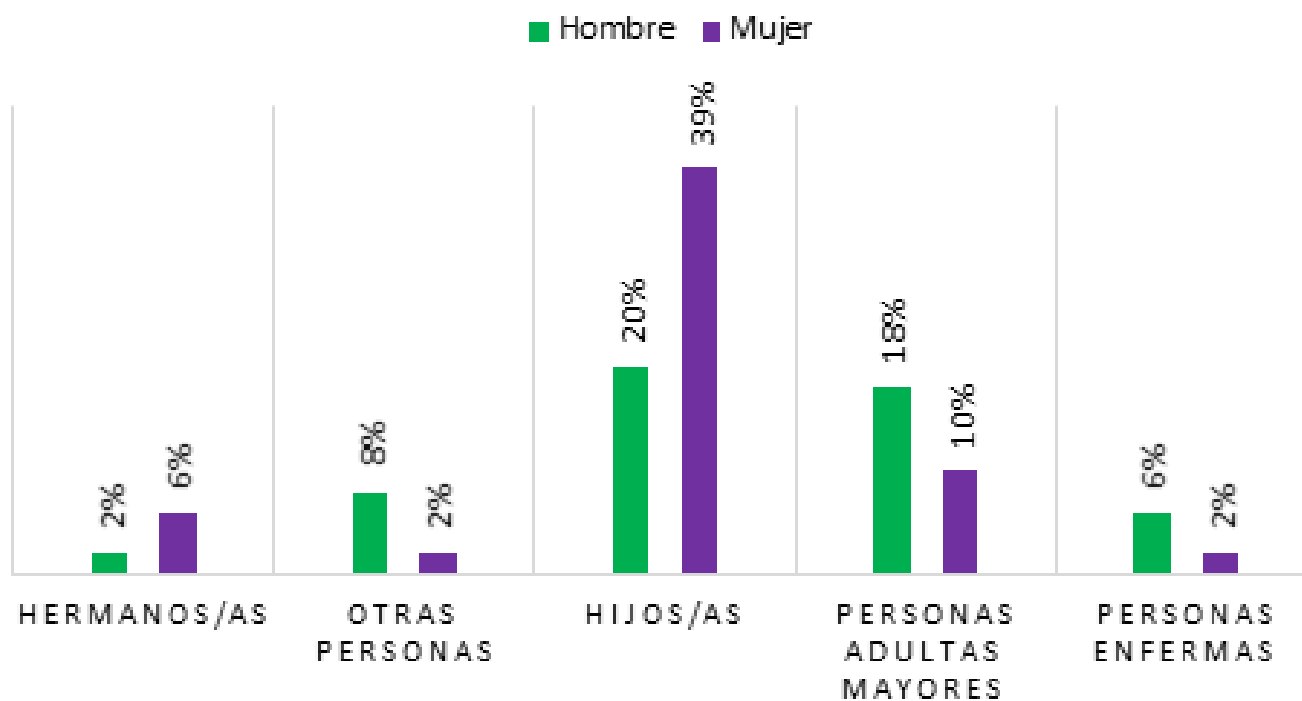


Figura 11. Cuidado y trayectoria profesional académicos y académicas.
Fuente: Elaboración propia

El 40% de las mujeres académicas han declarado que el cuidado de sus hijos/as ha afectado su carrera profesional, teniendo en cuenta que el 60% son madres, esta cifra se convierte en un dato revelador sobre el rol de las mujeres en torno a la maternidad y crianza de los/as hijos/as.

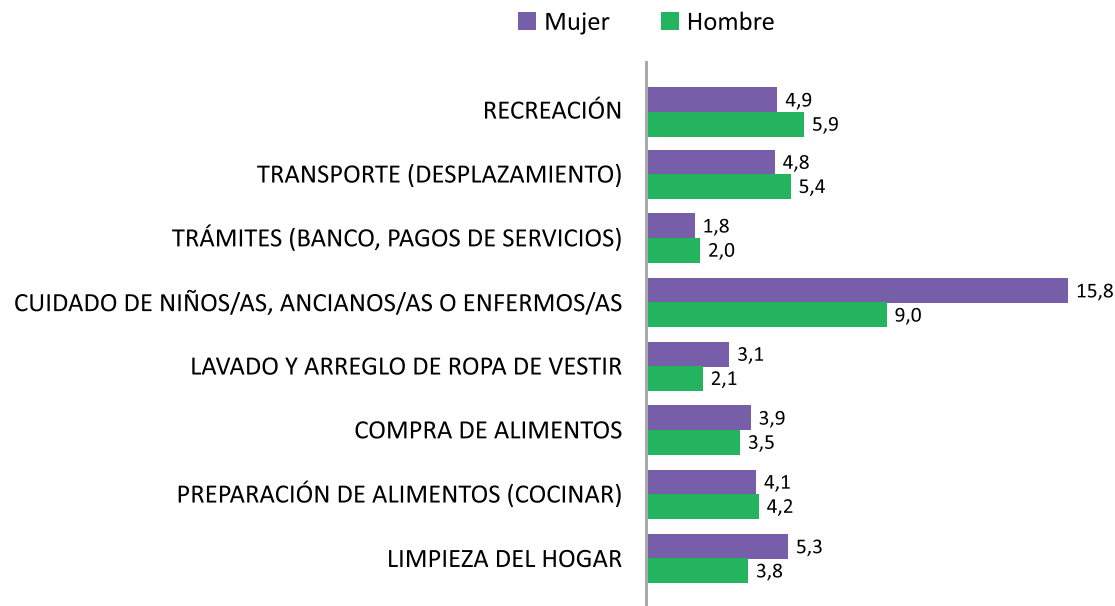


Figura 12. Distribución del tiempo en tareas no productivas. académicos/as (promedio de horas semanales)
Fuente: Elaboración propia

Las mujeres académicas de la UNAP tienen una doble jornada laboral lo que se advierte cuando declaran que dedican alrededor de 39 horas semanales a las tareas domésticas, lo que equivale a casi una doble jornada frente a los colegas hombres que manifiestan una media de 30 horas en estas tareas. Por tipos de tareas encontramos diferencias significativas. Las mujeres son las encargadas fundamentalmente de la limpieza y del cuidado de miembros de la familia, superando en más 7 horas/semana a sus colegas

académicos en la realización de estas actividades. La producción académica tiene las mismas exigencias para hombres que para mujeres, aunque quede invisibilizado la distribución del tiempo y la dedicación al ámbito doméstico de las mujeres. Este hecho incide directamente en la productividad de las mujeres y no constituye un factor aislado e individual, sino que supone una barrera social importante para el desarrollo profesional de las mujeres en la academia.

De esta forma la falta de descanso y el estrés también tiene implicancias importantes desde el enfoque de género. Se aprecia como las académicas declaran en mayor medida que los hombres descansar menos, tener un descanso insuficiente. La falta de descanso es más frecuente para las académicas, su rendimiento, sus oportunidades y su ascenso y dedicación a actividades de gestión y decisión en el ámbito universitario se ven disminuidos en comparación con sus colegas hombres que disponen de más tiempo.

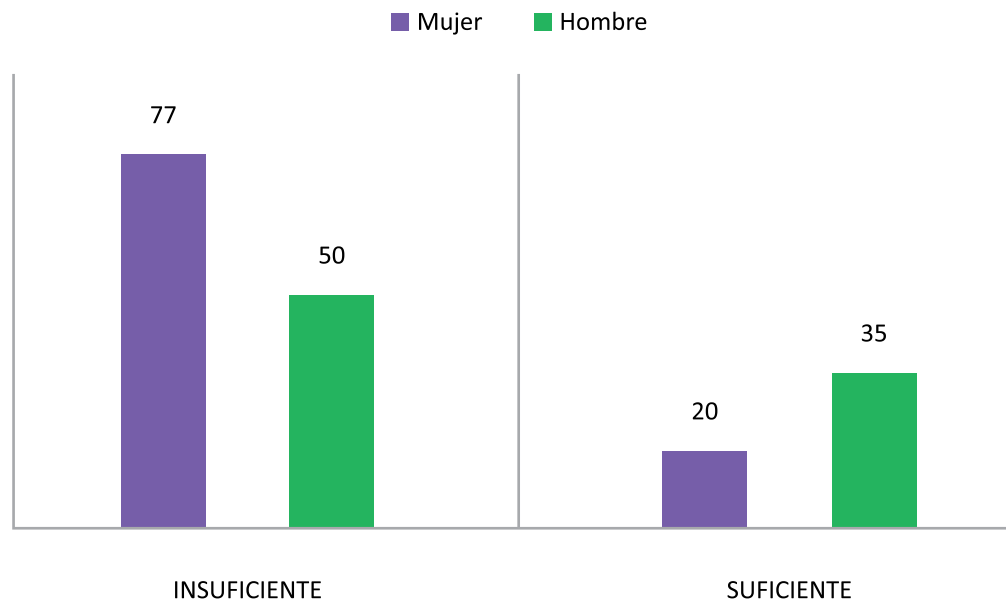


Figura 13. Tiempo de descanso en la semana académicos y académicas.
Fuente: Elaboración propia

Como consecuencia de la doble jornada de muchas mujeres académicas, la sobrecarga laboral y el estrés se hacen más presentes en las mujeres que en los hombres. Las mujeres realizan múltiples actividades debido a la distribución tradicional de los roles de género, estando esta situación completamente invisibilizada. El 60% de las académicas manifiesta haberse sentido varias veces sobrecargadas, situación que no afecta solamente a su desempeño laboral y profesional, sino también a su salud y bienestar.

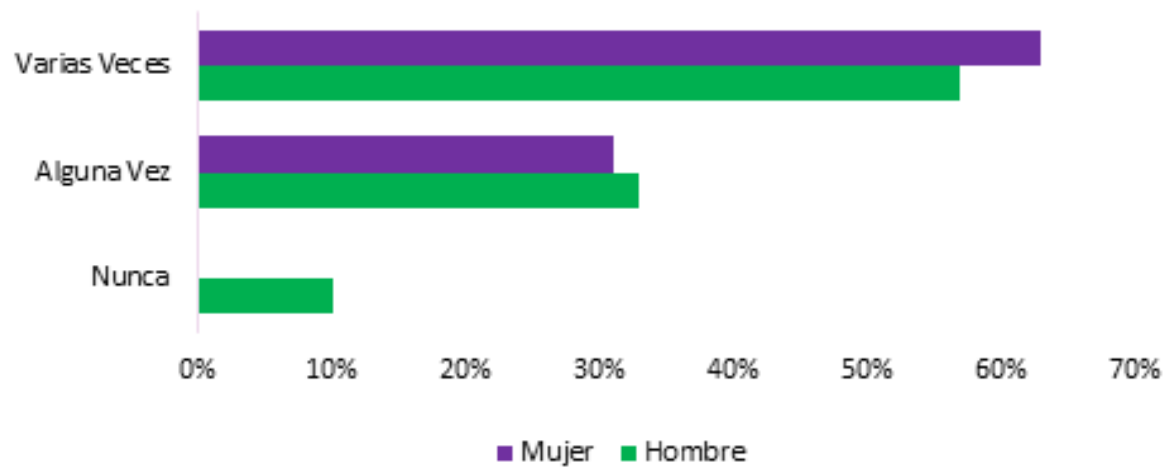


Figura 14. Sobrecarga laboral o estrés en la universidad académicos y académicas.
Fuente: Elaboración propia

4.1.4. Experiencia laboral en la universidad.

El trabajo de investigación, docencia, gestión y vinculación universitaria que realizan los/as académicos/as en la universidad, presenta

diferencias respecto al apoyo que reciben hombres y mujeres por parte de la Institución. A través de esta percepción se ha ob-

tenido información sobre las oportunidades de hombres y mujeres en la academia para su trayectoria profesional.

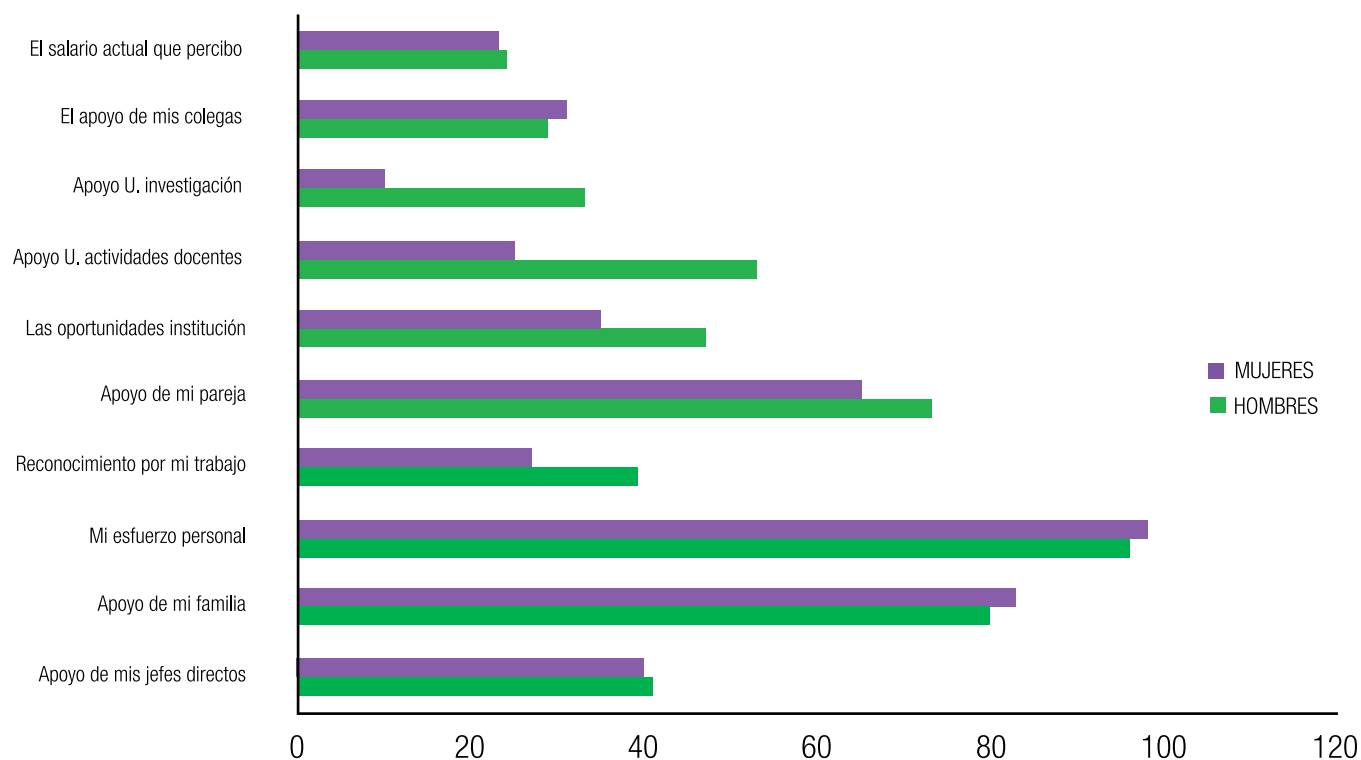


Figura 15. Apoyo recibido para desarrollo personal y profesional académicos y académicas.
Fuente: Elaboración propia

Los/as académicos de la universidad manifiestan haber recibido distintos apoyos para su desarrollo profesional y académico. Los datos obtenidos reflejan que si bien no hay grandes diferencias entre la percepción de hombres y mujeres, sí se constata que son los académicos los que en mayor medida declaran sentirse muy apoyados por la Institución.

El apoyo familiar y el esfuerzo personal se presenta como más importante para las mujeres. En cambio, destaca como el reconocimiento por el trabajo, el apoyo de la pareja, las oportunidades que otorga la Institución y el apoyo en las actividades docentes y de investigación, son aspectos donde los hombres se sienten mucho más respaldados que las mujeres.

Los sesgos de género, en cuanto a la percepción sobre el apoyo de la institución a académicos y académicas, tienen una gran influencia tanto en la autoestima como en sus posibilidades de proyección profesional y personal, observándose, en este sentido, que las mujeres se sienten menos apoyada en el trabajo que realizan en la universidad.

4.1.5. Percepción de la discriminación en la universidad.

Una de las dificultades para tratar la desigualdad de género es la percepción de la discriminación en contextos donde las asimetrías en las relaciones de género y la posición desigual de las mujeres está normalizada. La percepción de uno mismo (subjetividad) en relación a los contextos (relacional) tiende a desfigurar los mecanismos y comportamientos generadores de discriminación social.

Los/as académicos/as de la Universidad perciben la discriminación de género de manera diferente, siendo las mujeres las más sensibles hacia la falta de oportunidades y a la desigualdad respecto a sus pares hombres. En este sentido, se advierte como la percepción y valoración social sobre la posición de las mujeres varía en función del sexo.

La segunda apreciación hace referencia a que se percibe que en el país se discrimina a las mujeres, si bien son más del 90% de las académicas las que sostienen esta afirmación, los académicos también son mayoría, 8 de cada 10, concuerda con esta opinión. Cuando se trata del espacio universitario, las opiniones varían, al considerar que la Universidad es un espacio diferenciado de las estructuras sociales y del resto de las instituciones. Así, los niveles de percepción de la discriminación de género descienden considerablemente en comparación con lo que opinan sobre el conjunto del país. Vendría a ser como decir “fuera de la universidad hay discriminación de género, pero en la universidad no tanto”, estableciendo murallas ficticias respecto a las relaciones de género.

El espacio universitario es percibido como ámbito de segregación de género por 1 de cada 2 académicas; mientras que los hombres académicos sostienen esta afirmación 1 de cada 3. Así tenemos que la discriminación por razones de género en la universidad muestra un cierto desacuerdo entre la opinión de los hombres y las mujeres del cuerpo académico. Estas opiniones reflejan que las brechas de género en la universidad pasan desapercibidas o se invisibilizan. Así el espacio universitario se percibe como neutral y no afectado por la cultura sexista presente en el conjunto de las relaciones sociales. De esta forma se tiende a pensar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito académico. La prevalencia de esta imagen sesgada sobre la igualdad de hombres y mujeres en la academia es necesario atenderla con el fin de establecer medidas que garanticen la plena participación de las mujeres en igualdad de condiciones.

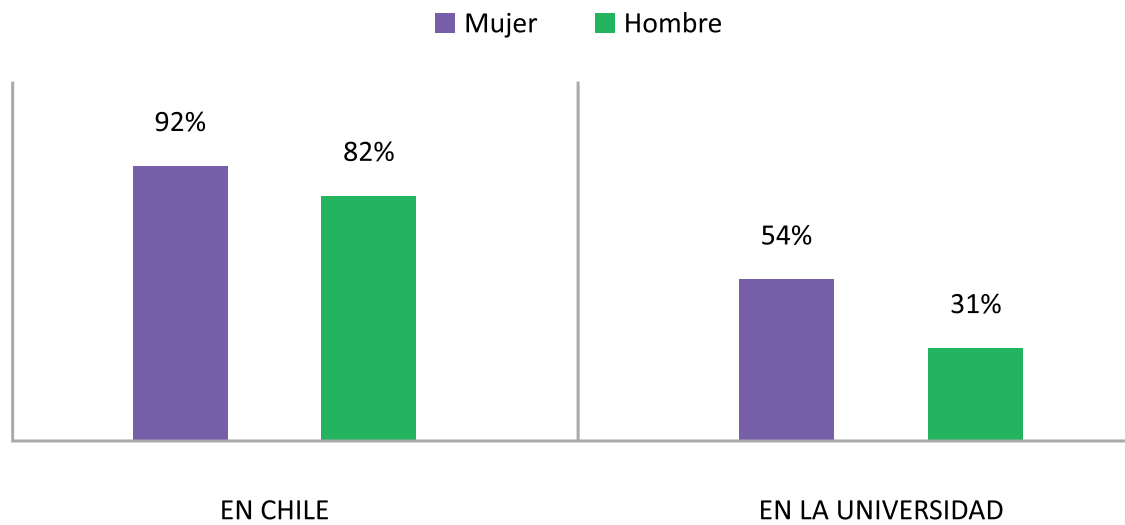


Figura 16. Académicos y académicas que consideran que hay discriminación por razones de género en Chile y en la universidad (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

4.1.6. Violencia de género en la universidad.

La violencia de género en Instituciones de Educación Superior ha sido foco de denuncia e interés en los últimos años por la organización de las estudiantes. Se dispone de estudios suficientes que dan cuenta como en los espacios universitarios la violencia en sus distintas manifestaciones ya sea psicológica, física o sexual, constituyen un auténtico factor de discriminación (Buquet et al., 2014). Este tipo de agresiones, a veces sutiles y relacionadas con los sesgos de género impactan negativamente en las labores académicas y en la calidad de las relaciones laborales.

La violencia de género suele ser negada o se relativiza su importancia (Mingo y Moreno, 2017) por estar sumergida en relaciones sociales permeadas por estereotipos de género que tienden a normalizarla en un contexto de relaciones sociales. Se considera que la violencia está presente en la conformación de las estructuras sociales a través de expresiones simbólicas, actuando como un mecanismo de control social, en este sentido la violencia tiene un carácter instrumental que somete, controla e influye en los comportamientos de las mujeres, considerando además que históricamente se ha utilizado particularmente contra las mujeres (acoso y violencia sexual).

Se debe entender la violencia como un hecho social que se manifiesta con distintas expresiones. Es un fenómeno social complejo, constituye una barrera social silenciosa y sutil de discriminación especialmente para las

mujeres y para las personas que integran la diversidad sexual (LGTBI). En ocasiones se acepta de manera pasiva (involuntaria) y en otras, cuando se rechaza, se tiende a relativizar y silenciar, teniendo como resultado su invisibilización en una articulación de aceptación/reproducción de las desigualdades.

Para observar la violencia que afecta a las personas que integran el cuerpo académico de la UNAP, se parte por registrar la incidencia de los distintos tipos de violencia en el proceso vital de académicos y académicas no referido al espacio universitario, para posteriormente considerar la experiencia que han vivido en la universidad.

La información obtenida registra un alto nivel de violencia sufrida a lo largo de sus vidas por académicos y académicas. Se percibe además que la violencia, en cualquiera de sus expresiones, ha afectado más a las mujeres que a los hombres, salvo la violencia física. El tipo de agresión más frecuente ha sido la violencia psicológica, declarada por la mitad de los/as académicos/as; asimismo el acoso laboral también presenta un alto nivel alcanzando a 1 de cada 3 académicos/as, y mayormente a las mujeres.

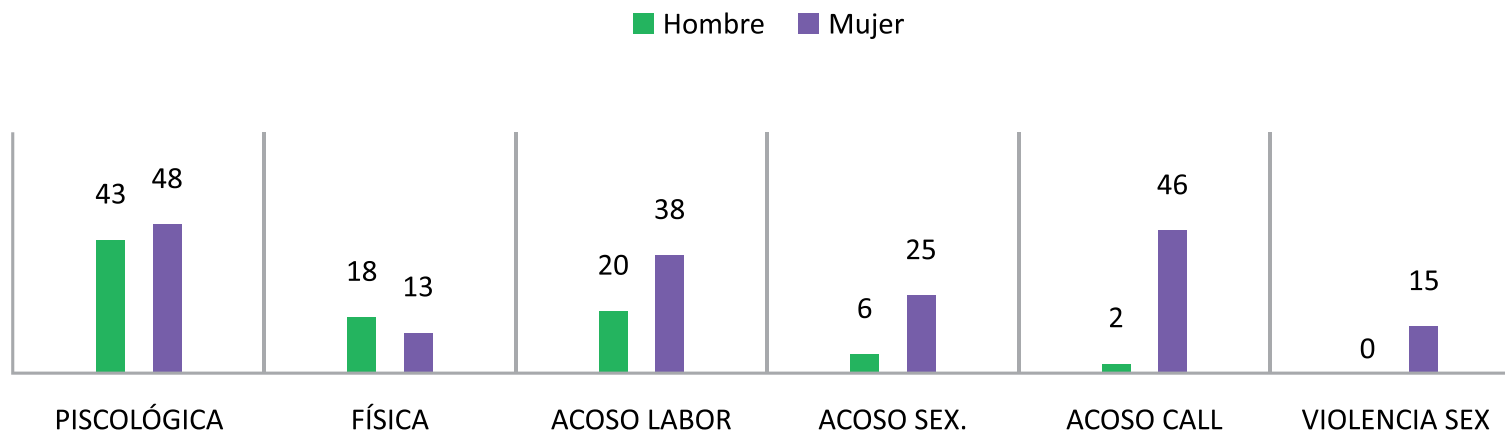


Figura 17. Tipos de violencia vivida por académicos/as a lo largo de su vida (porcentaje).

Fuente: Elaboración propia

Cuando se observa la incidencia de la violencia con connotación sexual, se destaca como esta alcanza niveles muy altos contra las mujeres. Tanto el acoso sexual como el acoso callejero son agresiones con mucha incidencia en las mujeres. Las víctimas de acoso sexual ascienden al 25% de las académicas y el acoso callejero ha afectado a casi la mitad de las mismas en algún momento de su vida. La violencia sexual también ha estado presente como tipo de agresión sufrida por las mujeres académicas con una incidencia del 15%. Estas altas tasas revelan como la cultura patriarcal y el sexismo actúa

contra las mujeres a lo largo de sus vidas y es independiente de la condición social de la mujer. A través de la educación y especialmente en la educación superior se deben establecer medidas para prevenir, proteger, atender, sancionar y erradicar este tipo de conductas que tanto dañan a las mujeres y a la convivencia social.

En el espacio universitario se registran comportamientos sexistas que suelen estar también vinculados a expresiones de violencia. En una primera aproximación, en la encuesta se preguntó de manera genérica si alguna

vez había sufrido violencia psicológica, física y sexual, sin determinar comportamientos. Las respuestas obtenidas indican que la más frecuente es de índole psicológica, la que ha afectado al 38% del cuerpo académico con una mayor incidencia en las mujeres (4 de cada 10). La violencia física, aunque con baja incidencia (6%) es declarada solamente por académicos y no deja de ser un dato preocupante por tratarse de un hecho que presenta una materialidad distinta a la a veces sigilosa violencia psicológica. No se registran casos de violencia sexual.

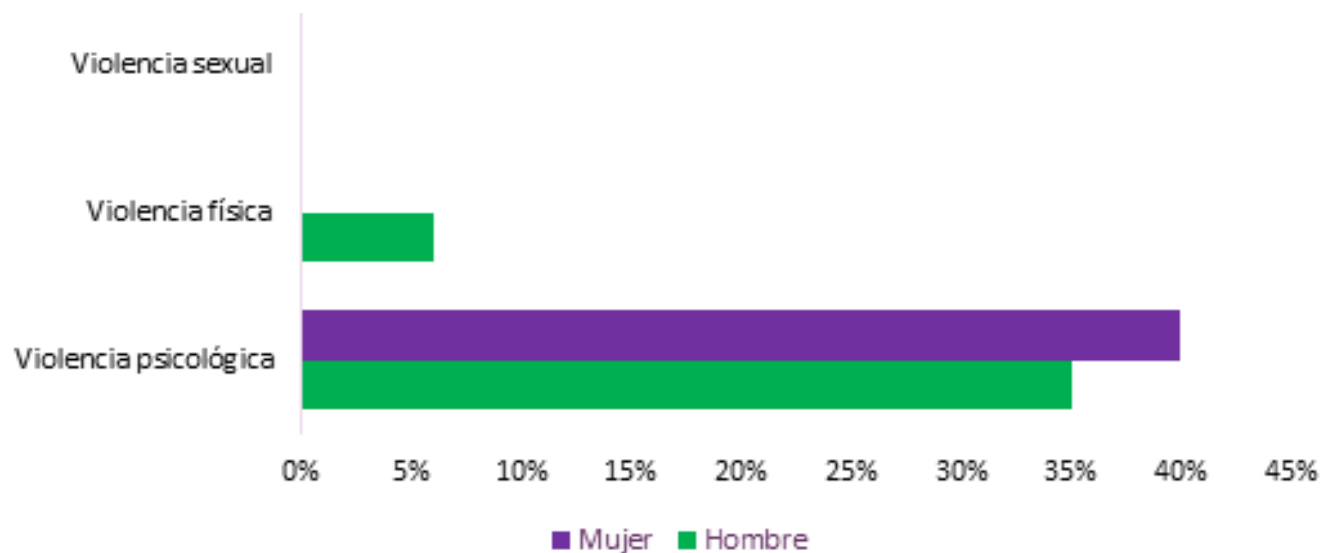


Figura 18. Académicos y académicas que han experimentado violencia en la universidad (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

Este registro, para el estamento académico, muestra que las relaciones sociales y laborales están afectadas por distintos tipos de agresiones de carácter cultural y que se expresan en la vida cotidiana, afectando los ambientes de trabajo y comunicación en el espacio universitario.

Cuando se profundiza en los comportamientos que entrañan algún tipo de violencia se

registra una incidencia diferenciada en función de la desagregación, por lo que se puede afirmar que los/as integrantes del cuerpo académico no identifican suficientemente las situaciones que influyen o alteran la dignidad y derechos de las personas, en tanto vulneración de derechos, lo que supone tener normalizadas las relaciones sociales en función de estereotipos sexistas.

La información desagregada permite observar de manera diferenciada las expresiones de violencia

-La violencia psicológica se aprecia como frecuente y normalizada, haciendo referencia a gritos, rechazo, críticas por opiniones y por apariencia física. No se observan diferencias significativas por género, aunque hay que hacer notar la intolerancia hacia la diversidad de opiniones (hombres) y las críticas e intolerancia hacia la apariencia física (mujeres).

-La violencia con connotación sexual presenta comportamientos como miradas y gestos, bromas sexistas, críticas por identidad sexual, uso de imágenes con contenido sexual, invitaciones no deseadas, roces y contacto físico no deseado. Estos comportamientos tienen incidencia, diferenciada en función del género. Las miradas y gestos, las invitaciones no deseadas; y los roces y contacto físico no deseado, afecta más a las mujeres. En cambio, el intercambio de bromas sexistas y el compartir imágenes con contenido sexual/sexista es un comportamiento más común entre los hombres. Las críticas por identidad sexual, solamente la declaran los

hombres académicos. Si tenemos en cuenta el reducido número de académicos y académicas que se declaran dentro del grupo de diversidad sexual, el dato muestra como los hombres expresan más abiertamente esta identidad, por lo que se puede suponer que esta situación está más soterrada en las mujeres académicas, inhibidas por el contexto universitario. Este hecho amerita reflexionar sobre la tolerancia y el respeto hacia las personas en la universidad, en tanto que espacio laboral.

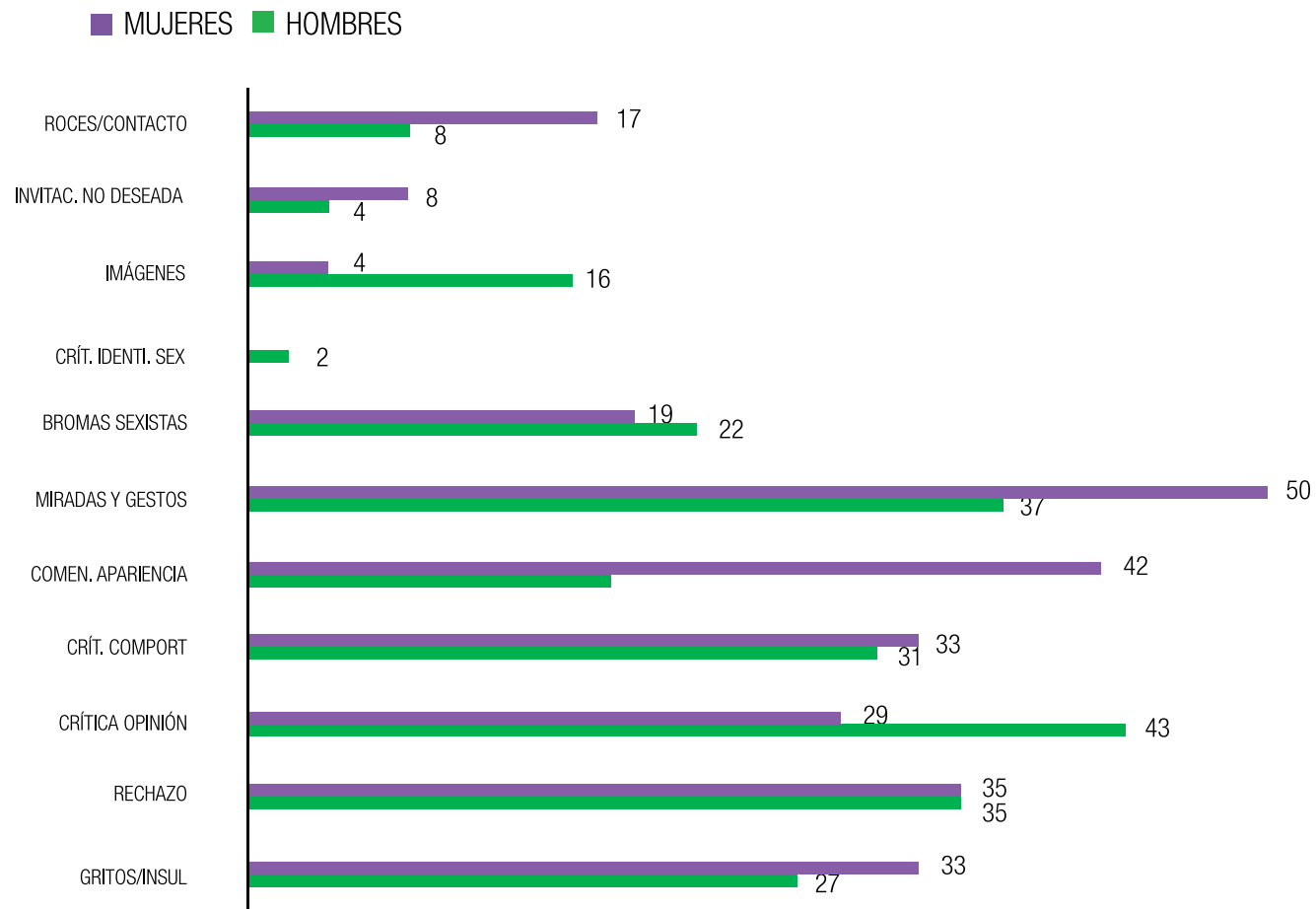


Figura 19. Académicos y académicas situaciones de violencia vividas en su unidad académica (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos permiten afirmar que es casi un hábito (comportamiento regular y normalizado) en las relaciones personales en un espacio universitario y laboral que el sexismo forma parte de la comunicación y de las relaciones cotidianas en el espacio universitario.

Además, hay que destacar que los comportamientos que suponen acoso sexual como son “roces o contacto físico no deseado” tiene una alta incidencia en las académicas, con un 20%; así como recibir imágenes de naturaleza sexual (más en los hombres) y mensajes o invitaciones de naturaleza sexual no deseados (10% académicas). Estos hechos están presentes y como se señaló anteriormente, no son registrados como violencia sexista en el espacio universitario.

Ante la magnitud y diversidad de estos comportamientos se ha realizado un análisis específico por Facultades, con el fin de observar las características por unidades académicas, de tal forma de contribuir al diseño de acciones que permitan intervenir en estos espacios y favorecer un cambio cultural necesario que genere un ambiente laboral libre de violencia.

Cualquier conducta de violencia y particularmente de violencia sexista, genera un ambiente intimidatorio, hostil y humillante para las personas que la sufren, situación de la que no están exentas las académicas.

La respuesta de académicos y académicas a las situaciones descritas de violencia en el espacio universitario muestra como 1 de

cada 3 no ha hecho nada para enfrentar la situación, solamente un 5% dice haber utilizado procedimientos internos en la universidad para denunciar este tipo de agresiones. Lo más habitual es enfrentarlo directamente y comunicárselo a la familia. Esta reacción oculta los hechos haciendo que pasen desapercibidos.

El protocolo establecido en la UNAP para atender situaciones de violencia es conocido por 7 de cada 10 integrantes del cuerpo académico, y en mayor medida por las académicas. Mayoritariamente (94%) los/as académicos/as consideran que es importante que en la Universidad se establezcan políticas de igualdad de género al interior de la Institución.

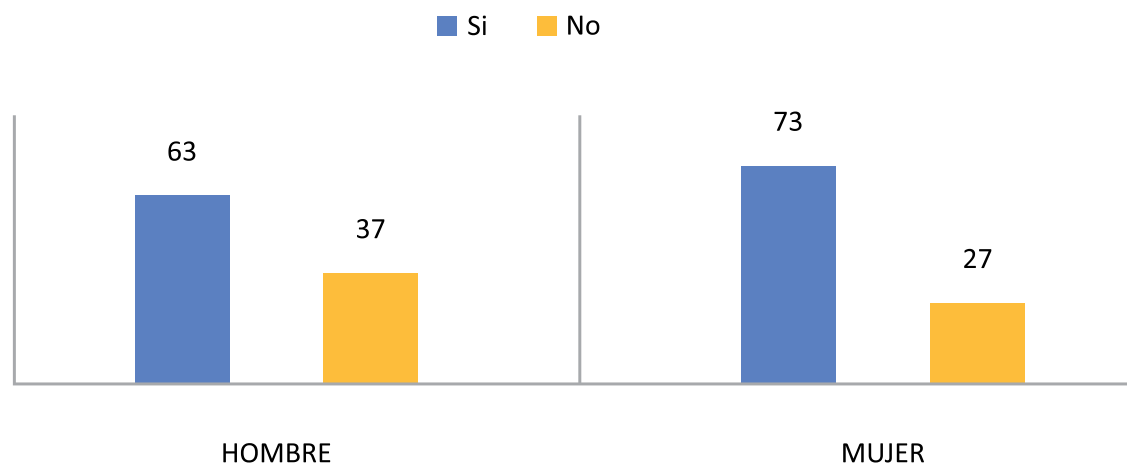


Figura 20. Conocimiento del protocolo para atender situaciones de violencia en la universidad.
Fuente: Elaboración propia

4.1.7. Estereotipos de género

La desigualdad de género tiene raíces socioculturales fuertemente arraigadas que se expresan en la vida cotidiana en espacios públicos y privados a través de prácticas y hábitos de comunicación y comportamiento. Este hecho se asienta en un proceso de socialización heteronormado donde hemos sido formados como hombres y como mujeres. Las relaciones de género son una construcción social basada en una estructura diferenciada y estereotipada entre roles femeninos y masculinos. Esta diferencia social se ha expresado en desigualdades de género que se reproducen culturalmente, de manera consciente o inconsciente, generando importantes sesgos de género en todos los espacios de interacción social donde los espacios académicos, en tanto que lugares de relaciones laborales, no están libres.

La división sexual del trabajo comporta diferencias en las tareas que realizan hombres y mujeres y consecuentemente se asocia con barreras que impiden el pleno desarrollo de las mujeres, particularmente en el ámbito laboral, la doble jornada, las tareas de cuidado, las brechas salariales, menor presencia en cargos de jefatura y toma de decisiones, entre otras.

En general, las opiniones de académicos y académicas no muestran diferencias importantes, aunque las mujeres perciben mayoritariamente que los hombres tienen más oportunidades de desarrollo profesional en el ámbito académico.

Un tercio de los/as académicas piensa que las mujeres necesitan el apoyo de sus parejas para avanzar en el trabajo, lo cual, si queda referido al ámbito doméstico, estaríamos hablando de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y de reproducción social.

Hay un alto respaldo al considerar que dar prioridad a las mujeres (políticas de acción positiva) en el ámbito universitario no supone un menoscabo a la calidad académica (77%), por lo que se puede afirmar que la comunidad académica se muestra partidaria de implementar acciones para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la academia, sin obviar que la mitad del cuerpo académico sostiene que en la universidad no hay discriminaciones por razones de género (55%). Es decir, hay un discurso favorable hacia la igualdad de hombres y mujeres, aunque no se perciben cuáles son los ámbitos y barreras que impiden esta equiparación.

De manera genérica se estima que en el ámbito universitario se otorgan más facilidades a los hombres para su desarrollo profesional y académicos, y particularmente esta afirmación es más notoria entre las mujeres académicas (60%). La percepción de las oportunidades y de la igualdad también está asociada a las posiciones de poder y a las situaciones y experiencias vividas en el espacio universitario. La discriminación no es directa (deliberada), sino que se encubre en pautas tradicionales de comportamiento sexista que impide ver su incidencia.

Las acciones en favor de contribuir a aumentar las posiciones de poder de las mujeres también son acogidas por el cuerpo académico sin diferencias por sexo. Así el 54% se muestra favorable a establecer medidas que faciliten el acceso de las mujeres a espacios de poder universitario, y solamente el 12% de integrantes del cuerpo académico se muestran contrarios a estas acciones. Así también, la comunidad académica se muestra partidaria de establecer medidas o protocolos al interior de la Universidad para prevenir, atender y sancionar la violencia de género.

Se observa una clara unanimidad de opiniones respecto a percibir un mismo salario por la realización del mismo trabajo de hombres y mujeres, con lo cual se está en contra de la diferenciación salarial en función del sexo.

Por último, se rechaza que las mujeres deban priorizar en sus actividades el cuidado del hogar y de la familia, así como que los hombres sean mejores jefes que las mujeres.

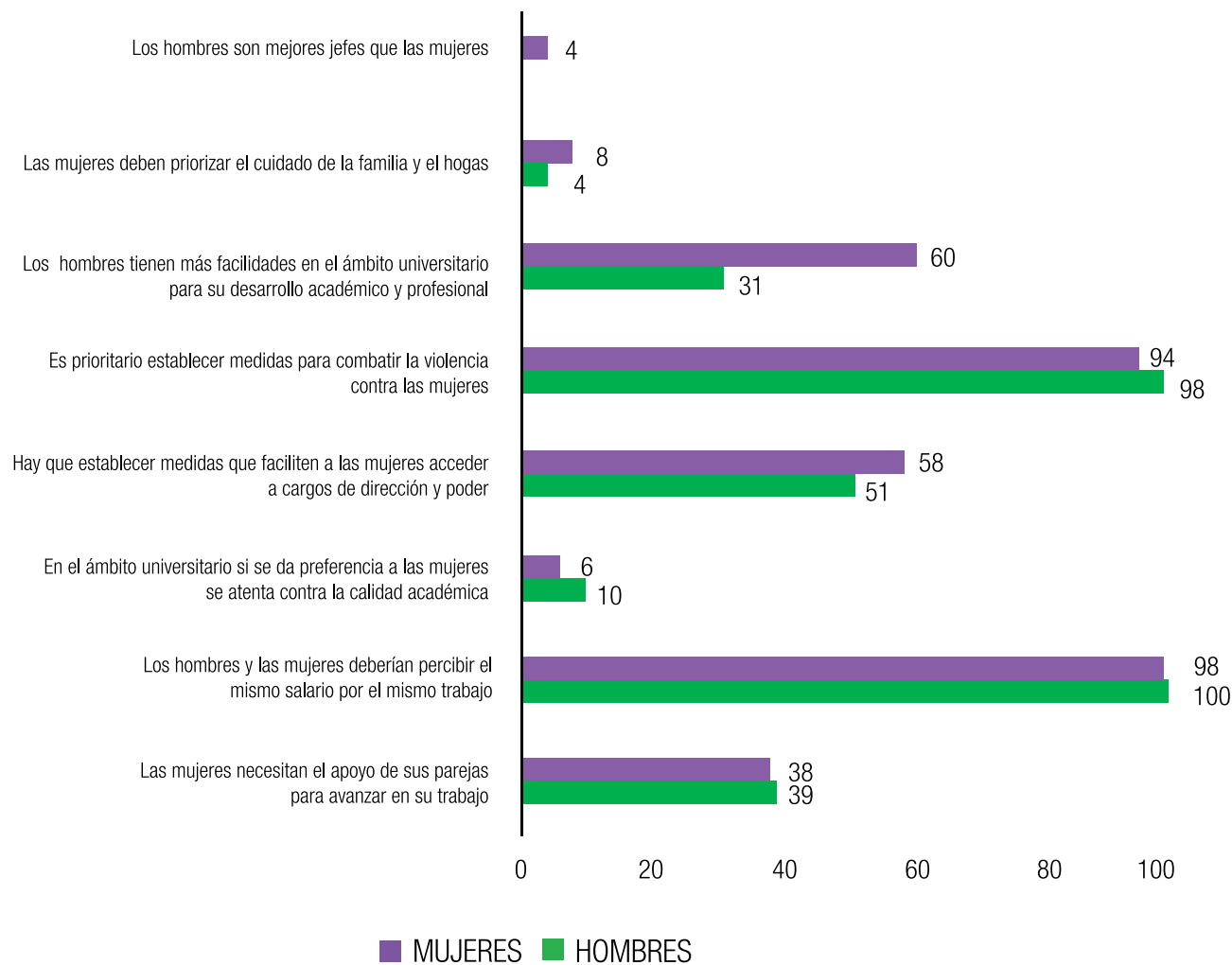


Figura 21. Estereotipos de género académicos y académicas, porcentaje de acuerdo.
Fuente: Elaboración propia

Los estereotipos de género respecto al rol de hombres y mujeres no están muy presentes en el discurso de los/as académicos/as, por ello se manifiesta que las mujeres son respetadas en la academia y no se asocian a las tareas de cuidado. Esta opinión parece ser más un deseo que una realidad. Se observa una realidad difusa e invisible sobre las diferencias sociales y laborales de hombres y mujeres en la academia. Esta igualdad discursiva encierra la paradoja de la infravaloración del esfuerzo que realizan las académicas en tanto que mujeres sobreexigidas en las labores académicas/profesionales y familiares. Es un discurso de igualdad que no acoge suficientemente las asimetrías de desempeño laboral de hombres y mujeres.

4.1.8. Políticas públicas con igualdad y las demandas feministas en la universidad.

Las demandas de las estudiantes son vistas con simpatía por la mayoría del estamento académico, solamente el 20% de los hombres y el 10% de las mujeres de este estamento se muestran contrarios con estos contenidos. No obstante, cuando se trata de indagar en los contenidos de estas demandas afloran diferencias importantes entre hombres y mujeres, que además ponen de manifiesto que el discurso en favor de la igualdad no está suficientemente arraigado en la comunidad académica y respondería a la afirmación de “cabeza moderna, corazón

patriarcal” (García de León, 2011).

Sobre las demandas feministas, en general, se observa que las académicas, en un alto porcentaje, se muestran partidarias de todos los cuestionamientos relacionados con la falta de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres (derechos sexuales y reproductivos, paridad en los órganos de decisión, pobreza, efectividad de protocolos, violencia).

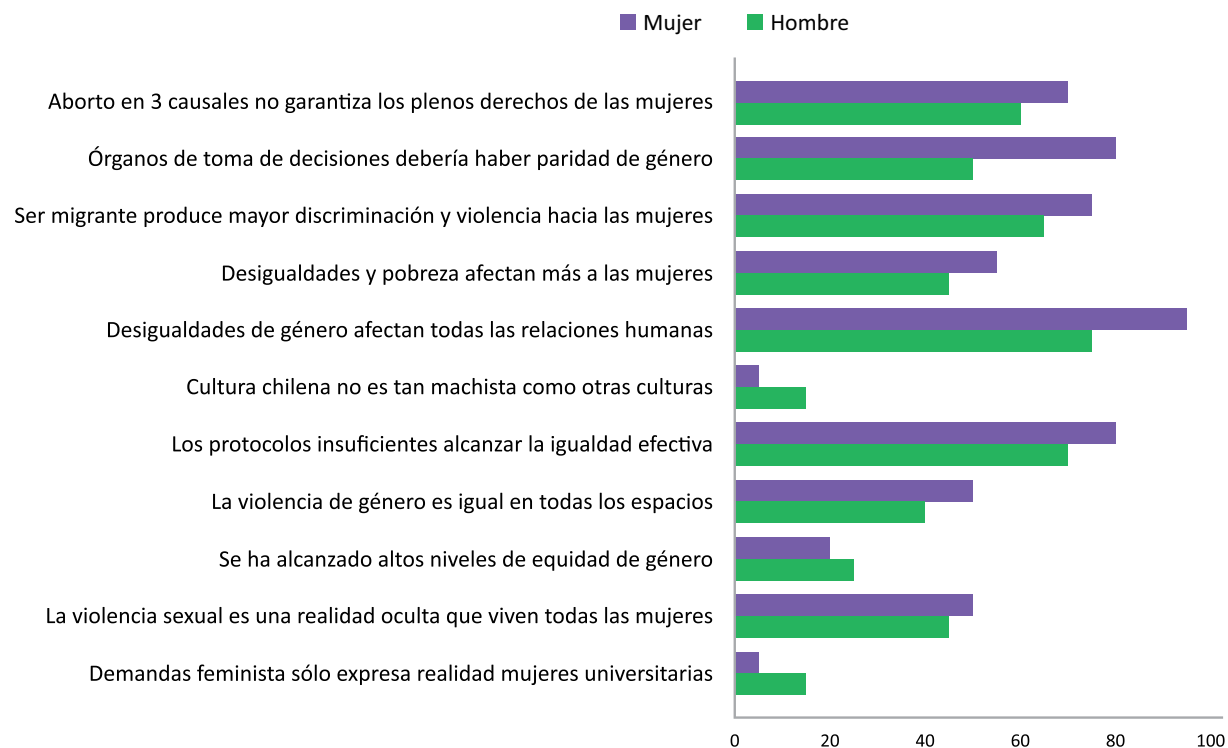


Figura 22. Opinión de académicos y académicas sobre demandas feministas, porcentaje de acuerdo.
Fuente: Elaboración propia

Los académicos en mayor medida que sus colegas sostienen que la cultura chilena no es tan machista como otras culturas, que se han alcanzado altos niveles de equidad de género en Chile y que las demandas feministas solamente expresan la realidad que viven las mujeres. Visiones contrapuestas a las opiniones que expresan las mujeres y que darían cuenta de demandas y posiciones diferenciadas respecto a las relaciones de género.

4.1.9. Conclusiones. Lo que no vemos.

La participación de las mujeres en la educación superior se produce de manera significativa y en ascenso a partir del último tercio del siglo XX. Esta incorporación ha puesto en evidencia la persistencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito académico, donde los cuerpos académicos y de producción siguen teniendo una preeminencia masculina. En términos generales, la proporción de mujeres que participa del ámbito académico se sitúa en torno a un 30%, con diferencias significativas por países.

Si bien se observa un aumento paulatino en la participación de las mujeres en la academia, se perciben un conjunto de barreras de desigualdad de género que ponen de manifiesto las dificultades que deben superar las mujeres para ser reconocidas en el ámbito de la educación superior, el discurso sobre la meritocracia contrasta con el "techo de cristal" que impide, de manera casi imperceptible, el desarrollo profesional de las mujeres en la academia. A nivel nacional, se registra como las mujeres realizan menos investigación que los hombres; participa de manera segregada por áreas de conocimiento; tiene una reducida presencia en los órganos de toma de decisiones; les afecta en mayor medida el acoso laboral y sexual; y perciben un menor salario que los hombres. Esta situación obedece a distintas razones, entre las que cabe destacar la prevalencia de los estereotipos de género, el sexismo en la educación y la desigual distribución en el uso del tiempo y las dificultades para conciliar el trabajo doméstico y el desempeño laboral. Las

exigencias son las mismas para hombres y mujeres en contextos donde las relaciones de género aparecen como neutrales.

El estudio sobre brechas de género en la Universidad Arturo Prat, devela como las posiciones de hombres y mujeres que integran el cuerpo académico presenta diferencias importantes a tener en cuenta. La Universidad se percibe de manera distinta por hombres y por mujeres, para ellos, la universidad entrega las mismas oportunidades; para la mitad de las académicas la universidad es un espacio donde se produce discriminación por razón de género.

El 40% del cuerpo académico está compuesto por mujeres, brecha que aumenta en función de la distribución de las posiciones jerárquicas y de poder de hombres y mujeres. Así, se observan importantes desequilibrios en la composición de los claustros académicos por áreas de conocimiento, por tipo de contrato y por jerarquía académica. Las posiciones de hombres y mujeres permiten afirmar que cuanto más se asciende en jerarquía y prestigio más aumenta la brecha de desigualdad al encontrar una disminuida presencia femenina.

Asimismo, las mujeres académicas manifiestan sentirse menos apoyadas que sus colegas hombres por la Institución, destacando como su disciplina y esfuerzo personal les ha permitido desempeñarse en el ámbito académico. Este hecho está relacionado con la distribución del uso del tiempo, donde se

registra como constante la doble jornada laboral que declaran las mujeres y consecuentemente manifiestan experimentar en mayor medida situaciones de agotamiento y estrés.

En el discurso sobre estereotipos de género no se aprecian diferencias sustanciales entre hombres y mujeres del ámbito académico, no obstante, en la práctica se constatan situaciones que permiten afirmar la existencia de conductas sexistas. Así la violencia de género tiende a relativizarse, está presente en las relaciones laborales y suele pasar desapercibida. Las mujeres académicas han vivido de forma frecuente a lo largo de trayectoria vital violencia de género y en la universidad un 40% ha declarado sufrir violencia psicológica con una acusada impronta sexista (miradas, gestos, comentarios, críticas, hostigamiento).

Atender la situación de las relaciones de género en el cuerpo académico de la universidad es un paso importante para avanzar en la igualdad. La desigualdad tiene profundas raíces socioculturales en las que han sido formados hombres y mujeres, con importantes estereotipos sexistas que marcan relaciones, estructuras, posiciones y desarrollo de las personas en función de su género. Estos factores cristalizan sesgos implícitos de género que se reproducen en la vida cotidiana, laboral y personal. Es necesario develar y revertir esta realidad con el fin de construir una comunidad universitaria con igualdad de género.

4.2. Cuerpo Funcionario.

El estamento administrativo presenta una composición relativamente equitativa según sexo, con 419 hombres y 526 mujeres, los que representan el 44% y el 56% respectivamente del total de funcionarios/as. Esta aparente simetría en la participación laboral

se diluye al analizar la distribución por escalafón, el tipo de jornada, tipo de contrato, la distribución en función del área laboral y la distribución de los cargos de jefatura según sexo. Todas estas dimensiones nos dan indicios de las condiciones desventajosas en

la que las mujeres acceden al ámbito laboral universitario en comparación con sus pares.

Año	Cuerpo Administrativo Total		Total General
	FEMENINO	MASCULINO	
2015	540	349	889
2016	552	395	947
2017	549	416	965
2018	535	419	954
2019	526	419	945

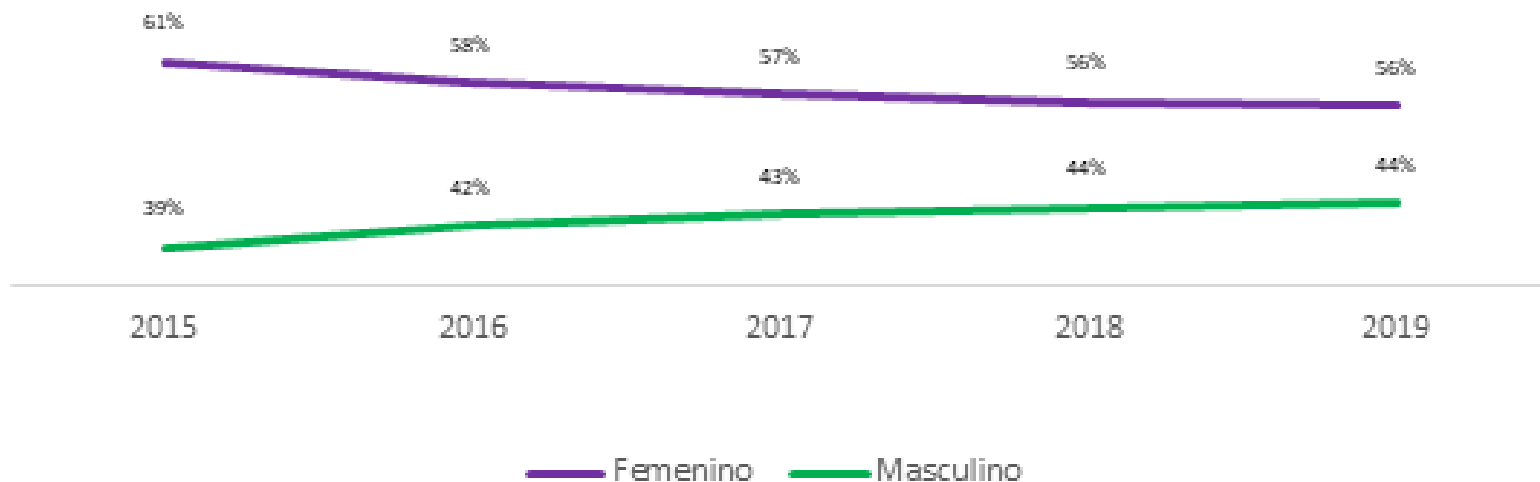


Figura 23. Distribución total del cuerpo administrativo por año y sexo
Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por la Dirección de Recursos Humanos

Un análisis de los escalafones dentro del estamento de funcionarios, nos muestra una distribución desigual en función de los cargos y poder, la cual está organizada en función de las jerarquías que establece la Universidad para este estamento, lo que se cruza además con las jerarquías existentes entre estamentos (académicos/as, funcionarios/as y estudiantes).

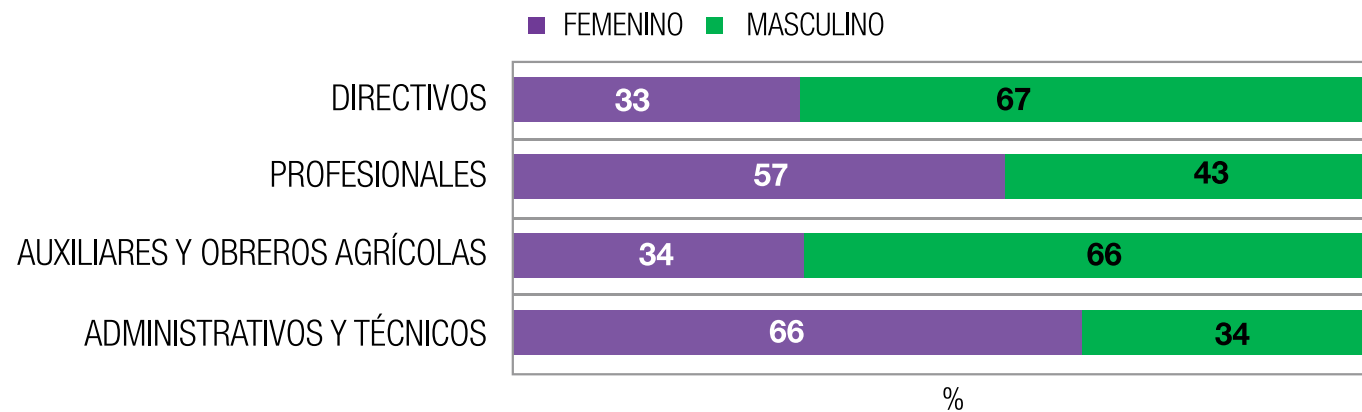


Figura 24. Distribución por sexo según escalafón

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por la Dirección de Recursos Humanos

El porcentaje de mujeres predomina en dos de los cuatro escalafones, “Administrativos y técnicos”, y “Profesionales”, con una participación de un 62%. Asimismo, los hombres se instalan principalmente en los escalafones “Obreros Agrícolas y auxiliares” y “Directivos” con una participación del 67%. Esto supone una clara delimitación de escalafones altamente feminizados y masculinizados en función de los roles de género históricamente asociados a las mujeres y los hombres.

4.2.1. Perfil del cuerpo de funcionarios y funcionarias.

El cuerpo de funcionario está mayormente compuesto por mujeres, quienes constituyen el 56% del total. En relación a la edad, el mayor porcentaje de funcionarios/as se encuentra entre los 31-40 y 41-50 años, es decir, en promedio el 62% se concentra entre los 31 y 50 años de edad. La mayoría es de nacionalidad chilena (99%).

Declaran un estado civil diverso. Así el 53% de los hombres se encuentra soltero, mientras que para el caso de las mujeres, los mayores porcentajes se distribuyen entre quienes están casadas (38%) y quienes están solteras (33%). En promedio, tienen hijos/as, entre 2 y 3 (47% de las mujeres y un 32% de los hombres), cabe señalar que el porcentaje con mayor incidencia en el caso de los hombres se sitúa en la categoría sin hijos, con un 38%.

La mayoría de los y las funcionarios/as han cursado estudios técnicos y universitarios. En el caso de los hombres, el 25% alcanza estudios técnicos y un 38% universitarios, mientras que en el caso de las mujeres estas cifras llegan al 26% y el 36% respectivamente, formación que no entraña diferencias.

Otros factores que dan cuenta de la composición del cuerpo de funcionarios hacen referencia a la diversidad sexual y cultural. Respecto a la diversidad sexual y las identidades de género, el 4% de los hombres y el 8% de las mujeres declaran pertenecer a la población LGTBI+. De la misma manera, la mayoría de los funcionarios/as declara no

pertenecer a algún pueblo originario. En el caso de los hombres, solo el 19% manifiesta pertenecer a algún pueblo originario, mientras que para las mujeres esta cifra llega sólo al 11%.

4.2.2. Situación laboral de funcionarios y funcionarias.

La mayoría de las personas que integran el cuerpo de funcionarios/as trabajan en jornada completa. Al analizar la distribución por sexo entre tipos de jornada, se observa que las mujeres son quienes trabajan en su mayoría bajo modalidad de jornada completa (97%), porcentaje bastante similar al de los hombres (91%). En cuanto a la segunda modalidad analizada, el 9% de los funcionarios/as se desempeña en media jornada, cifra que llega al 3% en el caso de las mujeres.

En cuanto al tipo de contrato, se observa que la gran mayoría de los y las funcionarios/as se encuentra que la modalidad de contrata y esta modalidad favorece a los hombres (83% en el caso de los hombres y 71% en el caso de las mujeres), en cambio la situación de planta se inclina en favor de las mujeres al encontrar que el 15% de los hombres y el 28% de las mujeres tienen este vínculo laboral con la Institución.

Observando el tipo de contrato, se constata que éste no se comporta como fuente de segregación entre sexos, brecha que sí persiste en el área de desempeño. Las cifras, sin embargo, dan cuenta de la precarización laboral que se vive en general en las instituciones estatales de educación superior. Esta precarización está dada por la transitoriedad o temporalidad contractual, toda vez que la contrata está pensada como un complemento al conjunto de cargos permanentes que forman el personal de planta de un ser-

vicio, es decir, su finalidad es para atender necesidades específicas. Es por ello que, de acuerdo al estatuto funcionario, estos cargos a contrata no deben superar el 20% del total de los cargos de la planta del personal, reglamento que en estricto rigor no se cumple, lo que conlleva la inestabilidad laboral para los y las funcionarias a contrata, quienes en la práctica renuevan su contrato año a año.

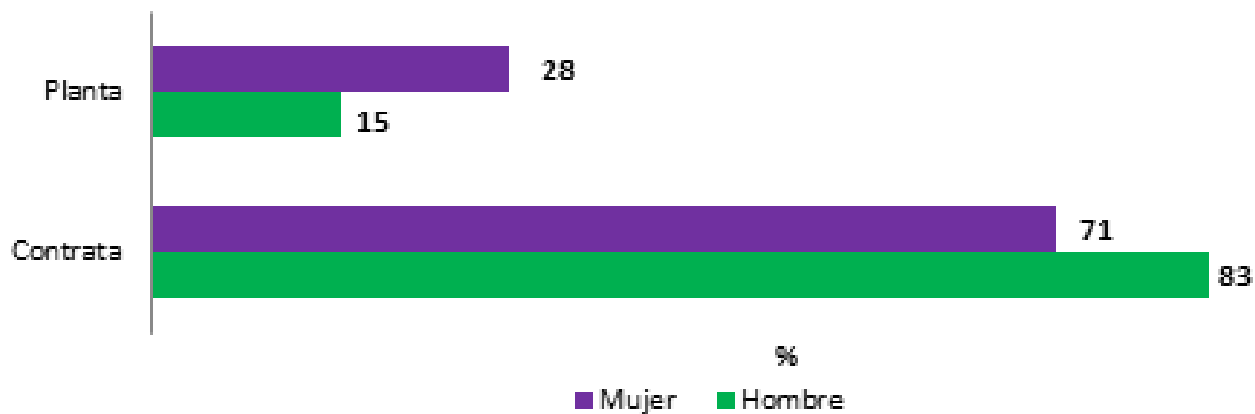


Figura 25. Distribución por sexo según tipo de contrato funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

En relación a la distribución según los cargos o área laboral, más de la mitad de las mujeres se desempeña como Personal Administrativo (54%), el 13% como Auxiliar, el 6% como Personal Técnico y el 25% como Profesional, lo que evidencia que las mujeres no se encuentran participando en la misma medida que los hombres en los ámbitos considerados. Así, encontramos que los hombres muestran una distribución más equitativa entre las áreas laborales analizadas: el 30% cumple la función de Auxiliar, el 25% se desempeña como Personal Administrativo y un 32% como Profesional. Los datos dan cuenta de la segregación horizontal existente en la universidad, que se manifiesta en el predominio de las mujeres en los sectores tradicionalmente feminizados y en la dificultad en el acceso a puestos de trabajo tradicionalmente considerados como masculinos. Esto queda evidenciado en la alta concentración de mujeres en cargos administrativos, principalmente cumpliendo labores como secretarías. Los hombres, por otro lado, se encuentran en mayor presencia en puestos de auxiliar, cargo que incluye oficios ocupados de manera tradicional por los hombres, como plomeros, electricistas, jardineros, etc.

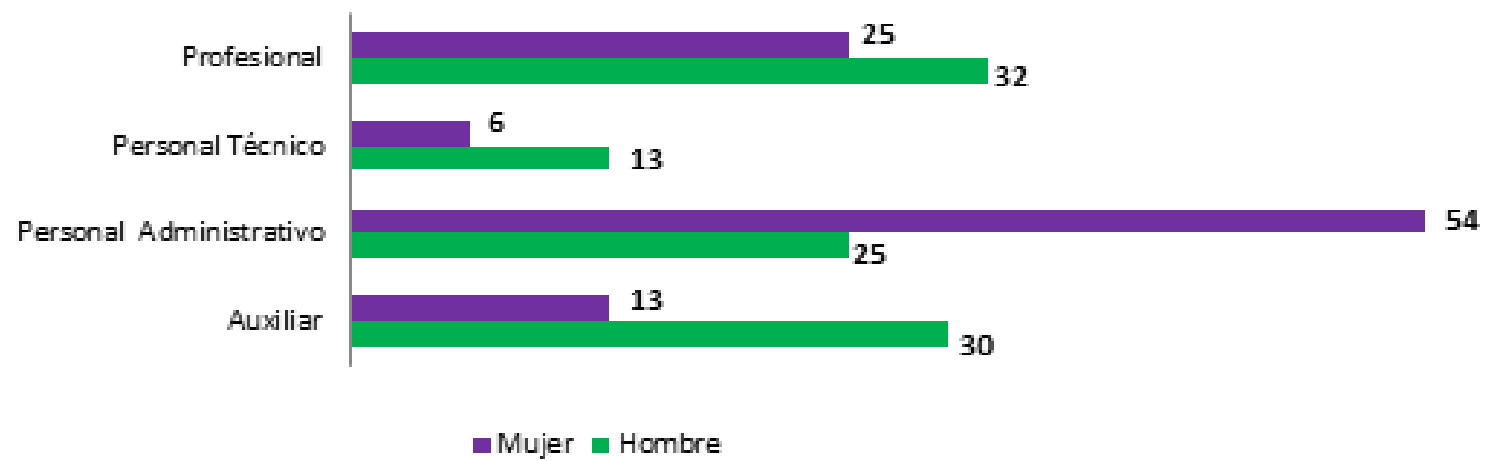


Figura 26. Distribución por sexo según área laboral de desempeño funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

4.2.3. Participación en cargos de responsabilidad.

La participación de las mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones ha sido un espacio sumamente restringido al ser una instancia de la esfera pública del espacio económico, social y político.

En la Universidad, los espacios de toma de decisiones muestran una mayor presencia masculina en los cargos de poder. Solo el 13% de las funcionarias se encuentra en algún cargo de jefatura, cifra que asciende al 21% en el caso de los hombres. Esta desigualdad da cuenta de las dificultades y obstáculos que enfrentan las mujeres en la universidad para acceder a posiciones de más altas jerarquías dentro de la Institución. Está presente e invisible el denominado 'techo de cristal'.

Tal y como se indicó anteriormente, las mujeres del cuerpo funcionario se encuentran en su mayoría ocupando cargos administrativos como secretarías, y en menor medida, en

cargos directivos o que impliquen la toma de decisiones, mayor salario y prestigio. El acceso a cargos de jefatura, es, sin embargo, una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres que se pueden identificar al interior de las universidades. Las mujeres también experimentan discriminación en aspectos tales como el financiamiento, el espacio, la contratación, y la concesión de puestos más estables.

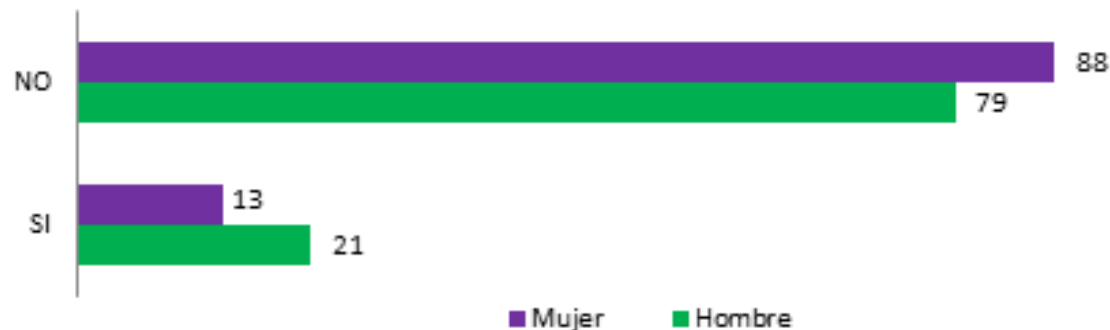


Figura 27. Distribución por sexo según cargo de jefatura en la institución funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, destaca la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales de la Universidad, donde el 61% de las entrevistadas participa en alguna organización, mientras que la participación de los hombres alcanza el 45%.

Los espacios de decisión evidencian una se-

gregación de género al interior del estamento administrativo, en la medida que el 94% de hombres y el 89% de las mujeres declara que no ha participado o participa actualmente de alguna instancia de decisión. La normativa y reglamento que posee la universidad, generan diferencias entre estamentos, la mayoría de las instancias de toma de decisiones es-

tán presentes para el estamento académico.

De esta forma, a las desigualdades de género contribuyen las propias estructuras internas de la universidad y las prácticas que determinan contratos, jornadas y distribución del poder diferentes para hombres y mujeres.

4.2.4. Conciliación de la vida familiar y laboral.

En la última década ingresan de manera decidida las mujeres al ámbito del trabajo remunerado, sin que ello suponga renunciar al trabajo doméstico y de cuidado. El trabajo de

reproducción (social) supone la realización de actividades no remuneradas económicamente ni tampoco valoradas socialmente y se circunscriben al espacio doméstico.

En la siguiente tabla, se observa que existe una relación entre la trayectoria o desarrollo profesional y la carga de trabajo de cuidados para hombres y mujeres.

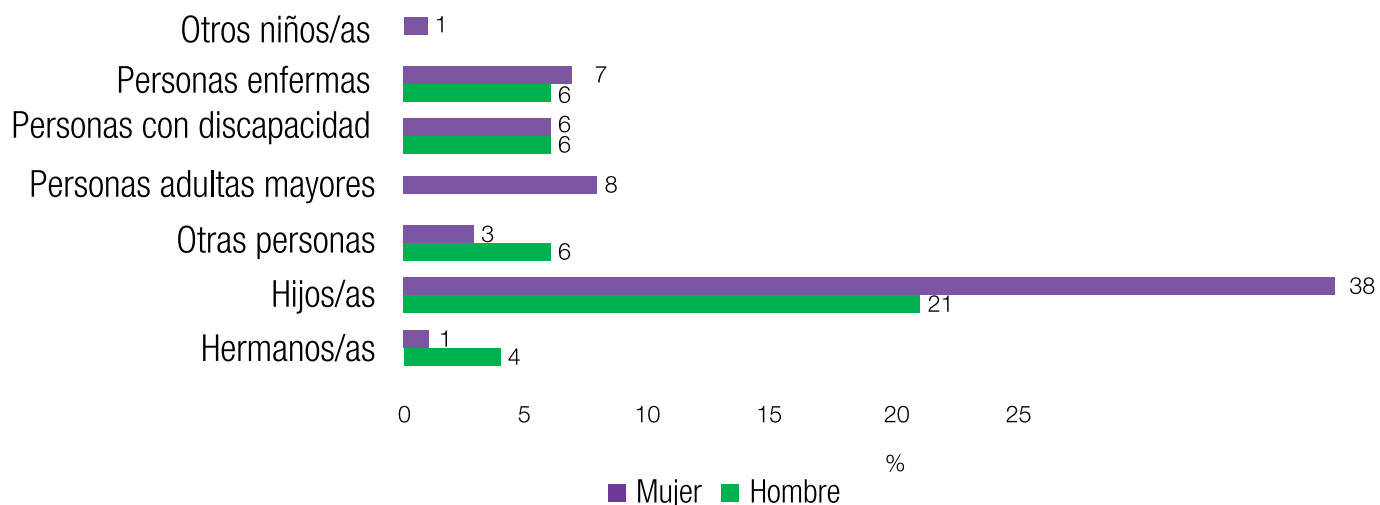


Figura 28. Distribución por sexo según percepción de una trayectoria profesional afectada por tareas de cuidado funcionarios y funcionarias
Fuente: Elaboración propia

Los datos reflejan una distribución del tiempo desigual entre hombres y mujeres respecto de las tareas de cuidado de otros. El cuidado de personas dependientes (hijos/as, personas con discapacidad, personas enfermas, otros niños/as), es llevado a cabo principalmente por las mujeres, quienes dedican una mayor cantidad de horas que los hombres en este tipo de tareas. Estas horas de trabajo reproductivo se suman a las horas establecidas en la jornada laboral.

Un aspecto clave, destacado por distintas investigaciones, dice relación con la sobrecarga laboral cuando se cumple con una doble jornada fuera y dentro del hogar. Un 38% de las mujeres se ha visto afectada por cuidar hijos/as en algún momento de su trayectoria laboral (a diferencia del 21% de los hombres que así lo declara), seguido del cuidado de personas adultas mayores (8%), personas enfermas (7% en el caso de las mujeres, 6% para los hombres), personas con discapacidad (6%) y cuidado de otros niños/as (1%). A pesar del aumento de la participación laboral femenina no se han operado cambios en las relaciones de género al interior del hogar necesarias para conciliar estos dos ámbitos de trabajo.

La repartición de las tareas domésticas sigue estando distribuida de manera muy tradicional en el cuerpo de funcionarios/as, lo que se refleja de manera práctica en que son las mujeres quienes se dedican mayoritariamente a las tareas de cuidado. Los hombres utilizan en promedio 2,8 horas y las mujeres 6,9 horas.

El siguiente gráfico presenta un resumen de la cantidad de horas promedio que hombres y mujeres del estamento funcionarios/as dedican a las labores domésticas. En algunas tareas, como, por ejemplo, las actividades de limpieza del hogar, las mujeres trabajan 4,8 horas más que los hombres, y 14 horas más en promedio a la semana en tareas de cuidado de otros (as). Estas cifras dan cuenta del bajo índice de involucramiento que tienen los hombres en las tareas del hogar y de cuidado, así como la sobrecarga que esto implica para las mujeres, lo que muchas veces genera en ella emociones negativas hacia el trabajo doméstico, entre las que se encuentran la frustración, estrés, cansancio y aburrimiento (Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa, 2015).

Estas diferencias en el promedio de horas de trabajo, hacen posible concluir que en el caso del estamento funcionarios/as, que son muchas las mujeres que cumplen una “doble jornada”, dada por la jornada laboral en la universidad y en el espacio doméstico.

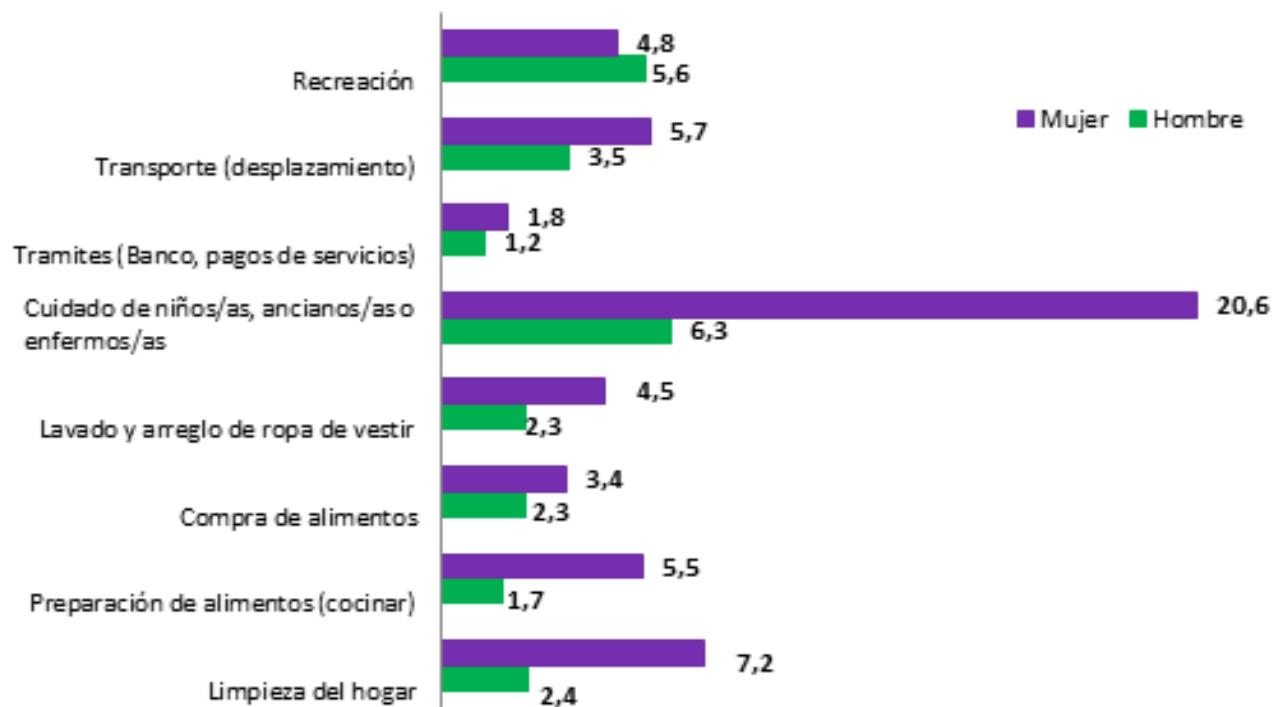


Figura 29. Distribución por sexo según horas promedio semanales dedicadas a tareas domésticas funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

La sobrecarga laboral de las mujeres también se manifiesta en los escasos tiempos de descanso. Algo más de la mitad (53%) de las funcionarias señala descansar muy poco en la semana, cifra que llega al 43% en el caso de los hombres. Llama la atención que sólo un 18% de las mujeres señale descansar suficiente, cifra que asciende al 28% en

el caso de los hombres.

Si bien las mujeres han accedido a una disponibilidad monetaria directa para el acceso a los bienes materiales necesarios en el sostenimiento de la vida, los hombres no se han cuestionado su capacidad de decisión sobre tareas en el espacio doméstico, ni han con-

siderado su mejor ubicación en el sistema de estratificación social basado en el sexo. Esto hace que las mujeres continúen invirtiendo una buena parte de sus responsabilidades en la reproducción de la vida y, por lo tanto, una parte importante de su tiempo las hará permanecer alejadas del espacio público-político/productivo.

4.2.5. Clima laboral

Las desigualdades sociales entre hombres y mujeres se expresan en todos los espacios e instituciones sociales. En el ámbito laboral, esta brecha se manifiesta en un clima desfavorable para el óptimo desempeño las funciones.

A pesar de las experiencias de acoso y discriminación declaradas por los funcionarios, y principalmente por las funcionarias, las percepciones subjetivas respecto de la valoración de su vida laboral son similares entre ambos.

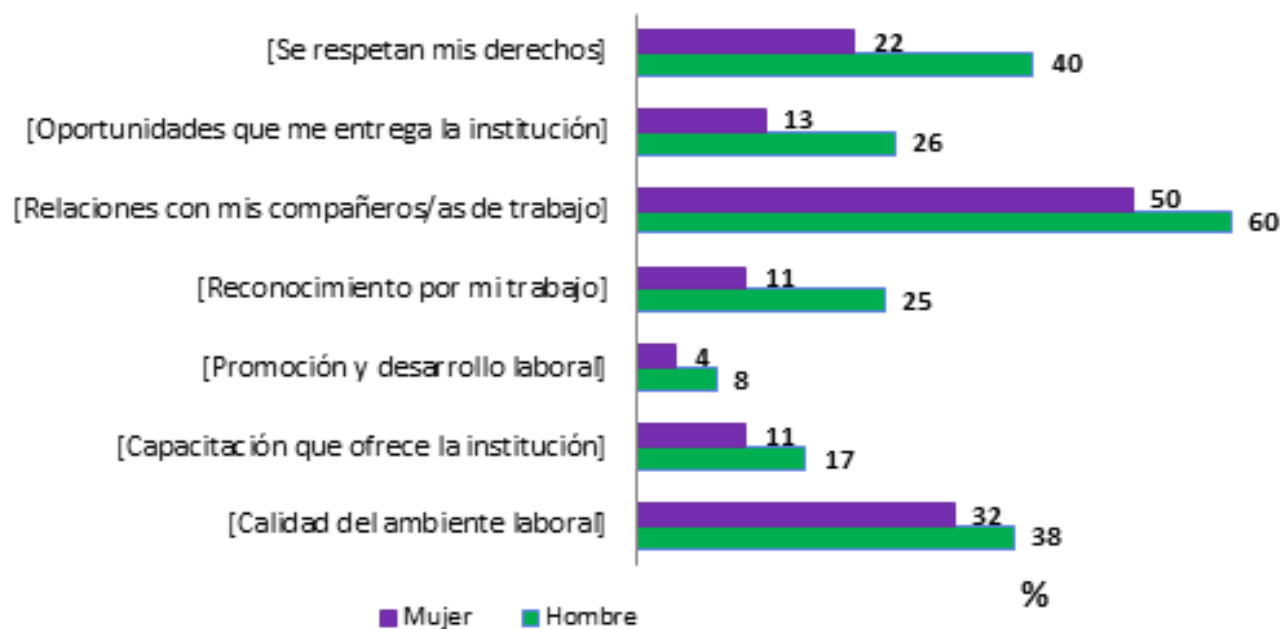


Figura 30. Distribución por sexo según valoración de los aspectos de su vida laboral funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

El gráfico expresa la valoración que tienen los funcionarios/as respecto de los distintos ámbitos de la vida laboral. En este sentido, las relaciones con los compañeros de trabajo es lo que más se valora, el cual es calificado como excelente por un 60% de los hombres y un 50% de las mujeres. Otro de los aspectos valorados positivamente tiene relación con el respeto por los derechos. El 40% de los hombres valoran a este ítem como excelente, mientras que el 22% de las mujeres lo valora como suficiente, en este sentido los hombres se sienten más respetados que las mujeres.

El punto más crítico dice relación con la promoción y desarrollo laboral. La percepción subjetiva de este ítem es un 8% para los hombres y un 4% para las mujeres, un 60% de los hombres lo califica como suficiente y un 51% de las mujeres. Lo que más llama la atención es que un tercio de los funcionarios considera insuficiente las posibilidades de promoción y desarrollo laboral, afirmación que sostiene casi 1 de cada 2 mujeres funcionarias.

En el campo de las valoraciones respecto a ámbitos de la vida laboral, este análisis nos permite identificar como junto al estrés, la sobrecarga laboral, se anuda una significación de las relaciones y espacio laboral, que no funciona de manera independiente de las categorías que producen desigualdades. Es decir, las desigualdades de género están ligadas a las valoraciones, que habitualmente son silenciadas o experimentadas de otra manera (enfermedades, licencias, etc.).

Estos aportes permiten poner en relieve el modo en que se enlazan las condiciones estructurales en el trabajo y las experiencias de las y los funcionarios/as.

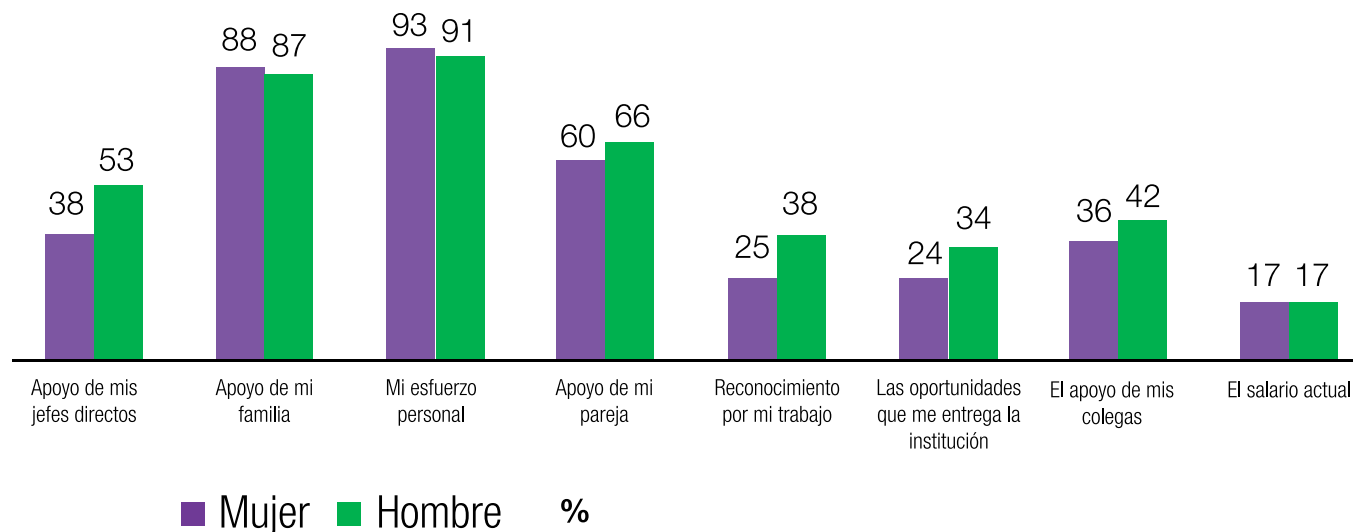


Figura 31. Distribución por sexo según valoración de personas y situaciones en el desarrollo laboral y personal funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

A través de las cuestiones planteadas, los funcionarios, en cuanto a la categoría de trayectoria laboral, es decir, las afirmaciones en relación a estas y que son importantes para ellos/as, el “apoyo de mi familia” y “mi esfuerzo personal” se observa que son los factores más sobresalientes. Las otras categorías tienen relación con “apoyo de mi pareja” que puntúa como muy importante para el 66% de los hombres y 60% de las mujeres, a continuación, otro de los aspectos que es bastante importante en la trayectoria laboral es el “apoyo de mis jefes directos” 53% para los hombres y 38% para las mujeres, quienes además puntúan medianamente como algo importante este aspecto, de hecho es

mayor, un 44% de las funcionarias declara que es algo importante. Lo que resalta con estos datos tiene relación con la trayectoria histórica de las relaciones de género donde para las mujeres tiene más valor el esfuerzo personal (son más exigentes consigo mismas) que el apoyo de las jefaturas.

En ambos grupos el resto de los aspectos como “reconocimiento en mi trabajo”, “las oportunidades que me entrega la institución”, “el apoyo de mis colegas” y el “salario actual” puntúan relativamente como importantes y en ningún momento lo reconocen como de gran importancia.

Es habitual que en el contexto laboral las mujeres enfrenten experiencias de discriminación y dificultades para acceder en condiciones de igualdad al mercado laboral, doble o triple jornada laboral, sobrecarga de actividades de cuidado, entre otros factores que van modelando formas específicas y subjetivas de enfrentar la carga de trabajo (o sobrecarga) y el estrés laboral. Así, desde esta perspectiva, frente a la pregunta si los/as funcionarios/as han sentido sobrecarga y estrés laboral, el 43% de las mujeres manifiestan haberlo experimentado varias veces, en el caso de los hombres, esta cifra llega al 38%.

4.2.6. Percepción de la desigualdad de género en la universidad.

Mujeres y hombres integrantes del cuerpo de funcionarios/as perciben mayoritariamente que la mujer es discriminada en el país. Pese a ello, llama la atención la invisibilización

de dichas desigualdades en el contexto universitario. El 66% de los hombres, y el 30% de las mujeres, indican que en la universidad no existe discriminación por sexo. Esto

quiere decir que la posición de desventaja que viven las mujeres en la Universidad, no es reconocida, desigualdad que permanece invisible, principalmente para los hombres.

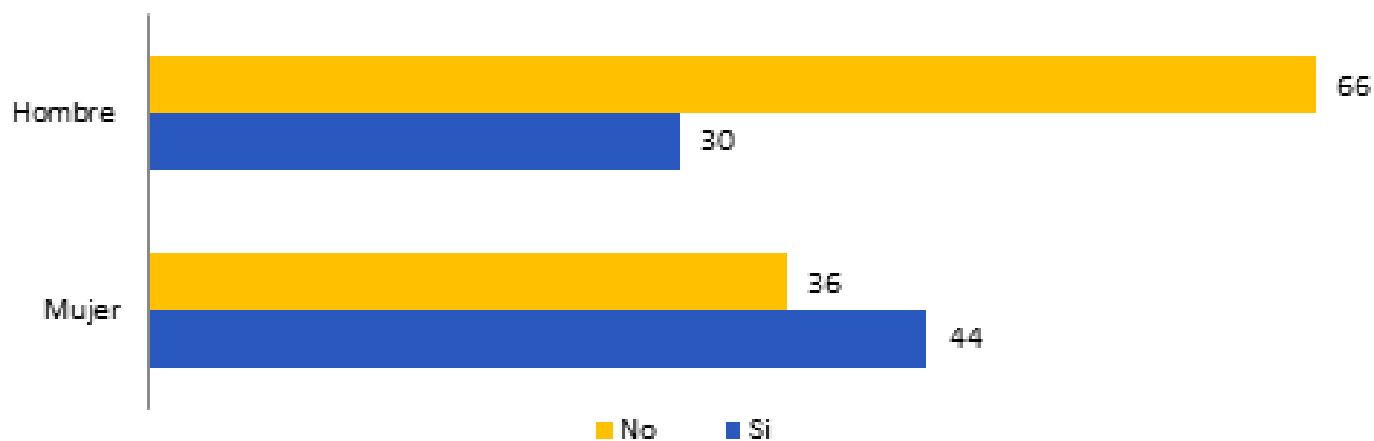


Figura 32. Distribución por sexo según percepción sobre discriminación por razones de género en la universidad funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

4.2.7. Violencia de género en la universidad

En este sentido, la violencia contra las mujeres adopta distintas formas y se da en diferentes contextos. Si bien la violencia la sufren hombres y mujeres, son estas últimas las que la viven de manera particular y vinculada a relaciones asimétricas de poder y en contextos culturales androcéntricos. Por ello es posible denominar e identificar la violencia de género.

Las situaciones de violencia que declara el personal que conforma el cuerpo de funcionarios/as muestra diferencias importantes

entre hombres y mujeres, en detrimento de estas últimas. El 64% de ellas declara haber experimentado violencia en algún momento de su vida, sobrepasando en más de 30 puntos a los hombres (34%). Esto viene a reafirmar el hecho de que las mujeres experimentan violencia de manera permanente y sistemática a lo largo de su vida (continuo).

Respecto de los tipos de violencia que declaran haber sufrido los hombres en algún momento de su vida, se observan mayoritariamente la violencia psicológica (40%),

el acoso laboral (26%) y la violencia física (25%). En el caso de las mujeres, las formas de violencia que mayormente declaran son la violencia psicológica (51%), acoso callejero (42%), acoso laboral (29%) y acoso sexual (18%), es decir, formas de violencia no físicas y con contenido sexista. En menor proporción se encuentra la violencia física (15%) y la violencia sexual (4%).

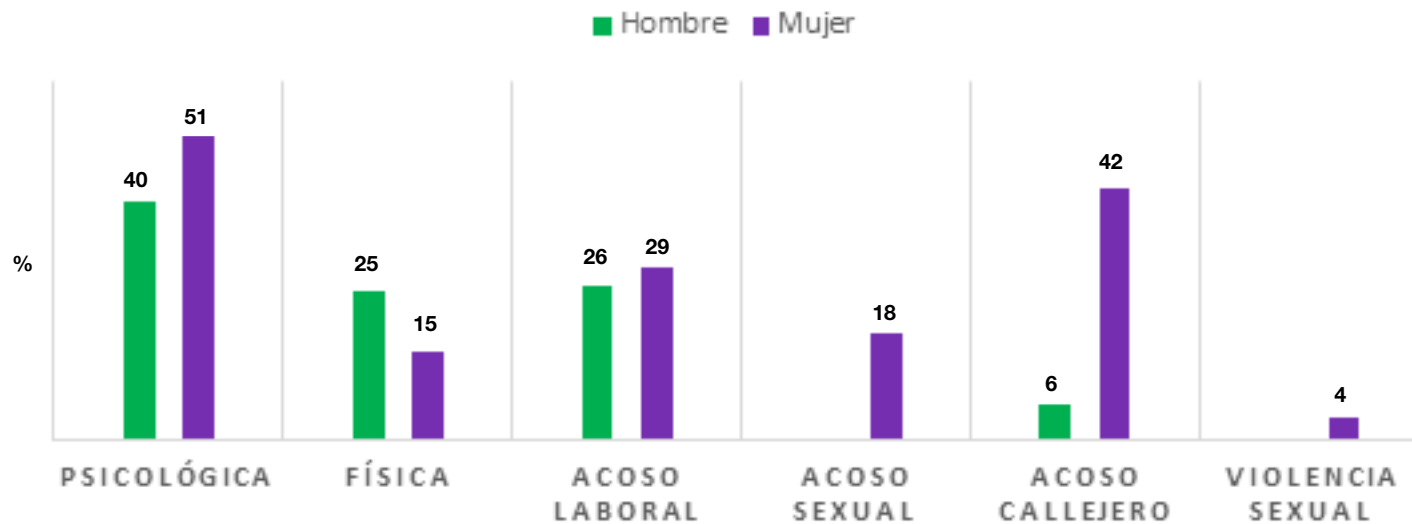


Figura 33. Distribución por sexo según tipo de violencia experimentada en sus trayectorias de vida funcionarios y funcionarias (porcentaje). Fuente: Elaboración propia

El acoso sexual supone una conducta con connotación sexual que crea un ambiente intimidatorio y hostil o humillante para la persona que lo recibe y que afecta en mayor medida a las mujeres. Ninguno de los funcionarios y funcionarias entrevistados ha declarado haber sufrido acoso sexual en la Universidad, y solo el 6% manifestó haber sufrido acoso callejero.

La violencia sexual es el término que da cuenta de cualquier tipo de acto o actividad sexual no deseada, incluyendo violación, agresión sexual, abuso sexual, entre otros. Esta agresión afecta en mayor medida a las mujeres. En el caso de los y las funcionarios/as de la Universidad, ninguno de sus integrantes declara haber sufrido este tipo de violencia.

Las universidades no son instituciones neutrales a las relaciones de género, sino que reflejan lo que ocurre en la sociedad, es por ello que en su interior se viven conductas o situaciones de violencia y de violencia de género. Los hechos de violencia declarados por los y las funcionarias no son situaciones aisladas, sino que son constitutivas de un orden, y se encuentran dirigidas principalmente hacia las mujeres. En términos globales, las/os funcionarias/os que han sido víctima de alguna situación de violencia dentro de la Universidad abarcan en promedio sobre un 50%. La forma de violencia más reportada

es la violencia psicológica (25% y 23% en el caso de mujeres y hombres respectivamente). Un 2% de hombres declara haber experimentado violencia física, mientras que el 3% de las mujeres declara haber vivido de situaciones de violencia sexual.

En relación a las situaciones de violencia ejercidas por parte de distintas personas dentro de la universidad, podemos señalar la existencia de un patrón de acuerdo al tipo de conductas violentas que experimentan hombres y mujeres. Estas últimas sufren, en mayor medida, distintas situaciones de acoso sexual y laboral, mientras que los segundos, declaran ser víctimas de acoso laboral. Entre los tipos de violencia que experimentan en mayor proporción los funcionarios, se observan: críticas por expresar sus opiniones (42%), críticas por su comportamiento (38%), y, en menor medida, declaran haber recibido imágenes o material audiovisual de naturaleza sexual (6%).

Respecto a las funcionarias, manifiestan haber sufrido en mayores proporciones a las de sus pares masculinos: miradas, gestos y actitudes que le han provocado malestar (53%), rechazo o aislamiento (35%), gritos, insultos o garabatos (28%), comentarios acerca de su apariencia física (22%), burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada (sexual o amorosa) (19%), roces o contacto físico no deseado (13%), mensajes o invitaciones de

naturaleza sexual no deseados (8%), amenazas que han afectado su trabajo por rechazar proposiciones de carácter sexual (3%). Estos datos nos dan indicios de la existencia de una serie de facilitadores que permiten la producción y reproducción de conductas violentas en la universidad.

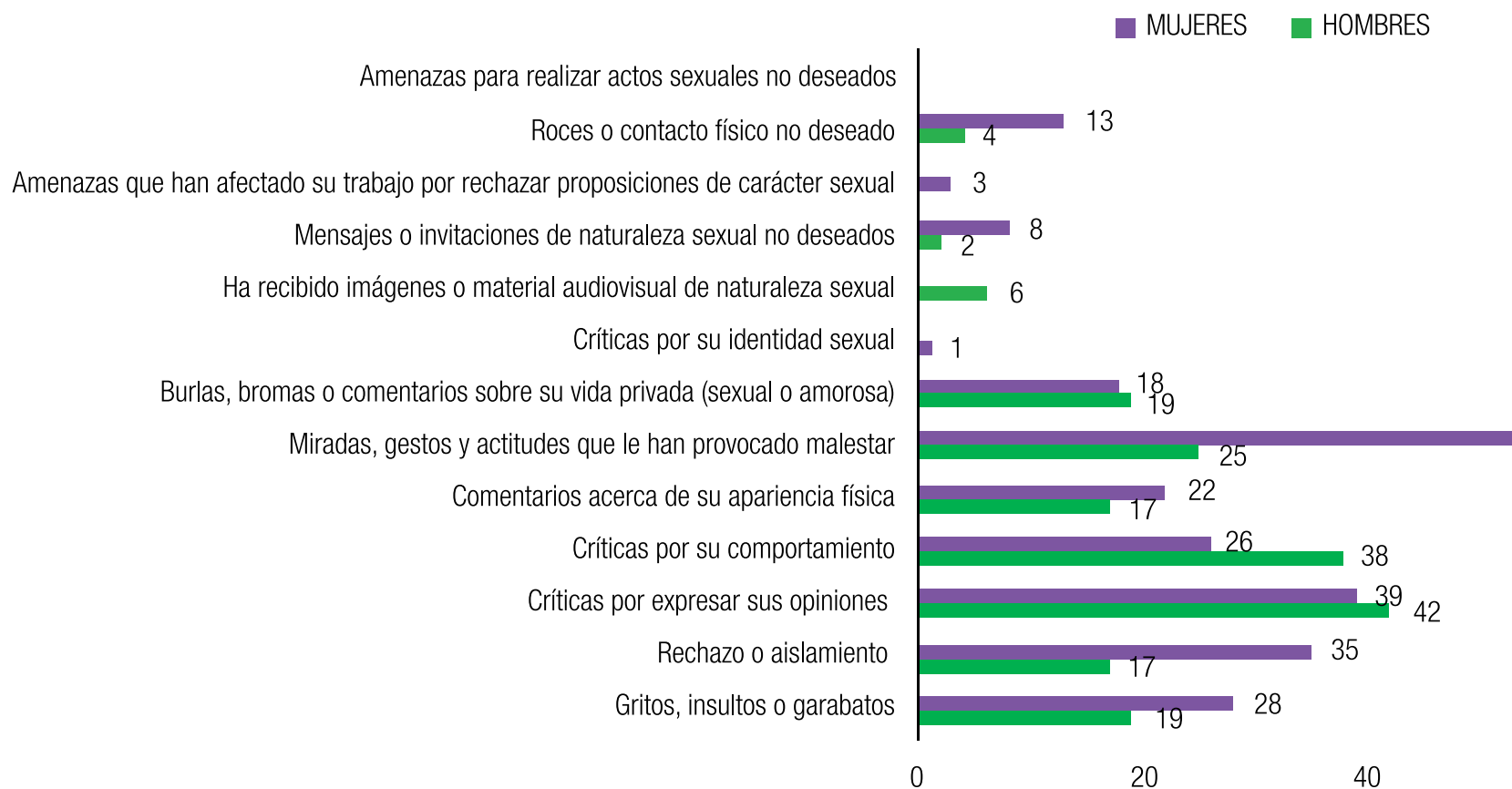


Figura 34. Distribución por sexo según situaciones de violencia por parte de distintas personas funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

Frente a las situaciones de violencia vividas en la Universidad, tanto hombres como mujeres declaran haber realizado alguna acción (34% y 43% respectivamente). Las diferencias entre ambos se relacionan con la forma de enfrentar estas situaciones. El 39% de los hombres optó por enfrentarla directamente, mientras que el 39% de las mujeres se lo comunicó a las autoridades universitarias. El 29% de las funcionarias buscó apoyo en sus redes personales y un 16% en los mecanismos institucionales existentes. Las mujeres, por lo tanto, buscan principalmente apoyo en la Institución para enfrentar la situación de violencia vivida, mientras que los hombres intentan resolver la situación individualmente.

Del porcentaje de funcionarios/as que declaró no haber tomado medidas al respecto, los hombres manifestaron tres razones principales: no le dio la importancia (69%); desconfianza en los procedimientos internos de la Institución (23%); y considerarlo como un hecho personal (8%). Las mujeres, por el contrario, adujeron muchas más razones. El 36% de las mujeres declaró que no tomó acciones por miedo, 27% declara que no hizo nada al respecto debido a que no confió en los procedimientos internos de la Institución para resolver la violencia que las aquejaba, mismo porcentaje que señaló que no quería ser considerada una persona conflictiva. En esta misma línea, el 18% pensó que no le creerían y no supo que hacer al respecto, mientras que el 9% consideró que era un asunto personal.

Como indica Díaz et al. (2017) “para evitar las consecuencias que pueden seguir a una denuncia de acoso sexual o de otra forma de hostigamiento, o bien, para ocultar la humillación y sentimiento de culpa ante un medio social que suele culparlas, muchas mujeres soportan estos requerimientos en silencio” (p. 46). Para las mujeres, la violencia en el contexto universitario, se debe abordar o analizar a partir de la negación, el silencio, y el miedo, proceso que, pese a la desconfianza generalizada, eventualmente culmina en la necesidad de buscar redes de apoyo y presentar sus quejas ante las instancias universitarias y/o judiciales.

Es necesario que las Instituciones de Educación superior generen medidas adecuadas para atender las distintas situaciones de violencia que se generan en su interior, así se puede prevenir, atender, investigar y sancionar estos hechos constitutivos de vulneración de derechos de las personas.

En el año 2018 se aprobó en la universidad el protocolo para atender situaciones de violencia de género en la institución. La mayoría de los/ funcionarios/as desconocen la existencia de dicho reglamento -el 53% de los hombres y el 50% de las mujeres así lo declara-. Por otra parte, al consultar por el grado de acuerdo en realizar acciones para atender situaciones de género, el 90% de las mujeres declara que es necesario abordarlas, y solamente el 36% de los hombres se inclinaría por esta misma opción.

4.2.8. Estereotipos de género.

De los datos obtenidos, llama la atención que, por un lado, se reconozca la necesidad de establecer acciones para atender las situaciones de desigualdad de género; pero por otro, subsisten en el entorno algunos imaginarios y creencias asociadas al sexo que dan cuenta de la persistencia de estereotipos de género al interior de la universidad, los que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres. Los estereotipos de género se corresponden con imágenes sociales transmitidas a lo largo del proceso de socialización, interiorizando valores y actitudes correspondientes al sistema sexo/género.

Los estereotipos de género menos aceptados son los que se relacionan con la relegación de las mujeres al rol femenino tradicional. El 6% de las mujeres considera que los hombres son mejores jefes que las mujeres. Sólo el 13% de los hombres y el 14% de las mujeres considera que estas últimas deben priorizar el cuidado de la familia y el hogar.

En cambio, las afirmaciones más aceptadas se relacionan con la igualdad salarial entre sexos, afirmación aceptada por el 94% de las mujeres y el 92% de los hombres encuestados, y la necesidad de establecer medidas para combatir la violencia contra las mujeres -86% de las mujeres y 91% de los hombres están de acuerdo con esta afirmación-.

Son las mujeres quienes reconocen en mayor medida la desigualdad de género al interior de la Universidad, en tanto son quienes la experimentan cotidianamente. Esto se

refleja en el 49% de las mujeres que están de acuerdo con la idea de que los hombres tienen más facilidades en el ámbito universitario para desarrollarse profesionalmente, cifra que llega al 26% en el caso de los hombres. Es por ello que son quienes creen, también en mayor proporción con respecto a los hombres, que es necesario establecer mecanismos normativos que permitan ir disminuyendo dichas brechas. Así, el 56% de las funcionarias está de acuerdo con que se deben establecer medidas que faciliten a las mujeres el acceso a los cargos de dirección y de toma de decisiones.

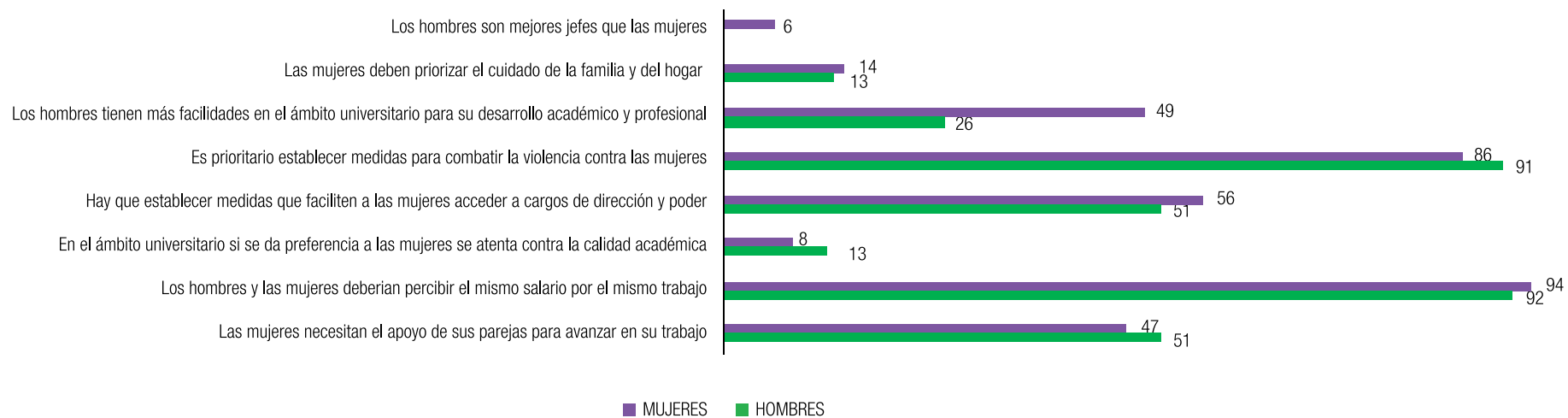


Figura 35. Distribución por sexo según valoración de estereotipos de género funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

Los prejuicios y la discriminación se basan en los estereotipos de género, siendo el sexismo una de sus expresiones. En la educación superior encontramos sexismos de manera transversal en los distintos espacios institucionales, formando parte de una cadena de discriminaciones que se expresan de manera sutil y afectan particularmente a las mujeres.

4.2.9. Demandas de género y políticas públicas con igualdad.

Se consultó a los y las funcionarias sobre su grado de acuerdo con las demandas surgidas de la movilización feminista en las universidades del país, percepciones que dan cuenta parcialmente del estado de las relaciones de género en el país, y sus cambios en el tiempo.

El 65% de las mujeres y el 64% de los hombres considera que en todos los órganos de gobierno y toma de decisiones (política, económica, universitaria) debería haber una representación paritaria entre hombres y mujeres. Asimismo, 7 de cada 10 funcionarios/as está de acuerdo con la idea de que las relaciones de género afectan todos los ámbitos de las relaciones humanas, seguido de quienes consideran que ser migrante y portadora de otras características étnicas (color de piel, lengua, pertenencia a pueblos indígenas) incrementa el riesgo de sufrir discriminación y violencia hacia las mujeres (57% en el caso de los hombres y 64% para las mujeres).

Llama la atención, sin embargo, que pese al reconocimiento de las relaciones entre la etnicidad y el género, las conexiones entre las desigualdades económicas -de clase- y las relaciones de género, no sean plenamente reconocidas por los funcionarios. Así, sólo el 38% de los hombres considera que “las desigualdades sociales y económicas se relacionan con las desigualdades de género por ello la pobreza y la falta de oportunidades afecta más a las mujeres que a los hombres”, cifra que asciende a un 53% para el caso de las mujeres.

En relación a la percepción de la violencia de género, el 53% de las mujeres y el 45% de los hombres considera que “el acoso y la violencia sexual es una realidad oculta que viven todas las mujeres”, seguido del 49% y 54% de hombres y mujeres respectivamente que señala estar de acuerdo con la idea de que “los protocolos para atender violencia de género en las instituciones de educación superior son necesarios, pero no suficientes para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. En menor medida, el 47% de las mujeres y el 40% de los hombres está de acuerdo con la afirmación de que “la violencia de género es igual en los espacios laborales que en los espacios educativos”.

La mitad del cuerpo de funcionarios/as considera que las normativas, reglamentos y leyes en relación a los derechos reproductivos, y los protocolos para erradicar la violencia de género dentro de las universidades, si bien son cambios importantes, no son considerados como suficientes para transformar la desigualdad estructural que existe entre hombres y mujeres.

El 22% de las mujeres, y el 33% de los hombres considera que la situación social de las mujeres ha mejorado significativamente en los últimos años y se ha alcanzado altos niveles de equidad de género. Si bien esta afirmación es una de las que presenta menor aprobación entre los y las encuestadas de manera general, es importante destacar que la desaprobación es mayor entre las muje-

res. Es decir, para la población que mayoritariamente sufre la desigualdad de género -las mujeres-, perciben que el país sigue siendo altamente desigual.

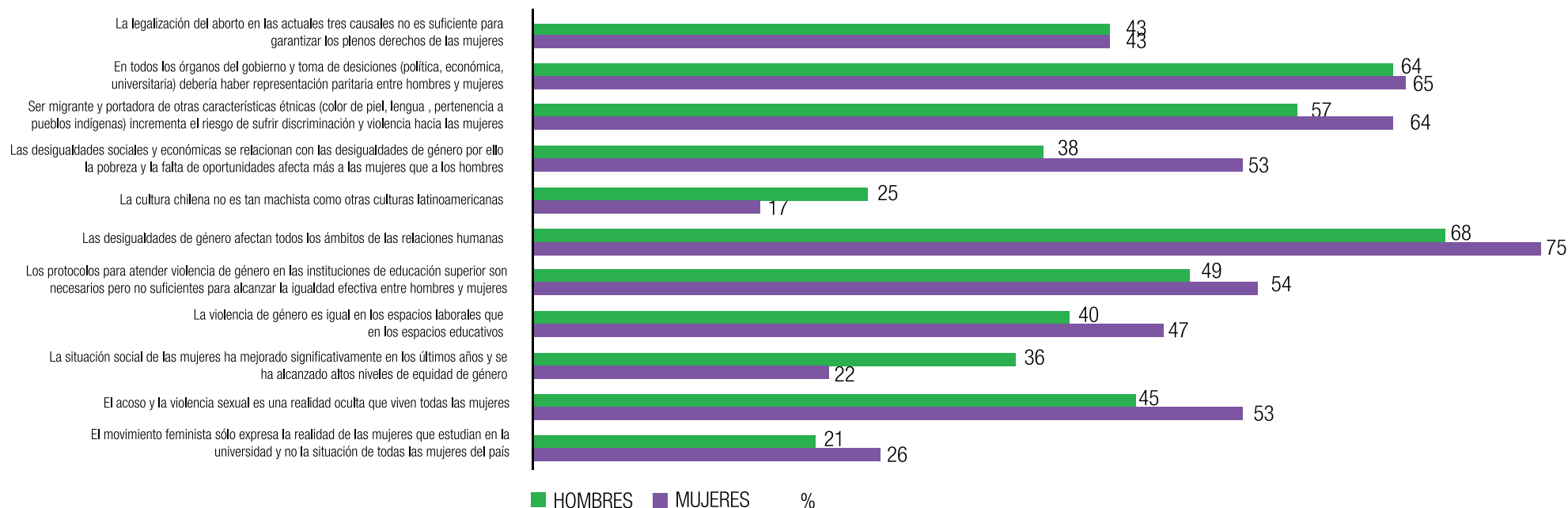


Figura 36. Distribución por sexo según grado de acuerdo con demandas feministas funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

Por último, se presenta a continuación el grado de acuerdo con las políticas públicas que se requieren para avanzar en la igualdad de género en el país.

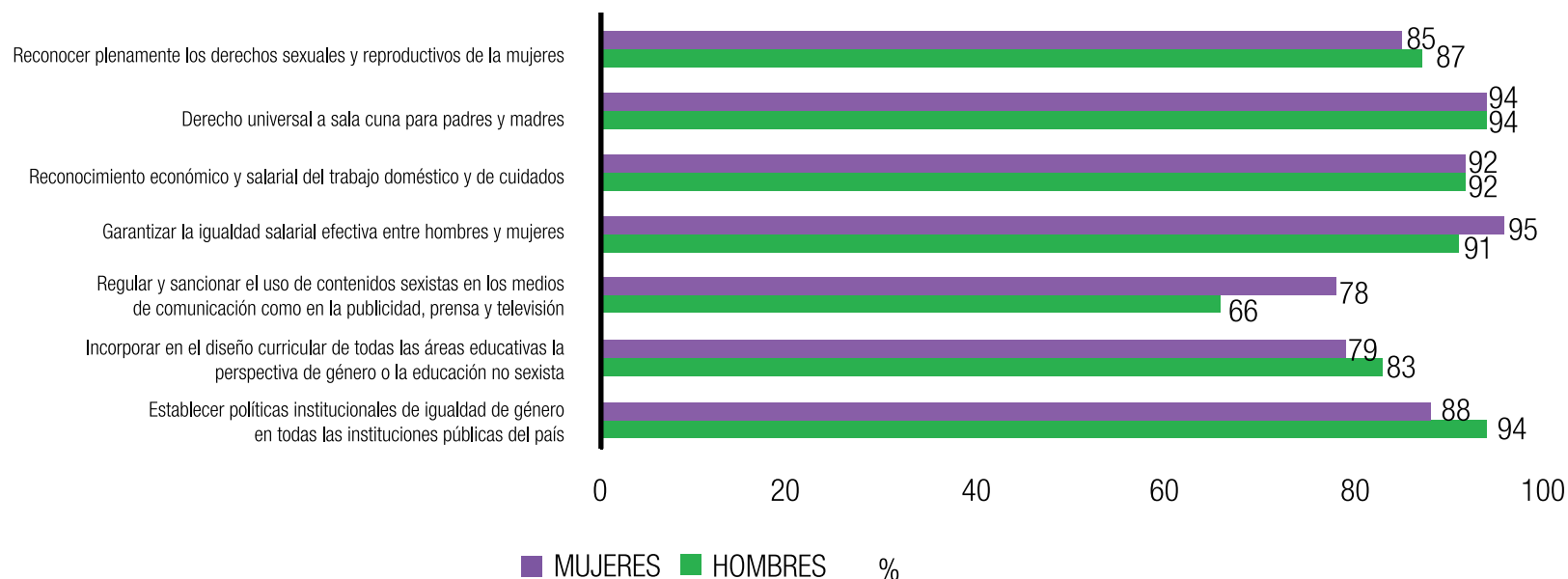


Figura 37. Distribución por sexo según grado de acuerdo con políticas públicas para la igualdad de género funcionarios y funcionarias.
Fuente: Elaboración propia

Para las mujeres, una de las políticas públicas con mayor aprobación es la igualdad salarial efectiva entre hombres y mujeres (96%), seguida del derecho universal a sala cuna para padres y madres (94%), reconocimiento económico y salarial del trabajo doméstico y de cuidados (92%), reconocimiento del derecho a la educación sexual de los y las jóvenes (89%), establecimiento de políticas institucionales de igualdad de género en todas las instituciones públicas del país (88%), reconocimiento pleno de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres (87%), incorporar en el diseño curricular de todas las áreas educativas la perspectiva de género o la educación no sexista (79%), y por último, regular y sancionar el uso de contenido se-

xista en los medios de comunicación como en la publicidad, prensa y televisión (78%).

En el caso de los hombres, una de las políticas públicas con mayor aprobación es el derecho universal a sala cuna para padres y madres (94%), seguida del establecimiento de políticas institucionales de igualdad de género en todas las instituciones públicas del país (94%), reconocimiento económico y salarial del trabajo doméstico y de cuidados del derecho a la educación sexual de los y las jóvenes (89%), reconocimiento pleno de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres (85%), incorporación en el diseño

curricular de todas las áreas educativas la perspectiva de género o la educación no sexista (83%), y por último, regular y sancionar el uso de contenido sexista en los medios de comunicación como en la publicidad, prensa y televisión (66%).

Del análisis de estas dos últimas tablas, se observa que el estamento de funcionarios/as ha experimentado situaciones de desigualdad de género y posee una alta deseabilidad de que exista una institucionalidad clara, medidas, reconocimiento y procedimientos concretos que permitan avanzar hacia la igualdad de género y minimizar las brechas que separa la posición social de hombres y mujeres.

4.2.10. Conclusiones. Nosotras también hacemos universidad.

De acuerdo a la información recopilada, es posible determinar que en su composición, el estamento de funcionarios/as se percibe feminizado. La mayoría de sus integrantes tiene formación técnica y universitaria, con mayor presencia de mujeres en cargos administrativos.

La diversidad no es una categoría relevante; no obstante, sí se puede destacar que a pesar de los esfuerzos por acceder a mayores niveles de educación, esta no es una condición que incida en las posibilidades de ascenso y estabilidad laboral.

Asimismo, se observa que siendo un espacio donde predominan mujeres con hijos, aparece como un ámbito relevante la conciliación de la vida familiar y laboral. Este debe ser un aspecto a considerar dentro de la modernización de políticas institucionales con enfoque de género. Lo anterior, pues surgen condiciones de menoscabo al enfrentar importantes cargas de trabajo no remunerado, ligadas a las invisibilizadas labores de cuidado y administración del hogar.

La exposición a inequidades y violencia de género son situaciones que se analizan como una constante dentro de los marcos culturales patriarcales donde se desarrollan las mujeres en nuestro país, las que se replican en contextos institucionales como la universidad. Así, la participación de funcionarias en espacios con baja incidencia en la toma de decisiones, además de experiencias de violencia psicológica, laboral y sexual marcan

la trayectoria de vida de las mujeres y, por tanto, influyen tanto en la construcción de sus proyectos individuales, como en la autopercepción de sus recursos personales y oportunidades de desarrollo.

La violencia experimentada, percibida, y la forma de abordarla, da cuenta de avances incipientes en las demandas de género que han estado en la palestra de la sociedad actual. Las situaciones de hostigamiento siguen manifestándose en el espacio público y privado de las mujeres, pero lejos de ser abordadas de manera efectiva, se mantienen silenciadas y atendidas de manera poco efectiva, propiciando sentimientos de miedo y desconfianza.

El alto grado de acuerdo en este estamento frente a la percepción de la discriminación de género y la necesidad de promover políticas públicas sustentadas en la igualdad, es un importante punto de encuentro que debería reflejar un accionar consistente por parte de la institución. Más allá de la creación de protocolos, urge instalar una cultura de respeto por los derechos y de inclusión en los distintos ámbitos de desarrollo institucional.

4.3. Estudiantes. Demandas por la igualdad de género.

De acuerdo a la información entregada por la Universidad (Dirección General de Planificación y Desarrollo, 2019) para diciembre del año 2019, la distribución por sexo de la ma-

trícula en la Institución, corresponde a 44% hombres y 56% de mujeres de un total de 11.920 estudiantes. Históricamente en educación superior los hombres superaban en

número a las mujeres, situación que cambia a partir del 2017, a partir del cual se aprecia un ascenso en la matrícula femenina sobre la matrícula total.

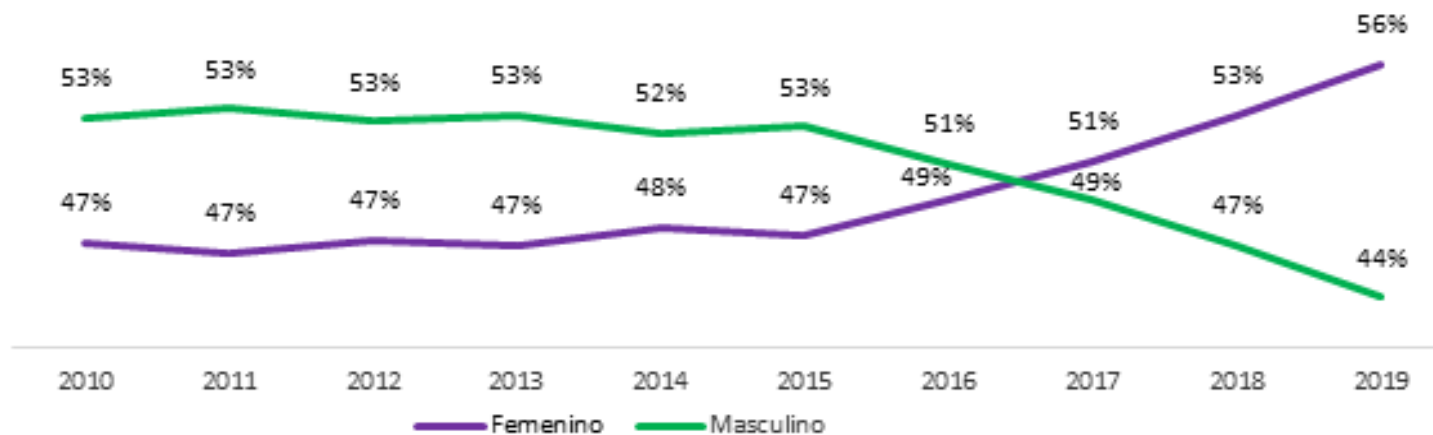


Figura 38. Distribución Matrícula Total de la Universidad.
Fuente: Elaboración propia

Considerando solamente la matrícula de pregrado, se observa como desde hace una década la matrícula femenina supera a la masculina en la Unap. Para el año 2019, de un total de 4.447 estudiantes, el 58% son mujeres y el 42% son hombres.

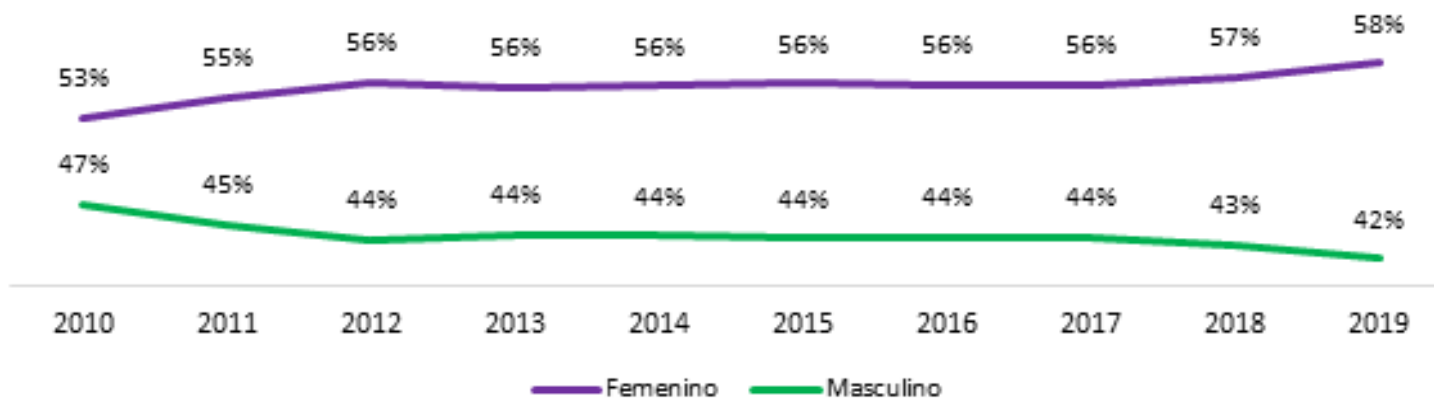


Figura 39. Distribución Matrícula PSU de la Universidad.
Fuente: Elaboración propia

Dentro de la Universidad Arturo Prat existen marcadas diferencias de género en cuanto a carreras. Así observamos carreras altamente feminizadas y otras con predominio masculino, respondiendo a un modelo tradicional en los roles de hombres y mujeres. La distribución según matrícula no es equivalente en cuanto a relaciones de género y evidencia la permanencia de brechas de desigualdad tradicionales. La mayor cantidad de mujeres se encuentra en las carreras del área de la salud, humanidades y ciencias sociales. Esta diferencia da cuenta de la segregación o brecha de desigualdad horizontal de género que se reproduce a futuro en las actividades pro-

fesionales de hombres y mujeres y también al interior de los ámbitos académicos.

La distribución de estudiantes por áreas de conocimiento o Facultades evidencia la distribución de áreas en función de las diferencias de género. Así encontramos Facultades feminizadas con alta presencia de mujeres estudiantes como son la Facultad de Salud (70%), La Facultad de Educación y Humanidades (66% de estudiantes mujeres) y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (63% de matrícula femenina). La Facultad de Ciencias Empresariales no presenta diferencias tan significativas por género, aun cuando

hay una presencia mayor de mujeres (55%). En cambio, encontramos dos Facultades con mayor matrícula masculina como es la Facultad de Arquitectura e Ingeniería con un 68% de estudiantes hombres; y la Facultad de Recursos Naturales y Renovables que también acoge a más hombres que mujeres estudiantes (57% hombres y 43% mujeres).

Tabla 4. Distribución de estudiantes por Facultad

Facultad	Mujer		Hombre	
Ciencias de la Salud	1345	70%	564	30%
Ciencias Empresariales	1485	55%	1215	45%
Ciencias Humanas	524	66%	226	34%
Ciencias Jurídicas y Políticas	291	63%	174	37%
Ingeniería y Arquitectura	630	32%	1355	68%
Recursos Naturales Renovables	62	43%	82	57%

Fuente: Elaboración propia

Esta distribución de hombres y mujeres por áreas de conocimiento refleja que en el acceso a la universidad por elección interviene la educación basada en las diferencias de género la que marca las preferencias y trayectorias académicas de los y las estudiantes. Por ello, las mujeres prefieren las áreas de educación, salud y social, en tanto que los estudiantes se inclinan mayormente por las ingenierías y las matemáticas. En esta decisión interviene la cultura sexista basada en las diferencias de roles de género.

4.3.1. Perfil de los y las estudiantes de la UNAP

Los/as estudiantes de la UNAP que han ingresado a la universidad mediante la prueba PSU son jóvenes donde el 90% presenta una edad inferior a 26 años, solteros/as. Solamente el 7% declara tener hijos/as, siendo más común las estudiantes madres (10%) que los estudiantes padres. En cuanto a diversidad cultural, se observan dos factores importantes, uno respecto a la diversidad sexual, donde el 10% del cuerpo estudiantil

declara pertenecer a la comunidad LTBI. Y segundo, el 27,8% manifiesta pertenecer a pueblos originarios y en mayor medida las mujeres. También mayoritariamente son chilenos, salvo el 4,3% que declaran ser extranjeros.

El nivel socioeconómico de los estudiantes es medio-bajo, se autoperciben como pertenecientes a un nivel socioeconómico medio

casi el 70%, siendo las mujeres las que tienden a posicionarse en un nivel socioeconómico más bajo que el de los hombres, así se aprecia como el 34% de las mujeres estudiantes declaran pertenecer a un nivel bajo.

Tabla 5. Caracterización Matrícula 2020, según sexo.

Mujeres		
Pertinencia Étnica No Indígena: 70,7% Indígenas: 29,3%	Comuna Procedencia Iquique: 46,2% Alto Hospicio: 25,1% Victoria: 4,6% Otras: 24,1%	Rango Etario 17-21 Años: 58% 22-26 Años: 34,4% 27-32 Años: 5,2% Mayor 32 años: 2,4% 40 o Mayor: 0,8%
Educación Padres Alguno Profesional: 7,8% Ninguno Profesional: 73,4% S/I: 18,8%	Tipo Establecimiento Procedencia Part. Subven: 66,7% Municipal: 30,8% Part. Pagado: 1,5%	Ingreso Bruto Familiar 0-\$288.000: 32% \$288.001 – \$576.000: 33% \$576.001 o Más: 35%
Hombres		
Pertinencia Étnica No Indígena: 73,6% Indígenas: 26,4%	Comuna Procedencia Iquique: 56,3% Alto Hospicio: 23,2% Calama: 3,0% Otras: 17,5%	Rango Etario 17-21 Años: 54% 22-26 Años: 37,4% 27-32 Años: 7,1% Mayor 32 años: 1,6% 40 o Mayor: 0,8%
Educación Padres Alguno Profesional: 11,3% Ninguno Profesional: 69,5% S/I: 19,2%	Tipo Establecimiento Procedencia Part. Subven: 70,5% Municipal: 26,1% Part. Pagado: 2,2%	Ingreso Bruto Familiar 0-\$288.000: 24% \$288.001 – \$576.000: 31% \$576.001 o Más: 45%

Fuente: Sistema Ejecutivo Indicadores Corporativos 2.0 (SEIC 2.0), Unidad de Análisis Institucional

4.3.2. Vida universitaria y desempeño académico de las y los estudiantes.

El tipo de financiamiento de los estudios está en consonancia con el nivel socioeconómico que han expresado. Declaran que solamente el 10% de los/as estudiantes financian sus estudios con aporte familiar, situación que

tiende a favorecer a los hombres. El resto de los/as estudiantes financia sus estudios bajo distintas modalidades. La mitad de los/as estudiantes se acogen a la gratuidad; y 1 de cada 5 estudia con beca, situación en la

que se favorecen en mayor medida las mujeres (27%). Otras formas de financiamiento son minoritarias, como el Crédito con Aval del Estado (CAE).

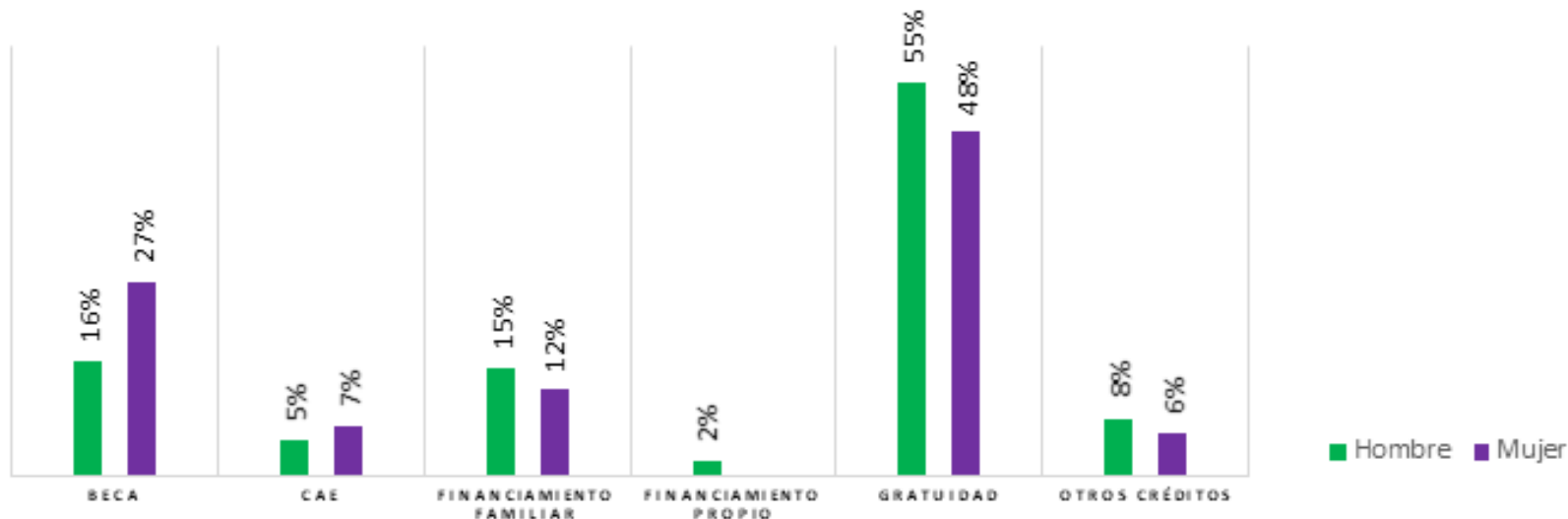


Figura 40. Financiamiento de los estudios.
Fuente: Elaboración propia

La dificultad para disponer de recursos que permitan financiar los estudios, tanto propios como familiares, guarda relación con la actividad laboral de los estudiantes. Es por ello que casi 1 de cada 3 estudiantes con ingreso PSU y menor de 26 años (alumno/a regular) compagina sus estudios con trabajo remunerado, situación que comparten hombres y mujeres, lo que exige mayor esfuerzo como estudiantes, en promedio el 28% realiza algún trabajo remunerado.

Un aspecto relevante es el estrés y la sobrecarga que declaran los/as estudiantes, con diferencias entre hombres y mujeres. Así, los hombres manifiestan que alguna vez han sentido sobrecarga (24%) en mayor medida que las mujeres. Mientras las mujeres manifiestan sentir esta presión de manera más frecuente: el 82% reconoce haber vivido esta situación mientras que para los hombres, si bien es alta, desciende al 71%. La exigencia en el estudio forma parte de la vida universitaria.

Se transforma en un problema cuando la presión se convierte en estrés, con posibles repercusiones que trascienden la vida individual del estudiante. En este sentido aparecen las mujeres estudiantes con una mayor inclinación a experimentar situaciones de estrés en comparación con los hombres. Esta mayor exposición a vivir esta experiencia nos debe permitir reflexionar sobre cuáles son los factores que inciden en esta mayor vulnerabilidad frente a las exigencias y sobrecargas

como estudiantes, de esta forma se pueden atender la incidencia de factores psicosociales

que estarían detrás de esta mayor tensión sentida por las mujeres estudiantes.

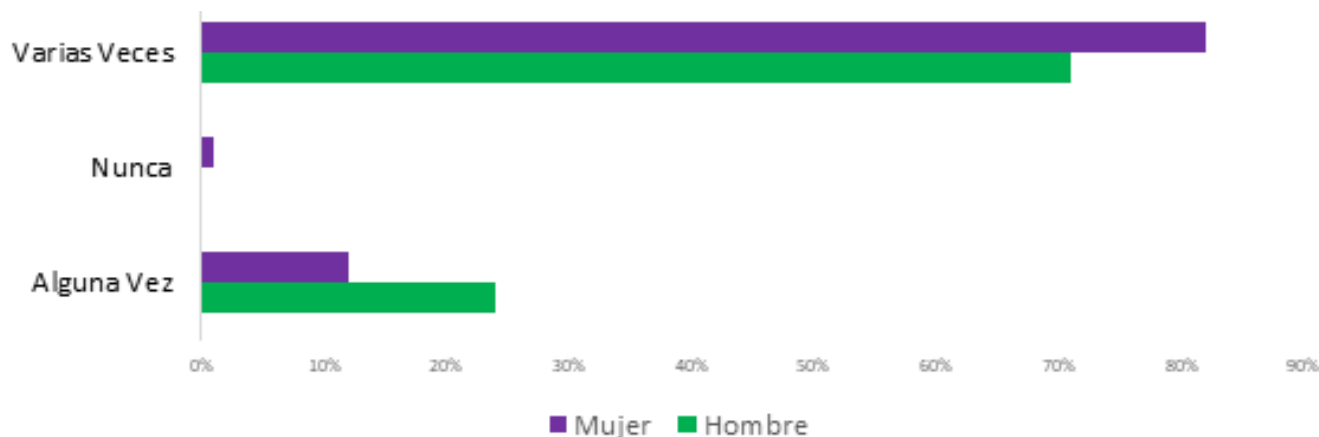


Figura 41. Sobrecarga o estrés en el desempeño como estudiante
Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos ponen en evidencia que los rendimientos de las/os estudiantes son similares, aun cuando las mujeres están expuestas a un mayor esfuerzo y dificultades que los hombres (menor capital social, menores recursos, trabajos esporádicos, estrés).

Las situaciones de sobrecarga y cansancio, también guardan relación con el apoyo que reciben los/as estudiantes en su entorno familiar y académico. La información obtenida presenta escasas diferencias por género, aunque sí permite observar algunas tendencias que invitan a reflexionar sobre la

percepción de los entornos socioambientales que tienen los/as estudiantes. El apoyo familiar es significativo para el 60% de los/as estudiantes, lo que deja al resto sin suficiente sustento familiar para apoyarlos en su formación. Según estos datos, el 40% de los/as estudiantes considera que el apoyo de la familia en su formación universitaria no tiene una influencia importante en su proceso vital y profesional.

Así mismo, el espacio universitario es un lugar de convivencia fundamental entre compañeros/as donde se forjan amistades, parejas, grupos de trabajo, etc. Solamente el 35%

de los/as estudiantes valora positivamente el apoyo de compañeros/as y algo más los hombres que las mujeres. Se aprecia como las estudiantes se sienten menos integradas al declarar, 1 de cada 4, que el apoyo de sus compañeras/os no tiene influencia en su formación universitaria, mientras que los hombres se sienten con mayor vinculación entre los compañeros/as y solamente el 16% manifiesta que compañeros/as no son importantes en su desarrollo personal como estudiante.

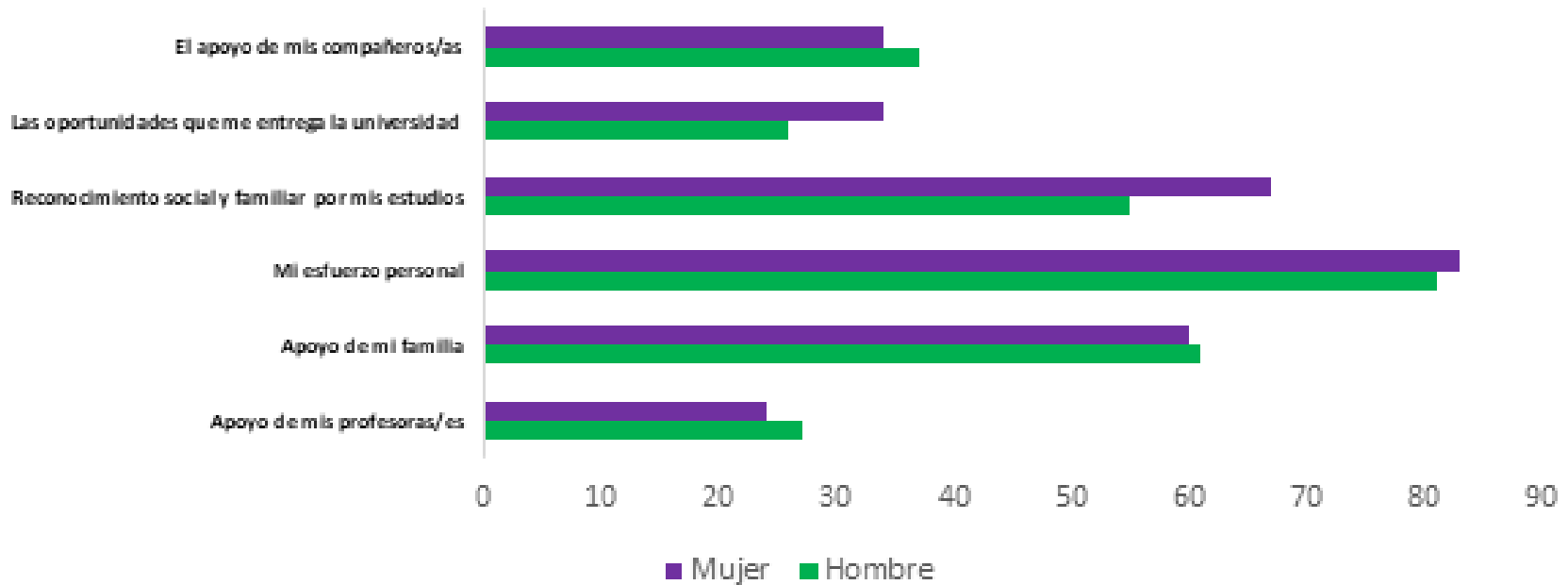


Figura 42. Influencia y apoyo en los estudios.
Fuente: Elaboración propia

Las mujeres le otorgan mayor importancia (valor) a estudiar en la universidad que los hombres, aunque las divergencias en esta percepción no son particularmente acusadas: hombres y mujeres con un alto porcentaje de pertenecer a un nivel socioeconómico medio-bajo tienen oportunidad de acceder a estudios universitarios. La opinión de las mujeres refleja también cómo han aumentado las oportunidades para el acceso a la educación universitaria en el país, siendo

la matrícula que más aumenta en los últimos 5 años. Es por ello que las mujeres expresan con mayor rotundidad la importancia que tiene para ellas acceder a estudios universitarios (34% frente al 26% de los hombres), así como el reconocimiento social y familiar que supone tener estudios universitarios (67% frente al 55% de los hombres) y al mismo tiempo aprecian el esfuerzo personal que exigen sus estudios (89% frente al 81% de los hombres). También es importante el refle-

jo de la comunicación y apoyo de los académicos/as, de esta forma son los estudiantes los que en mayor medida manifiestan sentir el apoyo de sus profesores/as, por lo que las mujeres en la universidad aún tienen que asegurar un espacio de igualdad.

La participación en organizaciones estudiantiles no presenta diferencias significativas por género, destacando como las mujeres participan en la misma medida que los hombres

de sus organizaciones estudiantiles. De esta forma alrededor del 10% de los/as estudiantes declaran tener una participación activa en la organización estudiantil de la universidad.

Participación que se sitúa por encima de la media de la participación en este tipo de organizaciones que declaran los jóvenes en el país, aun cuando la desafección política

afecta el interés de los/as jóvenes por estas instancias de representación y participación. (INJUV, 2016)

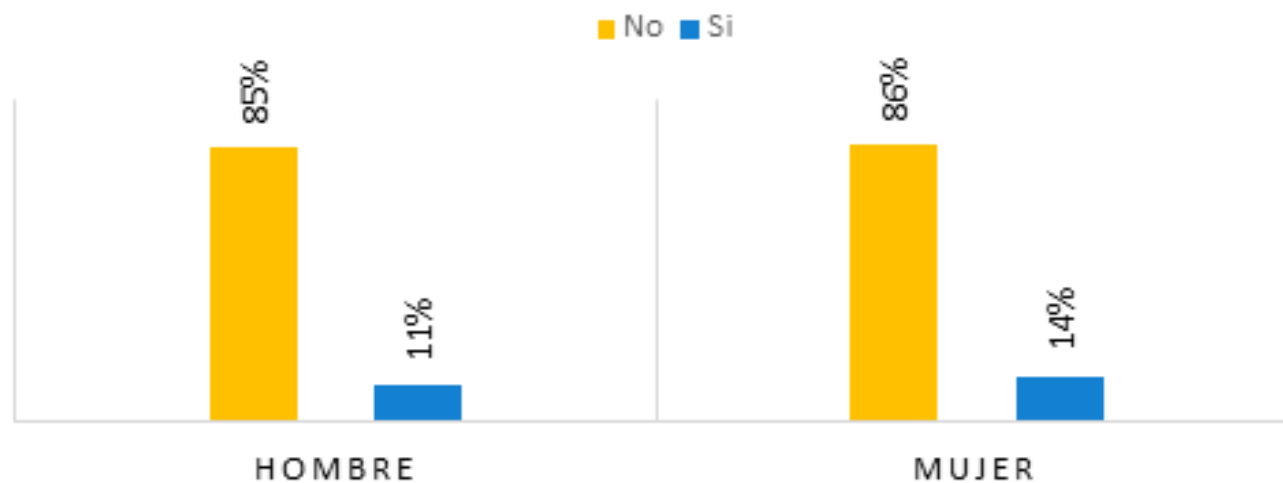


Figura 43. Participación en organizaciones estudiantiles en la universidad.
Fuente: Elaboración propia

4.3.3. El uso del tiempo y las tareas de cuidado en los y las estudiantes.

La división de roles entre hombres y mujeres forma parte de la cultura patriarcal, donde la distribución del tiempo y la realización de tareas domésticas y de cuidado han formado parte distintiva de la función social de las mujeres.

El ámbito de la reproducción social, es decir las tareas no productivas económicamente, han sido desvalorizadas y no se les ha prestado la suficiente atención e importancia. Son precisamente esta adscripción de tareas al

ámbito femenino la que se ha convertido en un obstáculo importante para la autonomía e independencia social y económica de las mujeres. La reproducción social tiene una relevancia sustantiva al formar parte del desarrollo de las personas.

Desde temprana edad hombres y mujeres son socializados en función de tareas diferenciadas, formación que va de la mano de la educación sexista en los establecimientos educativos y en los distintos niveles forma-

tivos, de tal forma que a la edad adulta se desempeñan dentro de parámetros definidos según la división sexual del trabajo. Observar el desempeño en la realización de estas tareas en los/as estudiantes configura un antecedente importante sobre la reproducción de la desigualdad social entre hombres y mujeres, la discriminación hacia la mujer y las oportunidades profesionales futuras.

Tabla 6. Promedio de horas semanales en tareas reproductivas estudiantes

	LIMPIEZA DEL HOGAR	COCINAR	COMPRAR ALIMENTOS	LAVADO DE ROPA	CUIDADO DE NIÑOS/AS, PERSONAS MAYORES O ENFERMOS/AS	TRÁMITES	TRANSPORTE	RECREACIÓN
HOMBRES	3	3,4	2,5	3	3	1,7	4,8	8,8
MUJERES	4,2	3,2	2,1	2,8	7,4	1,7	4,6	7,6

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos sobre la distribución de tareas domésticas y de cuidado muestran diferencias importantes en la distribución del tiempo de los/as jóvenes estudiantes. La primera constatación es que las mujeres jóvenes se incorporan tempranamente a la realización de tareas domésticas y que son las mujeres las que dedican más tiempo a estas tareas que los hombres; la segunda, se observan variaciones significativas en función de las tareas realizadas.

Así, el promedio de horas semanales que dedican las estudiantes mujeres al ámbito de los cuidados del hogar se sitúan en torno a 26 horas/semana, en tanto que los hombres dicen dedicar alrededor de 21 horas a la semana.

Además, se aprecian diferencias significativas respecto al tipo de tareas: las mujeres se dedican en mayor medida a las tareas de limpieza del hogar y al trabajo de cuidado;

mientras que hombres y mujeres dedican el mismo tiempo a realizar compras, cocinar, lavado de ropa y trámites. El tiempo dedicado a la recreación favorece más a los hombres que a las mujeres, al menos una hora más a la semana. Se percibe así una temprana configuración del reparto de roles de género que tienden a reforzar las tareas de cuidado y reproducción social como un espacio designado preferentemente a las mujeres.

Tabla 7. Tareas de cuidado estudiantes (porcentaje)

	HERMANAS/OS	HIJAS/OS	PERSONAS MAYORES	PERSONAS ENFERMAS
HOMBRES	18	2	8	11
MUJERES	16	9	13	8

Fuente: Elaboración propia

Las tareas específicas de cuidados si tienen una mayor correspondencia con las relaciones de género. Hombres y mujeres declaran realizar casi las mismas funciones de cuidado en relación a personas que pueden requerir una atención ocasional y específica en el tiempo (hermanos/as y personas enfer-

mas). En cambio, en aquellas tareas de cuidado que suponen una mayor dedicación, responsabilidad y permanencia en el tiempo claramente son las mujeres las que las desempeñan, como son el cuidado de hijos/as, adultos mayores y personas con discapacidad, mostrando una brecha importante:

el 10% de las estudiantes tienen a cargo a sus hijos/as, casi el 15% cuidan de personas mayores y el 5% atiende a alguna persona con discapacidad.

4.3.4. Estereotipos de género en los y las jóvenes universitarios/as.

Los estereotipos de género muestran ideas e imágenes culturales comúnmente aceptadas que contienen los prejuicios asociados a la construcción social de lo masculino y femenino dentro de una relación heteronormativa. En la opinión de los/as estudiantes se trata de observar cómo se perciben estas relaciones estereotipadas de género.

En general, se aprecia como los estereotipos de género son cuestionados con distinto énfasis por parte de las mujeres y también de los hombres. Las mujeres perciben en mayor medida la desigualdad y consecuentemente adhieren en mayor medida a favor de la implementación de acciones positivas para terminar con las asimetrías de género. Las mujeres en este sentido rompen con las imágenes sexistas sobre roles femeninos y masculinos con mayor intensidad que los hombres.

Las jóvenes estudiantes perciben a las mujeres como independientes y autónomas, por ello la mitad sostiene que para desempeñarse laboralmente no necesita el apoyo de su pareja, afirmación que es sostenida en ma-

yor medida por las mujeres que por los hombres. La imagen tradicional de la mujer como cuidadora de la familia y del hogar es vista de manera negativa por los/as estudiantes y el 77% afirma que estas actividades no deben ser prioritarias para las mujeres.

Aunque 1 de cada 4 estudiantes piensa que establecer acciones positivas en favor de la mujer puede atentar contra la calidad académica, la mitad de hombres y mujeres estudiantes de la UNAP son contrarios a esta afirmación y participan de la necesidad de intervenir a favor de la posición de la mujer en el ámbito universitario estableciendo medidas que favorezcan la igualdad de género. Por consiguiente, son partidarios/as de establecer medidas que contribuyan a facilitar el acceso de las mujeres a cargos de poder y toma de decisiones en todos los ámbitos. Así como también son partidarios/as de establecer medidas para atender la violencia de género.

Respecto de la discriminación en el espacio universitario, considerado a partir de si los hombres tienen más facilidades en el ámbi-

to académico para su desarrollo profesional, se observa una opinión muy dividida intragénero, divide la posición entre los hombres y divide también la opinión de las mujeres. No obstante, el 60% de los hombres sostiene que los varones tienen más facilidades en el ámbito académico. Este hecho viene a remarcar la invisibilidad del desarrollo en la académica de las mujeres.

Se observa un alto consenso entre los/as estudiantes cuando se refieren a establecer la igualdad salarial de hombres y mujeres, así como también sostienen que no hay diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en puestos de gobierno y autoridad.

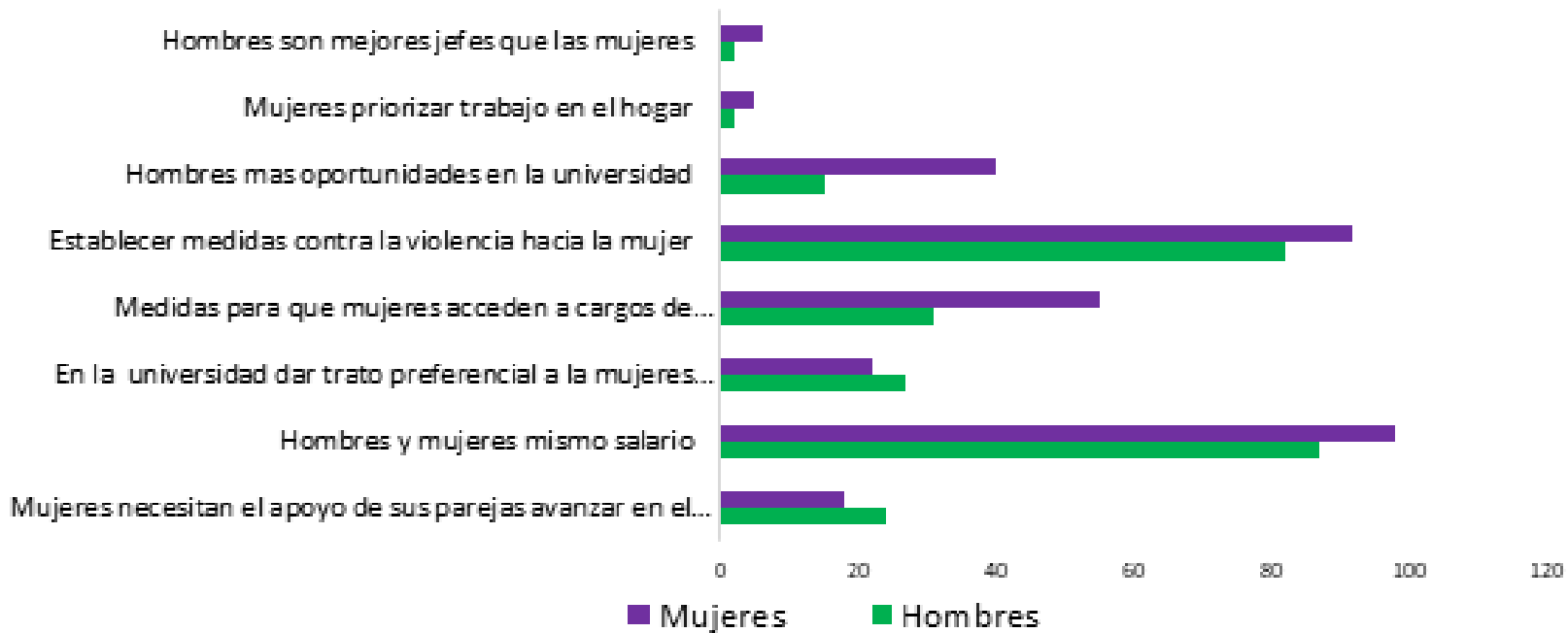


Figura 44. Estereotipos de Género en estudiantes.
Fuente: Elaboración propia

4.3.5. Percepción y expresiones de violencia en los y las estudiantes.

La violencia en los espacios universitarios y la educación sexista ha sido una de las demandas más importantes del movimiento estudiantil y del feminismo universitario desde el año 2018. Es un aspecto relevante en cuanto formas de control social que se ejerce contra las personas en general y particularmente contra las mujeres. Es por ello, que para el análisis de la experiencia y percepción de la violencia de los/as estudiantes de la UNAP, hemos considerado diferentes aspectos.

- Primero, registrar la percepción que tienen los/as estudiantes sobre la discriminación tanto en el país como en la universidad.
- En segundo lugar, se aborda las experiencias vividas en la universidad en relación a distintos tipos de violencia y considerando particularmente el acoso sexual por parte de funcionarios/as de la institución. Dentro de este apartado, se quiso profundizar en la intensidad o frecuencia con la que vivieron las posibles situaciones de violencia
- En tercer lugar, se consideró como reaccionan los/as estudiantes ante estas situaciones de vulneración de derechos, si actúan o si por el contrario guardan silencio; así como también se consideró si esta situación motivó a considerar abandonar sus estudios universitarios.
- Por último, se indaga en el conocimiento que tienen sobre las medidas establecidas en la UNAP para atender situaciones de violencia (protocolo) y la opinión que les merece que en la Universidad se establezcan políticas institucionales para atender las relaciones de género.

4.3.6. La percepción de los y las estudiantes sobre la discriminación de género.

Los y las estudiantes opinan mayoritariamente que la mujer es discriminada en el país (88%). La percepción de hombres y mujeres muestra diferencias, siendo las mujeres estudiantes las que en mayor medida perciben el trato diferenciado para hombres y mujeres (96%), en tanto que los hombres estudiantes se muestran algo más reticentes a compartir esta opinión.

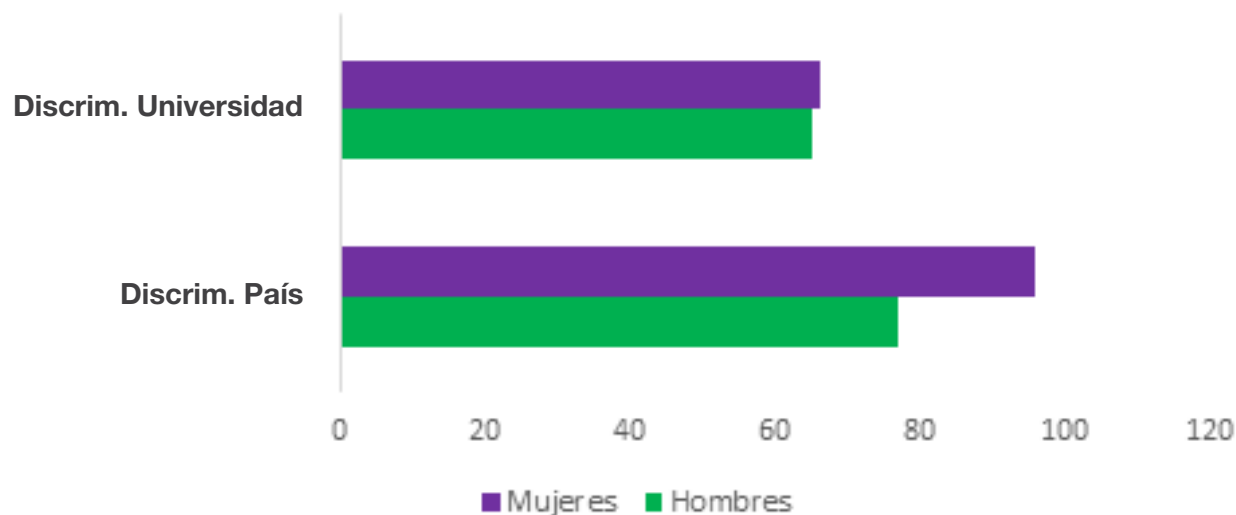


Figura 45. Percepción de discriminación en la universidad y en el país estudiantes.
Fuente: Elaboración propia

La percepción de los/as estudiantes sobre la discriminación en el país no se traslada de manera directa a la Universidad, al ser más de la mitad de los/as estudiantes los que

consideran que en el espacio académico se diferencia el trato dado a hombres y mujeres. Esta opinión la sostienen por igual hombres y mujeres. Esta percepción muestra como la

universidad no se observa por toda la comunidad estudiantil como un espacio de relaciones sociales donde también se vulneran los derechos de las mujeres.

4.3.7. Expresiones de violencia vivida por los y las estudiantes.

A lo largo de su vida los/as estudiantes han sufrido distintos episodios de violencia. Es significativo que algo más de la mitad manifesten haber sido víctima de maltrato psicológico. Particularmente, las jóvenes estudiantes han sido sufridas el acoso callejero (71%), magnitud que permite reflexionar sobre la generalización de este tipo de conductas y su aceptación social.

Un hecho relevante es observar que todas las manifestaciones de violencia registradas muestran como las mujeres la viven en mayor medida que los hombres, siendo por tanto esta población la que mayor vulnerabilidad presenta, exceptuando la violencia física que

la declaran en mayor medida los hombres (un tercio de los estudiantes han vivido este tipo de maltrato). La violencia sexual muestra mayor incidencia en las mujeres, en sus distintas expresiones como acoso sexual, acoso callejero y violencia sexual.

La violencia de género también se vive en el espacio universitario con distintas expresiones en intensidad en cuanto a los tipos de violencia. Se advierte como la más significativa es la violencia psicológica, muy asentada en nuestros parámetros culturales, que ha afectado a 1 de cada 3 estudiantes de la UNAP y en mayor medida a las mujeres.

La violencia física también ha sido experimentada por los/as estudiantes, y que aunque presenta menor frecuencia, no deja de ser importante, afectando alrededor del 6% de los/as estudiantes, sin variaciones significativas por género.

La violencia sexual, es la menos frecuente, y es declarada por alrededor del 4% de los/as estudiantes, y algo más por los hombres, por lo que habría que determinar bajo qué situaciones se da este tipo de agresiones, como puede ser la identidad sexual de los estudiantes.

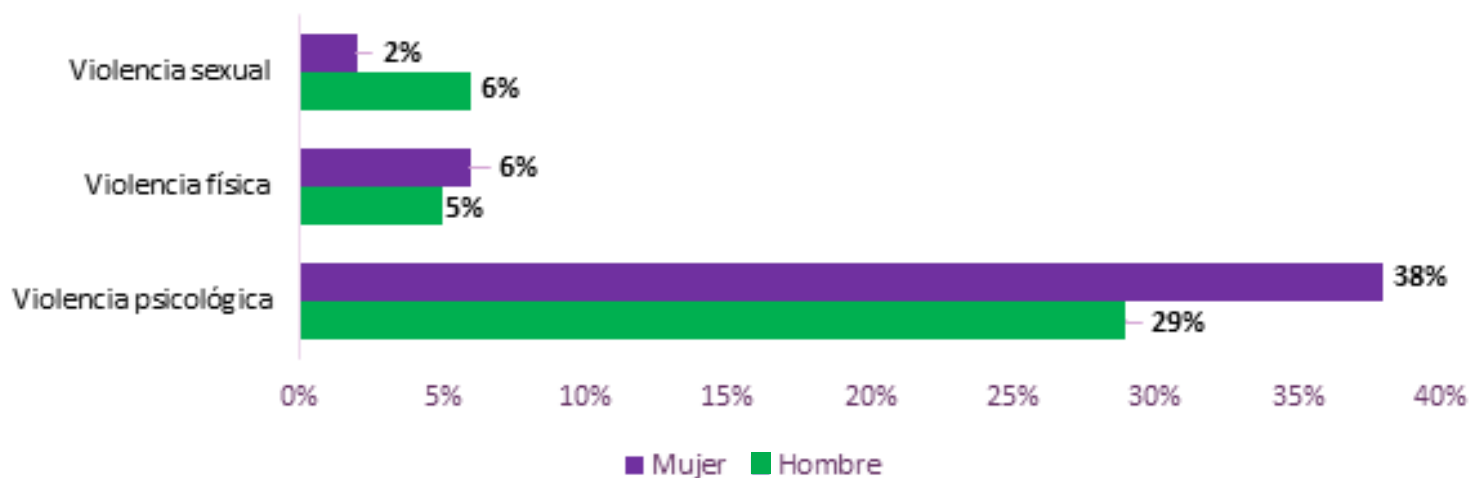


Figura 46. Violencia vivida en la Universidad estudiantes.
Fuente: Elaboración propia

La desagregación de los tipos de violencia en categorías que dan cuenta de expresiones manifiestas nos aportan datos importantes sobre cómo los y las estudiantes viven esta situación en la universidad. Los hechos que registran una mayor frecuencia son los denominados **micromachismos**, que forman parte de una cultura sexista extendida, normalizada y ampliamente compartida, expresada a través de “críticas hacia las personas”, gritos e insultos, rechazo y aislamiento. Los comentarios por apariencia física y las “actitudes, gestos y miradas que provocan malestar”, afectan alrededor de 6 de cada 10 estudiantes, siendo las más afectadas las mujeres. Además, encontramos violencia psicológica, que comporta rechazo, críticas, comentarios por apariencia física, burlas y bromas, su ocurrencia la manifiestan el 45% de los/as estudiantes.

El acoso sexual al situarlo en acciones concretas asciende al 10% de los/as estudiantes y se expresa a través de “roces o contacto físico no deseado”, uso de material audiovisual de naturaleza sexual, invitaciones de naturaleza sexual no deseadas, entre otros. No registrándose otros hechos de violencia sexual.

Los datos recabados ponen de manifiesto que la violencia está presente en la universidad, que afecta a los y las estudiantes, que presenta ligeras diferencias entre hombres y mujeres y que la intolerancia y el respeto hacia y entre estudiantes es un aspecto a considerar en las acciones y políticas de

igualdad de género en el espacio universitario. Registrar, además que la violencia sexual tiene una expresión apreciable en los estudiantes hombres.

Otro hecho a destacar es la falta de reconocimiento sobre los tipos de violencia puesto cuanto se pregunta de manera general. Se reconoce con más facilidad la violencia física e insuficientemente los comportamientos que entrañan agresiones psicológicas y sexuales, lo cual indicaría la normalización de conductas asimiladas culturalmente que atentan contra la dignidad de las personas y suponen una vulneración de derechos.

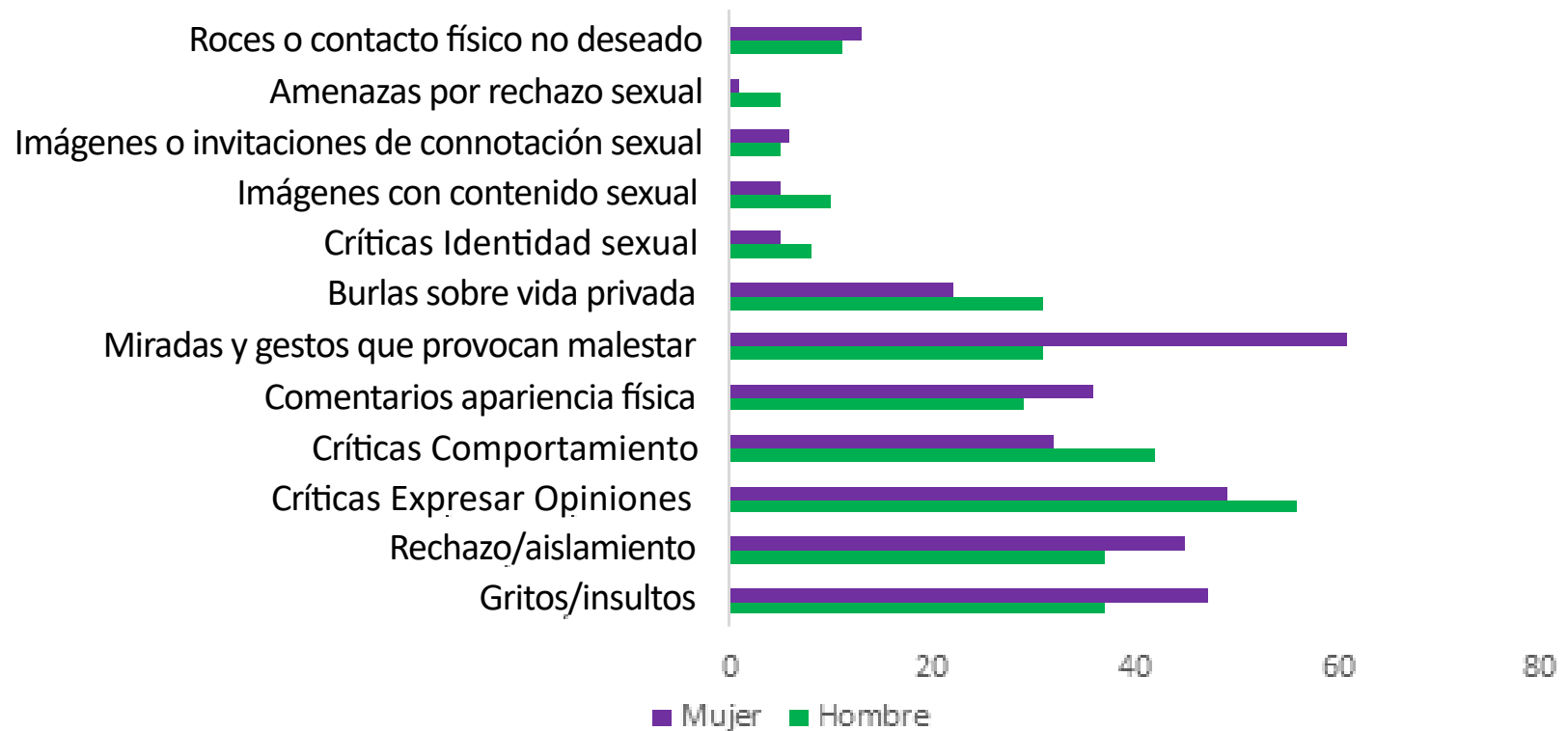


Figura 47. Violencia vivida en la Universidad estudiantes.
Fuente: Elaboración propia

Ante la importancia del acoso sexual como una de las violencias sexistas más extendidas y denunciadas, se profundizó en este tipo de agresión tomando en cuenta su expresión vertical, es decir, la que se dirige de un funcionario/a académico o no académico

hacia un/a estudiante. Según declaran los/as estudiantes alrededor del 8% del estamento estudiantil se ha visto afectado por este tipo de acoso, afectando más a las mujeres que a los hombres. Esta consideración permite advertir que posiblemente el acoso sexual

vertical (funcionarios/as) afecta algo más a las estudiantes, en tanto que el acoso sexual horizontal (entre estudiantes) está afectando algo más a los hombres estudiantes.

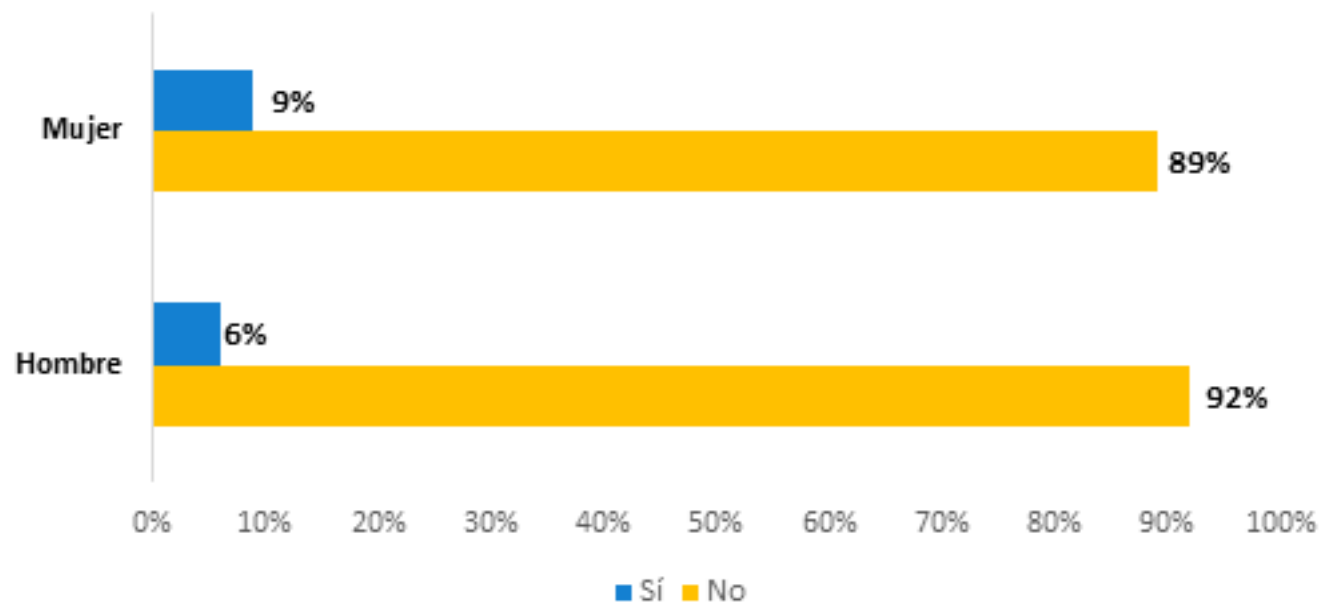


Figura 48. Acoso sexual por parte de un/a académico/a o funcionario/a
Fuente: Elaboración propia

4.3.8. Reacción de los y las estudiantes ante situaciones de violencia vividas en la universidad.

La mayoría de los/as estudiantes manifiestan reaccionar a situaciones sufridas de violencia (70%) situación que desagregada por géne-

ro, muestra como son las mujeres las que presentan mayor tendencia a silenciar estas situaciones. Alrededor de un tercio de los/as

estudiantes dicen no haber hecho nada ante las agresiones que han sufrido.

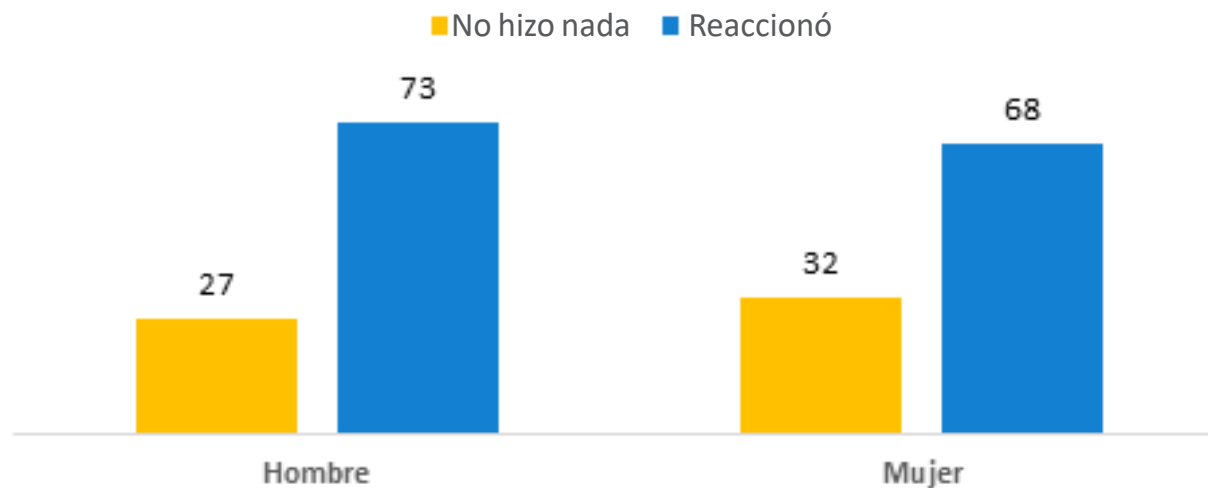


Figura 49. Reacciones frente a la violencia estudiantes (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

La respuesta que suelen dar a situaciones de violencia es variada. Alrededor del 25% sostiene que enfrentó directamente la situación, y el resto se distribuye entre los que se lo comunican a su familia y amigos (22%), situación más utilizada por las mujeres (silencian en mayor medida y lo comunican a su entorno afectivo más cercano). Solamente el 15% declara haber utilizado los mecanismos dispuestos por la Universidad para atender estas situaciones o haberlo puesto en conocimiento de las autoridades universitarias. Las razones principales que entregan los/as estudiantes para no hacer nada frente a situaciones de violencia es no confiar en los

procedimientos internos dispuestos por la Institución Universitaria (22%).

De estas respuestas se desprende la necesidad de establecer acciones de difusión sobre las medidas internas dispuestas por la Universidad y fortalecer los canales de comunicación a efecto de que los/as jóvenes se sientan seguros/os y protegidos. Necesidad que se ve reflejada cuando se tiene en cuenta el insuficiente conocimiento del Protocolo establecido en la UNAP para atender situaciones de violencia.

La violencia al interior de la institución que

viven los/as estudiantes siempre debe ser motivo de atención, más allá del tipo de agresiones y de la frecuencia de la misma. La violencia intimida y genera daño en las víctimas, a veces con un calado profundo que tiene huellas de por vida. Un número significativo de estudiantes que declaran haber vivido algún tipo de agresión manifiestan que esta experiencia les ha motivado a plantearse su continuidad de estudios. Se observa que este posible abandono tiene una impronta más destacada en las mujeres que en los hombres, las cuales se sienten en mayor medida perjudicadas y vulnerables (21%)

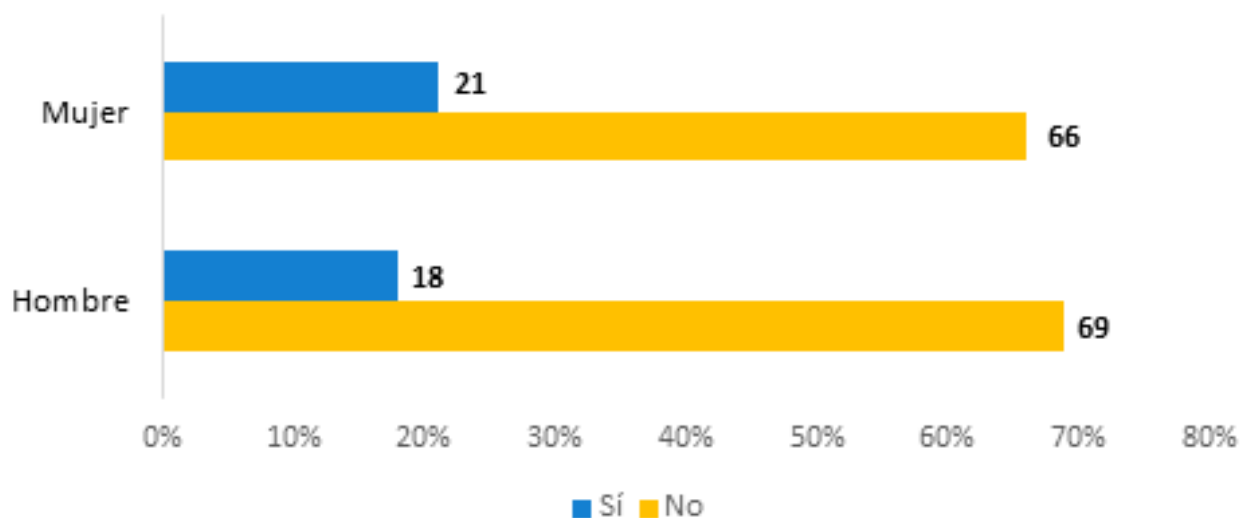


Figura 50. Situaciones de maltrato y abandono de la universidad estudiantes (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

Tal y como se indicó anteriormente las medidas establecidas por la Universidad para atender situaciones de violencia requieren una mayor difusión de tal forma que toda la comunidad universitaria tenga conocimiento

del Protocolo establecido para estos fines. Esta afirmación se sustenta en el bajo conocimiento que declaran los/as estudiantes sobre los procedimientos con los que cuenta la Universidad para prevenir y atender la

violencia. Casi el 80% de los/as estudiantes declaran no conocer estas medidas, desconocimiento que en mayor medida declaran las mujeres.

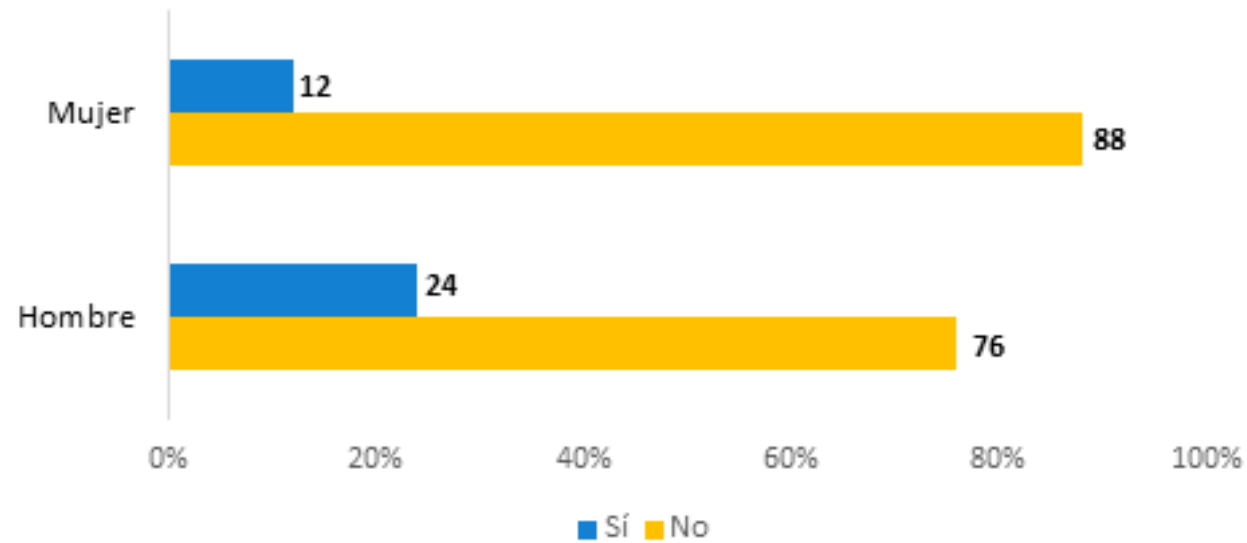


Figura 51. Conocimiento del protocolo para atender situaciones de violencia estudiantes.
Fuente: Elaboración propia

Se registra un apoyo unánime (92%) por parte de los/as estudiantes a establecer políticas de igualdad de género al interior de la Institución, siendo las mujeres las que se muestran completamente favorables.

4.3.9. Percepción de los y las estudiantes sobre las demandas feministas en la universidad.

La movilización estudiantil y las demandas de género surgidas en el espacio universitario permitieron mostrar las demandas de las mujeres universitarias respecto a brechas de desigualdad de género y sobre atención a la violencia en las universidades chilenas. No obstante, la percepción y apoyo a estas demandas genera conflicto entre los y las estudiantes debido a que no tienen la misma percepción y posición hombres y mujeres en función del contenido de la demanda. La desigualdad de género y sus manifestaciones se aprecian de manera diferente por hombres y mujeres. Son ellas las que muestran mayor cuestionamiento hacia esta realidad social.

En general, se observa una opinión polarizada respecto a si las demandas de género en la universidad trascienden el espacio universitario. La mitad de los y las estudiantes considera que los requerimientos feministas sólo representan los intereses de las mujeres estudiantes y el resto sostiene que estas demandas tienen mayor transcendencia social por considerar que tienen un recorrido histórico. Esta polarización es cruzada puesto que divide la opinión entre las mujeres y entre las mujeres y los hombres. Las opiniones también se enfrentan cuando se trata de ver los ámbitos donde la violencia de género se muestra con mayor frecuencia. Si bien se considera que la desigualdad de género es estructural y que afecta al conjunto de las relaciones humanas (71%), esta afirmación no la relacionan con las manifestaciones de violencia, relación que, sí efectúan las mujeres

mientras que los hombres se muestran más reticentes. Por ello las mujeres estudiantes sostienen en mayor medida que la violencia de género se manifiesta en todos los ámbitos (51%) mientras que los hombres sostienen que hay que considerar diferencias entre los espacios, por ejemplo, entre el ámbito laboral y los espacios educativos.

Los avances en igualdad de género en el país son percibidos por las y los estudiantes como insuficientes y la violencia en particular se percibe como un problema social, así para la mayoría de los estudiantes la violencia contra la mujer es una realidad oculta que empieza a mostrarse y sobre la que se requieren políticas públicas que incidan directamente tanto su reconocimiento, prevención, atención y sanción. Los protocolos establecidos en las universidades son aceptados positivamente, aunque se sostiene que no son suficientes para atender las distintas manifestaciones de desigualdad que afectan las relaciones de género.

Las percepciones sobre las inequidades de género son asumidas de manera diferentes por los/as estudiantes, aunque coinciden en sostener que la cultura chilena es machista. Aceptar las situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres no es compartida por el conjunto de la comunidad estudiantil y son las mujeres las que presentan mayor rechazo ante la discriminación de género, por ello consideran que la falta de oportunidades para las mujeres se incrementa cuando hay otras desigualdades asociadas como son

las socioeconómicas (42% mujeres frente al 26% de los hombres), así como cuando se comparten otras señas de identidad como son étnicas y culturales, vulnerabilidad que se expresa en el incremento de la violencia (74% mujeres frente al 56% hombres).

El establecimiento de políticas de igualdad de género y las leyes de cuotas para incrementar la participación de la mujer en órganos de decisión política, económica, universitaria, son apoyadas por el 70% de los/as estudiantes.

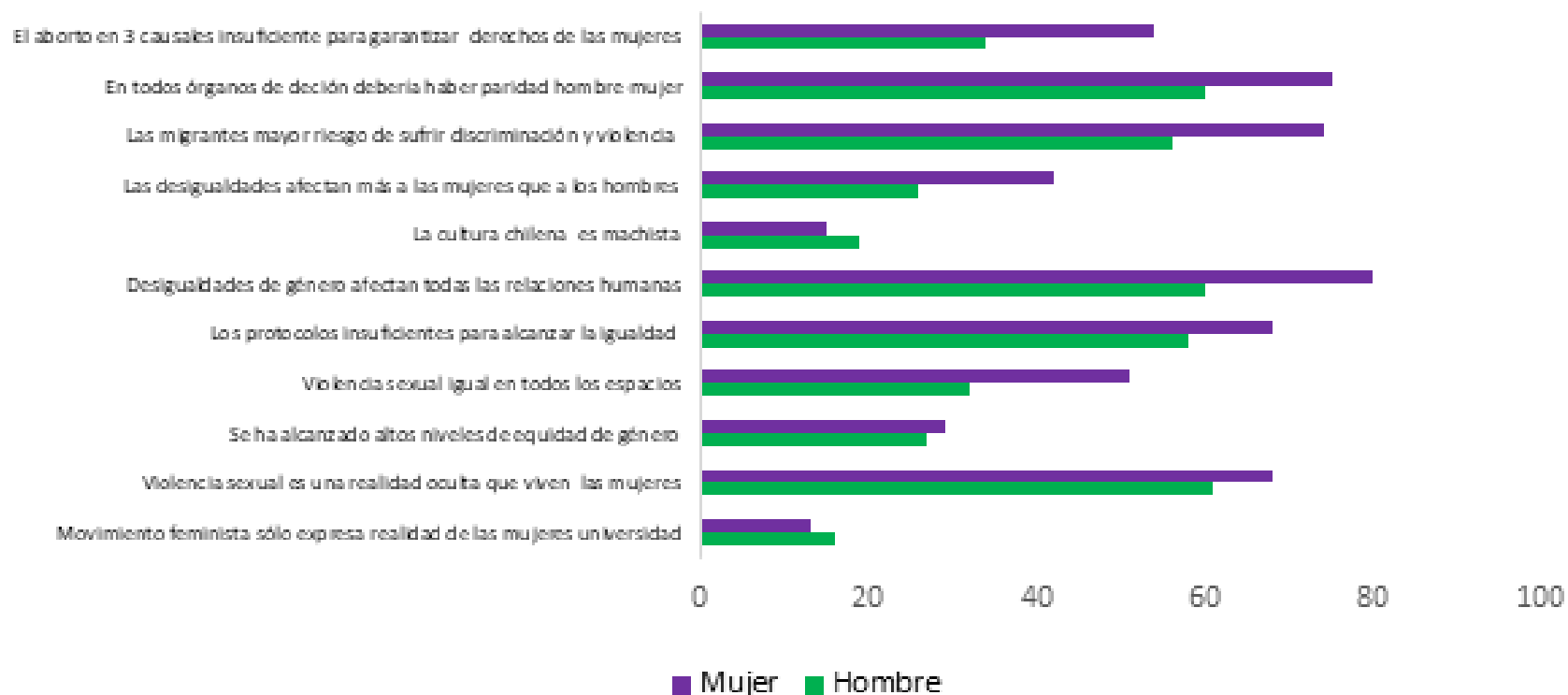


Figura 52. Nivel de acuerdo con las demandas feministas universitarias estudiantes (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

4.3.10. Estudiantes y políticas públicas con igualdad de género.

Las políticas públicas en tanto que cursos de acción definidos por el Estado para intervenir en mejorar las condiciones de vida y las relaciones sociales, se han evidenciado como imprescindibles para contribuir a corregir las inequidades de género. Estas medidas son percibidas por los/as estudiantes con diferente énfasis y priorización.

Los/as estudiantes consideran que en todas las instituciones públicas se deberían establecer medidas para garantizar la efectiva igualdad de hombres y mujeres (93%). La educación también debe ser atendida e incorporar en sus programas académicos el enfoque de género con el fin de terminar con los sesgos sexistas en la formación de los/as estudiantes (86%).

Si bien son las mujeres las que se posicionan de manera decisiva ante la necesidad de que el Estado establezca políticas públicas

con igualdad, los jóvenes también se muestran partidarios, aunque con menor frecuencia y con variaciones significativas según el área de intervención. Respecto a garantizar la igualdad salarial, el reconocimiento económico del trabajo doméstico y de cuidados, el derecho universal de salas cuna para padres y madres, y el reconocer plenamente los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, hay un alto consenso entre estudiantes; en cambio cuando se trata de establecer medidas que regulen y sancionen los contenidos sexistas en los medios de comunicación, se aprecian diferencias, las mujeres consideran mayoritariamente que se debe regular (87%), mientras que los hombres le otorgan un menor apoyo (63%).

El reconocimiento del derecho a la educación sexual de los/as jóvenes es el que menos interés concita en los estudiantes hombres puesto que solamente el 24% de los

mismos manifiesta la necesidad de establecer políticas públicas destinadas a la educación sexual de los/as jóvenes, mientras que las mujeres sienten la necesidad de atender esta área.

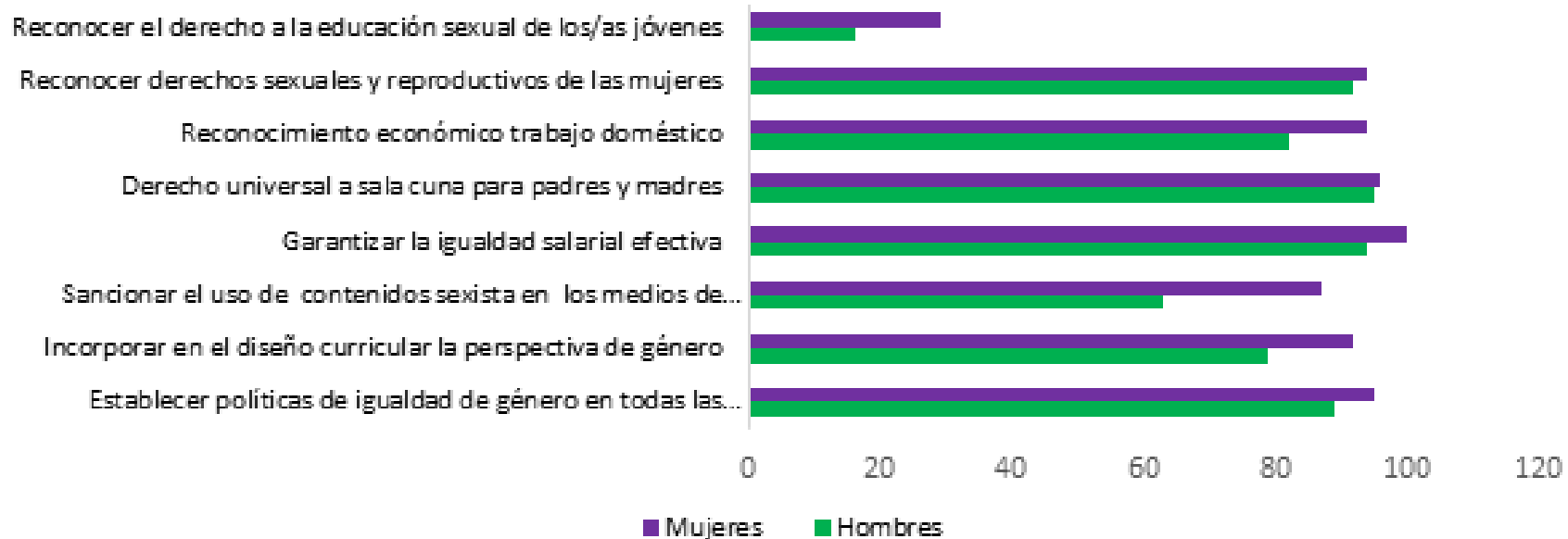


Figura 53. Apoyo de los/as estudiantes a las políticas públicas con igualdad (porcentaje).
Fuente: Elaboración propia

La necesidad del reconocimiento de derechos es diferente para las y los jóvenes estudiantes. Manifestaciones que rompen el discurso de la igualdad, cuando se trata de actuar y garantizar la libertad e igualdad de hombres y mujeres, los que expresan mayor resistencia son los jóvenes, en tanto que las mujeres siguen demandando garantías de igualdad de género.

4.3.11. Conclusiones. Demandas por la igualdad de género

Las mujeres han superado históricamente en número a los hombres en la matrícula de pregrado en las universidades. Este importante incremento femenino en el acceso a estudios superiores no se ha traducido en avanzar en la disminución de las brechas de género. Por el contrario, se percibe como aún se reproducen distintas desigualdades en áreas de conocimiento y en las relaciones sociales de la vida universitaria. Entre las distintas brechas se evidencian la segregación en función de la distribución por sexo y por carreras, las trayectorias académicas, el uso del tiempo, la compatibilidad de la vida estudiantil y académica y familiar, la violencia de género y expectativas profesionales.

En el caso de las carreras universitarias, los datos obtenidos muestran la diferenciación por género de las carreras universitarias, donde el área de humanidades y salud concentran un alto número de mujeres, mientras que otras como ingeniería concentran un alto número de hombres. Los factores que pueden intervenir en el proceso de distribución se relacionan, en primer lugar, con las condicionantes culturales estereotipadas y las profesiones ligadas a las identidades de género; en segundo lugar, a la demanda del

mercado e imaginario sobre las posibilidades laborales. Finalmente, por el entorno social de los y las estudiantes y la socialización que se produce en el espacio familiar y en consonancia con la educación sexista en los niveles previos.

En relación al desempeño académico, las mujeres provienen en mayor medida de hogares con menores ingresos. Aunque la gratuidad en educación superior no muestra diferencias de género significativas, sí las mujeres acceden a estudios universitarios en la UNAP a través de becas, lo que habla de un rendimiento académico destacado. Sin embargo, las mujeres manifiestan una mayor sobrecarga o estrés en su desempeño como estudiantes, con un rendimiento afectado por mayores dificultades para avanzar en sus estudios universitarios.

En términos generales, los y las estudiantes reconocen la discriminación por razones de género en el país, no obstante, ese reconocimiento baja considerablemente cuando se trata de percibir la desigualdad por razones de género en su entorno universitario. Se percibe como extendida la opinión de que la discriminación de género es externa al ámbi-

to universitario, por lo que cuando se trata de problemáticas importantes como la violencia, esta tiende a estar muy normalizada.

En el ámbito universitario se producen distintas situaciones de violencia, que si bien no presenta altos índices, sí tienen una significación a tener en cuenta. Los resultados registran una reproducción de la violencia en múltiples espacios, la cual está relacionada con lenguajes sexistas, comentarios y actitudes discriminatorias, abuso de poder, estereotipos de género, prácticas y actitudes sexistas, socializaciones hegemónicas, y una cultura patriarcal que permea las relaciones, que son elementos que determinan fuertemente el ejercicio de la violencia.

V. LAS MOCHILAS INVISIBLES. DISTRIBUCIÓN DEL USO DEL TIEMPO.

El uso y distribución del tiempo incide en las capacidades de las personas para alcanzar sus objetivos de bienestar, la realización individual y la posibilidad de tener libertad para elegir tareas, acciones y/o funciones, de cierta manera, requiere ser distribuido para las distintas actividades que puedan desarrollar sus miembros en el hogar o en el trabajo. En este sentido, es un bien importante la libertad, desarrollo y crecimiento personal, para ello éste debería ser administrado por las personas con el fin de poder cumplir con el conjunto de actividades que se han propuesto. La distribución desigual del tiempo entre distintos grupos sociales tiene un impacto sobre las posibilidades de acceso a los recursos y al bienestar personal y social.

Uno de las divisiones donde más claramente se puede observar la distribución desigual del tiempo es en las relaciones de género. Las labores domésticas y de cuidado no remuneradas han sido históricamente responsabilidad de las mujeres. La tradicional dicotomía generada por división sexual del trabajo, que hasta el día de hoy permanece, profundiza rasgos estructurales patriarcales, restringiendo el desarrollo de las mujeres en el ámbito reproductivo y privado. Hoy aún, los hombres ejercen principalmente un rol de proveedores y son quienes se desarrollan más en la esfera pública y en el ámbito del trabajo remunerado o productivo. La mujer que es económicamente activa suele mantener de manera paralela las tareas domésticas y de cuidado, lo que supone estar expuesta a una sobre exigencia económica y laboral

con un alto costo emocional y social.

Para entender cómo la división sexual del trabajo estructura patrones desiguales de distribución y asignación de tiempos, nos centraremos en dos aspectos: primero en la mirada sobre uso del tiempo y tipo de trabajo; y segundo, en el impacto de los cuidados en la trayectoria laboral, ambos desde una perspectiva de género y referidas específicamente a las mujeres que se desempeñan con distintas funciones en el ámbito universitario.

La desigualdad de género se manifiesta, como se ha indicado, en la distribución desigual de los roles de género asociados a las mujeres y a los hombres, los que impactan de manera decisiva en la distribución del uso del tiempo para cada uno/a. Es por este motivo que el análisis del uso del tiempo es un factor fundamental para comprender las relaciones de género y las dinámicas socio-culturales existentes.

Tabla 8. Uso del tiempo por estamento (promedio de horas a la semana)

	Limpieza hogar		Preparar alimentos		Comprar alimentos		Lavar/arreglar vestimenta		Cuidados de otras/os	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estudiantes	3,0	4,2	3,4	3,2	2,5	2,1	2,6	2,8	3,0	7,3
Académicas/os	3,8	5,3	4,2	4,1	3,5	3,9	2,1	3,1	9,0	15,8
Funcionarias/os	2,4	7,2	1,7	5,5	2,3	3,4	2,3	4,5	6,3	20,6

Fuente: Elaboración propia

A partir del análisis de la información recabada, es posible advertir una diferencia sustancial entre la carga doméstica que tienen hombres y mujeres en cuanto a las labores de limpieza, preparación de alimentos, compra de alimentos, lavado y arreglo de ropa de vestir, cuidado de otros y trámites. Las mujeres destinan 92 horas semanales (13,1 hora/día) en promedio a estas tareas, mientras que los hombres dedican 51 horas (7,2 hora/día). Esta diferencia se agudiza en caso de las funcionarias, quienes dedican en promedio 41 horas a la semana a las labores domésticas antes señaladas, mientras que sus pares dedican 15 horas, con una diferencia de 26 horas en promedio más de trabajo doméstico. En el estamento de académicos/as, esta desigualdad en el promedio de horas se atenúa sustancialmente, con 32 horas promedio en caso de las mujeres y 22 en el caso de los hombres, mientras que, en el caso del estamento estudiantil, llega a las cinco horas, las estudiantes dedican 19 y los estudiantes 14 horas en promedio a la semana.

Si nos detenemos en cómo se atribuyen las responsabilidades en relación al trabajo doméstico, en la alta carga que se visualiza en las mujeres del cuerpo funcionario, se evidencian las desigualdades existentes a las que Tronto (2018) se refiere como la “irresponsabilidad privilegiada”, es decir al hecho de que ya sea por su condición de clase o de género, ciertas personas pueden delegar en otras sus responsabilidades de cuidado.

Ahora bien, no sólo es importante analizar el total de horas que hombres y mujeres dedican al hogar y a su mantenimiento, sino que también es relevante considerar el tipo de actividades que realizan ambos sexos, lo que también da luces sobre la desigualdad de género. Considerando todas las labores señaladas en la tabla 8, el cuidado de otros -ya sea de niños, personas mayores o personas enfermas-, actividades de alta responsabilidad y continuidad en el tiempo, son actividades a las que las mujeres destinan una mayor cantidad de tiempo, específicamente 25,4 horas en promedio más que los hombres. Al desagregar la información por estamento, notamos que la mayor carga de trabajo de cuidado la tienen las funcionarias (20,6), seguidas de las académicas (15,8) y las estudiantes (7,3). El cuidado de otras personas, actividad históricamente vinculada a la mujer, sigue siendo un quehacer realizado mayoritariamente por ellas, lo que queda registrado en el uso del tiempo dedicado a esta labor en todos los estamentos de la UNAP.

La feminización del trabajo de cuidado se sustenta en la creencia de que las mujeres poseen naturalmente las competencias necesarias para realizar esta tarea. En este sentido, Gilligan (2013) clarifica que los atributos que se han identificado como “femeninos”, es decir el interés por las emociones y las relaciones, son esencialmente atributos humanos, y que es mediante la interiorización de un modelo binario y jerárquico de género que el orden patriarcal se instaura, empo-

breando nuestras capacidades para relacionarnos de forma igualitaria, lo que atenta contra las relaciones de igualdad. Asimismo, Tronto (2018) plantea que las relaciones de cuidado son relaciones de poder, tanto en lo que refiere a la asignación de responsabilidades como a nivel de las relaciones que se establecen entre las personas.

La limpieza del hogar es el segundo quehacer que más tiempo destinan las mujeres de todos los estamentos, dedicando en total 7,5 horas más en promedio que sus pares masculinos. Al igual que en las actividades de cuidado, las funcionarias destinan una mayor cantidad de horas a la limpieza de la casa (7,2), seguidas de las académicas (5,3) y las estudiantes (4,2). La brecha de género también se aprecia en la preparación de alimentos y en el lavado y arreglo de vestimentas. Cabe destacar, que la única actividad a la que los hombres destinan mayor tiempo es al transporte, quehacer que implica la salida del hogar y la posibilidad del contacto con otros. El análisis por tipo de tareas realizadas según sexo, nos indica que las mujeres realizan la mayoría del trabajo dentro del hogar, tal como cocinar, limpiar, lavar la ropa y arreglar vestimenta, mientras que los hombres dedican más horas en promedio al trabajo fuera de la casa. Los hombres de todos los estamentos utilizan mayormente su tiempo en tareas menos rutinizadas, por lo tanto, la brecha persiste en los quehaceres domésticos y de cuidado que se llevan a cabo diariamente.

Tabla 9. Uso del tiempo por estamento (promedio de horas a la semana)

	Trámites		Transporte		Recreación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estudiantes	1,7	1,7	4,8	4,6	8,8	7,6
Académicas/os	2,0	1,8	5,4	4,8	5,9	4,9
Funcionarias/os	1,2	1,8	3,5	5,7	5,6	4,8

Fuente: Elaboración propia

En relación al tiempo, espacio y desigualdad de género estas pueden afectar a las personas según dimensiones. Las oportunidades no se distribuyen en forma equitativa, no solo en términos de espacio, sino también en términos de funcionamiento. La disponibilidad de servicios no está ajena a patrones de exclusión socioeconómico y territorial. La literatura (Hawthorne y Kwan, 2013) nos plantea que los sectores de menores recur-

sos económicos (más pobres) suelen tener menor libertad para adaptar sus agendas diarias porque tienen menos recursos como, por ejemplo, transporte privado, horas flexibles de trabajo y capacidad de negociación con sus empleadores.

A partir del análisis de la información recabada, es posible advertir actividades no productivas que no presentan diferencias por

género, como son las horas semanales destinadas a trámites, transporte y recreación. Las mujeres destinan 37 horas semanales en promedio a estas tareas, mientras que los hombres dedican 38 horas. Algunas diferencias se amplían en caso de las funcionarias, quienes dedican más tiempo para la realización de trámites y en transporte.

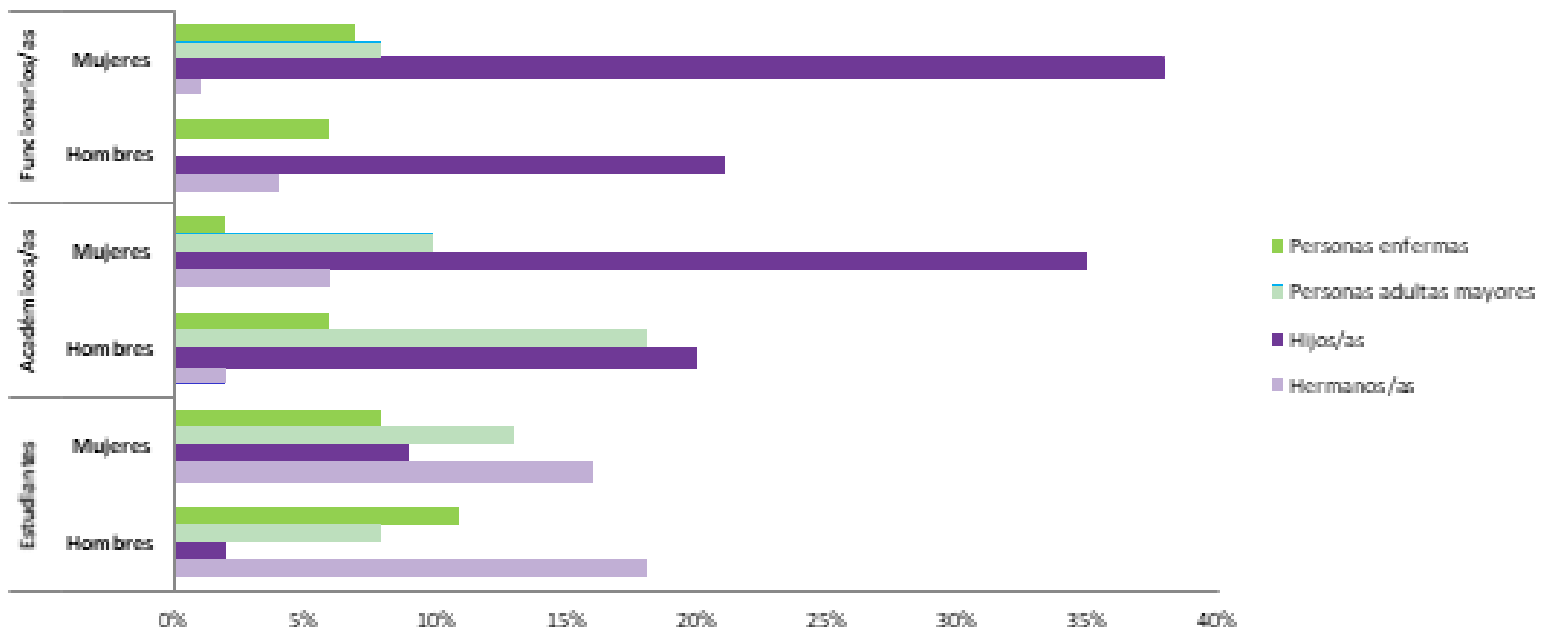


Figura 54. Proporción de hombres y mujeres que ven afectada su trayectoria debido a las tareas de cuidado.
Fuente Elaboración propia

Las tareas de cuidado afectan significativamente las trayectorias profesionales y laborales de las mujeres de todos los estamentos encuestados: el 46% de las estudiantes, 53% de las académicas, y 54% de las funcionarias así lo declaran, lo que sugiere que la participación femenina en el ámbito laboral está condicionada por el uso del tiempo dentro del hogar. La información desagregada da cuenta que es la maternidad, vale decir, el cuidado de los hijos, lo que más afecta las carreras profesionales, académicas y laborales. Así, el 73% de las académicas y funcionarias indican que su trayectoria se ha visto afectada por el cuidado de los hijos, seguida del cuidado de personas adultas mayores con un 18%, personas enfermas en un 9% y hermanos/as en un 7%. En el caso de los académicos y funcionarios, las cifras llegan al 41%, 18%, 12% y 6% respectivamente.

Estos resultados reflejan lo difícil que puede ser sobrellevar las demandas del trabajo remunerado con las tareas de cuidado de los hijos, quehacer que implica una gran cantidad de tiempo y dedicación, y el cual sigue siendo responsabilidad exclusiva de las mujeres. Los datos confirman la persistencia de los roles de género tradicionales asociados a hombres y mujeres.

Para el caso de las estudiantes, 16% indica que el cuidado de hermanos ha afectado su trayectoria estudiantil, seguido del cuidado de personas adultas mayores con un 13%, hijos/as en un 9% y personas enfermas en un 8%. De manera similar, el 18% de los estudiantes señalan que es el cuidado de hermanos/as lo que más ha afectado sus trayectorias estudiantiles, seguidos del cuidado de personas enfermas en un 11%, personas

mayores en un 8% e hijos en un 2%.

La mayor carga horaria de las labores domésticas que tienen las mujeres de todos los estamentos -particularmente las funcionarias-, está relacionada con dedicar una menor cantidad de horas en promedio que los hombres a la recreación, y, además, señalan sentir en muchas ocasiones más sobrecarga y estrés laboral en comparación con sus pares masculinos. En relación con esta última situación, las mujeres de todos los estamentos son quienes declaran con mayor frecuencia (“varias veces”) estrés en la universidad, las mujeres del estamento estudiantil en un 83%, las académicas en un 63% y las funcionarias en un 43%.

Tabla 10. Sobrecarga y estrés en la Universidad (porcentaje)

	Alguna vez		Varias veces	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estudiantes	24%	12%	71%	82%
Académicas/os	33%	31%	57%	63%
Funcionarias/os	47%	38%	38%	43%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados expuestos anteriormente dan cuenta de la centralidad del género como estructurador de las rutinas y la distribución del uso del tiempo para hombres y mujeres. Las cifras sobre el uso del tiempo permiten concluir que la sola participación de las mujeres al mercado laboral (trabajo remunerado), si bien favorece su autonomía económica, resulta insuficiente para reducir la brecha entre sexos (INE, 2019; Ojeda, Ceballos y Moreno, 2018). Las dobles o triples jornadas laborales que realizan las mujeres producto de la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado, perjudican su desarrollo profesional y laboral, lo que contribuye a la reproducción de las desigualdades de género.

La distribución del uso del tiempo nos lleva a preguntarnos indudablemente sobre la transformación de los roles de género (Moreno, 2009), los cuales, de acuerdo con los datos presentados en este estudio, parecen profundizarse a medida que aumentan las responsabilidades en el hogar, lo que se ve reflejado en las diferencias en el uso del tiempo existentes entre el estamento de estudiantes y el de funcionarios/as y académicos/as.

Tronto (2013) plantea que la sociedad tiene que permanecer especialmente vigilante de las políticas neoliberales del cuidado que tratan de limitar de manera considerable el papel de los Estados en el desarrollo de políticas redistributivas que garanticen cuidados a las personas que los requieran, especialmente de aquellos colectivos que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Para cambiar las ideas sobre el lugar del cuidado en nuestras sociedades es necesario plantear el mundo desde una ética democrática del cuidado entendiendo la democracia como la asignación de responsabilidades entre todos/as los/as miembros de la comunidad política, así como el método democrático mediante el cual todas las personas tienen voz y deberes para dichas asignaciones (Tronto, 2013).

Resulta imprescindible reconocer la importancia social del ámbito reproductivo, donde las tareas de cuidado sean una responsabilidad de hombres y mujeres. Hasta el momento la invisibilidad de las tareas domésticas y de cuidado son sostenidas básicamente por mujeres, tareas no consideradas como productivas y no reconocidas ni social ni económicamente. Es necesario revalorizar el trabajo de las mujeres en diferentes ámbitos. El debate democrático debe considerar que el crecimiento económico y productivo no puede dejar de lado la calidad de vida y la protección social de las personas, se trata del bienestar social de todos y todas. El poder relativo de diferentes actores afectará al resultado de las políticas públicas con igualdad, se trata de no perpetuar las desigualdades de género, las cuales se insertan también en el ámbito académico, laboral y profesional de la universidad.

VI. EL SILENCIO CÓMPLICE DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO. VIOLENCIA Y SEXISMO EN EL CAMPUS UNIVERSITARIO.

En este capítulo se presenta la información producida a partir del levantamiento de información con las personas encuestadas de los tres estamentos presentes en la Universidad sobre las situaciones de violencia que han experimentado tanto al interior de la universidad como fuera de ella. El propósito central en este apartado es evidenciar las diferencias en las formas en que hombres y mujeres de los distintos estamentos experimentan la violencia. Este análisis permite constatar que la violencia forma parte de la experiencia de vida de las personas y que la Universidad no está ajena a esa situación, en tanto reproductora de las desigualdades de género, normalización de comportamientos sexistas y estereotipos. Asimismo, considerar como en estas experiencias el género media el fenómeno de la violencia, el cual como veremos, no puede desvincularse de las desigualdades estructurales existentes entre hombres y mujeres.

6.1. La persistencia de la violencia de género.

Los resultados nos muestran distintas formas de violencia que tanto hombres como mujeres han sufrido a lo largo de su vida con diferencias significativas en función del género. La violencia se debe comprender como un problema público que afecta las relaciones de las personas y está presente en distintos ámbitos, públicos y privados, a lo largo de la vida de las personas y particularmente de las mujeres.

De los datos recabados, se puede afirmar

que distintos tipos de violencia, en sus múltiples manifestaciones, forma parte de la vida de hombres y mujeres de la comunidad universitaria. Si analizamos todas las formas de violencia tipificadas, se observa claramente los altos porcentajes de violencia psicológica que experimentan los y las estudiantes (55% de los hombres y un 66% de las mujeres). En el estamento de académico también es elevado el porcentaje, en un 43% para los hombres y un 48% para las mujeres. Para el estamento de funcionarios/as el porcentaje

es de un 40% los hombres y 51% las mujeres. Es así, como la violencia psicológica afecta a más de un 40% tanto a hombres y mujeres de los distintos estamentos, es el tipo de agresión más frecuente, pero tiene mayor incidencia en las mujeres de todos los estamentos universitarios. Esto demuestra como las mujeres están más expuestas a aquellos patrones culturales sexistas donde se despliegan los estereotipos de género.

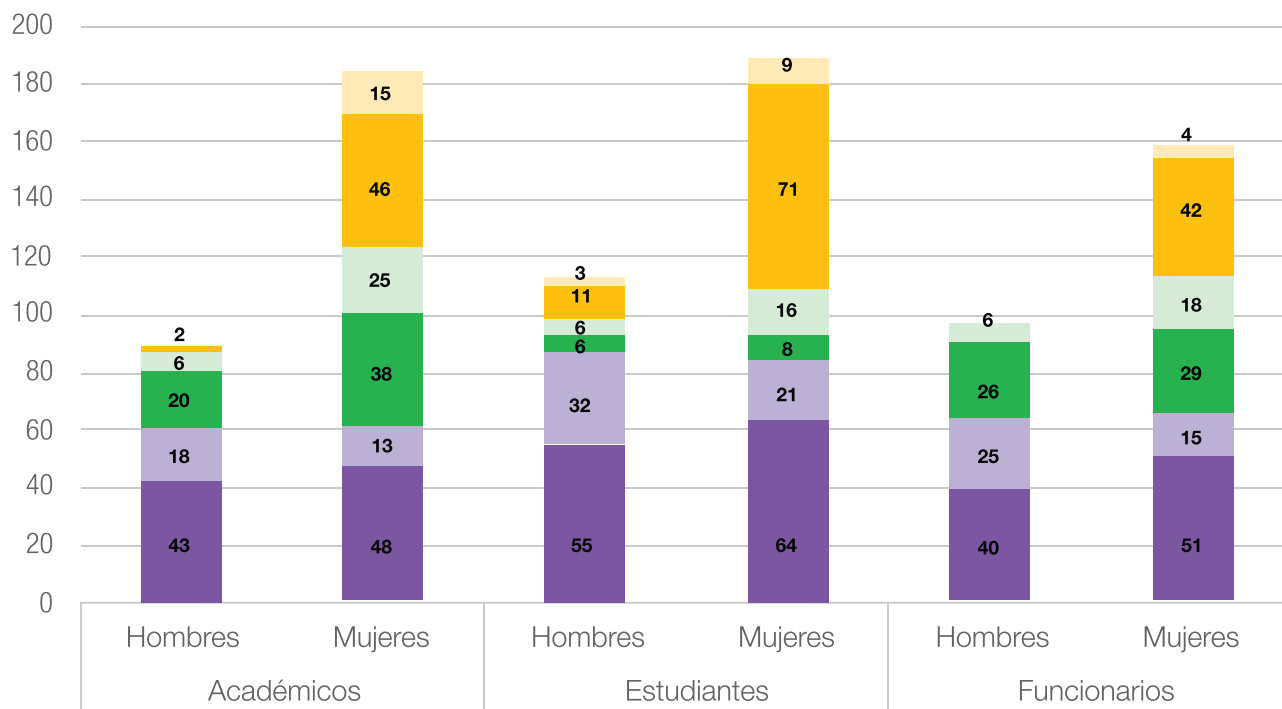


Figura 55. Violencia a lo largo de la vida.
Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la información que muestra el gráfico 55, las diferencias por sexo de la violencia psicológica evidencian que las mujeres a lo largo de su vida han sido víctimas en mayor porcentaje que sus pares masculinos. Dentro de todas las otras formas de violencia aquí analizadas, destacan también los altos porcentajes de violencia física que se declara en algunos estamentos, el acoso laboral y el acoso sexual que declaran haber sufrido las mujeres a lo largo de su vida.

Cuando se trata de violencia de carácter sexual, las mujeres han sido víctimas destacadas de estas agresiones. Destaca el acoso sexual, un 6% en el caso de los académicos hombres, 6% para los estudiantes, y no la declaran los funcionarios. En cambio, para el caso de las mujeres, las cifras llegan a un 25% en el caso de las académicas, un 16% para las estudiantes y un 18% para las funcionarias, cifras que revelan la cultura patriarcal que permea nuestra sociedad y que se encuentran fuertemente arraigadas en las relaciones sociales y laborales.

Otra de las expresiones de violencia que se declara en un alto porcentaje es el acoso callejero, los académicos reportan un 2%, los estudiantes un 11% y los funcionarios un 6%; nuevamente las mujeres reportan los más altos porcentajes, alcanzando cifras alarmantes, 46% para las académicas, 71% para las estudiantes y 42% para las funcionarias.

La violencia sexual, tiene expresiones de género, un 3% lo declaran en el caso de los

estudiantes, en tanto los académicos y funcionarios declaran no haber sufrido este tipo de violencia a lo largo de su vida; en tanto para las mujeres los porcentajes llegan a los 9% para las estudiantes, 15% para las académicas y 4% las funcionarias.

En relación al acoso laboral, las académicas y funcionarias son quienes presentan los porcentajes más altos para este tipo de violencia en un 38% y 29% respectivamente.

Los hombres, destacan particularmente como víctimas de la violencia física por sobre otras formas de violencia. Entre los académicos, el 18% declara haber sufrido violencia física, seguido de los funcionarios un 25%, y los estudiantes un 32%, quienes son el estamento que más informa haber experimentado este tipo de agresión.

Los datos obtenidos permiten corroborar que la violencia de género que entraña algún tipo de hostigamiento sexual afecta más a las mujeres que a los hombres.

6.2. La universidad como un espacio hostil

Las cifras que se muestran en el gráfico 56 dan cuenta de la violencia que experimentan trabajadores y estudiantes al interior de la universidad. La mayoría ha sufrido violencia psicológica, y/o ha sido testigo de la violencia sufrida por otros/as colegas o compañeros/as en la Universidad.

Al analizar los datos obtenidos por sexo, vemos que las mujeres de todos los estamentos son quienes declaran en mayor medida haber sufrido violencia en relación a sus pares hombres, y particularmente las integrantes

del cuerpo académico y las estudiantes. En el estamento de académicos/as un 35% de los hombres y 40% de las mujeres señala haber experimentado violencia psicológica en la Universidad; en el caso de los/as funcionarios/as la cifra alcanza un 23% para los hombres y un 25% para las mujeres. Por último, en el estamento estudiantil, el 29% de los hombres manifiesta haber sufrido este tipo de violencia, en comparación con las mujeres cuya cifra alcanza el 38%.

La violencia física presenta una menor inci-

dencia y es más frecuente en los hombres, aún siendo reducida no deja de tener importancia. Ha estado presente en el 6% de los académicos hombres y en el casi 6% de los y las estudiantes.

En relación a la violencia sexual, si bien son cifras menores en comparación con la violencia psicológica antes mencionada, resulta preocupante entre estudiantes en la universidad, un 5% en el caso de los estudiantes hombres y un 6% en el caso de las estudiantes mujeres.

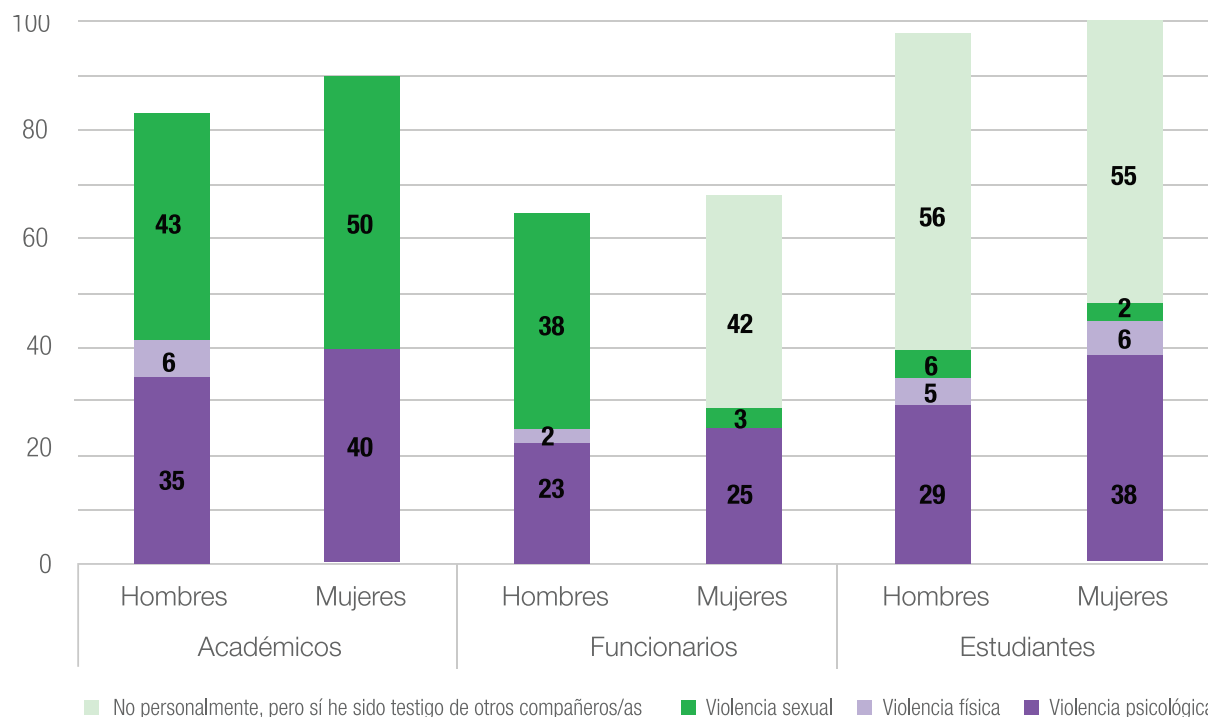


Figura 56. Expresiones de violencia dentro de la universidad.
Fuente: Elaboración propia

6.3. Violencia en las unidades de desempeño o pertenencia.

En este apartado se analizan prácticas cotidianas o comportamientos que pueden identificarse como conductas violentas. El primer gráfico da cuenta de comportamientos de naturaleza no sexual, mientras que el segundo muestra las prácticas cotidianas de connotación sexual.

Una primera aproximación al gráfico 57 nos indica que en general las mujeres son quienes experimentan las distintas formas de violencia en mayor medida que los hombres al interior de su unidad académica de pertenencia, es decir, en su entorno laboral, unidad académica o carrera en el caso de los estudiantes. Quienes declaran haber vivido un mayor número de situaciones violentas son las estudiantes, seguidas de las académicas y las funcionarias, patrón general que se repite en el caso de los hombres, en donde los estudiantes son quienes se declaran más afectados por los distintos tipos de violencia aquí analizados.

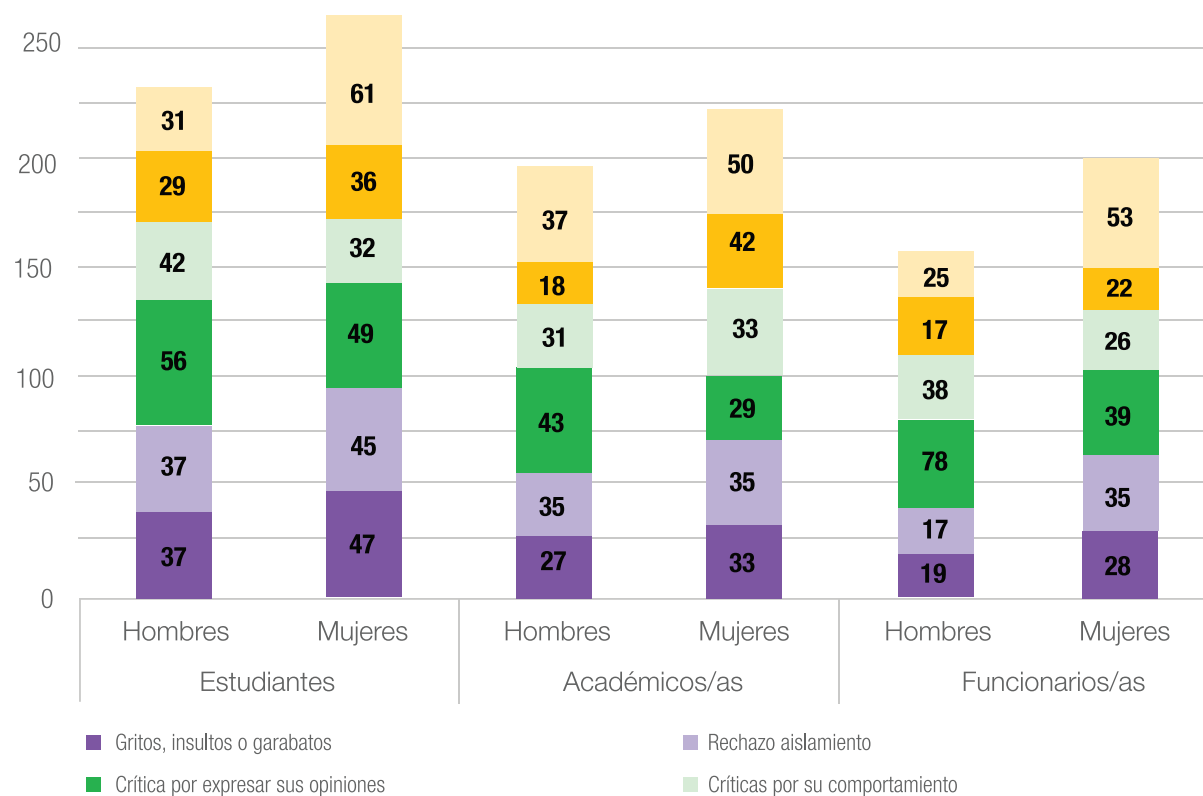


Figura 57. Situaciones de violencia vivenciadas en la Universidad.
Fuente: Elaboración propia

El gráfico 57 da cuenta de una manera más clara las diferencias entre sexo y estamento respecto del tipo de violencia que se declara. Se observa en primer lugar que en el caso de los hombres, principalmente funcionarios en un 38% y estudiantes en un 42%, manifiestan en mayor medida que las mujeres haber sufrido críticas por su comportamiento. Asimismo, la recepción de críticas por expresar sus opiniones es una situación transversal a los tres estamentos en promedio para las/os estudiantes es un 56%, para las/os académicos un 43% y para las/os funcionarios un 42%.

En el caso de las mujeres, manifiestan con mayor frecuencia que los hombres recibir miradas, gestos y actitudes que le han provocado malestar. La mitad de las académicas encuestadas declararon sufrir este tipo de violencia en un 50%, seguida de las funcionarias en un 53% y las estudiantes, cuya cifra llega al 61%.

De igual modo, el 47% de las estudiantes declara haber recibidos gritos, insultos o garabatos durante sus estudios, seguida de las académicas en un 33% y las funcionarias con un 28%. Es importante destacar que el 37% de los estudiantes hombres declara haber sufrido este tipo de violencia, cifra muy por sobre la que manifiestan los académicos con un 27% y funcionarios en un 19%.

La situación es similar respecto del rechazo y aislamiento, el 45% de las estudiantes y 35% de las funcionarias señala haber sido

rechazada o aislada alguna vez durante su carrera y/o unidad de trabajo, cifras bastante mayores a las reportadas por sus pares hombres, en un 37% en el caso de los estudiantes y 17% en el caso de los funcionarios. Cabe destacar, sin embargo, que si bien las cifras manifestadas por los estudiantes hombres son menores a las declaradas por las alumnas, las cifras de rechazo o aislamiento superan a las declaradas por sus pares masculinos en los otros dos estamentos, funcionarios con un 17% y académicos con un 35%.

Por último, el 42% de las académicas, y un 36% de las alumnas indican que han sido **víctima de comentarios acerca de su apariencia física**. Nuevamente encontramos que los alumnos alcanzan cifras mayores a las de sus los hombres de los otros dos estamentos funcionarios 17%, académicos 18%. Las funcionarias se encuentran por debajo de los estudiantes con un 22%.

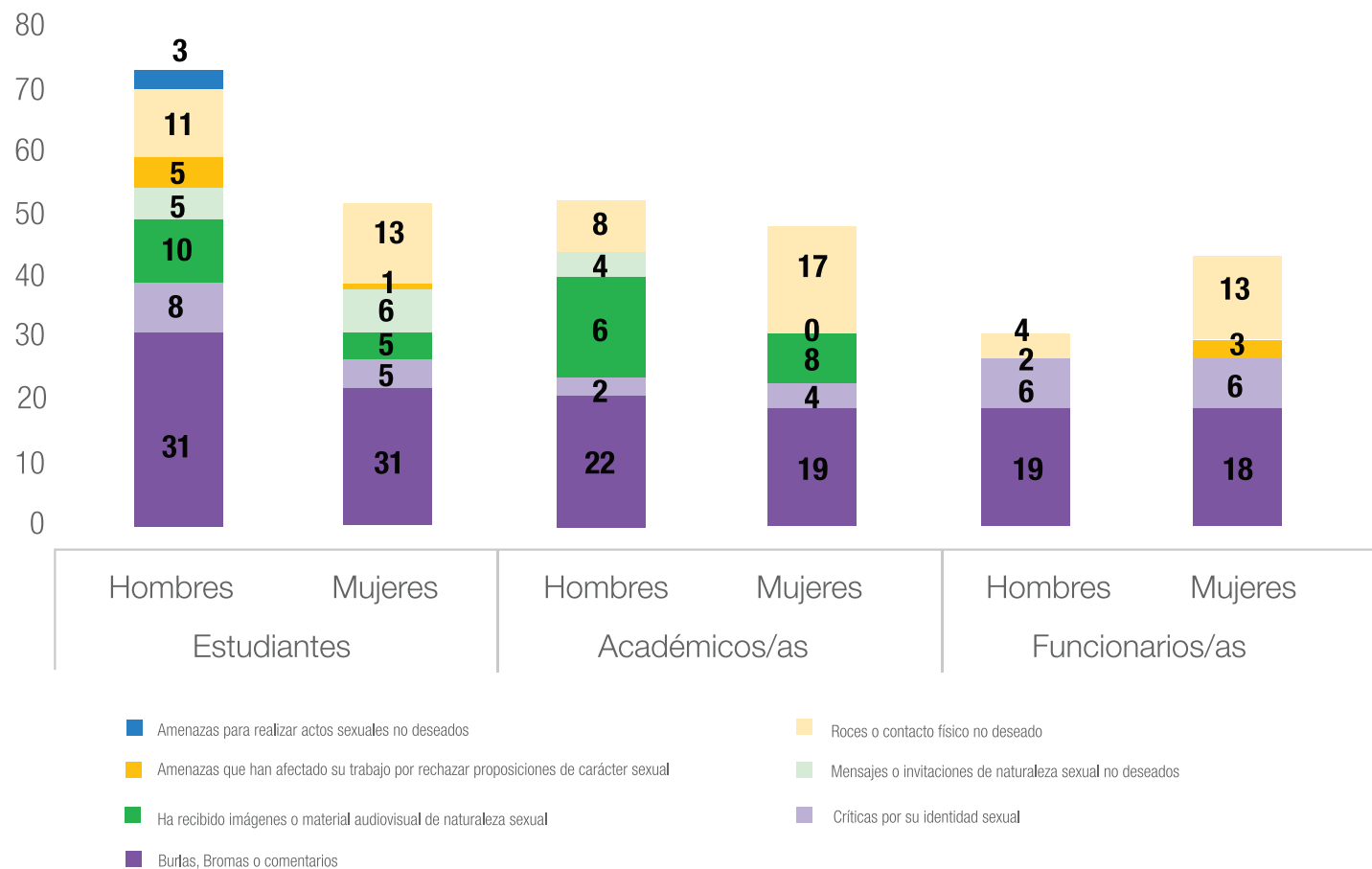


Figura 58. Situaciones de violencia de carácter sexual sufridas en la Universidad.
Fuente: Elaboración propia

El gráfico 58 da cuenta de las formas de violencia de carácter sexual que sufren los integrantes de los distintos estamentos universitarios. En primer lugar, podemos indicar una mayor frecuencia de las formas de violencia sexual que implican hostigamiento y daño a la dignidad de las personas, como las **burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada, sexual o amorosa** para hombres y mujeres de todos los estamentos. En segundo lugar, es posible señalar que el estamento de estudiantes, particularmente los hombres, son quienes manifiestan con mayor frecuencia el haber sufrido alguna vez distintas formas de violencia de carácter sexual en la carrera, seguido del estamento de académicos y el de funcionarios.

Si analizamos las diferencias por sexo, encontramos que los hombres declaran con mayor frecuencia que las mujeres de todos los estamentos haber sufrido **burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada**: 31% en el caso de los alumnos y un 22% de las alumnas, seguido de los académicos con un 22% y académicas con un 19% y los funcionarios, cuya cifra alcanza el 19% de los hombres y el 18% de las funcionarias.

Otras formas de violencia sexual, como los comportamientos que entrañan **amenazadas para realizar actos sexuales no deseados y roces o contacto físico no deseados**, se concentran principalmente en las mujeres de todos los estamentos y en los/as estudiantes. El 3% de los hombres del estamento estudiantil declara haber sido víctima de amenazas para realizar actos sexua-

les no deseados, situación que no se manifiesta en ninguno de los otros estamentos. El 13% de las estudiantes, el 17% de las académicas y el 13% de las funcionarias señalaron haber sufrido **roces o contacto físico no deseado** en su área laboral o carrera al interior de la universidad. Y si bien este tipo de violencia se concentra principalmente en las mujeres, resulta igualmente preocupante las cifras en el caso de los hombres: 11% de los estudiantes lo manifiesta, 8% de los académicos y 4% de los funcionarios.

Principalmente son las mujeres quienes se han visto afectadas por el envío de **mensajes o invitaciones de naturaleza sexual no deseados**, las estudiantes en un 6%, las académicas en un 8% y las funcionarias en un 8%. En otras palabras, además del contacto físico no deseado que han sufrido, también han sido hostigadas entorno laboral o académico.

El 5% de los estudiantes, el 3% de las funcionarias y el 1% de las alumnas indica que ha recibido amenazas que han afectado su trabajo por **rechazar proposiciones de carácter sexual**, situación no manifestada en el estamento académico.

El 8% de los alumnos, el 5% de las estudiantes, y el 2 % de los académicos han sido **criticados por su identidad sexual**, situación no manifestada por las académicas ni por los encuestados en el estamento de funcionarios. Podemos decir, por tanto, que este tipo de violencia afecta principalmente a los y las estudiantes de la universidad.

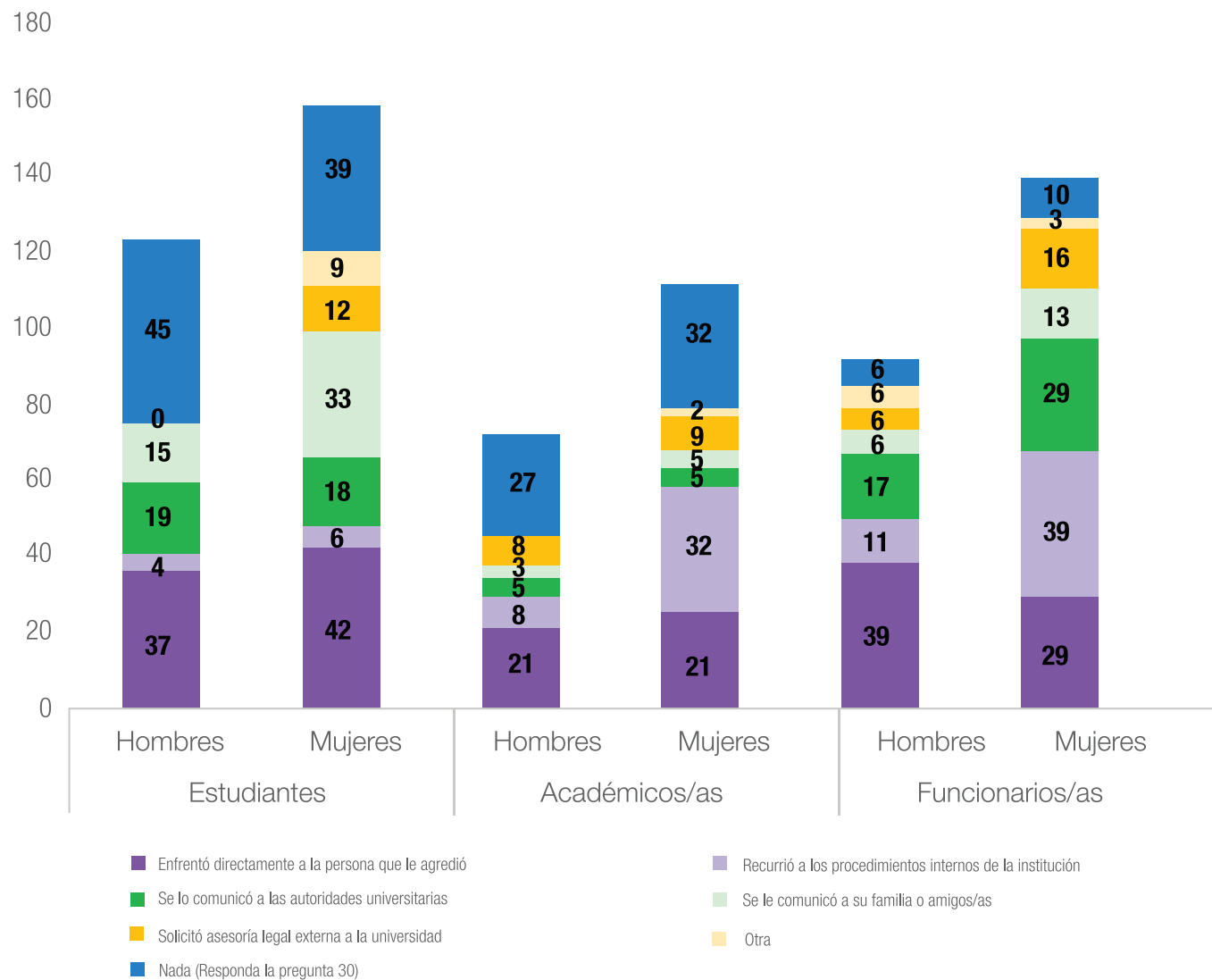


Figura 59. Respuesta a situaciones de violencia.
Fuente: Elaboración propia

Las reacciones de las personas afectadas por distintos tipos de violencia en la universidad son diversas y no se suele comunicar a distintas instancias universitarias. En relación al gráfico 59 no hay un comportamiento claro por parte los tres estamentos para enfrentar estas situaciones, al desagregar por estamento y género podemos observar diferencias.

En el estamento académico los porcentajes que destacan son el 42% de las mujeres y el 37% de los hombres que optó por enfrentar directamente a la persona que les agredió; el 33% de las mujeres se lo comunicó a su familia o amigos/as frente al 15% de los hombres; en cambio es bastante bajo el porcentaje que busco apoyo legal, sólo el 12% de las mujeres solicitó asesoría legal externa a la universidad; y el 39% de las mujeres y el 48% de los hombres no hizo nada.

En el estamento estudiantil el 26% de las mujeres y el 21% de los hombres optó por enfrentar a la persona que les agredió; el 32% de las estudiantes recurrió a los procedimientos internos de la universidad frente al 8% de los estudiantes; y el 32% de las mujeres y el 27% de los hombres lo silenció.

En el estamento de funcionarios/as el 29% de las mujeres y el 39% de los hombres optó por enfrentar directamente a la persona que les agredió; el 39% de las funcionarias recurrió a los procedimientos internos de la universidad frente al 11% de los funcionarios; y el 29% de las mujeres funcionarias se lo co-

municó a las autoridades universitarias frente al 17% de los hombres de este estamento.

La información presentada evidencia que las expresiones de violencia están permeadas por las desigualdades de género. La violencia como un continuo afecta en mayor porcentaje a las mujeres en todas sus manifestaciones, donde se evidencia importantes diferencias por sexo en cuanto a los tipos de violencia y frecuencia.

La violencia al interior de la universidad se muestra en múltiples manifestaciones, con una significación a tener en cuenta, como es la violencia psicológica, que entraña violencia simbólica y cotidiana en las relaciones sociales. La universidad es un espacio donde se reproducen estereotipos culturales de género que conllevan prácticas sexistas y que constituyen los denominados micro-machismos, sutiles, silenciosos, culturales y presentes.

Hay ciertas expresiones que tienen una marcada presencia en las mujeres, las diferencias más importantes se observaron frente a la violencia sexual al interior de la universidad y vuelven a ser las mujeres, de los distintos estamentos, las más afectadas. En cuanto a la violencia sexual, si bien la proporción es baja, no deja de ser relevante, en particular porque en su gran mayoría corresponde a situaciones experimentadas por mujeres, además que se dan en todas sus versiones desde burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada, sexual o amorosa hasta roces o contacto físico no deseado.

Sin embargo, es posible advertir alguna normalización en relación a la violencia, ya que un porcentaje bastante alto ha declaró no hacer nada respecto a situaciones de violencia experimentadas en la universidad. Además, que es percibida de manera diferente por hombres y por mujeres, el silencio y la falta de atención adecuada por parte de la Institución permiten la reproducción de la desigualdad de género.

Las críticas, burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada, sexual o amorosa es una experiencia que marca tanto a mujeres como hombres, lo que de cierta manera entrañaría rasgos de homofobia al interior de la universidad.

VII. ¿MISMAS OPORTUNIDADES? PERCEPCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Con el propósito de indagar en las percepciones sobre las relaciones de género al interior de la universidad se desarrollaron dos focus group, uno conformado de mujeres funcionarias y académicas; y otro, integrado por hombres del estamento funcionario y académico. A partir de la implementación de esta técnica de recopilación de información, se convocaron representantes de los estamentos funcionario y académico, pertenecientes a las distintas facultades.

El análisis de los resultados se ha estructurado de acuerdo a tres ejes centrales los que emergen de forma espontánea durante el transcurso de la conversación. Estos ejes versan sobre el desempeño de funciones y acceso a cargos de responsabilidad, el acoso y la violencia, y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

7.1. Percepciones de los hombres.

Si bien se reconocen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a trabajos de mayor jerarquía laboral, dichas diferencias no se analizan como una de las tantas desigualdades de género existentes al interior de la universidad, sino más se perciben como parte del funcionamiento habitual de una institución tradicional, de estructura jerárquica y piramidal. Para los entrevistados, identificar situaciones de desigualdad de género en los procesos de inserción y movilidad interna, no se circunscribe a procesos históricos de marginación social, política y económica que viven ciertos grupos sociales -entre los cuales están las mujeres:

“Cuando empiezas a mirar así a directivos, empieza a recaer más en hombres que en mujeres. La costumbre”

Se entienden las desigualdades como meras diferencias oculta, de carácter estructural y, por lo tanto, invisibles. La falta de reconocimiento de las desigualdades de género podría dar luces sobre la percepción generalizada, por parte de los entrevistados, de que en la Universidad estas no ocurren o tienen una baja recurrencia, en comparación con el contexto social en el que se encuentran.

Esto no solo sucede en la Universidad Arturo Prat. Investigaciones en instituciones universitarias dan cuenta de la negación e invisibilización de la discriminación de género, situación que se acentúa entre los hombres, más que en las mujeres (Gallego, 2017). Generalmente, los hombres desconocen las barreras que enfrentan las mujeres en las instituciones universitarias para alcanzar

los puestos de trabajo de mayor jerarquía, bajo la justificación de que son lugares privilegiados donde predomina el conocimiento y experiencia, alejados de los males que aquejan al país (Wright y Weiner, 1988). Marcela Legarde (2003) ha denominado a este fenómeno como ‘el velo de la igualdad’, concepto utilizado para denominar a la percepción errónea de igualdad en la que los hombres consideran que las mujeres reciben un trato igualitario, sin considerar que éstas se encuentran inmersas en una estructura que las pone siempre en desventaja:

“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 vicerrectoras, 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” (1F. Funcionario)

Ahora bien, la invisibilización de las desigualdades de género también se manifiesta en la idea de que la segregación del mercado laboral según sexo representa una ventaja para las mujeres:

“Entonces los hombres que entran, ya entran con la visión de que ellos no van a poder trabajar en una escuela ni en un centro de educación, tienen que buscar la opción de hospitales o consultas privadas, y les ponen peso extra porque salen a competir en desmedro de una ventaja que tienen las mujeres” (3A. Académico).

A lo largo de la conversación, los participantes abordaron las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, de acuerdo a su quehacer y experiencia profesional. Es

así como uno de los participantes realizó un análisis sobre las transformaciones del mercado de trabajo en el área de salud, señalando que cuando se transitó de un campo laboral centrado en el área de salud hacia la educación, cambió la composición de género de la carrera en la Universidad. En consecuencia, ingresaron más mujeres debido a la histórica feminización de las carreras en el área de educación. Esta segregación del mercado laboral según sexo es considerada por el entrevistado como una “ventaja” para las mujeres, en detrimento de los hombres, para quienes es más difícil acceder a ese tipo de trabajos. La incorporación de la mujer al campo laboral es vista, en este sentido, como una competencia que dificulta el acceso de los hombres.

La literatura especializada da cuenta de las distintas formas en que las desigualdades de género dan forma al mercado laboral, evidenciando que la sola inserción de las mujeres al mercado de trabajo y a las instituciones educativas no basta para superar dicha inequidad. La educación superior juega un papel clave en la construcción de las aspiraciones de los y las jóvenes (Otero, 2012). En Chile, las promesas de movilidad de la educación terciaria, contrastan con los obstáculos que experimentan las mujeres posteriormente en el mercado laboral, los que están relacionados con la segregación horizontal (según áreas de conocimiento) que se produce en la educación universitaria.

La segregación horizontal también se expresa en la preeminencia de mujeres en cier-

tas carreras o áreas de conocimiento, tales como ciencias de la salud, educación y ciencias sociales, en contraste con la baja proporción de las mismas en las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), lo que se traduce en la concentración de mujeres en determinados segmentos del mercado laboral. Esta feminización de ciertas áreas, incide en la segmentación laboral: las mujeres eligen carreras que están asociadas a menores ingresos y, por tanto, terminan sub-representadas en las profesiones con mejores salarios del mercado (Baeza y Lamadrid, 2019). Además, acceden a puestos de poder relativamente inferiores (segregación vertical). La segregación (vertical y horizontal), y la segmentación del mercado laboral, son fenómenos observados a nivel mundial, los que se encuentran relacionados entre sí, y tienen su correlato en la división sexual moderna del trabajo (Cárdenas, Correa y Prado, 2014). No debiesen ser interpretados como ventajas, sino más bien como obstáculos que perpetúan la desigualdad de género, y que afectan de forma particular a las mujeres.

En esta línea, los entrevistados consideran que la Universidad está avanzando hacia la transformación de las desigualdades de género. Los cambios en las relaciones de género hacia mayores niveles de igualdad, se verían impulsados por el reconocimiento del logro (independientemente del sexo de la persona), por parte de las sociedades -incluyendo la Universidad-. Esta mayor sensación de igualdad entre los entrevistados estaría basada en el supuesto que la meritocracia

opera tanto en la Universidad como en otros sectores de la sociedad:

"Ya hay un cambio que se nota, y se nota en el hablar cotidiano, se nota en el reconocer, no sé si permanente, pero si reconocer ciertas cosas con más familiaridad, no como si fuera oh lo hizo una mujer, u oh no lo hizo un gallo u oh no lo hizo un cabro chico. Ahora, como que los niveles de logro se están equiparando independiente del sexo o independiente de cualquier cosa" (1F. Funcionario)

El mérito como concepto tiene su origen en la modernidad y se fundamenta en la creencia de la igualdad y la autonomía, donde la tradición y la herencia ya no son – o no debiesen ser – un factor que determine el desarrollo y destino de las personas. No obstante, la evidencia sugiere que persisten los obstáculos, principalmente para las mujeres y los grupos históricamente excluidos, cuya transformación no depende sólo de la falta de voluntad de los sujetos o sus propias capacidades, sino que dichas barreras se encuentran ancladas en estructuras sociales difíciles de derribar que determinan la posición de los individuos en la sociedad, jerarquizándolos, impidiendo un acceso equitativo a los recursos y dificultado el potencial de desarrollo de las personas.

Los logros no son igualmente reconocidos entre hombres y mujeres. En el ámbito universitario, se observa "una pérdida de mujeres conforme se avanza hacia los cargos más altos del gobierno universitario" (Berríos, 2007, p. 47), tendencia que se repite también en la Universidad Arturo Prat. Al respecto, es importante tener en cuenta que

es en "la cúspide social y materialmente más valorada del sistema donde se presenta la diferencia más significativa entre hombres y mujeres" (Berríos, 2007, p. 49).

Ahora bien, el 'velo de la igualdad' que se manifiesta en la negación de las desigualdades, contrasta con la persistencia de estereotipos de género en el discurso de los entrevistados, los cuales están basados en la creencia de ciertas características inherentes a las personas en base a su sexo. Puede ser a través de destacar el trabajo de las mujeres como sujetos dedicados, perseverantes y con una alta capacidad de concentración. Y en concordancia, que dichas características (entre otras) sirvan para explicar o justificar las diferencias en las ocupaciones y las tareas que realizan hombres y mujeres en el estamento de funcionarios, así como en otros puestos de trabajo:

"Hay una cosa de dedicación, una cosa de perseverancia, de concentración, que yo no sé si tiene que ver con una cuestión biológica, psicológica, que hace que muchas veces se destaquen permanentemente las chicas, respecto a los chicos" (1F. Funcionario).

"Si hay diferencia entre el hombre y la mujer, hay cosas que pueden hacer los hombres y cosas que pueden hacer las mujeres. Acá hay trabajos en la unidad de operaciones, yo estuve ahí un tiempo, por ejemplo, a los hombres los hacían trabajar más de cargar y a todas las mujeres las tenían en la oficina trabajando, porque confiaban más en las mujeres, en el asunto del aseo de los muebles..." (2F. Funcionario)

Los estereotipos de género dificultan el acceso de las mujeres a cargos de poder y responsabilidad (Baeza y Lamadrid, 2019; Camarena Adame y Saavedra García, 2018). Dichas barreras condicionan el tipo de trabajos que pueden desempeñar mujeres y hombres dentro de la estructura organizacional, delimitando sus opciones entre las ocupaciones que cumplen en mayor medida el estereotipo asignado. En el caso de los auxiliares, tal como lo señala el entrevistado, existe una mayor representación de mujeres en tareas de aseo y en labores administrativas, mientras que, en el caso de los hombres, éstos realizan en mayor medida trabajos en los que se requiere fuerza física.

7.1.1. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar

El focus group se diseñó de tal forma que permitiera una conversación fluida entre los entrevistados, sin dirigir rígidamente su desarrollo. De esta manera, los temas planteados durante esta instancia, si bien debían mantenerse dentro del foco de las relaciones de género al interior de la universidad, emergían a partir de ellos mismos, sus intereses y experiencias. En el focus group de funcionarios y académicos, hombres, el dilema de la conciliación no fue abordado.

Cuando hablamos de conciliación de la vida profesional y familiar, nos referimos a “una distribución más equitativa del tiempo que mujeres y hombres destinan al trabajo productivo y reproductivo” (Olavarría, 2017, p. 102). La conciliación de la vida familiar-laboral está inserta en las transformaciones que han sufrido las familias en Chile y las tensiones existentes en las relaciones de género entre hombres y mujeres en su interior. Entre los fenómenos asociados a estos procesos, destacan: las mayores demandas de democratización de la vida privada; mayor presencia de los hombres en las labores domésticas; la cercanía afectiva de los hombres en el cuidado de sus hijos (as) y en las relaciones de pareja; la redefinición del lugar de las mujeres en el espacio público -como trabajadoras-; las reestructuraciones familiares -creciente aumento de familias monoparentales, con jefatura femenina, entre otros.

Durante la conversación no hicieron mención de los temas concernientes a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Esto se explica, principalmente, porque entre el 70 y el 79% de las labores domésticas son asumidas por las mujeres, lo que evidencia el desequilibrio y la desigualdad (que persiste) en la división social del trabajo (Corporación Humanas, 2008). En concordancia con lo anterior, subsisten concepciones culturales sobre la maternidad en las que la mujer se considera como irremplazable y se constata, que bajo el escenario actual, que la conciliación entre familia y trabajo está ligada principalmente a ellas (Olavarría, 2017). Así, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para impulsar una reestructuración de los roles al interior de la familia. Muy por el contrario, su importancia para la reproducción familiar se ha mantenido en el tiempo, debiendo cumplir, además, jornadas laborales extenuantes para proveer el sustento familiar.

Esta sobrecarga de trabajo que sufren las mujeres, da cuenta de la desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo productivo y reproductivo que evidencian las distintas Encuestas de Uso del Tiempo aplicadas en varios países de la región (INE, 2009; PNUD, 2010). Los hombres, por lo tanto, no están presentes en el hogar de la misma forma que las mujeres y, en consecuencia, la conciliación para los participantes de la reunión no es un tema relevante a considerar.

Como indica Olavarría (2017) la ausencia de la corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar y laboral, “es una de las brechas más gravitantes a la hora de pensar cómo

consolidar la igualdad y la equidad de género, ya que para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres sería urgente y necesario que los hombres asumiesen mayores responsabilidades en el ámbito doméstico y en el cuidado de las familias, en la misma medida que las mujeres se han incorporado al mercado del trabajo” (p. 116).

7.1.2. Acoso sexual y violencia de género.

Los entrevistados consideran que las relaciones sociales entre hombres y mujeres no estarían permeadas por relaciones de género, consideran que el trato entre sexos, por el contrario, dependería de aspectos individuales y no estructurales, dados por la confianza, la amistad y la comunicación existente entre las personas.

Al negar la desigualdad de género y su carácter central para el entendimiento de las relaciones entre hombres y mujeres, se desdibuja el trato diferencial que reciben ambos sexos al interior de la Universidad, el que se expresa, entre otros aspectos, en la discriminación y la violencia que viven en mayor medida las mujeres en comparación con los hombres (Gallego, 2017).

“en mi área no hay problema, somos dos hombres, dos mujeres...” (3F. Funcionario)

“de hecho, la parte administrativa (...) siento que hay un respeto importante” (1F. Funcionario)

“depende de las personas creo yo” (2A. Académico)

“sí, yo creo que va por ahí, de la confianza que puedes tener con el otro para poder...” (2F. Funcionario)

“es que yo pienso que ahí va todo, la comunicación, el valor de las personas, entonces eso...” (2A. Académico)

“entonces a lo mejor no sería un problema de género ahí” (3A. Académico)

Existe un menoscabo del rol de las políticas de género en la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres, particularmente en el ámbito de la violencia de género, la cual se ve reflejada en el siguiente verbatim:

“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 (...) yo creo que hay muchas otras acciones que son mucho menores, que tienen que ver con favorecer la equidad, pero que no van a quedar escritas en un papel, yo eso creo que (...) tiene que ver con la residencia y las buenas costumbres no más (...) a ti te enseñaron a ser buena persona, decente y con buenas costumbres, tú vas a funcionar bien con todo el mundo”(3A. Académico)

Para este entrevistado, existen ámbitos de las relaciones entre sexos que no debiesen ser normadas, ya que su transformación se logra, en muchos casos, a través de la educación y las buenas costumbres. La evidencia, sin embargo, sugiere que en general, las sociedades han avanzado hacia la “politización de lo privado”, es decir, han ido paulatinamente convirtiendo en objeto de política pública problemas o cuestiones que han sido históricamente consideradas como pertenecientes al ámbito privado de las perso-

nas (Tapia, 2016). Esto se observa particularmente en el caso de las políticas de género, las cuales están avocadas a la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres a través de la promoción de la autonomía física, económica y social de las mismas, la eliminación de la discriminación por sexo, y la reducción de la violencia contra las mujeres, entre otros (Benavente y Valdés, 2014).

Las políticas de género que apuntan hacia la violencia contra las mujeres, han permitido el reconocimiento legal y cultural de este problema social y, con ello, se han dispuesto distintas medidas para la protección de las mismas (Casas y Vargas, 2011). La legislación en torno a la violencia doméstica, por ejemplo, permitió la reducción de la cifra negra en las denuncias, es decir, un aumento paulatino y continuo en las denuncias de violencia intrafamiliar por parte de las mujeres, algo que en los años ochenta era impensado, debido al imaginario colectivo de “la ropa sucia se lava en casa”.

Pese a la importancia de la legislación, el entrevistado considera una exageración normal o prohibir ciertos comportamientos tales como las miradas, por ejemplo, esto debido a que no las considera como una forma de violencia contra las mujeres. Es importante distinguir, sin embargo, entre las miradas intrusivas y persistentes, y las miradas que se apartan rápidamente del objeto de visión, las cuales tienen el objetivo de reconocer a un otro en el espacio público (Goffman, 1979). Existe un amplio rango de comportamientos que han sido documentados y tipificados

como violencia de género en la literatura especializada, dentro de los cuales se considera el acoso sexual.

El acoso sexual implica mayoritariamente formas no físicas de violencia, tales como miradas, gestos, chistes de connotación sexual, entre otros, hasta roces y comportamientos que implican una cercanía física. Por lo general, las formas de violencia de género que no presentan una alta frecuencia de contacto ni fuerza física- tales como el acoso sexual laboral y el acoso callejero- son los que se encuentran mayoritariamente normalizados bajo el velo de la costumbre (el mal llamado “piropo”), y el discurso de la heterosexualidad obligatoria. Bajo esta creencia, la heterosexualidad se considera como una orientación sexual innata y biológica, la cual rige el comportamiento de los hombres, y los hace sentir “naturalmente” atraídos hacia las mujeres. Por lo tanto, las distintas formas de atención sexual no deseada dirigidas hacia estas últimas, se consideran como esperables y hasta deseables (Rich, 1980), lo que contribuye a la normalización de las formas más sutiles –aunque no menos dañinas- de violencia (Kelly, 1988). La frase “tú miras mucho a las mujeres y por eso estás denunciado” da cuenta de ello.

En relación a las creencias relacionadas con la violencia de género, se encuentra muy extendida aún la idea que ésta es perpetrada sólo por quienes escapan a la normalidad del comportamiento humano. La persona que ejerce violencia es generalmente concebida en el imaginario colectivo y los medios

de comunicación como un sujeto de comportamientos extraños o receptores de una maldad innata (Pérez, 2017), cuyo comportamiento es posible de percibir por todo su entorno. Pese a ello, la evidencia da cuenta que tales comportamientos son rara vez perceptibles por personas ajenas a la víctima. La violencia de género se esconde en las instituciones universitarias, actuando de forma silenciosa, sutil y lacerante (Hernández, Jiménez y Galicia, 2015; Mingo y Moreno, 2017). Contrario a la creencia popular, el sujeto que ejerce violencia -no sólo dentro de los contextos universitarios- es una persona que por lo general no escapa de la norma, muchas veces mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo, amigos, e inclusive puede ser un miembro respetado de la comunidad (López, 2002).

Estas concepciones sobre quien perpetra violencia se suman al prestigio y poder que sustenta el victimario, todo lo cual contribuye a la negación de los hechos. La frase: “Le pasó a un gallo intachable” da cuenta de ello. Ante esta situación, la única causa posible a los hechos de violencia que se le imputan es una mala interpretación de la víctima, quien ve su relato deslegitimado.

“Igual que también supe de cuando estaba toda esta onda de los abusos sexuales que mucha gente se, porque le caía mal el profesor, se fue, se subió al carro y vio el whatsapp o alguien, porque todo eso se metieron al whatsapp, le pasó a un gallo intachable, un gallo bueno y la mujer estaba prácticamente separada con el otro colega, a ese nivel casi llegaron por una mala interpretación” (2A. Académico)

7.2. Percepciones de las mujeres.

Para organizar el análisis, se utilizará la distinción que hace Hawley, Torres y Rasheed. (1998) sobre los tipos de barreras que obstaculizan el acceso a cargos de poder, distinguiendo entre obstáculos internos y obstáculos externos, no percibidos directamente (invisibles) y que hacen efectiva la existencia del “techo de cristal” y la discriminación (in)directa al interior de los espacios universitarios (Martín, 2018).

Las barreras externas incluyen la estructura social y las creencias sobre liderazgo de género (Baeza y Lamadrid, 2019). En la primera, encontramos la cooptación (o el sexismo en la contratación), la conciliación de la vida profesional y familiar, las diferencias salariales de género, entre otros. En la segunda, encontramos las creencias sobre la falta de interés de las mujeres para vincularse al ejercicio del poder, su carácter emotivo en relación al liderazgo, el sexismo en el trabajo profesional, cargos o actividades, y la sobre exigencia de las mujeres para demostrar que son competentes.

Las barreras u obstáculos internos, tienen un carácter intersubjetivo y hacen relación a los elementos culturales que interiorizan las mujeres en función de las relaciones sociales y la socialización en un sistema patriarcal y androcéntrico. Estas barreras se refieren a actitudes y conductas basadas en la tradición y la cultura, como la inseguridad por el cumplimiento de las expectativas de los roles de género, baja autoestima, poca dedicación a la carrera profesional, falta de mentorazgo o

de modelos femeninos de referencia positivos.

En el análisis de la conversación sostenida en el focus group por académicas y funcionarias, mujeres, se detallan sólo las barreras externas, ya que las participantes no abordaron cuestiones relativas a obstáculos personales sobre cómo afrontan personalmente las relaciones de género en el ámbito laboral universitario. Las barreras internas culturales fueron silenciadas.

7.2.1. Desempeño de funciones y acceso a cargos de responsabilidad

Las entrevistadas reconocen que existen obstáculos en el acceso a cargos en la academia, donde se privilegia la contratación de hombres. Así, según la percepción de las participantes, las mujeres tienen menores oportunidades para el ingreso 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? Eh, siento que, frente a ciertas situaciones que hay que hacer en el ámbito investigativo se privilegia más a los hombres" (2A. Académica)

A estos obstáculos, se suma la segregación horizontal (por área de conocimiento) que perciben las entrevistadas, la cual está dada por la escasa representación de las mujeres en las profesiones más masculinizadas, tales como las carreras científicas y del área de la ingeniería:

"Bueno desde lo académico de mi Facultad, desconozco las demás, sí tenemos diferenciaciones dentro, en primer lugar, todas las últimas contrataciones hechas por la Universidad, no estoy hablando las que llegaron por otro sistema (Convenios, CONICYT) son todos hombres, si yo miro las carreras de biotecnología, si miramos la carrera de agronomía, son tres. A la hora de distribución de cargos, normalmente son varones. No hay como llegar, no hay una equidad" (2A. Académica)

Al interior de la Universidad también opera la denominada segregación vertical, es decir, los cargos con mayor sueldo que se encuentran en la cima de la jerarquía organizacional, son ocupados principalmente por hombres:

"o sea los cargos de poder, porque yo también soy directora, pero es un cargo (risas) ... Nos dan como dos pesos adicionales y es un montón de carga en gestión, pero, los cargos que significan poder, status, y también con mayor sueldo, no los ocupan mujeres" (4A. Académica)

A las barreras antes mencionadas, sobre acceso y dificultades en las carreras profesionales, se suman las diferencias salariales, las que también se encuentran estructuradas en base a las relaciones de género. Esto, sin embargo, no es un problema que atañe sólo a la Universidad. En Chile, distintos estudios ponen en evidencia que el promedio de salario de las mujeres siempre es menor en comparación con el de los hombres, brecha que puede alcanzar un 20% de diferencia, que depende principalmente de la ubicación en la pirámide ocupacional (Díaz, 2015).

"Hay carreras y carreras, hay carreras que los colegas negocian el sueldo y otras carreras, que se rigen estrictamente por el encasillamiento" (5A. Académica)

Un mecanismo que contribuye a la desigualdad salarial son las asignaciones adicionales al salario. En la actualidad existe poca claridad respecto de los perfiles de cargo y las escalas de sueldo, lo que vulnera el derecho de igualdad de remuneración establecido en el código del trabajo. Las entrevistadas indican que el criterio para fijar el sueldo no es la naturaleza del trabajo desempeñado, sino el sexo del trabajador que lo realiza, algo que no es permitido por la normativa vigente, la cual contraviniendo el convenio N° 100 de la OIT ratificado por Chile en 1971, que no considera arbitrarias las diferencias salariales

objetivas que se funden en razones como capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad (Díaz, 2015).

"Las grandes desigualdades se producen por las asignaciones, a partir de las asignaciones se justifican distintas situaciones. Pónele, que, por ejemplo, él usa polera amarilla, ah, ya, usa polera amarilla, ah, entonces 800 lucas más" (4A. Académica)

"Cuando yo ingrese a la Universidad mi hija menor era chica. Y por supuesto me hicieron la entrevista y me la hizo el Director de Departamento. Y estábamos compitiendo con un colega que veníamos de la misma Universidad y una de las preguntas qué me hizo el director fue si yo pensaba tener más hijos. Me había dicho antes de hacerme esa pregunta, que yo estaba en segundo lugar, y cuando me hace esa pregunta (...) se me llenaron los ojos de lágrimas y le dije "no puedo tener más hijos" y extrañamente pase al primer lugar. Y me contrataron ahí, pero fue súper penca. Quedé porque yo no podía tener más hijos" (2A. Académica)

7.2.2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar

A las mujeres se le exige dedicación plena al ámbito laboral, a la vez que se desconoce la carga doméstica y de cuidado que realizan. La promoción de las carreras profesionales de las mujeres está supeditada al género, en la medida que se las empuja a elegir entre privilegiar la familia o consolidar su carrera. Esto es lo que Burin (2012, p. 2) denomina como “la opción de hierro”, según la cual las deben elegir entre “desplegar sus habilidades laborales que les ofrecen altos niveles de satisfacción, o sus necesidades de sostener vínculos familiares con el mismo grado de significación subjetiva”. El concepto de ‘opción de hierro’ se usa aquí para dar cuenta de una situación en la cual no existe libre elección, sino que se debe optar inequívocamente entre dos condiciones que son opuestas. En este caso, la opción de hierro está representada por la dicotomía entre el desarrollo profesional y las labores de crianza y cuidados. La desigualdad de género queda en evidencia puesto 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:

“Me tocó en una oportunidad tener que retirarme de una reunión que se extendía mucho, más de lo que se había dicho. Y luego donde 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)

En la actualidad, la conciliación entre actividad económica y trabajo doméstico y de cuidado es sólo un dilema que viven las mujeres, algo que ha sido reconocido por las participantes. Además, vemos que las demandas de los hombres en el ámbito de la conciliación entre ámbito público y privado no están asociadas al reconocimiento de su calidad de padres, ni a los requerimientos que tienen cuando sus parejas están embarazadas, amamantando o criando (Olavarría, 2017).

“Porque ellos jamás van a tener el dilema de la doble o triple jornada, para ellos no es un dilema, es para nosotras” (4A. Académica)

“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”. (1A. Académica)

Las citas antes expuestas dan cuenta de los obstáculos que existen para avanzar en la conciliación, de las cuales la Universidad no está exenta: mentalidades, valores, significados y estructuras sociales contrarias al cambio que impiden la cristalización de nuevas formas de relación entre hombres y mujeres que no impliquen la subordinación de estas últimas (Olavarría, 2017).

Para avanzar en la conciliación, no sólo es necesaria la redistribución de las tareas en el hogar, sino que también requiere del involucramiento de distintos actores de la socie-

dad, dentro de los cuales se encuentran las instituciones educativas. Como señala Ojeda, Ceballos y Moreno (2018, p. 15): “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”.

7.2.3. Creencias y estereotipos sobre liderazgo de las mujeres.

Las participantes señalan que existe una importante presencia de mujeres en el cuerpo de funcionarios (feminizado) que obedece a los estereotipos de género, los que delimitan las actividades que pueden realizar las mujeres y los hombres de acuerdo a lo que se consideran son características innatas de cada sexo:

"Los estereotipos de géneros están instalados en los cargos. Por ejemplo, las secretarías no son hombres, son todas mujeres ... no hay cuota de igualdad laboral al contratar" (1F. Funcionaria)

Sin embargo, esta delimitación de las actividades en base al sexo no sólo ocurre en el estamento administrativo. Las académicas que trabajan en las áreas donde existe una mayor presencia de hombres, señalan que las mujeres son por lo general relegadas a tareas de gestión, quehaceres administrativos, y/o actividades asociadas a los estereotipos de género. Por ejemplo, se cree 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, las que tienen menos valor respecto de las actividades de generación de conocimiento. Así, si bien las mujeres tienen las mismas capacidades intelectuales que los hombres para realizar tareas de mayor complejidad, se las relega en tareas que subvaloran dichos conocimientos:

"Hacemos eventos grandes ¿adivinen qué nos toca? Las relaciones humanas, el coffe break, adornar bonitas las mesas ¿te fijai? Entonces hay una cuestión ahí que no sé poh, 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" (2A. Académica)

En el estamento académico opera la distinción homo sapiens/faber (Baeza y Lamadrid, 2019), es decir, las mujeres realizan actividades relacionadas principalmente con la gestión y administración, las que suponen mayor exigencia y una sobrecarga laboral, lo que va en detrimento de sus carreras académicas y profesionales. Es por ello que las entrevistadas declaran que los hombres desconocen cómo hacer ciertas tareas de gestión, ya que en general, este peso recae sobre ellas:

"No saben hacer un memo, se complican al hacer un afiche. Cosas que tú dices ¿Cómo no saben? Pero claro, también hay una cultura que favorece que ellos no sepan hacer esas cosas. Y me parece ¿Cómo no avanza la sociedad? A mí me lo cuestiono, que es un mal chiste, una escena de una película absurda" (1F. Funcionaria)

La desvalorización de las capacidades de las mujeres, no sólo se evidencia en la división del trabajo y el tipo de actividades que realizan hombres y mujeres, sino también en el trato diferencial que reciben. Sus opiniones profesionales carecen de credibilidad y autoridad y, por lo tanto, siempre deben ser corroboradas por un hombre. Esta situación de descrédito se manifiesta tanto el cuerpo funcionario como en el de académico y debe comprenderse como una forma de discrimi-

nación dada por el trato desigual por parte de hombres hacia las mujeres:

"A los hombres siempre ven al resto de las funcionarias o académicas como una inferior. Como alguien que sabe menos, o que tiene menos experiencia y que tienen, incluso, que ratificarla con sus decisiones con un tercero" (3A. Académica)

Esta desigualdad en el trato también se manifiesta en relaciones cotidianas, las cuales muchas veces no son verbalizadas, sino que forman parte del quehacer y las formas de funcionar de la Universidad. Un ejemplo de esto son las distintas formas de control desplegadas principalmente sobre las mujeres, y no así sobre los hombres, quienes tienen mayores facilidades para transgredir las reglas de la Institución, sin que ello implique una sanción social. De acuerdo a lo declarado por las participantes, los hombres tienen mayor libertad de movimiento que las mujeres:

"Siempre a la mujer la cargan con más trabajo. "hace más, hace más, hace más" y los hombres ahí bien relajados. Aquí en la Universidad tiene más facilidad para llegar tarde, salir a la hora que quieran. Una sale un ratito y "pucha, ya vas a salir de nuevo" Y los hombres no le cuestionan esas cosas" (3F. Funcionaria)

Esta cita también da cuenta de la sobrecarga de trabajo que tienen las mujeres, la cual se produce debido a que las tareas en el ámbito laboral no son repartidas equitativamente. Así, mientras que a ellas se les da una mayor cantidad de trabajo, a los hombres se les blinda o protege, evitando que deban añadir más carga laboral de la que tienen:

7.2.4. Acoso sexual y Violencia de género

“yo estaba a cargo de un objetivo y yo dije, a este académico que viene recién llegando, tiene ganas de trabajar conmigo. Ya le voy a decir al jefe que me deje trabajar con él, para ayudar en una parte que estaba débil. Y le digo a la jefatura: “sabes que ésta persona tiene deseos de trabajar”. “Nooo, a él déjalo tranquilo, él que se dedique tranquilo hacer lo suyo”. No sé, yo quedé así, en shock, tan perpleja, y me quedó dando vueltas en la

La violencia en el ámbito del trabajo es un fenómeno recurrente en las relaciones laborales, situación que afecta principalmente a las mujeres (Díaz et al., 2017). La violencia tiene por objetivo controlar a través del miedo, el disciplinamiento y la intimidación, por lo tanto, su característica definitoria es el desbalance de poder entre quien ejerce violencia y quien la sufre. El acoso laboral es una forma de violencia, la cual se caracteriza por la persistencia de acciones negativas hacia una o varias personas en un periodo de tiempo. Una segunda característica del acoso laboral es el poder diferenciado entre víctima y victimario. De esta manera, no podemos llamar a una situación como acoso si el incidente es aislado y si las partes involucradas tienen una fuerza similar en el conflicto. El desbalance de poder emana no sólo de la estructura de poder formal de las organizaciones –la escala jerárquica existente-, sino también de las desigualdades sociales de carácter estructural. 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”. Así, las mujeres son quienes más sufren violencia (Santos, 2014), y son también quienes generalmente se encuentran en las posiciones más bajas de la jerarquía laboral, a la vez que se encuentran en desventaja respecto de los hombres en términos de salarios, indicadores de pobreza, calidad de vida, acceso a la educación, entre otros, situación que afecta

de forma diferenciada a las mujeres cuando a la discriminación de género se le entrecruzan otras formas de discriminación (étnicas o raciales, generacionales, sexuales, etc.) (ONU Mujeres, 2018).

Una de las formas de acoso que afecta principalmente a las mujeres es el acoso sexual laboral. Esta forma de violencia fue tipificada en la normativa laboral chilena (Ley 20.005 del año 2005), donde se establece que se produce acoso sexual cuando una persona realiza requerimientos de carácter sexual, por cualquier medio, los cuales no son consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo. El acoso sexual en contextos educativos (Universidades; Institutos Profesionales; Centros de Formación Técnicas y en Academias y Escuelas) aún no ha sido reconocido en la actual legislación. En las instituciones educativas, al igual que en el trabajo, 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, algo que ha sido identificado por las académicas y funcionarias de la universidad:

“Seguimos viendo estudiantes que van juntas a ver a un profesor, que saben que no pueden ir solas, sino en grupos, que saben que esa puerta no se puede cerrar, que saben que no pueden contestar ciertas cosas que se pueden mal interpretar, que ellas saben que si se visten de cierta manera, van a tener una incidencia a su favor respecto a la evaluación” (1A. Académica)

Las experiencias de acoso que sufren las mujeres generalmente no desembocan en denuncias formales, por el contrario, se desvaloriza su importancia, principalmente debido al miedo a perder sus puestos de trabajo, ser consideradas como conflictivas, o por desconfianza en los protocolos universitarios para abordar las denuncias (Lizama y Hurtado, 2019):

"La verdad es que hay harta desigualdad en sí, no sé si han escuchado las asambleas, hay hartas quejas por parte de los alumnos en estos temas. De los malos tratos de funcionarios a otras funcionarias y de alumnos hacia las alumnas. Entre sus mismos pares ejercen presión, miedo a contar y miedos a represalias" (2F.Funcionaria)

Las mujeres en la Universidad reconocen vivir experiencias distintas a las de los hombres. Más allá de ese reconocimiento, que implica identificarse con un grupo de personas a partir de la base de experiencias compartidas o comunes, las participantes establecen una clara relación entre sus experiencias y la estructura de desigualdad de género que las aqueja. En otras palabras, reconocen que sus experiencias en la Universidad son consecuencia de la subordinación estructural de las mujeres.

Para las entrevistadas existen vivencias que comparten por el hecho de ser mujeres, las se traducen en demandas particulares en base al sexo. Estas demandas requieren ser canalizadas a través de organizaciones, como representaciones gremiales, que sean exclusivamente feministas, y que velen así

por la mejora de las condiciones laborales de las mujeres al interior de la Universidad. Esto es lo que en la literatura se ha llamado 'esencialismo estratégico', el cual aboga por aceptar provisionalmente los fundamentos esencialistas para los grupos históricamente discriminados, con el fin de facilitar una estrategia de representación colectiva para alcanzar ciertos fines políticos:

"Yo creo que también, hay que encontrar alternativas, tal vez, a lo mejor, hace falta al interior de la Universidad, otra representación gremial, una que sea propiamente tal, feminista, porque fijate que, llevamos mucho tiempo dándole vuelta y resulta que estamos en la misma" (4A. Académica)

7.3. Una realidad no visible. La universidad de ellas y la universidad de ellos.

Las percepciones sobre la universidad varían significativamente según sexo, las cuales evidencian la mediación del sistema sexo-género. A simple vista, pareciera que hombres y mujeres trabajan en universidades distintas. Mientras que los hombres perciben una universidad encaminada hacia la transformación de las relaciones de subordinación entre hombre y mujeres, donde la desigualdad no existe o no se aprecia con facilidad, las mujeres dan cuenta de una universidad hostil, con un sinnúmero de obstáculos que afectan su carrera profesional y su bienestar personal.

Entre las barreras que las mujeres mencionaron, encontramos la segregación horizontal (por áreas de conocimiento) y la segregación vertical (posiciones jerárquicas), las diferencias salariales, la sobrecarga de tareas domésticas que hacen de la conciliación entre el ámbito laboral y doméstico una ilusión, la feminización de las ocupaciones, la sobrecarga laboral y la subvaloración de sus talentos reflejada en la injusta división sexual del trabajo.

Desde la perspectiva de las mujeres, nos encontramos con Instituciones de Educación Superior que no reconocen los factores extra académicos que moldean su vida cotidiana, los cuales están estrechamente relacionados a los mandatos de la maternidad, crianza y cuidados, que recaen prácticamente de manera exclusiva sobre ellas. No existe consideración del tiempo y compromiso que se les exige para cumplir con todas las convenciones de género que asumen y, si bien, la

Universidad no es responsable de esta estructura de la desigualdad, sí reproduce dichas condiciones al no generar políticas que permitan la conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Los escasos avances en torno a la conciliación al interior de la Universidad, sumado a la distribución desigual del tiempo al interior del hogar, han hecho que estos mandatos actúen como un freno en su carrera profesional. Hoy en día la conciliación descansa exclusivamente en las mujeres, y en los inconmensurables esfuerzos que hacen para sortear las responsabilidades cotidianas.

La Universidad en la que trabajan las mujeres muestra una preferencia marcada por la contratación de hombres en el estamento académico, principalmente en las carreras más masculinizadas (STEM), donde su presencia disminuye considerablemente. A su vez, declaran que existen obstáculos para su contratación y que tienen dificultades en sus carreras profesionales para alcanzar los cargos de mayor prestigio y salarios; así como en el cuerpo funcionario la carrera de las mujeres se condice con la feminización del estamento administrativo, donde la mayoría de las mujeres se encuentra en cargos de secretaría. Las que logran llegar, están en cargos directivos de alta demanda en términos de gestión y administración. Indicaron además que existen diferencias salariales importantes entre sexos, las cuales estaban basadas en discriminaciones arbitrarias. Estos obstáculos, a saber, la baja concentración de mujeres en ciertas áreas del conocimiento (segre-

gación horizontal), las diferencias salariales, la escasa representación de éstas en los cargos de mayor prestigio, estatus y salarios (segregación vertical), deben comprenderse a través del concepto de “techo de cristal”, el que hace referencia a la (re) producción de las desigualdades de género al interior de las universidades.

Detrás del techo de cristal se encuentran los sesgos de género que delimitan el tipo de actividades que realizan las mujeres. Por ejemplo, entre sus pares, las académicas señalan una auténtica división sexual del trabajo por el que quedan relegadas a tareas administrativas, de gestión, o a quehaceres que están en estrecha relación con los estereotipos de género, lo que subestima sus capacidades y talentos. Estos sesgos, sin embargo, no se delimitan a ello. En el discurso de los hombres se evidenciaron ciertas creencias que dan por sentado la existencia de ciertas características inherentes según sexo, las cuales tienen el potencial, de acuerdo a lo declarado, de delimitar las ocupaciones que realiza cada sexo. La desigualdad de género pasa inadvertida, se desvanece en la invisibilidad, y la violencia de género se advierte relativizando su importancia.

Ahora bien, mientras que las experiencias de desigualdad marcan la vida de las mujeres, para quienes no viven las injusticias que de ella derivan, es más difícil reconocer que existe un trato diferenciado entre sexos. En la Universidad estas injusticias se encarnan en barreras y obstáculos tanto para el ingreso

como la consolidación de las carreras profesionales de las mujeres. Para los hombres, la Universidad que relatan las mujeres les es ajena. Para ellos, esta Institución es un lugar alejado de las relaciones desiguales que ocurren en la sociedad, donde prima el reconocimiento del logro en la estructura organizativa y la transparencia en los concursos para optar a cargos de trabajo. Si bien ellos mismos reconocen que en las altas jerarquías de la universidad existe mayor presencia de hombres, señalan que, por lo general, existe paridad de género en el escalafón de directivos. La Institución que relatan encarna la transformación de las relaciones de género, erigiéndose como un ejemplo respecto del resto de la realidad que vive el país, en donde no se percibe un trato diferenciado entre hombres y mujeres. 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. Para las mujeres, por el contrario, las experiencias de acoso sexual están muy presentes, sobre todo para las estudiantes y exigen las medidas adecuadas que impidan cualquier tipo de hostigamiento laboral y sexual. Los rumores sobre acoso sexual por parte de profesores hacia alumnas, generan un clima de amenaza para las trabajadoras de todos los escalafones.

Para las mujeres la conciliación entre la vida familiar y profesional es un dilema, debido a las escasas políticas institucionales existen-

tes en la Universidad destinadas al reconocimiento y atención de las jornadas de trabajo reproductivo que recaen principalmente en ellas. La rigidez de las jornadas laborales y los permisos de maternidad y paternidad, y la escasa infraestructura para el cuidado de otros integrantes de la familia (por ejemplo, jardines infantiles, baños con mudadores, entre otros), hacen que no sólo el desarrollo profesional de las mujeres se vea perjudicado, sino también su bienestar. Muchas veces se ven enfrentadas a la llamada 'opción de hierro', la cual da cuenta de la elección forzosa que deben hacer entre el hogar y la crianza o el desarrollo sus carreras profesionales, caminos que otorgan bienestar subjetivo, permitiendo su realización individual y personal. La conciliación, por lo tanto, es un problema que recae prácticamente de forma exclusiva en las mujeres, no así en los hombres. Es por ello que durante el focus group de hombres, no surgió el tema de la conciliación como un aspecto gravitante en sus vidas.

En septiembre de 2018 la Universidad Arturo Prat contaba con una planilla de 1.301 funcionarios totales, de los cuales 674 eran mujeres (51,8%) y 627 eran hombres (48,2%). Considerando el tipo de contrato, la mayoría estaba contratado bajo el régimen a contrata (77%), seguido de la modalidad planta (22%), mientras que solo 17 funcionarios estaban contratados bajo el código del trabajo, cumpliendo labores de capataz y obrero agrícola en la Estación Experimental Canchones, emplazada territorialmente en el pueblo de La Huayca, comuna de Pozo Almonte (ver tablas 12 y 13).

VIII. IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO. BRECHAS SALARIALES EN LA UNAP¹.

Tabla 11: Número y porcentaje de trabajadores por sexo, tipo de contrato y escalafón (2018).

Sexo	Tipo de contrato	Escalafón	Número	Porcentaje	Porcentaje general
Mujeres (51,8%)	Planta	Académicos	11	7%	23%
		Administrativos	94	59%	
		Auxiliares	19	12%	
		Directivo	8	5%	
		Profesionales	22	14%	
		Técnicos	4	3%	
	Total	158	100%		
	Contrata	Académicos	152	30%	76%
		Administrativos	177	34%	
		Auxiliares	54	10%	
Directivo		0	0%		
Profesionales		106	21%		
Técnicos		26	5%		
Total	515	100%			
Código del trabajo	Obrero Agrícola	1	100%	0,1%	
Total		674		100%	
Hombres (48,2%)	Planta	Académicos	33	27%	19%
		Administrativos	26	21%	
		Auxiliares	28	23%	
		Directivo	12	10%	
		Profesionales	14	11%	
		Técnicos	9	7%	
	Total	122	100%		
	Contrata	Académicos	195	40%	78%
		Administrativos	95	19%	
		Auxiliares	100	20%	
Directivo		0	0%		
Profesionales		82	17%		
Técnicos		17	3%		
Total	489	100%			
Código del trabajo	Obrero Agrícola	16	100%	3%	
Total		627		100%	
Total Universidad			1301		

Fuente: Elaboración propia con datos de Recursos Humanos de la UNAP.

Tabla 11. Número y porcentaje de trabajadores por sexo, tipo de contrato y escalafón (2018).

¹ Este capítulo de brechas salariales ha sido realizado por la Dra. Yarela Flores A.révalo, académica e investigadora de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNAP.

Tabla 12. Número y porcentaje de trabajadores totales por sexo y tipo de contrato (2018)

Tipo de contrato	Número trabajadores		Total	Porcentaje
	Mujeres	Hombres		
Planta	158	122	280	22%
Contrata	515	489	1004	77%
Código del trabajo	1	16	17	1%
Total Universidad	674	627	1301	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de Recursos Humanos de la UNAP.

8.1. Evolución del número de funcionarios y funcionarias a contrata y planta por sexo

El año 2012 se experimentó un ajuste contractual generalizado en que muchos funcionarios/as a contrata fueron pasados a planta (ver figura 60); desde este período se observa que la proporción de funcionarios/

as a contrata se ha incrementado paulatinamente, tanto en el caso de las mujeres como también de los hombres. Esto ha ocurrido en desmedro de una reducción del personal de planta. En ambas categorías de contratación

(planta y contrata), el número de mujeres es levemente superior al de los hombres.

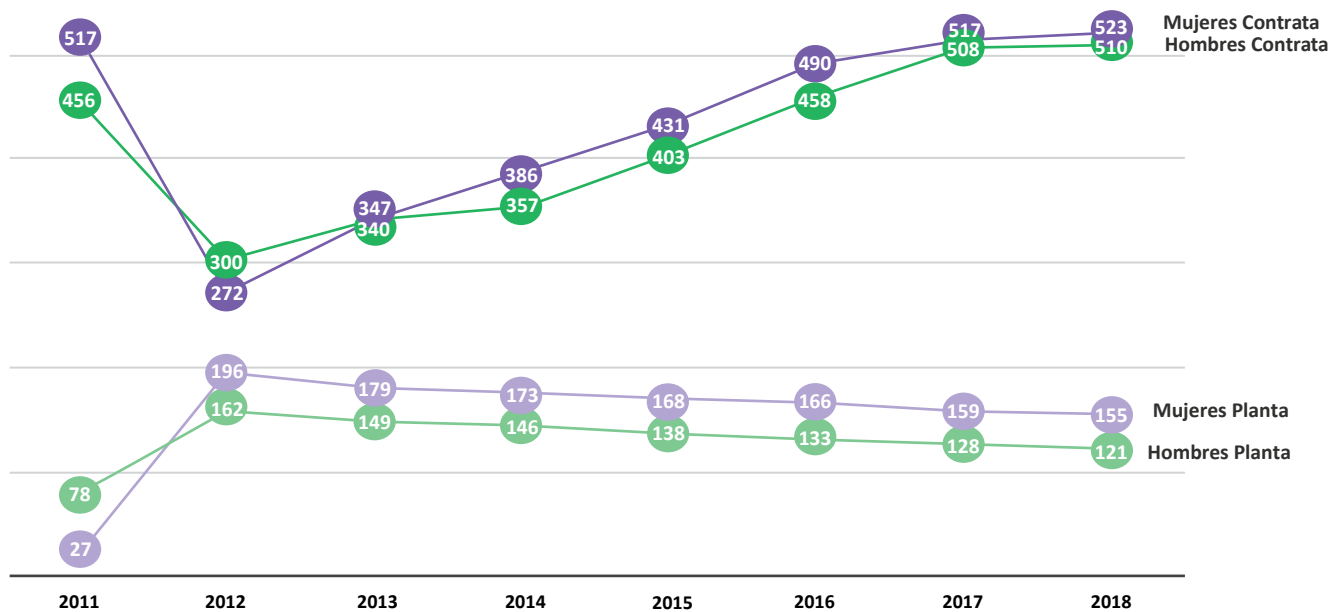


Figura 60. Evolución de número de contratados por sexo y tipo de contrato, datos a diciembre de cada año.
Fuente: Elaboración propia con datos de Recursos Humanos de la UNAP²

²Nota: Cada año hay una persona que presenta ambos tipos de contratos (contrata y planta)

8.2. Evolución del número de funcionarios y funcionarias por tipo de jornada laboral

A partir del año 2012 se observa una evolución creciente del número de funcionarios/as totales de la Universidad, explicada por el aumento de contrataciones a jornada completa que han representado un promedio del 84% de los funcionarios/as entre 2011-2018. Las

contrataciones media jornada, por horas y aquellas que tienen más de un tipo de contrato, se han mantenido prácticamente constantes desde el año 2011. Los y las trabajadores/as media jornada sólo han alcanzado un promedio del 11% del total en el período

2011-2018, mientras que los y las trabajadores/as hora, un 4%. Sólo el 1% de los/as funcionarios/as presenta más de un tipo de contrato (ver figura 61).

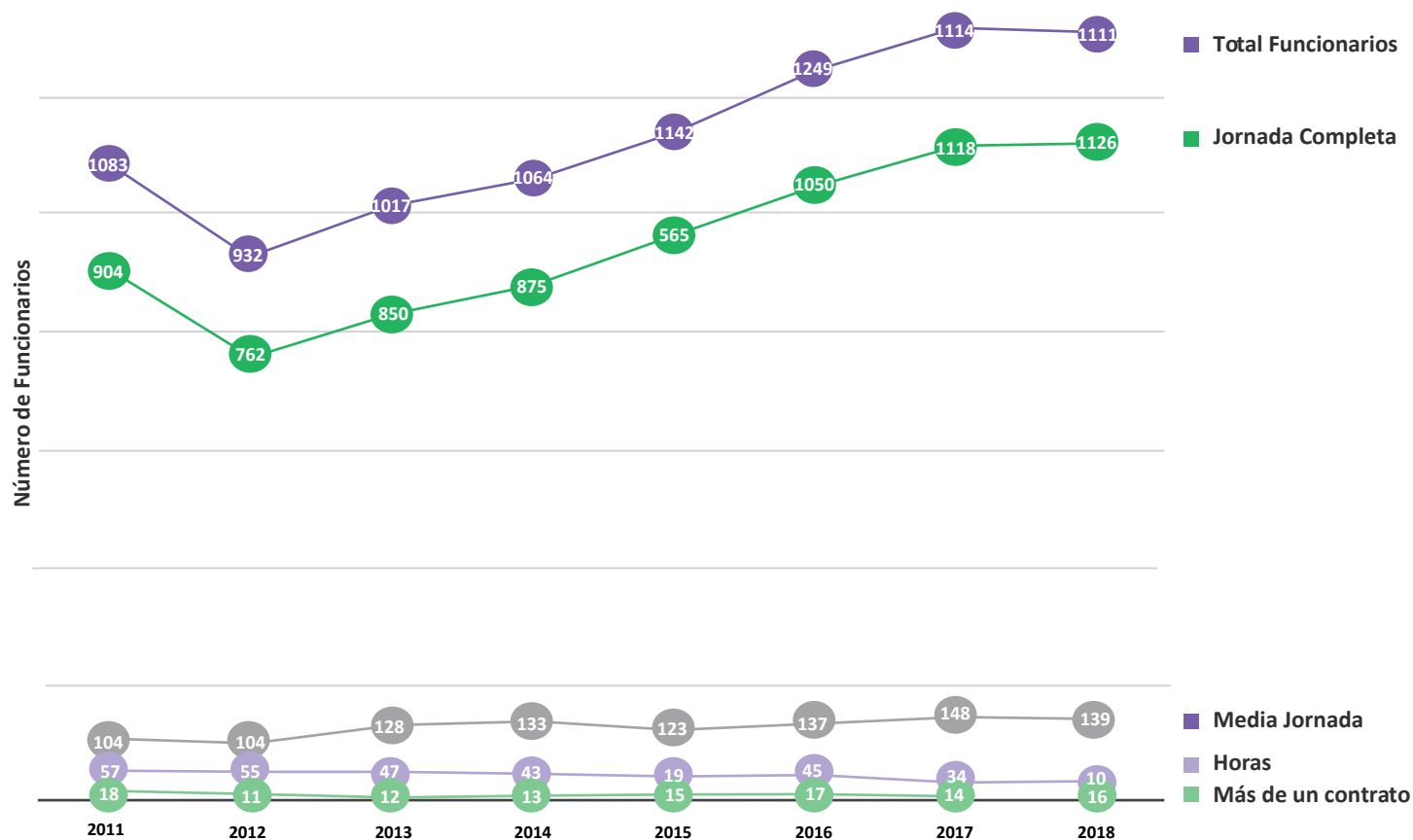


Figura 61. Evolución del número de funcionarios por tipo de jornada laboral, datos a diciembre de cada año.
Fuente: Elaboración propia con datos de Recursos Humanos de la UNAP

En diciembre de 2018 se observa una distribución bastante equitativa entre la cantidad de hombres y mujeres por tipo de jornada, donde las mujeres representan un 51% de los funcionarios/as jornada completa y también de las medias jornadas (ver tabla 13).

Tabla 13. Número y porcentaje de trabajadores totales por sexo y jornada laboral (2018)

Jornada	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Jornada completa	584	542	1126	86%
Media jornada	72	67	139	11%
Horas	15	15	30	2%
Más de un tipo	8	8	16	1%
Total	679	632	1311	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de Recursos Humanos de la UNAP

8.3. Distribución de las edades de los funcionarios

La distribución por edades de los hombres de la universidad es bastante uniforme, concentrados entre los 26 y 65 años con una media en los 46 años. Sin embargo, tam-

bién se observaron funcionarios mayores a 65 años, 27 entre 66-70 años y 6 sobre 71 años. En el caso de las mujeres, presentaron una distribución más uniforme, donde la

mayoría se concentra entre los 36 y 50 años, con un promedio de 43,7 años, sin presencia de mujeres por encima de los 65 años.

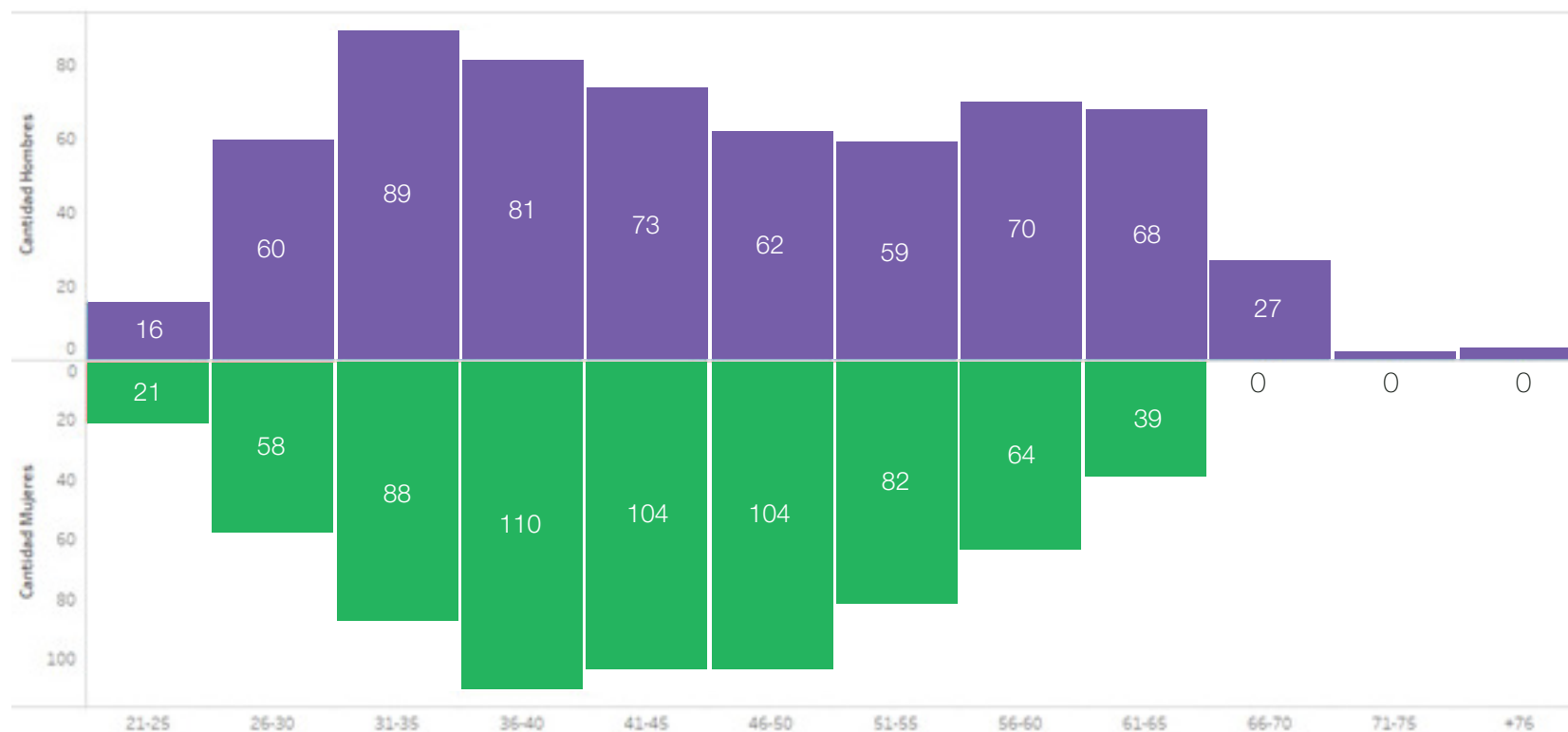


Figura 62. Número de trabajadores por sexo y rango de edad, datos a septiembre de 2018.
Fuente: Elaboración propia con datos de Recursos Humanos de la UNAP

8.4. Brechas salariales

La brecha salarial es un indicador que ayuda a entender las brechas de género en las instituciones. Mide la diferencia en remuneraciones que existe entre hombres y mujeres que se dedican a ocupaciones similares. En general, históricamente las mujeres han presentado desventajas de salario, lo que se ha justificado en que dedican menos horas al trabajo, tienen menos años de estudios, o que presentan menos experiencia laboral. Se ha documentado que estas diferencias se han estado reduciendo en las últimas décadas, principalmente por la mayor escolaridad de la mujer y su progresiva inserción al ámbito laboral (Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005).

8.4.1. Brechas salariales en el mundo

Entender las razones del diferencial de ingresos requiere de un análisis más profundo, es decir, que se controlen las distintas características observables como la edad, años de educación, el tipo de carrera estudiada, la cantidad de años de experiencia, la antigüedad en el empleo, entre otros factores.

Existe un amplio desarrollo de investigación científica teórica y empírica que busca entender y estimar las causas de las diferencias de ingreso entre géneros. Por ejemplo, el trabajo de Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2005), a través de un meta-análisis, hace una revisión de la literatura mundial existente sobre la descomposición de la brecha salarial de género, estudiando más de 260 artículos publicados que cubren 63 países entre los años sesenta y noventa. Encuentran que la brecha salarial bruta se ha reducido sustancialmente, desde 65% a un 30% entre en los últimos años, desfavorable a las mujeres. Los autores mencionan que la mayor parte de esta disminución se atribuye a una mejor dotación de mujeres en el mercado laboral, que se produjo por una mejor educación, capacitación y apego al trabajo remunerado. Además, encuentran que las restricciones de datos tienen un mayor impacto en el cálculo de la brecha salarial de género resultante, que la elección de la metodología econométrica. Christofides, Polycarpou y Vrachimis. (2013), miden la brecha salarial de género en 26 países europeos, utilizando datos de 2007 de las Estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida. Los autores muestran que el tamaño de la brecha salarial

de género varía considerablemente entre países, definiciones de la brecha y mecanismos de selección-corrección. La mediana de la brecha salarial para la distribución de 26 países es 15% y la brecha salarial incondicional de género por hora varía considerablemente entre países, desde 37% en Chipre hasta 3,2% en Bélgica. Blau y Kahn (2017) estudian la brecha salarial en Estados Unidos, en el periodo 1980-2010, mostrando que la brecha salarial se ha reducido entre el período 1980 y 1989, con una convergencia más lenta que continúa hacia el 2010.

8.4.2. Brechas salariales en Chile

Al igual que en el mundo, en Chile, en promedio las mujeres perciben menores ingresos que los hombres y, en general, presentan una situación más vulnerable en el mercado laboral (ver figura 63). De acuerdo a la OECD (2018), Chile se ubica en el lugar 33 de 44 países analizados, presentando un 21,1% de brecha salarial, muy alejado de países desarrollados como Bélgica con solo un 3,3% de brecha.

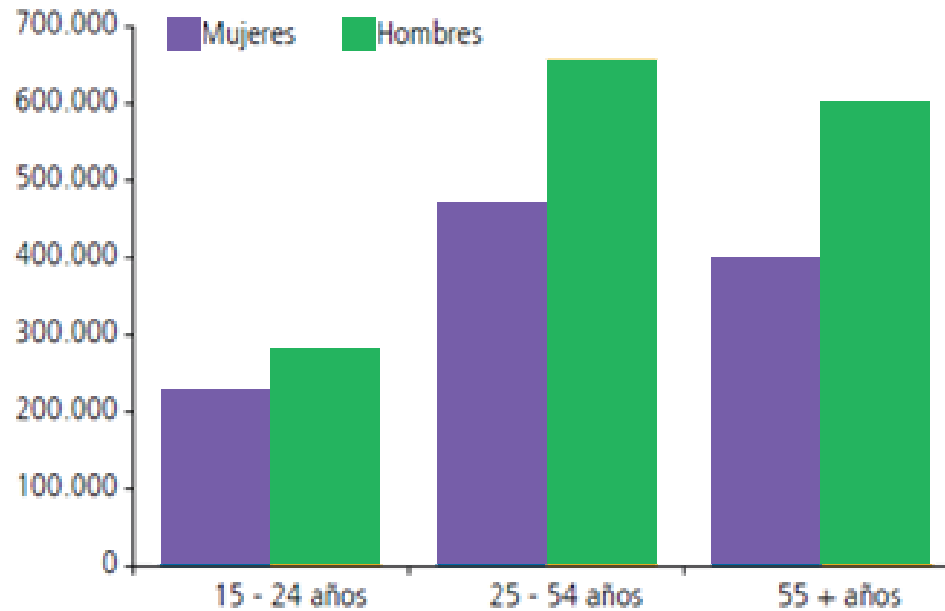


Figura 63. Diferencias salariales (simples) por sexo en Chile (*)
(Pesos de 2017)

Fuente: Extraído del Banco Central de Chile (2018). Informe “Mercado Laboral: Hechos estilizados e implicancias macroeconómicas.” Con datos del INE (Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos). (*) Se muestra el ingreso de la ocupación principal promedio por grupo etario

De acuerdo al Informe del Mercado Laboral del Banco Central de Chile (2018) se concluye que: 1) En Chile en promedio las mujeres presentan un ingreso inferior al de los hombres, inclusive controlando o considerando las diferencias en la experiencia, educación o tipo de ocupación; 2) Las mujeres en Chile siempre presentan un perfil de crecimiento de sus ingresos menor al de los hombres, independiente de los años de escolaridad a lo largo del ciclo de vida (Aldunate, 2018); 3) El perfil de salarios promedio de las mujeres crece solo hasta los 10-14 años de experiencia laboral, mientras que para los hombres esta fase se extiende hasta los 20-24 años de experiencia. Estas diferencias podrían reflejar, en parte, el impacto de la maternidad en el crecimiento de los ingresos de las mujeres; 4) Las mujeres tienen una menor probabilidad de mantener sus empleos, y son más propensas a trasladarse desde el desempleo a la inactividad. La creciente importancia de los sectores de servicios en la actividad económica, en línea con el mayor desarrollo del país, ha facilitado la inserción de la mujer en el mercado laboral.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE), en Chile existe una brecha salarial desfavorable para las mujeres ocupadas, puesto que el ingreso promedio mensual es 32,3% menor al de los hombres (INE, 2015). El estudio de Ñopo (2006) mide y analiza las brechas salariales de género en Chile durante el período 1992-2003. Después de controlar por algunas variables observables, encuentra para Chile diferencias salariales

del 25% en promedio desfavorables a la mujer, las cuales tienden a ser mayores para los percentiles más altos de la distribución de ingreso, también para los que presentan mayor educación, para los directores y para trabajadores de tiempo parcial.

De acuerdo al estudio de Mondaca (2019), la brecha salarial promedio entre los ocupados a nivel nacional, ha disminuido en forma sostenida, aunque con fluctuaciones durante el período de análisis, pasando de 38,1% en 1992 a 29,7% el 2015. Encuentran que las categorías con más alta brecha en 2015 son: miembros del poder ejecutivo, cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública (79,6%); oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (49,2%); y profesionales científicos e intelectuales (39,9%). Además, encuentran que hay regiones que presentan porcentajes mayores al promedio nacional de 38,1% en casi todos los años de análisis como: Antofagasta (45,1%), Magallanes (43,0%), Metropolitana (40,5%), Atacama (40,3%) y Tarapacá (38,3%).

Un estudio de género reciente en la Universidad de Valparaíso, encuentra que en 2018 las académicas a contrata ganaron un 90% del ingreso de los hombres, es decir, hay una brecha de 10% desfavorable a las mujeres considerando sólo rentas anuales permanentes brutas y sin medir componentes no permanentes como los honorarios. Las causas que se encuentran son las diferencias en el número de asignaciones, donde las muje-

res tienen sólo 7 asignaciones versus 9,9 de los hombres.

8.4.3. Brecha salarial en la Universidad Arturo Prat

Composición de los salarios

En la Universidad Arturo Prat (UNAP) la composición de los salarios considerados como renta bruta permanente corresponde al sueldo base más algunas asignaciones por diversas categorías como: zona, movilización, antigüedad, profesión, docencia, entre otras.³ Adicionalmente a la renta bruta permanente, existen bonos de asignación específicos a determinados cargos, honorarios e ingresos por horas extras. En los últimos 8 años, en promedio, la renta bruta permanente ha representado un 76% del ingreso total anual, el bono de asignación un 17%, los honorarios un 6,1% y las horas extras solo un 1,4% (ver tabla 4).⁴

³ Entre ellos la Ley 19.200 que establece nuevas normas sobre otorgamiento de pensiones a trabajadores que indica y dicta otras disposiciones de carácter previsional.

⁴ Definimos el ingreso total como la suma de todos los ingresos: renta bruta permanente más bono de asignación, honorarios y horas extras.

Tabla 14. Evolución anual de la renta bruta permanente, asignaciones, horas extras y honorarios de la UNAP y su participación en el ingreso total. Millones de pesos de cada año.

	Renta bruta permanente (RBP) (1)	Bono de asignación (2)	Renta bruta (1+2) (3)	Horas extra (1+2) (4)	Honorarios			Ingreso Total (IT) (3+4+7) (8)	RBP/IT (1)/(8)	Bonos/IT (2)/(8)	Horas extra/IT (4)/(8)	Honor/IT (7)/(8)
					Docente	Administ.	Total					
					(5)	(6)	(7)					
	Millones de pesos							Porcentaje del Ingreso Total				
2011	9.804	1.940	11.744	110	766	176	942	12.796	77%	15%	1%	7%
2012	8.936	2.059	10.995	143	833	156	989	12.127	74%	17%	1%	8%
2013	9.426	2.249	11.675	176	680	153	833	12.684	74%	18%	1%	7%
2014	10.835	2.506	13.341	200	794	279	1.074	14.615	74%	17%	1%	7%
2015	12.632	2.740	15.372	239	743	295	1.039	16.650	76%	16%	1%	6%
2016	14.411	3.118	17.529	283	703	191	893	18.705	77%	17%	2%	5%
2017	16.106	3.436	19.543	354	830	146	976	20.873	77%	16%	2%	5%
2018	16.891	3.421	20.312	370	712	118	830	21.512	79%	16%	2%	4%
Prom. Período	12.380	2.684	15.064	235	758	189	947	16.245	76%	17%	1,4%	6,1%

Fuente: Elaboración propia con datos de Recursos Humanos de la UNAP

Definición y cálculo de la brecha salarial UNAP

Dada la importancia de la parte no permanente dentro del gasto por remuneraciones como bonos de asignación, horas extras y honorarios (alrededor de un 24% del ingreso total), se analizará las diferencias salariales por sexo, considerando dos definiciones de rentas:

- Renta bruta permanente:** definida como aquella parte de la renta estable sin considerar asignaciones, horas extras ni honorarios.
- Ingreso Total:** definido como renta bruta permanente más asignaciones, horas extras y honorarios tanto docentes como administrativos.

Para el análisis de brecha salarial en la Universidad Arturo Prat, se han considerado los académicos, administrativos, directivos, y de servicios generales tanto a contrata como planta. Además, se analizan diferencias por facultades.

El índice de brecha salarial se calcula como: 100% menos el salario promedio anual de las mujeres, dividido por el de los hombres. Para este cálculo se consideran todos los ingresos del año de un trabajador puesto que existen ingresos son estacionales otorgados solo algunos meses, por ejemplo, aquellos provenientes de proyectos de investigación o clases fuera del horario laboral pagadas a honorarios.

$$\text{Índice de brecha salarial} = 100\% - \frac{\text{Salario promedio mujeres}}{\text{Salario promedio hombres}} * 100$$

Interpretación del índice: Si el índice de brecha es 20% significa que las mujeres perciben un 20% menos de salarios que los hombres. Por otra parte, si el índice llegara a presentar signo negativo, por ejemplo -5%, significa que las mujeres percibieron salarios mayores en un 5% al de los hombres.

Diferencias salariales por calidad de contrato con renta permanente bruta jornada completa

Diferencias año 2018 por calidad de contrato

En la Universidad Arturo Prat, por calidad de contrato se distinguen las categorías: académica, administrativa, directivos de administración, directivos de docencia y servicios generales, los que pueden ser funcionarios de planta o a contrata. Se observan importantes diferencias salariales en los **trabajadores planta**. Considerando la renta permanente bruta promedio mensual de cada funcionario⁵, y sin controlar por otras características (como grado académico, edad, experiencia, etc.), en promedio las mujeres perciben un 67% del salario de los hombres, con una brecha salarial del 33% en 2018 (ver tabla 15).

En la categoría directivos de administración se encuentran los cargos de Rector, Vicerrector de Investigación, Finanzas y Académica, Director de sede Victoria, Contralor, Director de Asuntos Estudiantiles, Director General de Calidad, entre otros, todos contratados como planta mientras permanezcan

en sus cargos. Los directivos de docencia de planta corresponden sólo a los decanos de las facultades, mientras que los directivos de docencia a contrata corresponden a la Directora del INTE y al Director del DFT. En servicios generales planta y contrata se encuentran sólo auxiliares.

Al analizar los diversos tipos de contratos, las brechas salariales más importantes en los trabajadores planta se presentaron en servicios generales con un 22%, seguido de los administrativos con un 15%, los directivos administrativos con un 11% y, finalmente, la planta académica con un 6%. **Entre los trabajadores planta**, no se registraron mujeres en cargos de directivos de docencia, por lo que no se puede determinar la brecha en esta categoría en 2018 (ver tabla 15).

Los **trabajadores a contrata** presentan una menor brecha que los trabajadores planta. Considerando todos los salarios a contrata, y sin controlar por otras características, las mujeres perciben un 85% del salario de

los hombres, es decir una brecha salarial del 15% en 2018. Las brechas salariales más importantes se generan en los administrativos con un 13%, seguido de los académicos con un 10%, servicios generales con un 9% y directivos de docencia con un 7%. Ningún directivo de administración presenta la modalidad de contrata por lo que no es posible calcular la brecha salarial en esta categoría (ver tabla 15).

⁵La renta permanente bruta no considera asignaciones, horas extras ni honorarios.

Tabla 15. Renta permanente bruta, número de funcionarios y diferencia salarial por calidad del contrato, distinguiendo sexo y tipo de contrato. Datos del año 2018 para trabajadores jornada completa.

Calidad del Contrato	Planta					Contrata				
	Mujeres		Hombres		Índice de Brecha Salarial	Mujeres		Hombres		Índice de Brecha Salarial
	Renta prom. mensual	N° pers.	Renta prom. Mensual	N° pers.		Renta prom. mensual	N° pers.	Renta prom. Mensual	N° pers.	
Académica	\$2.451.052	7	\$2.596.681	26	6%	\$1.739.967	89	\$1.936.936	129	10%
Administrativa	\$968.113	119	\$1.145.585	52	15%	\$777.336	289	\$889.925	191	13%
Directivo Administración	\$4.459.887	7	\$5.028.438	6	11%	SD	0	SD	0	SD
Directivo Docencia	SD	0	\$3.808.180	6	SD	\$2.743.522	1	\$2.939.893	1	7%
Servicios Generales	\$452.220	19	\$576.085	28	22%	\$437.892	54	\$481.406	103	9%
Promedio con todos los funcionarios	\$1.117.531	152	\$1.670.238	118	33%	\$945.172	433	\$1.113.509	424	15%

SD: Sin datos

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por Recurso Humano, UNAP

8.4.4. Evolución del índice de brecha salarial período 2012-2018 con la renta permanente bruta

Índice general de brecha contrata y planta promedio. Las brechas salariales promedio anuales, considerando los funcionarios jornada completa, presenta una tendencia relativamente estable, siendo siempre superior para los funcionarios planta, con un promedio temporal del 36%, respecto a los funcionarios a contrata, que presentan un promedio temporal del 19% (ver figura 64). Estas brechas se deben mirar con cuidado puesto que son generales y no se controlan por el grado académico, experiencia, edad, u otras variables que podrían ser relevantes entre los funcionarios.

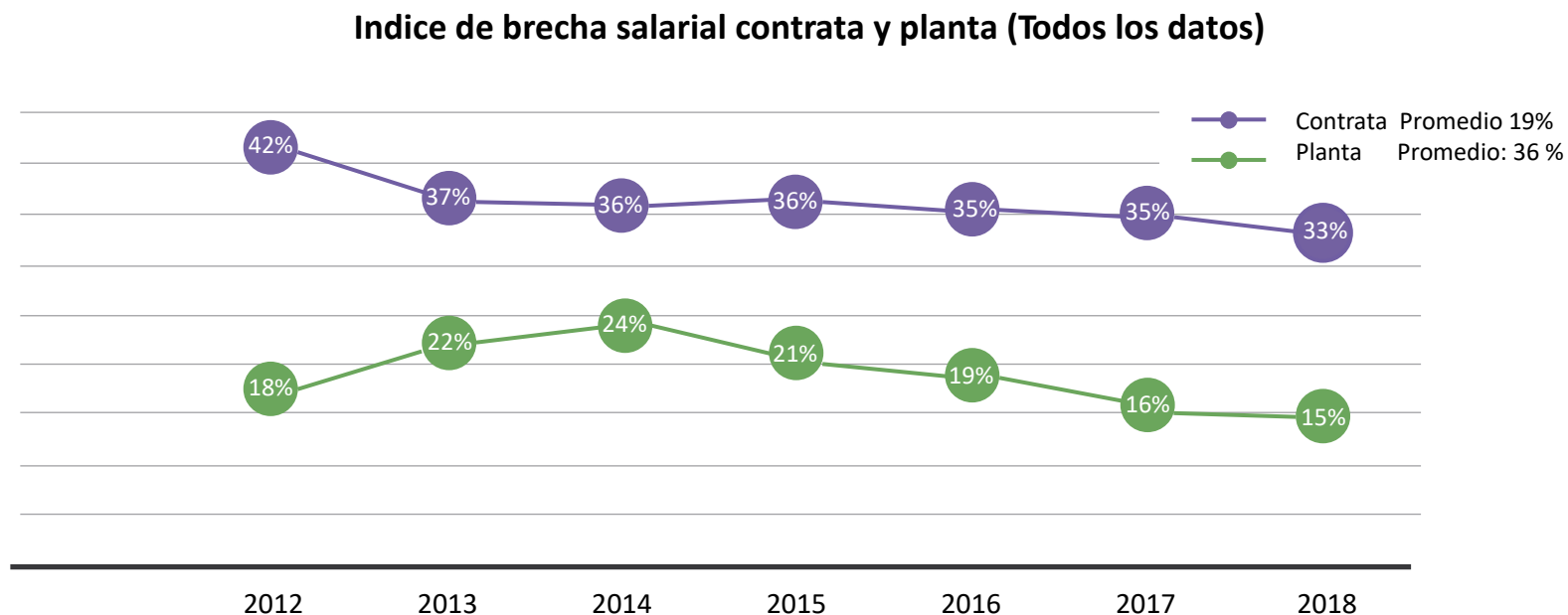


Figura 64. Evolución del índice de brecha salarial promedio anual de funcionarios contrata y de planta, considerando todos los datos.
Fuente: Elaboración propia, con datos de RRHH UNAP.

A continuación, se analiza la evolución de las brechas distinguiendo por calidad del contrato.

Índice de brecha salarial de académicos. La brecha salarial de los académicos ha sido mayor para los funcionarios a contrata que para los de planta entre 2012 y 2018. Los académicos contrata han presentado una brecha promedio temporal de un 9% frente a solo un 4% de los académicos planta (ver figura 6 panel a). El índice de brecha máxima para académicos contrata alcanzó a un 11% en 2013, 2016 y 2017.

Índice de brecha salarial de administrativos: Los funcionarios que desarrollan actividades administrativas, presentaron brechas más altas que los académicos, con un promedio temporal del 19% para planta y 21% para contrata en el período estudiado, llegando a un máximo del 27% en 2013 (ver figura 65 panel b). Una de las razones de estas altas brechas es que en la categoría administrativa hay una gran diversidad de tipo de funcionarios con distintos grados académicos, experiencia y funciones, además del género.

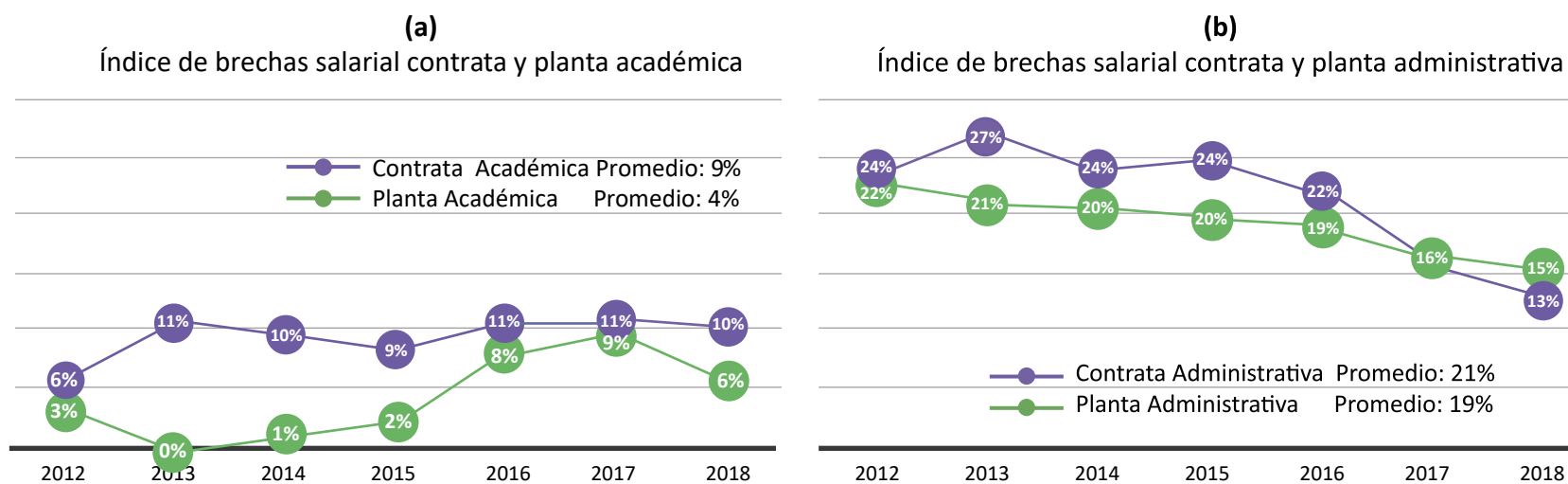


Figura 65. Índice de brecha salarial contrata y planta para académicos [panel a] y administrativos [panel b]
Fuente: Elaboración propia con datos de RRHH de la UNAP.

Índice de brecha salarial de directivos administrativos planta: Todos los funcionarios que se desempeñan como directivos administrativos están contratados en la calidad de planta y han presentado una brecha salarial relativamente baja en el período estudiado,

con un promedio de sólo un 3% (ver figura 7). Sin embargo, la brecha se ha incrementado constantemente desde 2014, llegando a un máximo del 11% en 2018. La mayoría de estos directivos presentan grado de magíster y doctorado, mientras que la minoría son pro-

fesionales sin postgrado. A pesar de que el número de mujeres como directivas administrativas el 2018 superó al de los hombres, la brecha se incrementó, probablemente porque los cargos más altos y de mayor salario están ocupados por hombres.

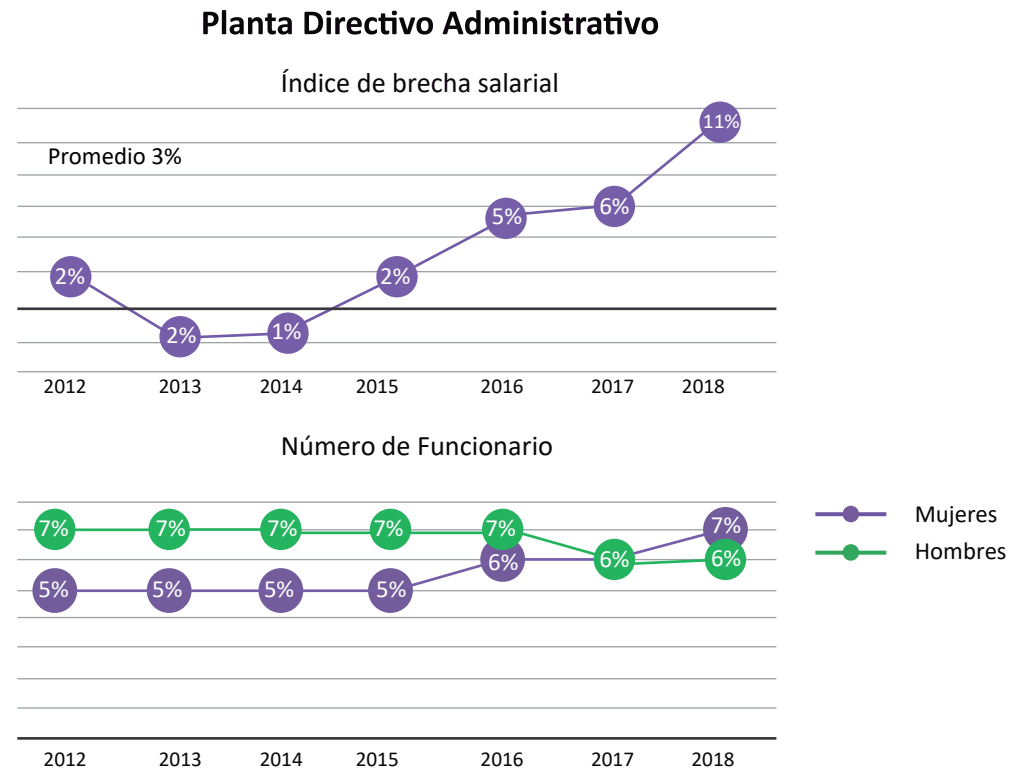


Figura 66. Índice de brecha salarial de los funcionarios planta directivos administrativos y número de funcionarios.
Fuente: Elaboración propia con datos de RRHH de a UNAP.

Índice de brecha salarial de los directivos de docencia. En varios de los años del período analizado, sólo hubo hombres contratados como directivos de docencia, por lo que en esos años no fue posible calcular el índice de brechas salariales de género. Esto sucede los años 2015, 2017 y 2018 para los funcionarios planta y 2013, 2014 y 2015 para los funcionarios a contrata. Al determinar las brechas solo con los datos disponibles, los guarismos son relativamente bajos a partir de 2013, siempre inferiores al 10% de índice de brecha tanto para planta como contrata (ver figura 67 panel a).

Índice de brecha salarial servicios generales. Las brechas salariales de los funcionarios de servicios generales son bastantes altas para los funcionarios planta, con un nivel promedio del 26% en el período estudiado, esto a pesar que hay pocos cargos en esta categoría (auxiliares, mayordomo y artesano). Los funcionarios a contrata presentan una menor brecha durante todo el período, con un promedio del 17% a pesar de tener mayor variabilidad de cargos (administrativos, artesano, auxiliar, técnico, especializado) (Ver figura 67 panel b).

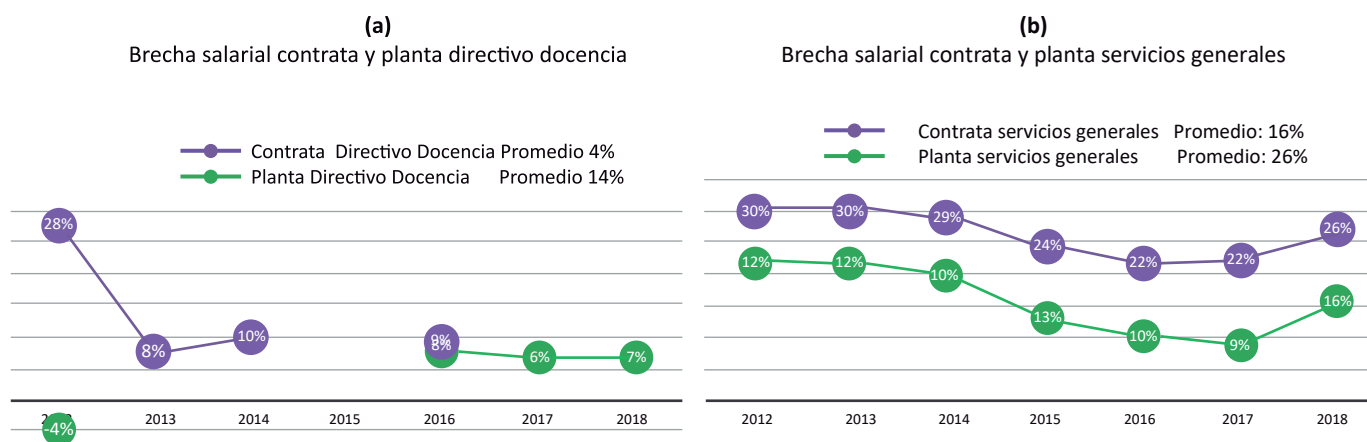


Figura 67. Índice de brecha salarial de los funcionarios planta y contrata de directivos docencia [panel a] y servicios generales [panel b]. Fuente: Elaboración propia con datos de RRHH de a UNAP.

8.4.5. Índice de brecha salarial por calidad de contrato con diferentes mediciones de rentas

En esta sección se comparan las diferencias salariales de género por calidad de contrato para 3 definiciones de renta: (i) renta permanente bruta, (ii) renta bruta (renta permanente más bonos) e (iii) ingreso total (suma de renta permanente, bono, horas extras y honorarios), para el año 2018 (Tabla 16). Llama la atención que, en la mayoría de los casos, al considerar el ingreso total, el índice de brecha salarial es bastante más alto, especialmente en los funcionarios a contrata. En efecto, los directivos de docencia a contrata pasan de una brecha salarial de 7% considerando solo la renta permanente bruta a una brecha del 36% si se consideran todos los ítems de renta (bonos, horas extras y honorarios) que llamamos ingreso total. Una situación similar

ocurre con los funcionarios a contrata de servicios generales, donde el índice de brecha sube de 10% con sólo renta permanente bruta a 32% considerando el ingreso total. Lo anterior implica que los bonos, horas extras y honorarios son en promedio mayores para los hombres que para las mujeres contrata que trabajan como directivos de docencia y servicios generales en la universidad. Esto último también sucede para los académicos a contrata, pero en una magnitud menor, donde la brecha sube de 14% a 17%.

Para los trabajadores planta, las categorías más afectadas por los elementos no permanentes de la renta, son los directivos de administración, que pasa de una brecha de

28% al 35% y servicios generales que pasan de 19% a 27%. La planta académica, es la única categoría donde se observa una brecha de género negativa (de -9%), es decir, los salarios promedio de las mujeres académicas fueron 9% mayores a los hombres en 2018.

Tabla 16. Índice de brecha salarial por calidad de contrato con diferentes mediciones de rentas en 2018.

		Renta Permanente Bruta	Renta Bruta	Ingreso Total
		(1)	Renta Permanente Bruta + Bono de Asignación (2)	Renta Permanente Bruta + Bono de Asignación + Horas extras + Honorarios (3)
Contrata	Académica	14%	14%	17%
	Administrativa	6%	3%	5%
	Directivo Docencia	7%	24%	36%
	Servicios Generales	10%	22%	32%
Promedio contrata		13%	15%	18%
Planta	Académica	0%	-4%	-9%
	Administrativa	16%	15%	18%
	Directivo Administración	28%	31%	35%
	Directivo Docencia	-	-	-
	Servicios Generales	19%	21%	27%
Promedio planta		33%	31%	33%

Fuente: Elaboración propia con información de RRHH UNAP

8.4.6. Bonos de asignación

Al analizar los bonos de asignación promedio anuales por funcionario, se observa que existen importantes brechas salariales en desventaja para las mujeres en la mayoría de las categorías de calidad. En los funcionarios a contrata se observa una brecha promedio del 20% en 2018, con la mayor brecha en directivos de docencia del 58%, donde la suma anual de \$17.426.473 corresponde a la asignación de solo un directivo de do-

cencia durante este año. La segunda brecha más alta es en servicios generales con un 40%, seguida de los académicos, con un 18%. La contrata administrativa es la única categoría que presenta una brecha favorable a las mujeres de un 7% (brecha -7%).

Respecto a los trabajadores planta, la brecha promedio anual de los bonos de asignación es de un 22%, donde destaca la brecha de

los directivos de administración con un 79%, seguido servicios generales con 27% y los administrativos con el 10%. La planta académica es la única que presenta una brecha favorable a la mujer con un 31% (brecha -31%).

Tabla 17. Promedio bono asignación anual e índice de brecha salarial por calidad de contrato año 2018.

		Bonos de asignación		
	Calidad	Mujer	Hombre	Brecha salarial
Contrata	Académica	2.456.678	3.003.596	18%
	Administrativa	2.083.706	1.949.803	-7%
	Directivo Docencia	7.384.668	17.426.473	58%
	Servicios Generales	2.308.735	3.845.605	40%
	Promedio contrata	2.209.003	2.744.830	18%
Planta	Académica	5.909.643	4.519.269	-31%
	Administrativa	2.686.631	2.981.427	10%
	Directivo Administración	776.820	3.643.278	79%
	Directivo Docencia	-	-	-
	Servicios Generales	1.926.583	2.629.997	27%
	Promedio planta	2.636.515	3.380.490	22%

Fuente: Elaboración propia con información de RRHH UNAP

8.4.7. Honorarios

En la universidad hay dos tipos de honorarios, docentes y administrativos. Al analizar los honorarios promedio anuales por funcionario, se observa que existen importantes brechas salariales en desventaja para las mujeres en la mayoría de las categorías, salvo para los honorarios administrativos de los funcionarios a contrata donde se detectan honorarios mayores para las mujeres. Los honorarios docentes de funcionarios a contrata presentan una importante brecha tanto

para académicos (43%) como para administrativos (22%). En directivos de docencia a contrata existe sólo un funcionario hombre y no hay mujeres, por lo que no se calculó la brecha. En la categoría servicios generales, ningún funcionario percibió honorarios en 2018.

Respecto a los funcionarios planta se observa una brecha promedio de 11% para los honorarios docentes y del 16% para los

honorarios administrativos. Destacan las brechas identificadas en los directivos de administración planta, con una brecha del 84% en desventaja hacia las mujeres en honorarios docentes y en los académicos con una brecha del 86% en desventaja hacia las mujeres en honorarios administrativos.

Tabla 18. Promedio honorarios docentes y administrativos anuales e índice de brecha salarial por calidad de contrato año 2018

	Calidad	Honorarios docentes			Honorarios administrativos		
		Mujer	Hombre	Brecha salarial	Mujer	Hombre	Brecha salarial
Contrata	Académica	1.959.102	3.441.554	43%	1.141.478	943.371	-21%
	Administrativa	968.636	1.242.219	22%	605.701	511.569	-27%
	Directivo Docencia		8.100.000			1.748320	
	Servicios Generales						
	Promedio contrata	1.493.883	2.829.480	47%	719.410	731.962	2%
Planta	Académica	4.451.712	3.134.062	-42%	535.000	3.733.332	86%
	Administrativa	2.223.388	2.336.482	5%	917.492	827.600	-11%
	Directivo Administración	1.036.000	6.350.951	84%	1.220.276		
	Directivo Docencia		3.302.292				
	Servicios Generales		4.233.750				
	Promedio planta	2.953.958	3.305.420	11%	901.554	1.069.745	16%

Fuente: Elaboración propia con información de RRHH UNAP

8.4.8. Índice de Brecha por Facultades

A nivel promedio de facultades el índice de brecha salarial es un 28% en desventaja para la mujer, considerando la renta permanente bruta. Este indicador se mantiene relativamente constante si se considera la

renta bruta (renta permanente más bonos) y el ingreso total (suma de renta permanente, bono, horas extras y honorarios), para el año 2018 (ver tabla 19). Sin embargo, a nivel de facultad, la única que aumenta el índice de

brecha salarial al considerar los bonos de asignación y los honorarios, es la Facultad de Ciencias Empresariales, que sube de 45% a 50%, todas las demás facultades reducen el índice.

Tabla 19. Brecha salarial por Facultades distinguiendo tipos de ingreso

FACULTAD	Renta Permanente Bruta			Renta Bruta			Ingreso Total		
	(1)			Renta Permanente Bruta + Bono de Asignación (2)			Renta Permanente Bruta + Bono de Asignación + Horas extras + Honorarios (3)		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombres	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Ciencias de la Salud	13.903.216	19.713.300	29%	15.410.926	21.042.392	27%	15.722.239	21.480.108	27%
Ciencias Empresariales	12.263.923	22.313.076	45%	17.138.952	32.056.380	47%	19.830.194	39.838.534	50%
Ciencias Humanas	12.263.957	19.640.723	38%	14.388.671	21.725.983	34%	15.830.946	23.493.199	33%
Ciencias Jurídicas y Políticas	13.032.569	19.356.742	33%	15.349.088	20.907.171	27%	15.597.334	21.763.174	28%
Ingeniería y Arquitectura	15.014.692	18.900.212	21%	17.670.859	21.554.932	18%	18.246.236	22.654.483	19%
Recursos Naturales	12.646.143	16.189.157	22%	15.129.964	19.123.573	21%	16.468.140	19.628.581	16%
	13.614.335	18.986.618	28%	15.869.552	21.842.238	27%	16.731.028	23.267.554	-28%

Fuente: Elaboración propia con información de RRHH UNAP

La tabla 19 distingue la brecha salarial del ingreso total por contrata y planta académica, y contrata y planta administrativa. Se observa que la brecha por facultad se explica principalmente por la contrata y planta académica (con un 19% y 11%, respectivamente), puesto que la contrata y planta administrativa presenta brecha negativa.

Tabla 20. Brecha salarial del ingreso total a nivel de Facultades, distinguiendo contrata y planta académica y administrativa.

	Ingreso Total											
	Contrata Académica			Planta Académica			Contrata Administrativa			Planta Administrativa		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombres	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Ciencias de la Salud	17.883.172	17.883.172	15%	35.302.855	31.878.113	-11%	7.910.043	9.434.527	16%	10.958.217	11.562.540	5%
Ciencias Empresariales	23.650.682	35.674.861	34%	42.677.868	48.998.784	13%	5.610.143			17.873.848		
Ciencias Humanas	15.316.348	19.560.799	22%	28.113.095	30.685.266	8%	4.546.531	6.597.056	31%	15.391.549		
Ciencias Jurídicas y Políticas	19.252.992	20.674.135	7%				8.478.738	12.737.227	33%	15.019.169		
Ingeniería y Arquitectura	23.007.468	21.620.847	-6%		32.884.227		9.172.112	14.856.487	38%	13.606.048	17.815.036	24%
Recursos Naturales	34.063.601	26.190.520	-30%	25.857.150	35.522.099	27%	7.953.303	5.319.436	-50%	13.393.926	10.147.135	-32%
	8.539.517	22.906.657	19%	31.248.121	35.128.398	11%	7.966.801	7.270.034	-10%	14.534.326	11.156.391	30%

Fuente: Elaboración propia con información de RRHH UNAP

8.5. Conclusiones ¿Igual salario?

En la Universidad Arturo Prat trabajan un poco más de 1300 funcionarios/as. La proporción de funcionarios a contrata se ha incrementado paulatinamente desde el año 2012, tanto mujeres como hombres, en desmedro de una reducción del personal de planta, producto de un ajuste contractual generalizado ese año. En 2018 casi el 80% de los funcionarios totales es contrata y el 86% del total presenta jornada completa.

La brecha salarial es un indicador que ayuda a entender las brechas de género en las instituciones, midiendo la diferencia en remuneraciones que existe entre hombres y mujeres que se dedican a ocupaciones similares. En el mundo las brechas salariales de género difieren entre países, por tipo de trabajo, tipo de datos, metodología de cálculo, entre otros factores. Sin embargo, hay evidencia que se han reducido a través de los años en algunos países (Blau y Kahn, 2017; Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2005).

En cuanto de brecha salarial de género, Chile se ubica en el lugar 33 de 44 países analizados, presentando un 21,1% de brecha salarial, muy por encima de países desarrollados como Bélgica con solo un 3,3% de brecha.

En la Universidad Arturo Prat, la brecha salarial de género es de un 36% entre los funcionarios planta y de un 19% en los funcionarios a contrata, esto si se considera el promedio de la renta permanente bruta en el período 2012-2018. Sin embargo, en los últimos 8 años, en promedio, la renta bruta permanen-

te ha representado un 76% del ingreso total anual, y el 24% restante lo componen los bonos de asignación con un 17%, los honorarios un 6,1% y las horas extras solo un 1,4%.

Al considerar el ingreso total, que incluyen bonos, honorarios y horas extras, el índice de brecha salarial es bastante más alto, especialmente en los funcionarios a contrata. En efecto, los directivos de docencia a contrata pasan de una brecha salarial de 7% considerando solo la renta permanente bruta, a una brecha del 36% con el ingreso total. Una situación similar ocurre con los funcionarios a contrata de servicios generales, donde el índice de brecha sube de 10% con sólo la renta permanente bruta a 32% considerando el ingreso total. Para los trabajadores planta, las categorías más afectadas por los elementos no permanentes de la renta, son los directivos de administración, que pasa de una brecha de 28% al 35% y, servicios generales, que pasan de 19% a 27%. Dado lo anterior, se concluye que los bonos de asignación y honorarios, son un componente relevante en aumentar la brecha salarial de género en la Universidad Arturo Prat.

La asignación promedio anual por funcionario, presenta importantes brechas salariales en desventaja para las mujeres en la mayoría de las categorías de calidad, con una brecha promedio del 20% en los funcionarios contrata y del 22% en los funcionarios planta. Respecto a los honorarios docentes de funcionarios a contrata, también presentan una importante brecha salarial tanto para

académicos (43%) como para administrativos (22%).

A nivel promedio de facultades, el índice de brecha salarial es un 28% considerando la renta permanente bruta, este indicador se mantiene relativamente constante si se suman los bonos y honorarios para el año 2018. La única facultad que aumenta el índice de brecha salarial al considerar los bonos de asignación y los honorarios, es la Facultad de Ciencias Empresariales, que sube de 45% a 50% en desventaja para las mujeres.

IX. CONCLUSIONES GENERALES. LA APERTURA: TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Estas palabras finales con las que cerramos el informe de brechas en las relaciones de género en la UNAP pretendemos que sean un inicio. Una apertura en el compromiso institucional y del gobierno universitario por implementar una política universitaria sustentada en el principio de no discriminación que garantice la igualdad de trato y de opciones a hombres y mujeres en nuestra universidad.

Los estudios sobre relaciones de género en los espacios de educación superior muestran que las universidades no son lugares equitativos en las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Por el contrario, evidencian que en las universidades se asientan un conjunto de prácticas que impiden el pleno desarrollo de las mujeres bajo un entramado, material y simbólico, que crea y reproduce una estructura hegemónica en el acceso a posiciones de prestigio y poder. Estos trabajos, con una alta producción en los últimos años, ponen de “relieve la importancia de generar conocimiento sobre las propias dinámicas que reproducen las relaciones de poder dentro de los espacios educativos y la necesidad de establecer acciones para este fin” (Cerva, 2017, p. 21).

Mirar la realidad universitaria desde un enfoque de género supone reflexionar. Pensar y analizar una institución educativa desde el aporte y percepción de hombres y mujeres; Esta forma de aproximarnos es necesaria, por cuanto solemos observar a las Instituciones de Educación Superior desde un análisis sesgado que contempla las experiencias y

percepciones desde una visión androcéntrica. Estos estudios sobre la realidad de las universidades constituyen además un primer paso para avanzar en la igualdad al develar precisamente la carencia de la misma. De aquí al menos surge una pregunta que nos desafía, ¿es posible conocer esta realidad y no actuar en consecuencia?

Las relaciones sociales en el espacio universitario se sitúan en una aparente lógica de la igualdad, que no se corresponde con las experiencias vividas por las mujeres en cuanto a su proceso formativo o como espacio laboral. El acceso de las mujeres a la formación superior es un hecho tan relevante como impactante. Son muchas las casas de estudio que presentan un ingreso femenino alto e incluso que supera a la matrícula masculina. Este aumento sostenido de la participación de la mujer en la educación superior ha sido una importante respuesta a las demandas feministas. Ahora bien, el acceso no supone igualdad de oportunidades ni cambios en el quehacer universitario, así lo demuestra, por ejemplo, la distribución de hombres y mujeres por áreas de conocimiento, tanto en estudiantes como en académicos/as. Tampoco las diferencias y dificultades que atraviesan las mujeres en sus trayectorias estudiantiles y laborales.

En todas las universidades existen desigualdad de género. En torno a estas diferencias se estructuran las relaciones sociales al interior de la universidad y además no se perciben directamente porque responden a una

situación social general, por lo que es necesario hacerlas visibles en su expresión material. Están ocultas, responden a mecanismos sexistas que producen una discriminación indirecta, no inducida, ni voluntaria, sino más bien mecánica. Están ancladas en formas de hacer y entender el funcionamiento de las instituciones de educación. Son imperceptibles, sutiles, obedecen a la normalización de la posición y condición social de subordinación de las mujeres. Son efectivas, conjugando barreras internas y externas, estructurales y actitudinales.

La realización de un estudio de brechas de género en la Universidad Arturo Prat responde no tan solo a los aportes y recomendaciones que emanan de los estudios de género, sino que también se sustenta en las recomendaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, particularmente de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); de la plataforma de Beijing (1998); de los principios contenidos en la Ley de Universidades del Estado (Ley, 21.094), de los compromisos adquiridos por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (Cruch) desde 2018; de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (Objetivo 5); sin olvidar las demandas levantadas por los movimientos feministas y en particular por las estudiantes universitarias en los últimos años.

Son precisamente estos pilares los que apuntan a que las mujeres en la universidad no cuentan con el mismo reconocimiento y

prestigio que los hombres. El aporte de las mujeres al desarrollo universitario es opacado bajo una discriminación sostenida en el tiempo. El reconocimiento de este hecho invita a actuar, a reflexionar en cuanto que las desigualdades de género no son externas a la Institución (puertas afuera), sino que están presentes en el trabajo cotidiano que se realiza en el espacio universitario (puertas adentro). Esta constatación se puede convertir en una invitación para establecer un compromiso que conlleve establecer medidas y estrategias que permitan instalar la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario.

La construcción del diagnóstico de brechas de género en la Universidad Arturo Prat se sustenta además en la necesidad de generar propuestas situadas y consistentes a los resultados que, desde un proceso investigativo, permiten identificar, describir y analizar las principales dimensiones donde la desigualdad, la discriminación y la violencia están presentes en nuestra universidad. Así, este informe puede constituir un avance significativo en la sensibilización y consideración objetiva de este problema social. El trabajo ha sido realizado desde una observación rigurosa que incorpora datos y percepciones representativas de los tres estamentos que conforman la comunidad universitaria.

Ciertamente las distancias objetivas que afectan el desarrollo, posición, oportunidades y productividad de las mujeres, exigen transformaciones importantes en la estructu-

ra de las universitarias y un cuestionamiento profundo de las desigualdades que le sustentan. Una nueva complejidad organizada donde se deben activar coordinadamente las unidades operativas y de dirección para implementar acción o políticas con enfoque de género que regulen la carrera funcionaria, la formación académica y la convivencia entre los distintos actores que componen el espacio universitario. A partir de los resultados que devela esta investigación la Institución debería avanzar de manera prospectiva hacia la institucionalización de medidas concretas que promuevan un cambio en la cultura sexista.

Se observa que la universidad es un espacio vivenciado y percibido de manera distinta por hombres y mujeres. El 40% del cuerpo académico está compuesto por mujeres. Las brechas aumentan en función de la distribución del poder y toma de decisiones, registrándose importantes desequilibrios en la composición de los claustros académicos, por áreas de conocimiento, por tipo de contrato y por jerarquía académica. Las posiciones de hombres y mujeres permiten afirmar que cuanto más se asciende en jerarquía y prestigio más aumenta la brecha de desigualdad.

El estamento de funcionarios/as se percibe feminizado, con mayor presencia de mujeres en cargos administrativos y con una baja participación en la toma de decisiones. Destacando que, a pesar de los esfuerzos por acceder a mayores niveles de educación,

esta no es una condición que incida en las posibilidades de ascenso y estabilidad laboral.

Se advierte una tensión permanente entre la neutralidad del mérito, como mecanismo que posiciona y distingue a las personas en función de la valía académica, y el denominado “techo de cristal”, metáfora que hace alusión a las barreras invisibles en las trayectorias de las mujeres y su acceso a puestos de toma de decisiones. Esta tensión amerita reflexionar sobre la necesidad de establecer indicadores diferenciados de evaluación y productividad, criterios que den cuenta de las cargas laborales y de la distribución del tiempo entre hombres y mujeres, ante iguales condiciones de exigencia respecto del desarrollo de competencias específicas como de las responsabilidades asociadas al cargo.

Por otra parte, en amplios espacios de discusión aparece la necesidad de incorporar equilibrios en la participación de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de toma de decisiones, no sólo con el fin de asegurar la presencia en estas esferas, sino también como estrategia en beneficio de la gestión, administración, cultura organizacional y ambiente laboral, desde una diversidad que permita abordar las grandes complejidades que demanda la sociedad actual. Sin duda la formación de liderazgos con capacidades técnicas y políticas con enfoque de género es una asignatura pendiente.

Los resultados obtenidos para la Universidad Arturo Prat, arrojan que las mujeres se sienten menos apoyadas que los hombres por la Institución, destacando como el esfuerzo personal les ha permitido desempeñarse en el ámbito académico. Este hecho se relaciona con la distribución en el uso del tiempo. Las mujeres declaran realizar constantemente una doble jornada laboral y trabajo doméstico, afectando a su desarrollo personal y profesional, ya que experimentan en mayor medida situaciones de agotamiento y estrés, restándoles oportunidades profesionales. Desde esta perspectiva, la metáfora del “suelo pegajoso”, nos ayuda a explicar el esfuerzo y obstáculos que las mujeres deben sortear en los diferentes estamentos en su promoción profesional.

El fomento de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, la conciliación de la vida familiar y el trabajo, y el autocuidado, son ejes importantes no solo para el bienestar y desarrollo de las mujeres, sino también para propiciar un cambio social importante respecto a los estereotipos de género y a la función y valoración del ámbito reproductivo. La salud mental es un indicador de bienestar y en la medida que hay una preocupación fidedigna por propender a mejores estándares en las condiciones laborales, es posible impulsar un clima organizacional adecuado que contribuye al desarrollo y producción de la universidad.

Otra brecha de desigualdad que pasa inadvertida hace referencia a la distribución de

los salarios. En la Universidad Arturo Prat la brecha salarial alcanza un 36% entre los funcionarios/as planta y de un 19% en los funcionarios/as a contrata, como promedio de la renta permanente bruta en el período 2012-2018. Sin embargo, en los últimos 8 años, en promedio, la renta bruta permanente ha representado un 76% del ingreso total anual, y el 24% restante lo componen los bonos de asignación (17%), honorarios (6,1%) y horas extras (1,4%).

Al considerar el ingreso total (bonos, honorarios y horas extras) el índice de brecha salarial es bastante más elevado, especialmente en los funcionarios/as a contrata. En efecto, los directivos de docencia a contrata pasan de una brecha salarial de 7%, considerando solo la renta permanente bruta, a una brecha del 36% con el ingreso total. Una situación similar ocurre con los funcionarios/as a contrata de servicios generales, donde el índice de brecha sube de 10% en renta permanente bruta a 32% considerando el ingreso total. Para los trabajadores/as planta, las categorías más afectadas por los elementos no permanentes de la renta, son los directivos de administración, que pasa de una brecha de 28% al 35%; y en servicios generales, que pasan de 19% a 27%. Dado lo anterior, se concluye que los bonos de asignación y honorarios, son un componente relevante en aumentar la brecha salarial de género en la Universidad Arturo Prat al concentrarse en mayor medida en los hombres.

La asignación promedio anual por funciona-

rio/a, presenta importantes brechas salariales en desventaja para las mujeres situándose en torno al 20%. Respecto a los honorarios docentes de funcionarios/as a contrata, la brecha salarial varía alcanzando el 43% para el cuerpo académico y el 22% para administrativos.

Las brechas salariales se sostienen en asignaciones y bonos que se reparten de manera inequitativa y discrecional. Ante esta realidad la Universidad debería transparentar los criterios para establecer estos estímulos económicos. Asimismo, estos incentivos deseablemente deberían abarcar ámbitos que favorezcan la paridad, en tanto apunten a la mayor participación de mujeres en la dirección de proyectos académicos relevantes que incidan en su posicionamiento y carrera. Consideramos que sería deseable establecer un monitoreo sistemático y permanente por parte de la Institución para atender y corregir las brechas salariales tras evidenciarse que constituyen un nudo crítico respecto a la desigualdad de género. Actuar frente a esta situación permite atender las subjetividad y discriminación por estereotipos tradicionales de género que continúan afectando la desvalorización del trabajo femenino, propio de una cultura patriarcal o sexista que normaliza las desigualdades entre hombres y mujeres.

Son precisamente estos estereotipos sexistas, vigentes, imperceptibles y aparentemente inocuos, los que hay que identificar para impedir la reproducción de las desigualdades de género. En el caso de las carreras universitarias, los datos obtenidos muestran

la segregación de género en el acceso a la universidad. En la Universidad Arturo Prat, como en el conjunto de la educación superior en el país, el área de humanidades y salud concentran un alto número de mujeres, mientras que el área de las ingenierías acoge una alta participación masculina. Los factores que pueden intervenir en el proceso de distribución de hombres y mujeres por áreas de conocimiento se relacionan, en primer lugar, con las condicionantes culturales estereotipadas en función de los roles asignados a hombres y mujeres de tal forma que se identifican profesiones ligadas a las identidades de género; en segundo lugar, a la demanda del mercado e imaginarios sobre las posibilidades laborales de unos y otros. Además de las condicionantes en el entorno social de los y las estudiantes y la socialización que se produce en el espacio familiar y en consonancia con la educación sexista en los niveles previos.

Es precisamente la educación sexista, históricamente anclada en la familia y sostenida en las instituciones de educación, la que colaboradora en los procesos de producción de heteronormatividad como parte de la construcción de ciudadanía que realizan (Blanco, 2014), la que ha instalado el aprendizaje de roles con marcado énfasis en las diferencias de género, reforzando los patrones culturales androcéntricos y sustentando el sistema patriarcal que naturaliza y normaliza las relaciones de dominación y reproducción simbólica de la desigualdad, que inciden en el desarrollo y participación de las

mujeres en todos los espacios sociales. Si bien se observa mayor conciencia respecto de la discriminación y violencia en el ámbito universitario como escenario laboral y formativo, aún persisten conductas sexistas que preservan la heteronormatividad y dificultan avanzar en la igualdad, tolerancia y respeto como pilares de las relaciones sociales.

La violencia de género es un problema social ineludible al analizar las relaciones sociales desde un enfoque de género. Es un mecanismo de normalización de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, siendo sistemática y persistente en el conjunto de la sociedad. Llama la atención como al interior de la comunidad universitaria se percibe de manera diferenciada, por hombres y por mujeres. Si bien hay consenso sobre la necesidad de actuar contra cualquier tipo de violencia, cuando se trata de considerar la discriminación hacia el género femenino, es frecuente considerar que la universidad es un espacio neutro que entrega las mismas oportunidades a hombres y a mujeres. No obstante, es decisivo observar que la mitad de las mujeres académicas entrevistadas consideran que la universidad es un espacio donde está presente la discriminación por razón de género.

El maltrato hacia las mujeres ha estado presente a lo largo de su vida. La violencia psicológica con una fuerte impronta sexista está es una realidad observada al interior de la Universidad, afectando a las mujeres de los tres estamentos. Sus expresiones van

desde las críticas, desvaloración, miradas, gestos, comentarios, roces indeseados. Estas conductas se asocian necesariamente a una cultura sexista instalada en los espacios universitarios, difícil de abordar por su invisibilidad.

Sin embargo, se registra un alto consenso en todos los estamentos respecto a la necesidad de promover acciones para transformar la cultura sexista. Este cambio es factible a través de la instalación de políticas universitarias sustentadas en la promoción y garantías de igualdad de género, para lo cual hay que articular voluntad política, mecanismos institucionales y acciones que contribuyan a permear o transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer universitario. Más allá de la creación de protocolos para atender las situaciones de violencia, urge además instalar medidas para atender la promoción de una cultura de respeto por los derechos humanos, guiados por el principio de no discriminación en los distintos ámbitos de desarrollo institucional.

En este sentido la Dirección de Equidad de Género y Diversidad necesita revisar, actualizar y adecuar el protocolo para atender situaciones de violencia, a partir de realizar una evaluación plural y sistemática sobre su eficacia. Así mismo esta Dirección debe ejercer sus atribuciones y funciones conducentes a el diseño de políticas de igualdad de género articuladas con las distintas unidades de gestión y administración universitaria.

La universidad tiene una responsabilidad ética y política para incorporar el enfoque de género en todas las funciones esenciales de su quehacer, entre las que es posible destacar: el lenguaje inclusivo, la introducción del género en los planes de formación curricular y otras instancias de perfeccionamiento profesional y académico, la evaluación de desempeño y formativa, los procesos de promoción y admisión que busquen romper con estereotipos de género y los procesos de reclutamiento que promuevan el ingreso de mujeres en unidades desbalanceadas; aumentar la participación femenina en puestos de decisión; fomentar la participación de las mujeres en investigación y promover la incorporación del enfoque de género en esta actividad, entre otras medidas.

Los desafíos son complejos y requieren, como ya se mencionó, de voluntades, compromisos conjuntos, participación, capacidades humanas y financiamiento. Incorporar el enfoque de género debería ser un principio rector en el quehacer universitario, transformador de las relaciones sociales internas y externas de la Universidad. Responder a las demandas globales por la igualdad de género es una condición transversal a las proyecciones de las Instituciones de Educación Superior, que evidenciará avances hacia el desarrollo humano.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS

- Aldunate, R. (2018). Retorno a la Experiencia Laboral en Chile. Mimeo, Banco Central de Chile.
- Amorós, C. (1995). Hacia una crítica de la razón patriarcal. Anthropos: Barcelona.
- Arriagada, I. (2006). Exclusión de las mujeres y academia en Chile. Revista de Actualidad Política, Social y Cultural.
- Baeza, A., y Lamadrid, S. (2019). ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 56(1), 1-17.
- Banco Central de Chile (2018). Informe "Mercado Laboral: Hechos estilizados e implicancias macroeconómicas"
- Benavente, M. C., y Valdés, A. (eds.) (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile: Comisión económica para América Latina y el Caribe.
- Berrios, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. Calidad en la Educación, 26, 39-53.
- Blanco, R. (2014). Universidades íntimas y sexualidades públicas. La gestión de la identidad en la experiencia estudiantil. Madrid: Miño y Dávila.
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos, Perfiles Educativos, vol. XXXIII número especial, 211-225
- Buquet, A., Cooper J. A., Mingo, A. y Moreno H. (2014). Intrusas en la Universidad. Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Burin, S. (2012). Laberintos de cristal en la barrera laboral de las mujeres. El rol de las mentoras. Paper presentado en el Congreso de Ciencia, Tecnología y Género. Sevilla.
- Camarena Adame, M. E., y Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. Revista de estudios de género, 5, 312-347.
- Cárdenas, A., Correa, N., y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. Polis (Santiago), 13, 397-441.
- Carrasco, C., Borderías, C., y Toms, T. (eds.) (2011). El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Barcelona: Editorial Catarata.
- Carrasquer, P., Toms, T., Tejero, E., y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. Papers, 55, 95-114.
- Casas, L., y Vargas, M. (2011). La respuesta estatal a la violencia intrafamiliar. Revista de Derecho, XXIV (1), 133-151.
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. Revista Punto Género, nº 8, 20-38
- Chacón, F., y Tapia, M. (2017). No quiero tener hijos (as)... continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes. Polis Revista Latinoamericana, 46(16), 193-220.
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., y Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. Labour Economics, 21, 86-102.
- CONICYT (2017). Política Institucional Equidad de Género en Ciencia y Tecnología. Período 2017-2025.
- Corporación Humanas. (2008). Encuesta Humanas 2008. Santiago de Chile.

- Díaz, E. (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- 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.
- Dobash, R., y Dobash, E. (2004). Women's violence to men in intimate relationships. Working on a puzzle. *British Journal of Criminology*, 44, 324-349.
- Evangelista-García, A. A., Tinoco-Ojanguren, R., y Tuñón-Pablos, E. (2016). Violencia institucional hacia las mujeres en la región sur de México. *LiminaR*, 14, 57-69.
- Gallego, N. (2017). Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la universidad. *Feminismo/s*, 29, 125-152.
- García de León, M.A. (2011). Cabeza moderna, corazón patriarcal. Un diagnóstico social de género. Madrid: Anthropos.
- Gil, S., y Pérez, A. (2011). Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas. Monografía: ONU Mujeres.
- Gilligan, C. (2013). La Ética Del Cuidado. Cuadernos de la Fundació Víctor Grífols i Lucas N° 30. Fundació Víctor Grífols i Lucas. Barcelona. España.
- Goffman, E. (1979). Relaciones en público: microestudios del orden público. Madrid: Alianza Editorial.
- Gómez Urrutia, V., y Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis*, 14, 377-396.
- Guzmán, J. (2016). Las inequidades de género en la educación superior. *Revista internacional de ciencias sociales y humanidades*, vol. XXV(2), 61-69.
- Hawley, E., Torres, D., y Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of career assesment*, 6(4), 449-479.
- Hawthorne, T. L., y M. P. Kwan (2013). Exploring the unequal landscapes of healthcare accessibility in lowerincome urban neighborhoods through qualitative inquiry. *Geoforum* N° 50. 97-106.
- Hernández, C. A., Jiménez, M., y Galicia, S. (2015). La Percepción de las Mujeres hacia las Acciones de Prevención, Denuncia y Erradicación del Hostigamiento Sexual en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación universitaria*, 8, 65-74.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2009). Encuesta exploratoria del uso del tiempo en el gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Enfoque estadístico. Santiago: INE.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2015). Mujeres en Chile y el mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Santiago.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2019). Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT). Santiago: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de la Juventud (2016). 8ª Encuesta Nacional de Juventud 2015. Instituto de la Juventud. Ministerio de Desarrollo Social
- Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. New York: Oxford Polity Press.
- Lagarde, M. (1993). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Madrid: Edición Horas
- Lizama, A. y Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-14.

- Evangelista-García, A. A., Tinoco-Ojanguren, R., y Tuñón-Pablos, E. (2016). Violencia institucional hacia las mujeres en la región sur de México. *LiminaR*, 14, 57-69.
- Gallego, N. (2017). Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la universidad. *Feminismo/s*, 29, 125-152.
- García de León, M.A. (2011). *Cabeza moderna, corazón patriarcal. Un diagnóstico social de género*. Madrid: Anthropos.
- Gil, S., y Pérez, A. (2011). *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas*. Monografía: ONU Mujeres.
- Gilligan, C. (2013). *La Ética Del Cuidado*. Cuadernos de la Fundació Víctor Grifols i Lucas N° 30. Fundació Víctor Grifols i Lucas. Barcelona. España.
- Goffman, E. (1979). *Relaciones en público: microestudios del orden público*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gómez Urrutia, V., y Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis*, 14, 377-396.
- Guzmán, J. (2016). Las inequidades de género en la educación superior. *Revista internacional de ciencias sociales y humanidades*, vol. XXV(2), 61-69.
- Hawley, E., Torres, D., y Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of career assesment*, 6(4), 449-479.
- Hawthorne, T. L., y M. P. Kwan (2013). Exploring the unequal landscapes of healthcare accessibility in lowerincome urban neighborhoods through qualitative inquiry. *Geoforum* N° 50. 97-106.
- Hernández, C. A., Jiménez, M., y Galicia, S. (2015). La Percepción de las Mujeres hacia las Acciones de Prevención, Denuncia y Erradicación del Hostigamiento Sexual en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación universitaria*, 8, 65-74.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2009). Encuesta exploratoria del uso del tiempo en el gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Enfoque estadístico. Santiago: INE.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2015). *Mujeres en Chile y el mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2019). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT)*. Santiago: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de la Juventud (2016). *8ª Encuesta Nacional de Juventud 2015*. Instituto de la Juventud. Ministerio de Desarrollo Social
- Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. New York: Oxford Polity Press.
- Lagarde, M. (1993). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Edición Horas
- Lizama, A. y Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-14.
- López, P. (2002). *Mujer, violencia y medios de comunicación*. Madrid: Instituto Oficial de Radio y Televisión.
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Nueva York (EE. UU.).
- Naciones Unidas. (1995). *Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Beijing (China).
- Martín, S. (2018). Querer y poder: (Des)Igualdad en la universidad pública española. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(21), 11-34.
- Ministerio de Educación. (2018). *Mapa de Equidad de Género para la Educación Superior*. Santiago: Ministerio de Educación.
- Mingo, A. y Moreno, H. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios Sociológicos*, 35(105), 571-595.

- Moncada C. (2019). Diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel regional en Chile. En C. Moncada y A. Delgado (Ed.). La mujer y el mercado del trabajo en las regiones de Chile: Una mirada desde la Región de Los Ríos. Chile: Universidad Austral de Chile.
- Moreno, S (2009). Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclos de vida. *Política y sociedad*, vol. 46 (3), 191-201.
- Ñopo, H. (2006). La Brecha Salarial entre los Sexos en Chile en 1992-2003 desde una Perspectiva de Comparaciones Emparejadas. Research Department Publications No. 4464, Inter-American Development Bank.
- 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. (2017). Sobre hombres y masculinidades: “ponerse los pantalones”. Santiago: Fundación Crea Equidad.
- Organización de Naciones Unidas ONU Mujeres. (2018). Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible. Noticias ONU, [online] <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO. (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. París: Conferencia Mundial sobre la Educación Superior.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO. (2012). Atlas mundial de la igualdad de género en educación. París: Ediciones UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO. (2014). Girl's and Women's Education gender Equality. París: Ediciones UNESCO
- Organization for Economic Cooperation and Development. (27 de agosto de 2018). OECD Better life index. [online] <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- Osborne, R. (2009). Apuntes sobre violencia de género. Barcelona: Ediciones Belalterra.
- Otero, A. (2012). Debates y paradojas en las trayectorias educativas y ocupacionales: un análisis sobre perspectivas, acciones y limitaciones en jóvenes argentinos. *Última década*, 20(37), 41-68.
- Pérez, F. (2017). Un juez del Supremo achaca la violencia de género a “la maldad del ser humano” y la mayor fuerza del hombre. *El país* (3 enero 2017).
- Pastor, I. (Coord.) (2019). Igualdad de género en Europa y América Latina. Educación superior, violencias y políticas de integración regional. Tarragona: Publicaciones URV.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago de Chile: PNUD.
- Rich, A. (1980). Compulsory Heterosexuality and lesbian existence. *Women: Sex and Sexuality*, Vol. 5, 631-660.
- Ross, P. y Gatta, M (2007). Gender (In)Equity in the Academy. Subtle Mechanisms and Reproduction of Inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(3), 177-200.
- Santos, A. (2014) Guía para la prevención del acoso laboral dirigida a trabajadoras/es del sector público, desde una perspectiva de género. Santiago: Internacional de Servicios Públicos-Universidad Arturo Prat-Friedrich Ebert y Servicio Civil.
- Santos, A. (2019). ¿La igualdad de género en la Universidad para cuándo? Movimiento feminista universitario en Chile. *Revista Iberoamericana. América Latina-España-Portugal*, XIX, 72, 223-245.
- Schwartz, M. A., y Scott, B. (1994). *Marriages and families: Diversity and change*: Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stanko, E. (1985). *Intimate Intrusions: Women's Experience of Male Violence*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Tapia, S. (2016). Sumak Kawsay, coloniality and the criminalisation of violence against women in Ecuador. *Feminist Theory*, 17(2), 141- 156.

ANEXOS

Anexo 1. Definiciones de rentas, haberes y descuentos de la Universidad Arturo Prat

CONCEPTO	DEFIINICIÓN
Renta Bruta Permanente	Corresponde a la suma de todos los conceptos que conforman la renta bruta total permanente del funcionario. Por ejemplo, sueldo base, asignación por antigüedad, asignación profesional, entre otros. Es una renta fija que solo tendrá variaciones producto de los reajustes o aumentos de rentas pactados o generados por algún cambio de función
Horas extra diurna y Horas extra nocturna	Corresponde a las horas extras, autorizadas a pagar, por sobre tiempo fuera de la jornada habitual. No forman parte de la renta bruta permanente
Otros Haberes	Corresponde a la sumatoria de todas las asignaciones o incentivos que están establecidos en la normativa vigente, son ocasionales y no forman parte de la renta permanente.
Bono	Corresponde a la suma de los bonos que otorga la institución por zona extrema, invierno, escolares, entre otros y los bonos que otorga el gobierno por concepto de aguinaldos, escolares, vacaciones, u otros. Estos bonos no son para todos los funcionarios ya que están establecidos de acuerdo a niveles de renta. Generalmente se otorgan en los meses de enero, marzo, junio, septiembre y diciembre.
Total de Documentos Legales	Corresponde a la suma de los descuentos por concepto de salud, AFP e impuestos.
Total de Documentos Particulares	Corresponde a la suma de los descuentos por conceptos particulares que el funcionario ha autorizado, por tanto es de carácter
Renta Líquida	Corresponde a la suma de la renta permanente y las horas extras, menos los descuentos legales.
Líquido a pagar	Corresponde a la suma entre la renta permanente y las horas extras, menos los descuentos legales y los descuentos particulares.

Fuente: Elaboración propia

UNAP

UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
DEL ESTADO DE CHILE