

# Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso



# ÍNDICE DE LA EXPOSICIÓN

Introducción

Antecedentes y experiencia comparada

Metodología del estudio

Mujer y trabajo académico

Mujer y poder político al interior de la universidad

Las mujeres y la educación terciaria

El acoso sexual en las universidades

Conclusiones



# INTRODUCCIÓN

2016 FUE CREADA LA UNIDAD DE  
IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE LA UV.

**OBJETIVO:** introducir la perspectiva de género en forma transversal en la gestión institucional de la UV(estudios) y en la convivencia de la comunidad universitaria (protocolo)

La Unidad nace por la presión de académicas feministas, quienes agrupadas desde el año 2010 visibilizaron la necesidad de la instalación de una oficina.

**CONTEXTO:** problema de acoso sexual en las universidades 2016



# ANTECEDENTES Y EXPERIENCIA COMPARADA

**Sistema de género a nivel internacional:** CEDAW 1979, IV Conferencia Mundial de la Mujer- Beijing 1995, Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción” (UNESCO) de 1998.

**Reforma universitaria 1980**→ neoliberalismo, “descentralización” regionalización de las universidades, autonomía de las facultades y planteles. Reproducción de la desigualdad económica.

**Sistema acreditación**→ pone en el centro la gestión universitaria segregación entre LOS que dirigen y LAS que gestionan.

**Otras experiencias:** **Estados Unidos**, *Womens’s Education Act* de 2001; **Reino Unido**, *Equality Act 2010 Public Sector Equality Duties (antidiscriminación)*; **España**, Ley Orgánica 4/2007, para permitir la creación de Unidades de Igualdad en las instituciones de educación superior; **México**, Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en la Educación Superior; **Chile**, Universidad de Chile, a través de la creación de la Oficina de Igualdad de Oportunidades hoy Dirección. USACH, UACH, UDEC, y la UV.

# METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Conceptualización a través de rastreo del proceso – *process tracing*-, para entender de manera integral el problema de las brechas de género en la educación superior, causas y efectos.

Análisis de datos secundario basado en estadística descriptiva e inferencial, ocupando los datos disponibles en la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Se aplicó la encuesta “Situación de hombres y mujeres en la Universidad de Valparaíso”, aplicada entre noviembre y diciembre de 2016 a los tres estamentos de la institución, que toma como base dos instrumentos: el Sistema de Indicadores de Género de la UNAM y preguntas obtenidas del Informe del PNUD 2010. La encuesta analiza 5 dimensiones: 1) características básicas de la población: unidad académica, avance curricular, número de hijos, estrategias del cuidado, uso del tiempo; 2) brechas de género en la carrera académica, profesional y estudiantil; 3) dimensión simbólica del poder; 4) percepciones acerca de medidas para atenuar la desigualdad; 5) situación sobre el acoso sexual, la violencia física y simbólica.

## Limitaciones del Estudio:

No se alcanzaron las muestras para el estamento académico y funcionario.

# MUJER Y TRABAJO ACADÉMICO

Sutiles discriminaciones.

Trabajo académico altamente exigente.

Reproduce brechas salariales entre hombres y mujeres.

Dificultades para que las mujeres asciendan en la carrera académica.

Informalidad en la construcción de remuneraciones y jerarquización académica.

Mujeres poseen mayor presencia en tareas administrativas, mientras ellos en la docencia e investigación.

Brecha bebe. Incompatibilidad vida familiar y laboral,

Mujeres académicas poseen vidas personales más accidentadas que hombres, matrimonios fallidos, soltería, etc.

Segregación horizontal de las áreas de investigación y docencia, mayor presencia de mujeres en humanidades, ciencias sociales y áreas del cuidado.

Mujeres poseen mayores problemas para internacionalizar su carrera académica (1) Idioma; (2) escasas redes familiares; (3) incompatibilidad con la vida familiar.

Productividad científica → mujeres cuestionadas. Estereotipos de género, se sospecha de la neutralidad del conocimiento femenino (epistemología), poseen pocas posibilidades de recibir colaboración para la investigación.

Tabla 6.1

Información 2017	Mujeres	Hombres	Total
Estudiantes pregrado	8.581	6.355	14.936
Estudiantes postgrado	463	460	923
AcadémicosAcadémicos	448	713	1.161
Funcionarios	669	571	1.240

Gráfico 6.1

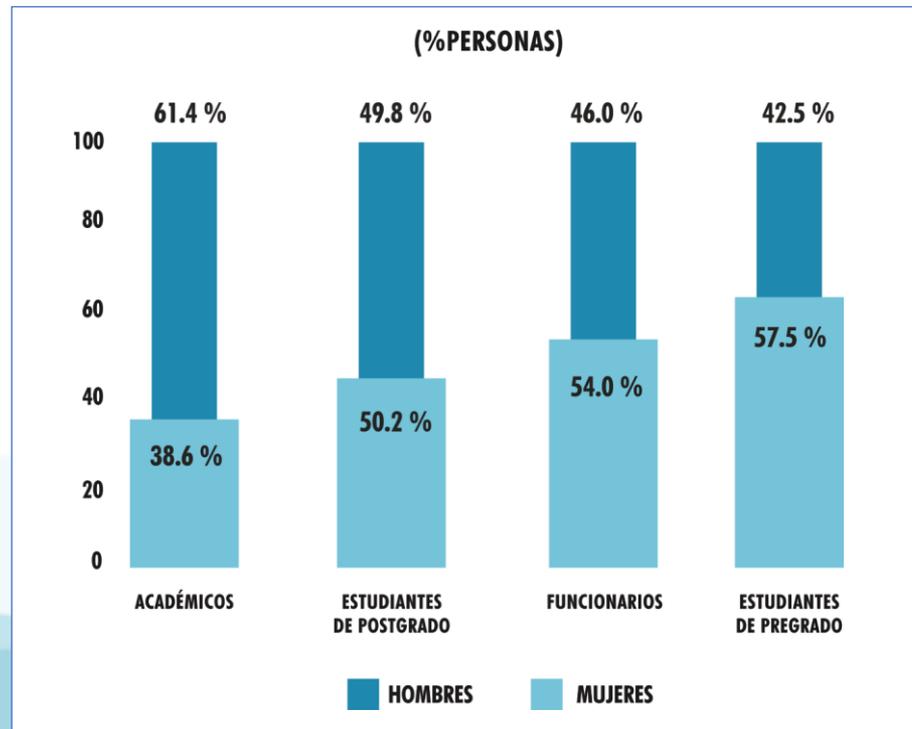
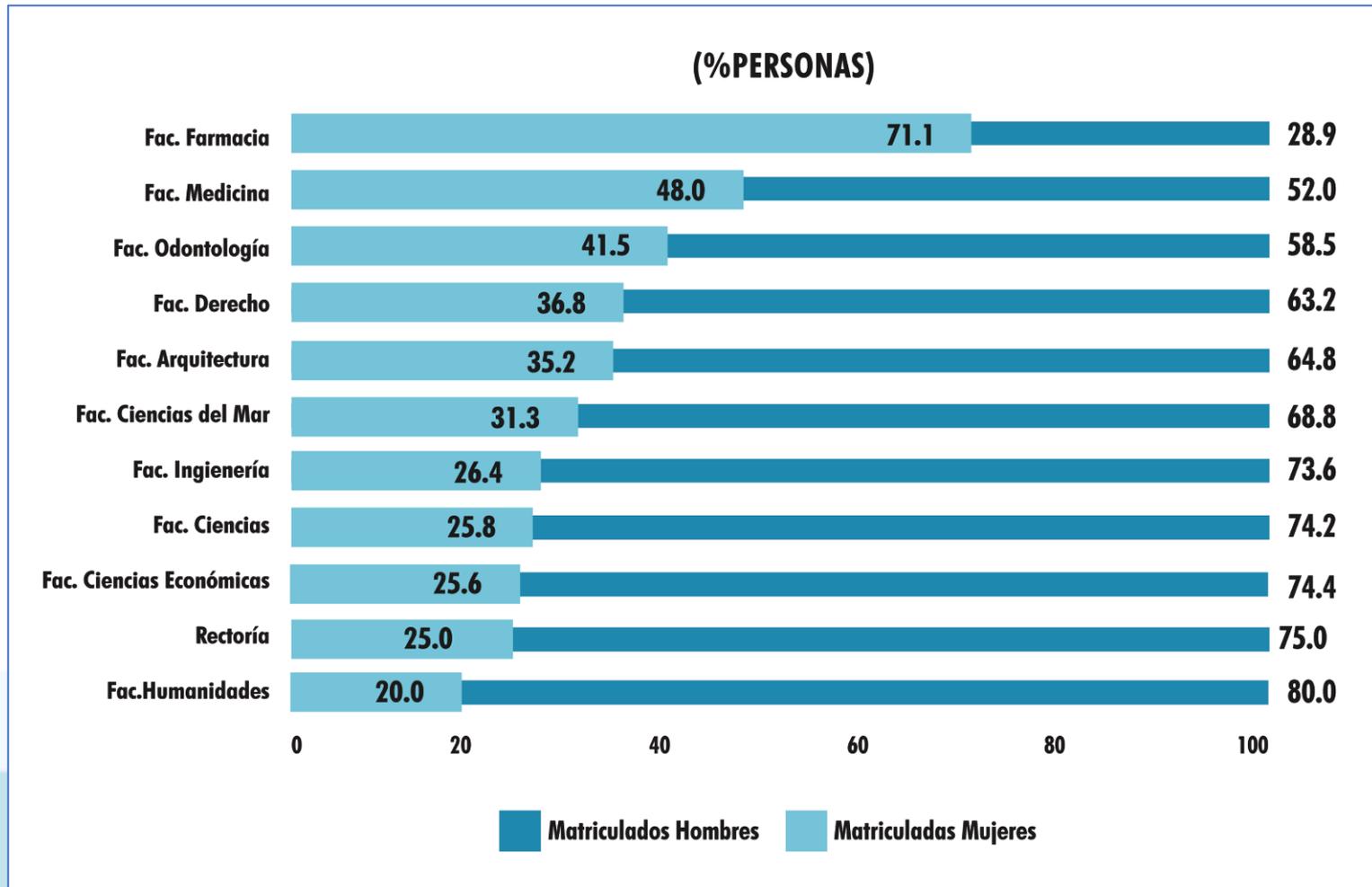


Gráfico 6.11. Académicos por facultad y sexo



# BRECHAS SALARIALES UV

ACADÉMICAS/OS  
JORNADA COMPLETA

PERSONAL NO ACADÉMICO  
CONTRATA JORNADA COMPLETA

90%



Académicas  
\$2.203.692

Académicos  
\$2.427.881

96%



Funcionarias  
\$1.063.387

Funcionarios  
\$1.110.337

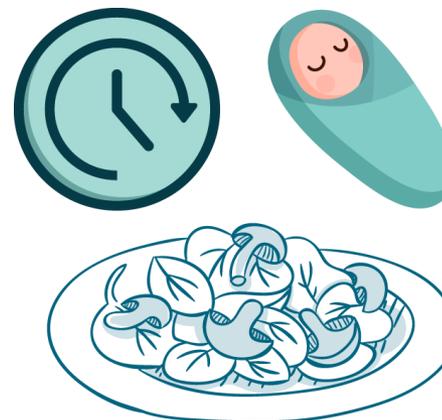
Sueldo bruto mensual  
Promedio calculado de enero a diciembre de 2017

## ACADÉMICAS



40,5 horas a la semana,  
destinadas a  
Actividades de cuidados

6 horas a la semana,  
destinadas a  
Preparación de alimentos

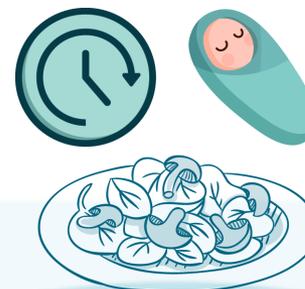


## ACADÉMICOS



23,1 horas a la semana,  
destinadas a  
Actividades de cuidados

4,6 horas a la semana,  
destinadas a  
Actividades de alimentos



# LAS MUJERES Y EL PODER POLÍTICO EN LA UNIVERSIDAD

- Dificultades en la Jerarquización → ausencia de mujeres en cargos directivos.
- “sutiles” patrones de exclusión. A las mujeres se les trata de “mijita” en vez de profesora o doctora.
- Devaluaciones de género de los cargos que están ejercidos por una mujer, pierden el estatus.
- El poder a las académicas les genera pudor.
- Ausencia de mujeres en espacio de toma de decisiones genera → institución masculinizada, invisibilizan el trabajo doméstico y de cuidados, sin corresponsabilidad, inexistencia de referentes femeninos, ausencia de perspectiva de género en el conocimiento.
- Académicas gestionan (cuidan), coordinan.

Gráfico 6.44. Autoridades Unipersonales Nivel Central

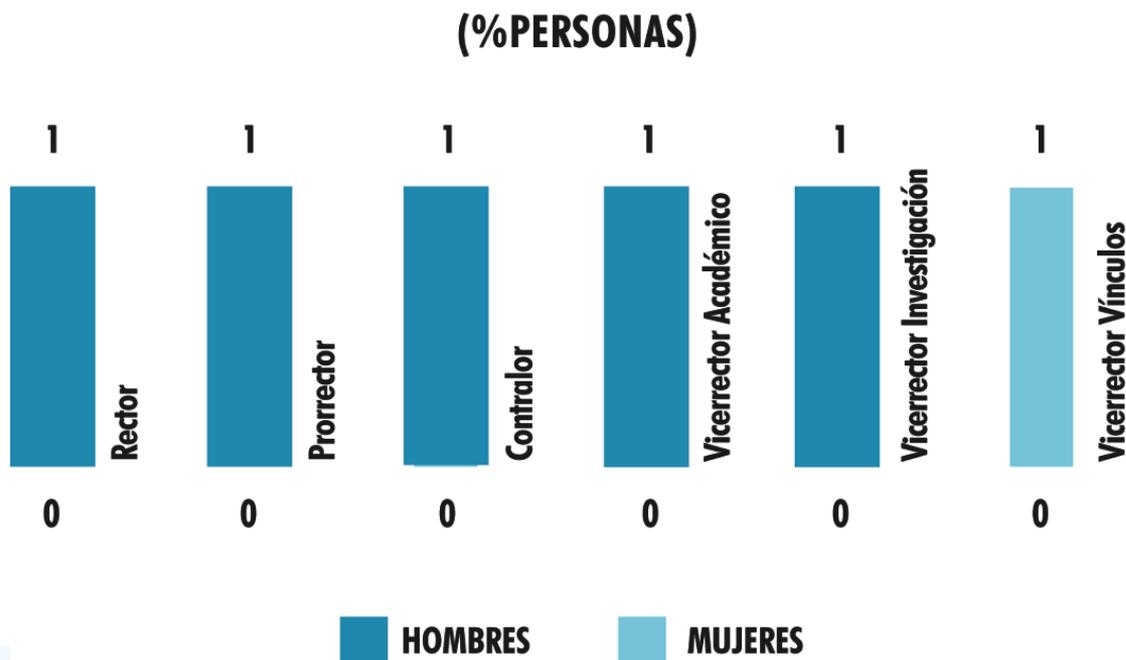


Gráfico 6.45. Decanatos y Directores de Campus

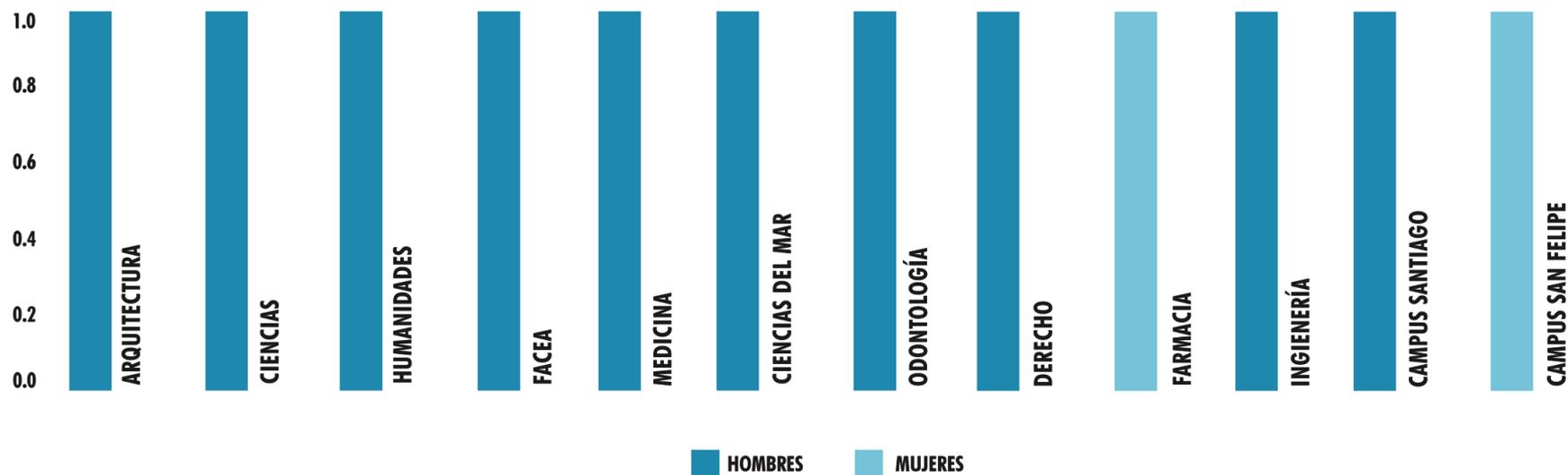


Gráfico 6.46. Secretarías de Facultad

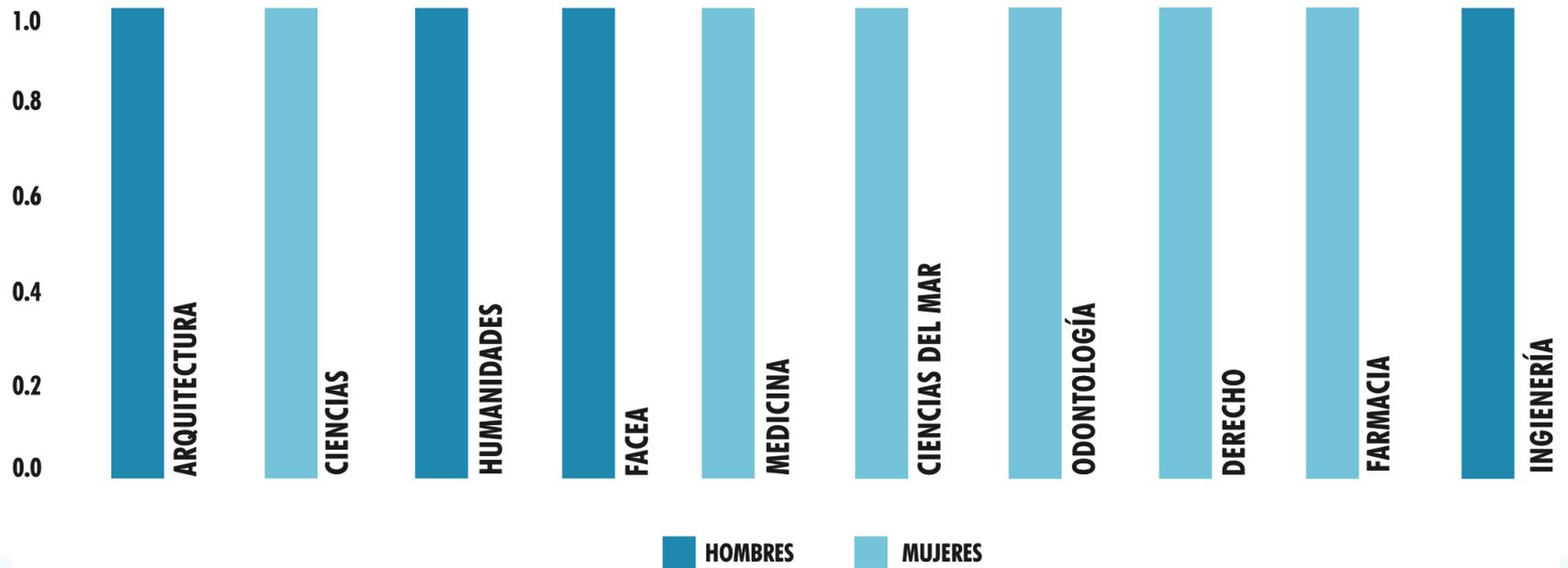
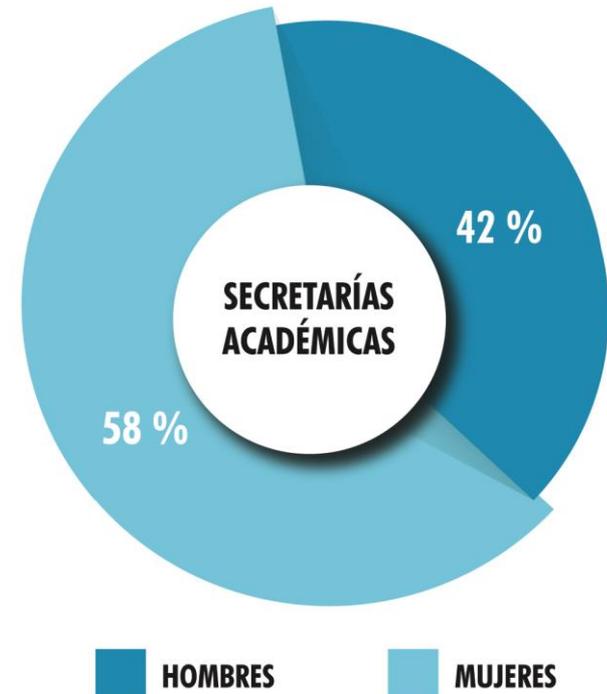


Gráfico 6.47. Direcciones de Escuela



Gráfico 6.49. Secretarías Académicas



**HOMBRES**      **MUJERES**

Gráfico 6.50. Junta Directiva

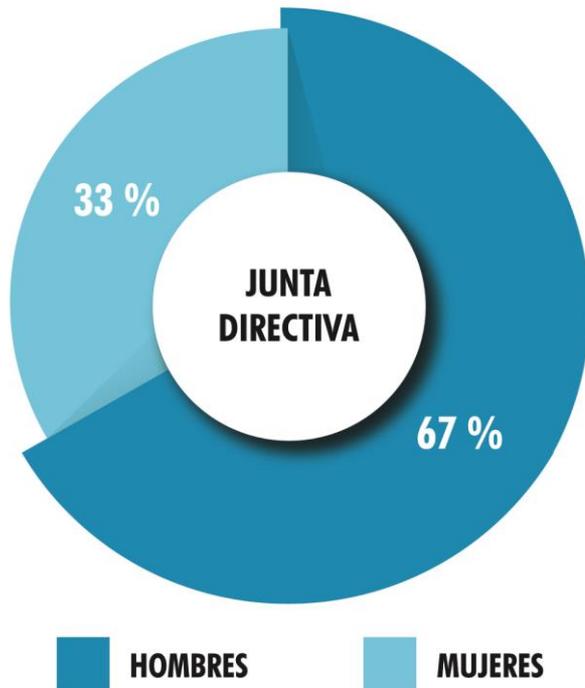
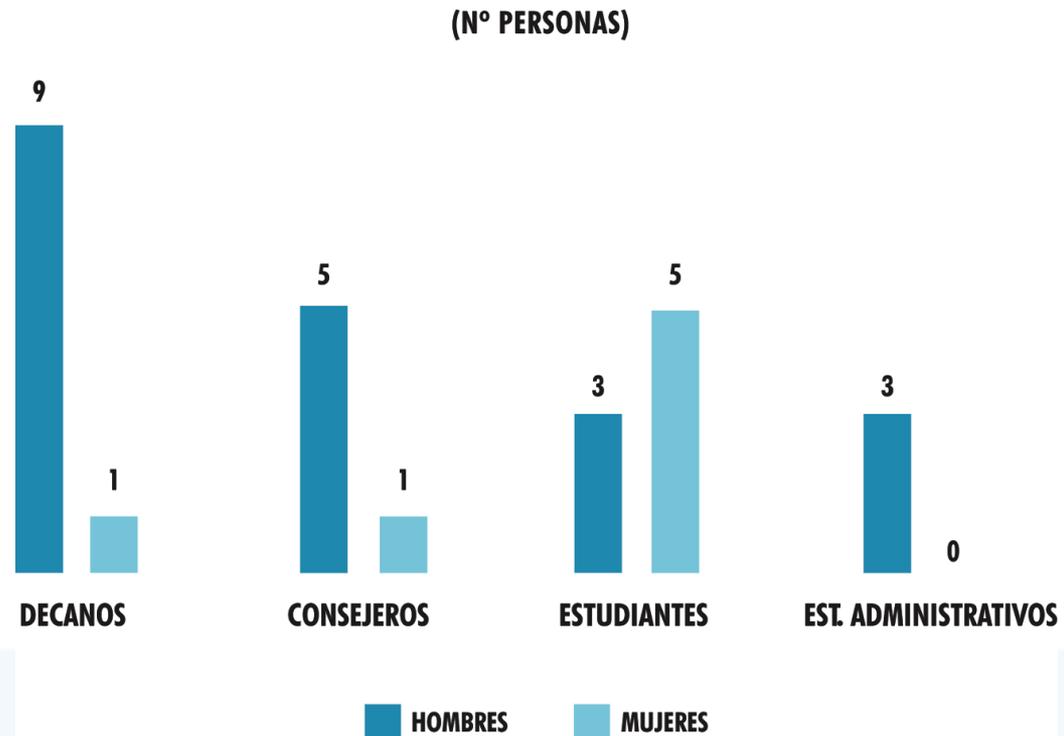
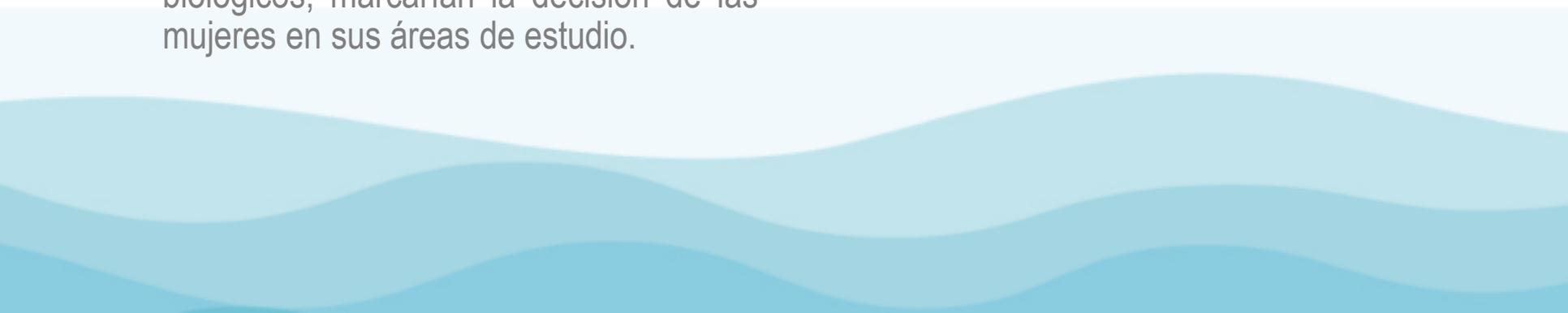


Gráfico 6.51. Consejo Académico

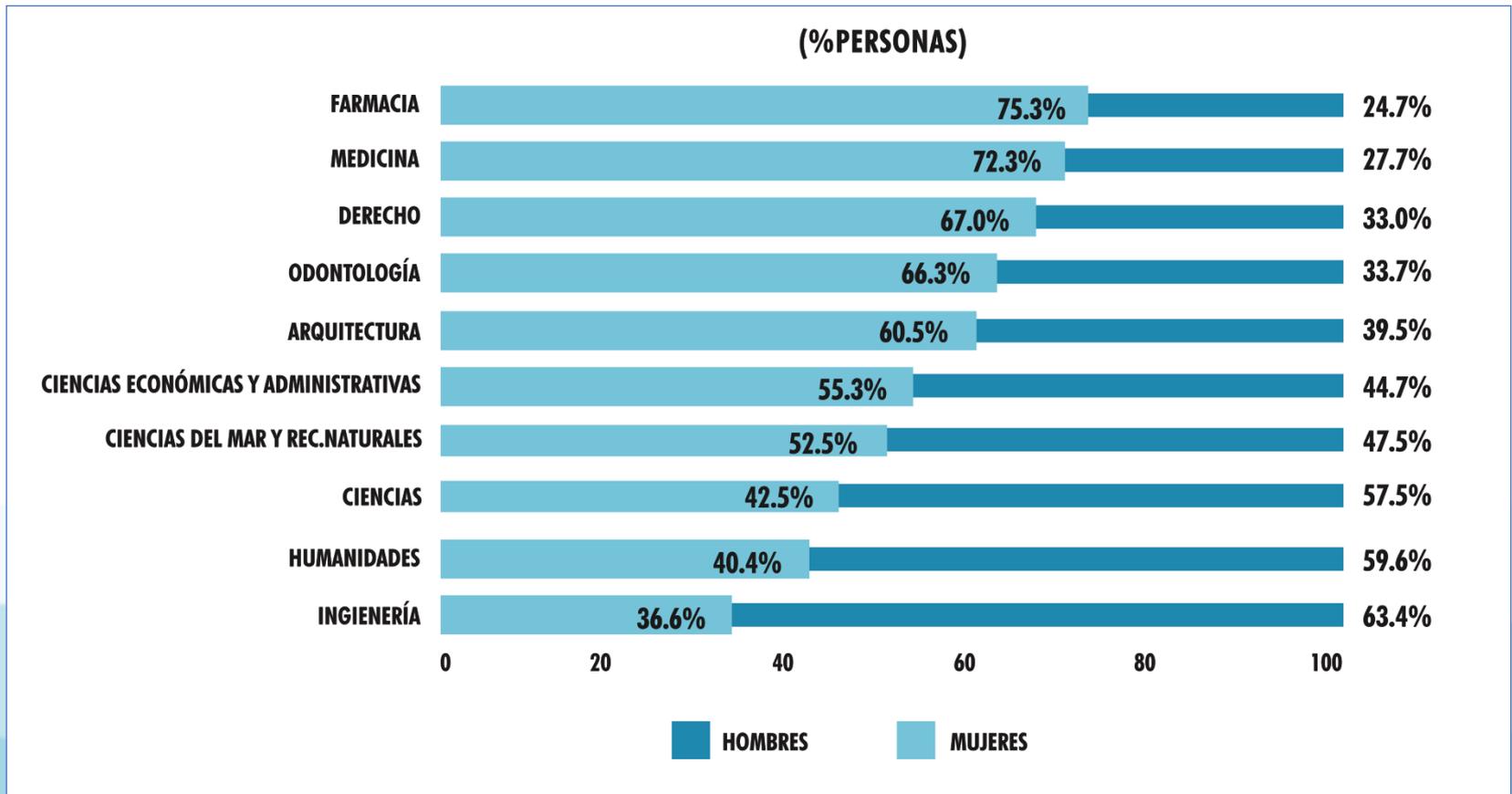


# LAS MUJERES Y LA EDUCACIÓN TERCIARIA

- Más mujeres que hombres en la población estudiantil.
  - A pesar de ello, se produce una especie de embudo → mujeres a medida que avanza la carrera, van saliendo.
  - Segregación horizontal por áreas disciplinarias. Menos mujeres en STEM.
  - Factores socioculturales (contexto) y NO biológicos, marcarían la decisión de las mujeres en sus áreas de estudio.
  - Presencia de estereotipos de género en educación. Profesores y padres perciben a niñas como menos calificadas para las ciencias exactas.
  - Varios de los estereotipos de género, son contruidos por los propios profesores, ya que se producen sesgos de género en el aula.
- 

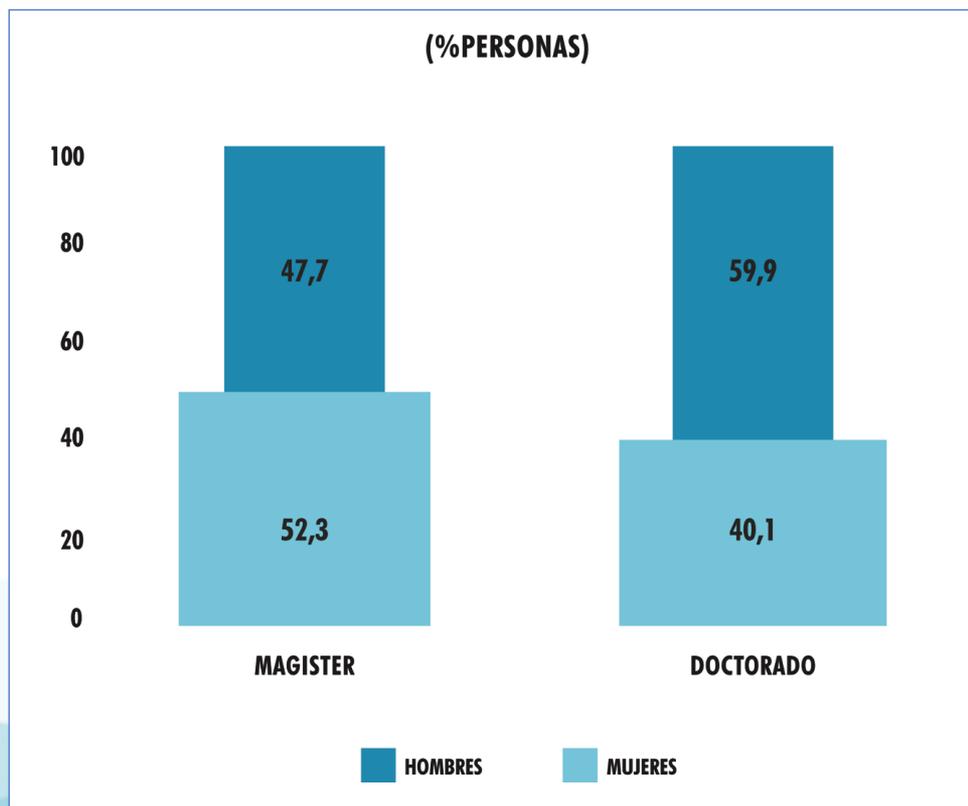
# ESTUDIANTES PREGRADO UV

Gráfico 6.2. Matrícula Estudiantes de Pregrado por facultad



# MATRICULA POSTGRADO UV

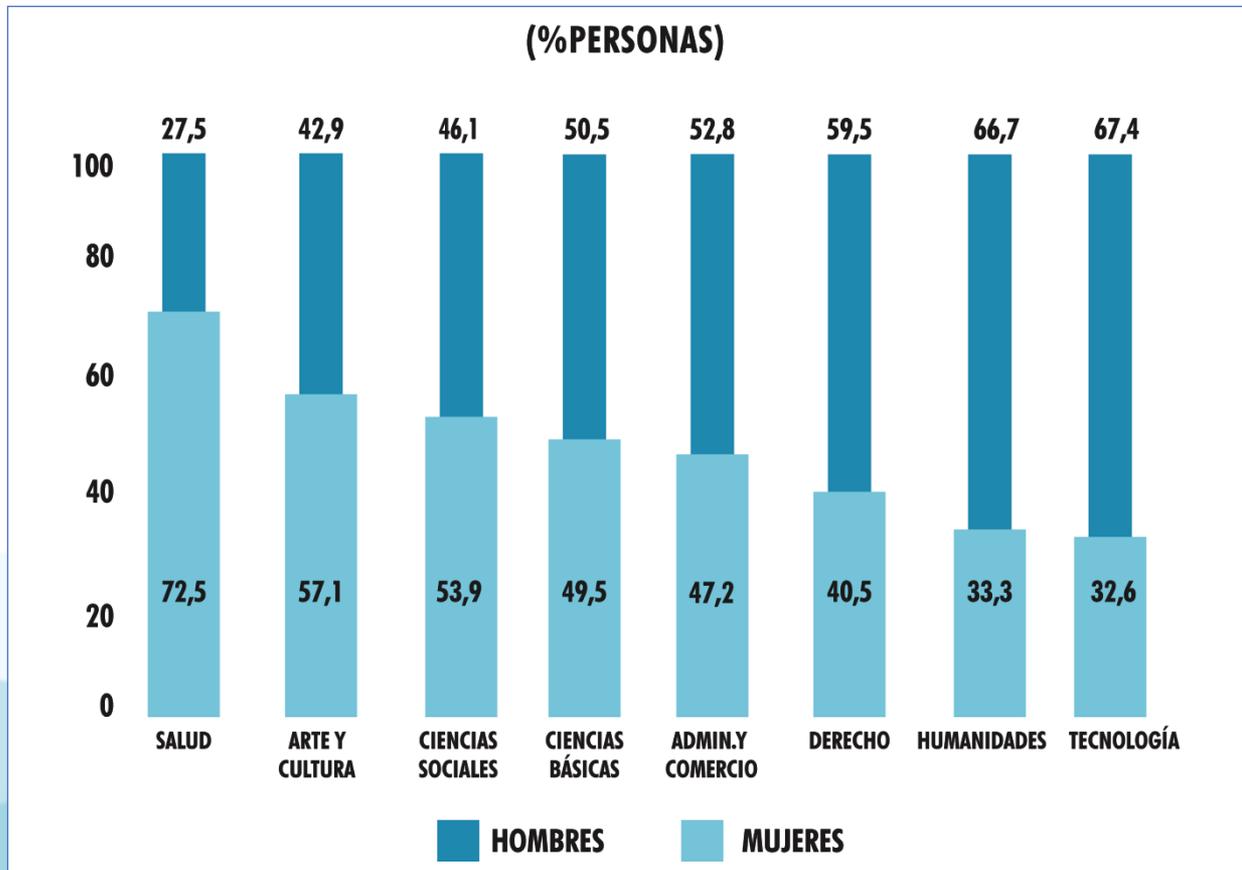
Gráfico 6.8. Matrícula Estudiantes de Post grado por sexo



Fuente: Elaboración propia con información de SIES-UAIUV 2017

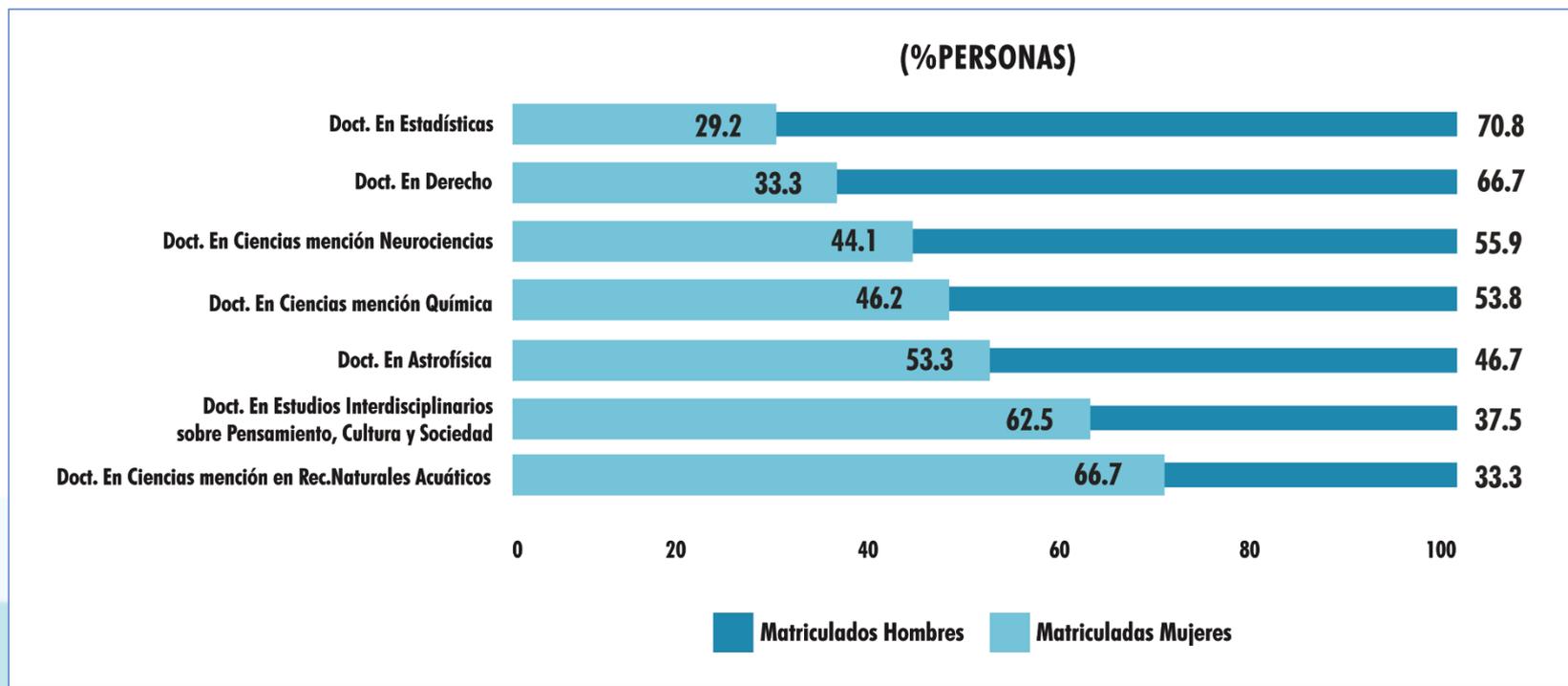
# MAGÍSTER POR SEXO-UV

Gráfico 6.9. Estudiantes de Magíster



# DOCTORADO POR SEXO-UV

Gráfico 6.10. Matrícula por Programa de Doctorado por sexo



# EL ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES

- El Acoso sexual es un asunto de poder.
- En EEUU. El Acoso se problematiza hace más de 30 años.
- Se define como una atención sexual persistente de carácter indeseada y no solicitada, de naturaleza abusiva, que impacta de forma negativa en aspectos psicológicos y emocionales en ambientes de trabajo/estudio.
- Es un tema muy resistido e invisibilizado.
- Es una barrera de entrada para la carrera académica de las mujeres.
- Las personas evitan denunciar, pues se atribuyen ellos mismos la causa de la situación de acoso, y la percepción institucional es de escasa transparencia.
- Otros comportamientos que generan climas fríos: discriminación por condición de sexo/género, sesgos institucionales, bromas sexuales, hacer alusión a analogías deportivas, microagresiones y micromachismos, que conllevan intercambios de comentarios denigrantes contra las mujeres o grupos LGTBIQ+.
- Se generaron redes de protección a los abusadores en las instituciones de educación.
- Se aconsejo en un principio No denunciar.
- Más proclives a recibir acosos sexuales son las mujeres, las minorías afrodescendientes y latinos, y grupos de la diversidad sexual.

# HAN SUFRIDO: Piropos, miradas, burlas o comentarios sobre la vida sexual incómodos



Académicas

27,9%



Académicos

8,8%



Funcionarias

22,2%



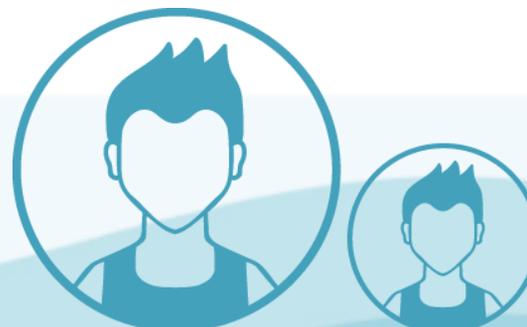
Funcionarios

9,5%



Estudiantes Mujeres

37,9%



Estudiantes Hombres

33,8%

# HAN SUFRIDO: Presión para aceptar invitaciones o encuentros no deseados



Académicas

2,7%



Académicos

1,1%



Funcionarias

15,6%



Funcionarios

15,5%



Estudiantes Mujeres

12,1%



Estudiantes Hombres

6,1%

# POSIBLES MEDIDAS

- Ampliar la Unidad.
- Políticas de reclutamiento de mujeres y envío de mujeres académicas a completar estudios de doctorado y postdoctorado.
- Acciones para visibilizar el trabajo de las académicas, a través de la generación de una plataforma electrónica de consulta.
- Planificar junto a la JUNJI una estrategia de expansión de las salas cuna de carácter universal, para toda la comunidad universitaria.
- Proponer al gobierno una política pública de igualdad para las universidades del Estado. El gobierno requiere expresar su compromiso en normas, políticas y presupuesto para terminar con la condición de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Revisión del protocolo y políticas de recomendaciones para prevenir y sancionar el acoso sexual en la UV.
- Ampliar la atención a víctimas de situaciones de acoso sexual, y promover cambios en la cultura al interior de la UV.
- Transversalizar el género no sólo a través de cursos específicos, sino que invitar a los claustros académicos a pensar estrategias de incorporación de la perspectiva de género en sus disciplinas.

# Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso

