



# LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Informe de brechas de género  
una invitación al diálogo





*«Las relaciones entre los sexos humanos son y han sido siempre injusta y conflictivas; nuestra labor se define, por tanto, por analizar esas relaciones, aprehenderlas, explicarlas y proponer su modificación esencial a toda la sociedad. Toda palabra, toda actitud y toda acción que tienda a ello participa de nuestros fines. (...) En el plano académico intentaremos analizar y explicarnos todos los “porqué” y “para qué” de la sumisión y discriminación femenina».*

**Julieta Kirkwood**

*Tejiendo Rebeldías, 1987.*

*«No abogo por un feminismo de superioridad, sino de equivalencias. No pretendo afirmar que todas las mujeres sean víctimas inocentes ni que todos los hombres ignoren sus responsabilidades. El objeto de mis palabras es otro: es crear una atmósfera de comprensión y derechos hacia la mujer maltratada. Ello, por su propia dignidad (valiosa en sí) y por Chile. El porvenir y crecimiento de la raza pasa por entender qué en el hogar, el varón y la mujer tienen derechos correlativos».*

**Amanda Labarca**

*Feminismo Contemporáneo, 1946.*



# Índice de Contenidos

<b>Presentación</b> .....	11
<b>Prólogo</b> .....	13
<b>1. Introducción</b> .....	17
<b>2. Antecedentes: el enfoque de género en educación superior</b> .....	19
2.1. Reconocer las brechas de género en las universidades chilenas.....	21
2.2. Por qué atender la desigualdad de género en educación superior .....	22
2.3. Expresiones de las brechas de género en las universidades .....	23
<b>3. Trazado metodológico del estudio de relaciones de género en la Universidad de Aysén</b> .....	31
3.1. El punto de partida.....	31
3.2. Sobre la fuente de los datos .....	32
3.3. Encuesta y muestra .....	33
3.4. Grupos focales .....	35
<b>4. Brechas de género en la comunidad universitaria</b> .....	37
4.1. Población estudiantil .....	37
4.1.1. Caracterización .....	37
4.1.2. Perfil de la población estudiantil.....	40
4.1.3. Participación en la universidad .....	41
4.1.4. El uso del tiempo y labores de cuidado .....	42
4.1.5. Expresiones y experiencias de violencia en la universidad.....	45
4.1.6. Opiniones sobre la igualdad de género .....	55
4.1.7. Reflexiones .....	58
4.2. Población académica.....	59
4.2.1. Caracterización de la población académica.....	60
4.2.2. Perfil de la población académica .....	65
4.2.3. Posición en la estructura universitaria .....	66
4.2.4. El uso del tiempo e impacto en las trayectorias académicas .....	72
4.2.5. La violencia de género en la universidad. Experiencias, opiniones y percepciones de la población académica .....	76
4.2.6. Igualdad de género: estereotipos y demandas feministas.....	81
4.2.7. Reflexiones .....	84
4.3. Personal de colaboración .....	85
4.3.1. Caracterización del personal de colaboración .....	85
4.3.2. Perfil del personal de colaboración.....	87
4.3.3. Función y posición en la estructura universitaria.....	89
4.3.4. Distribución del uso del tiempo y su impacto en las trayectorias profesionales del personal de colaboración .....	91
4.3.5. Violencia de género en los espacios de educación superior. Experiencias, opiniones y percepciones del personal de colaboración.....	97
4.3.6. Situaciones de hostigamiento y discriminación en la universidad .....	100
4.3.7. Opiniones sobre igualdad de género .....	103
4.3.8. Reflexiones finales.....	105



<b>5. Percepciones de la comunidad universitaria sobre relaciones de género y estereotipos en la Universidad de Aysén.....</b>	<b>107</b>
5.1. Percepciones y opiniones de la población académica .....	107
5.1.1. La universidad como un espacio de género «neutral» .....	107
5.1.2. Obstáculos en el ascenso laboral .....	109
5.1.3. Falta de representación femenina en los espacios de gobierno universitario.....	111
5.1.4. Violencia y micromachismos .....	112
5.1.5. Género y cuidados .....	114
5.1.6. Rol de la universidad.....	115
5.2. Percepciones del personal de colaboración.....	117
5.2.1. Conciliación de la vida familiar y laboral en pandemia .....	117
5.2.2. Visiones divergentes sobre conciliación en pandemia .....	120
5.2.3. Discriminación positiva.....	121
5.2.4. Desigualdades .....	122
5.2.5. Violencia de género y micromachismos .....	123
5.3. Percepciones y opiniones de la población estudiantil .....	125
5.3.1. Conciliación: entre el cuidado y los estudios .....	125
5.3.2. Diferencias de género en la planta docente.....	127
5.3.3. Violencia y micromachismos .....	128
5.3.4. Resistencias.....	130
5.3.5. Opiniones diversas y puntos de encuentro .....	130
<b>6. El uso del tiempo como barrera de desigualdad .....</b>	<b>133</b>
6.1. Trayectorias profesionales afectadas por el cuidado de otros/as .....	134
6.2. Promedio de horas semanales destinadas según tarea .....	137
6.3. La invisible tarea de los cuidados.....	144
<b>7. El malestar de la violencia de género en la universidad.....</b>	<b>147</b>
7.1. Violencia en la vida cotidiana .....	148
7.2. Discriminación según género en la universidad.....	149
7.3. Expresiones de violencia en la universidad.....	150
7.4. Acciones para el abordaje de la violencia.....	151
7.5. Opinión sobre políticas públicas para avanzar en la igualdad de género.....	154
7.6. Situaciones de violencia que influyen en el desarrollo profesional/estudiantil.....	154
7.7. La resonancia de la violencia en el espacio universitario .....	160
<b>8. Igual trabajo, igual salario. Brechas salariales en la universidad .....</b>	<b>163</b>
8.1. Sobre las brechas salariales .....	165
8.1.1. Comparación internacional de brechas salariales .....	166
8.1.2. Las brechas salariales en Chile .....	167
8.2. Brecha salarial en la Universidad de Aysén .....	169
8.2.1. Composición de los salarios.....	169
8.2.2. Definición de brecha salarial .....	170
8.2.3. Diferencias salariales por calidad de contrato con renta permanente bruta jornada completa.....	170
8.2.4. Diferencias salariales por tramo etario con renta permanente bruta jornada completa .....	172
8.2.5. Diferencias salariales por tramo etario con renta permanente bruta jornada completa, distinguiendo entre académicos y no académicos.....	175
8.3. Igualdad salarial .....	176
<b>9. Conclusiones: invitación al diálogo por la igualdad de género .....</b>	<b>179</b>
<b>10. Referencias bibliográficas.....</b>	<b>185</b>



## Índice de tablas

1. Universo o población de la UAysén por estamentos.....	33
2. Muestras representativas estimadas de hombres y mujeres por estamentos .....	34
3. Muestras alcanzadas por estamentos. UAysén, 2021 .....	34
4. Oferta académica de la UAysén. 2021 .....	38
5. Tasa de retención de estudiantes por sexo en la UAysén.....	39
6. Estudiantes según estado civil y género.....	40
7. Promedio de horas dedicadas a tareas de cuidado. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	44
8. Composición de la población Académica. UAysén .....	60
9. Distribución de la población académica según estado civil y género. UAysén.....	65
10. Participación de académicas y académicos en órganos de decisión universitaria. UAysén. ....	70
11. Composición de claustros de académicas y académicos según carrera. UAysén.....	71
12. Promedio de horas semanales dedicadas a tareas de cuidado y hogar. Población académica. UAysén, 2021 .....	73
13. Proporción de personal de colaboración según estado civil. UAysén 2021 .....	88
14. Promedio de horas dedicadas a tareas domésticas. Personal de colaboración. UAysén, 2021.....	93
15. Número y tipo de asignación de la Universidad de Aysén. Aysén, 2021 .....	170
16. Rentas promedio y brechas salariales entre hombres y mujeres por calidad jurídica, estamento y grado, abril 2018 .....	171
17. Rentas promedio y brechas salariales entre hombres y mujeres por calidad jurídica, estamento y grado, abril 2018 .....	172
18. Renta bruta promedio y brechas salariales promedio por tramo etario, abril de 2018.....	173
19. Renta bruta promedio y brechas salariales promedio por tramo etario, abril de 2021 .....	174

## Índice de figuras

1. Distribución de trabajadores por sexo y tipo de contrato en abril de 2021 .....	163
2. Distribución de trabajadores por sexo y tipo de contrato en abril de 2018.....	164
3. Número de trabajadores por sexo y rango de edad, datos a abril de 2021 .....	164
4. Diferencias salariales (simples) por sexo en Chile.....	168
5. Número y tipo de asignación de la Universidad de Aysén. Aysén, 2021 .....	173
6. Brecha salarial promedio por tramo etario, abril de 2021.....	174
7. Brecha salarial promedio por tramo etario, para académicos y no académicos, abril de 2018 .....	175
8. Brecha salarial promedio por tramo etario, académicos y no académico, abril de 2021 .....	176

## Índice de gráficos

1. Distribución de población estudiantil por género. UAysén, 2017-2021 .....	38
2. Distribución de población estudiantil por carrera según género. UAysén, 2021 .....	39
3. Proporción de estudiantes según número de hijos/as, por género. UAysén, 2021 .....	41
4. Satisfacción con la universidad por género. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	42
5. Trayectoria académica afectada por tareas de cuidado. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	43
6. Percepción de estudiantes acerca de la discriminación de mujeres en Chile por género. Población estudiantil. UAysén, 2021.....	46



7.	Percepción de estudiantes acerca de la discriminación de mujeres en la universidad por género. Población estudiantil. UAysén, 2021.....	46
8.	Violencia sufrida en algún momento de su vida. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	47
9.	Situaciones de violencia vividas en la universidad. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	48
10.	Situaciones de acoso sexual con personas de la universidad. Población estudiantil. UAysén, 2021. ....	49
11.	Ideación de deserción por situación de violencia o maltrato vivida en la universidad. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	49
12.	Situaciones de violencia vividas en su carrera («alguna vez»). Población estudiantil. UAysén, 2022 .....	50
13.	Estrategias de afrontamiento ante situación de violencia. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	51
14.	Conocimiento del «protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria». Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	52
15.	Trato en el aula «Profesor/a tiene un trato respetuoso con los/as estudiantes». Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	52
16.	Trato en el aula. Respuestas «nunca», «casi nunca», «algunas veces» el/la «profesor/a tiene un trato respetuoso con los/as estudiantes». Población estudiantil. UAysén, 2021.....	53
17.	Sobrecarga y estrés en su desempeño como estudiante. Población estudiantil. UAysén, 2021.....	54
18.	Influencia de personas y situaciones en su desarrollo académico. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	55
19.	Estudiantes de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Población estudiantil. UAysén, 2021.....	56
20.	Acuerdo con las demandas del movimiento feminista. Población estudiantil. UAysén, 2021.....	57
21.	Acuerdo para avanzar en igualdad de género en el país. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	58
22.	Conformación de la población académica. UAysén, 2021 .....	60
23.	Población académica por género y año. UAysén, 2017-2021 .....	61
24.	Distribución de población académica por departamentos. UAysén, 2021 .....	61
25.	Cuerpo académico por nivel educativo y sexo. UAysén, 2021 .....	62
26.	Docentes por hora y jornada completa de universidades estatales, 2021.....	63
27.	Población académica según sexo y tipo de jornada laboral. UAysén, 2021 .....	63
28.	Población académica por tipo de jornada y por departamento. UAysén, 2021 .....	64
29.	Distribución porcentual según sexo y tipo de contrato. Población académica. UAysén, 2017- 2021 .....	65
30.	Participación en gestión académica. Jefaturas de carrera. UAysén, 2019-2021 .....	67
31.	Participación en proyectos de investigación externos. Población académica. UAysén, 2017-2021 .....	67
32.	Distribución según jerarquía académica. Población académica. UAysén, 2021.....	68
33.	Posición por jerarquía académica. Población académica. UAysén, 2021 .....	68
34.	Participación en gobierno universitario. Población académica. UAysén, 2018-2021 .....	69
35.	Porcentaje de ocupación de un cargo directivo. Población académica. UAysén, 2021.....	70
36.	Porcentaje de participación en órganos de decisión. Población académica. UAysén, 2021.....	70
37.	Participación en la Asociación Gremial de Funcionario/as y Académicos/as (AFUA). UAysén, 2021 .....	71
38.	Trayectoria académica afectada por tareas de cuidado. Población académica. UAysén, 2021 .....	73
39.	Descanso semanal. Población académica. UAysén, 2021.....	74
40.	Sobrecarga laboral o estrés percibido en sus unidades académicas. Población académica. UAysén, 2021 .....	75
41.	Influencia en desarrollo personal y profesional. Población académica. UAysén, 2021.....	75
42.	Percepción de discriminación de mujeres en Chile por género. Población académica. UAysén, 2021 .....	76



43. Percepción de discriminación de mujeres en la Universidad por género. Población académica. UAysén, 2021.....	76
44. Violencia sufrida en algún momento de su vida. Población académica. UAysén, 2021.....	77
45. Tipo de violencia sufrida en la universidad. Población académica. UAysén, 2021 .....	78
46. Expresiones de violencia vividas en la universidad. Población académica. UAysén, 2021 .....	79
47. Estrategias de afrontamiento ante situaciones de violencia. Población académica. UAysén, 2021 .....	80
48. Conocimiento del protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria. UAysén, 2021 .....	80
49. Opinión sobre avanzar en igualdad en las relaciones de género. Población académica. UAysén, 2021 .....	82
50. Porcentaje del nivel de acuerdo con las demandas feministas. Población académica. UAysén, 2021 .....	83
51. Apoyo demandas de movilización feminista. Población académica. UAysén, 2021.....	83
52. Apoyo a políticas públicas para la igualdad de género por género. Población académica. UAysén, 2021 .....	84
53. Apoyo a políticas públicas para la igualdad de género por políticas. Población académica. UAysén, 2021 .....	84
54. Composición personal de colaboración según género. UAysén 2021 .....	86
55. Personal de colaboración según género y año de ingreso a la universidad. UAysén 2017-2021 .....	86
56. Distribución por área de desempeño. Personal de colaboración. UAysén 2021 .....	87
57. Número de hijos/as por género. Personal de colaboración. UAysén 2021.....	88
58. Nivel educativo (completo) por género. Personal de colaboración. UAysén, 2021.....	89
59. Tipos de contrato en la UAysén por género. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	90
60. Ocupación actual o pasada de un cargo de jefatura por género. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	91
61. Proporción afectación de la trayectoria laboral según tipo de cuidados. Personal de colaboración. UAysén 2021 .....	92
62. Proporción de percepción de descanso semanal. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	94
63. Influencia en su desarrollo personal y profesional. Personal de colaboración. UAysén 2021 .....	95
64. Valoración positiva de los aspectos de la vida laboral. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	96
65. Proporción de sobrecarga y estrés laboral en su trabajo, según género. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	96
66. Percepción de discriminación de mujeres en Chile. Personal de colaboración. UAysén, 2021. ....	97
67. Percepción de discriminación de mujeres en la universidad. Personal de colaboración. UAysén, 2021. ....	97
68. Violencia sufrida en algún momento de su vida. Personal de colaboración. UAysén, 2021.....	98
69. Proporción por situaciones de violencia vividas en la universidad. Personal de colaboración. UAysén, 2021 ....	99
70. Proporción por situación de discriminación en la universidad. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	101
71. Estrategias de afrontamiento de situaciones de violencia. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	102
72. Conocimiento del protocolo para atender situaciones de violencia de género. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	102
73. Apoyo sobre avanzar en igualdad en las relaciones de género. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	103
74. Apoyo a demandas de la movilización feminista. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	104
75. Sujeto/a de cuidado que han afectado sus trayectorias académicas. UAysén, 2021 .....	135
76. Sujeto/a de cuidado que ha afectado su trayectoria profesional según género. UAysén, 2021. ....	136
77. Sujeto/a de cuidado que ha afectado su trayectoria estudiantil. UAysén, 2021 .....	137



78. Número de horas semanales que académicas y académicos destinan a tareas domésticas y de recreación. UAysén, 2021 .....	138
79. Brecha porcentual entre académicas y académicos según uso del tiempo destinado semanalmente a tareas del hogar. UAysén, 2021 .....	138
80. Número de horas semanales que se destinan a tareas domésticas y de recreación. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	139
81. Brecha porcentual según uso del tiempo destinado semanalmente en tareas del hogar. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	140
82. Número de horas semanales destinadas a tareas domésticas y recreación. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	141
83. Percepción de descanso semanal. Población académica. UAysén, 2021 .....	142
84. Sobrecarga y estrés laboral en su unidad académica. UAysén, 2021.....	142
85. Percepción de descanso semanal. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	143
86. Sobrecarga y estrés laboral en el personal de colaboración. UAysén, 2021.....	143
87. Violencia en la vida cotidiana según estamentos. UAysén, 2021 .....	149
88. Percepción de discriminación por razones de género en la Universidad de Aysén. 2021 .....	150
89. Violencia vivida en la Universidad de Aysén según estamentos. UAysén, 2021 .....	151
90. Estrategias de afrontamiento por violencia vivida en la universidad según estamentos. UAysén, 2021 .....	153
91. Violencia vivida de forma frecuente que ha afectado su trayectoria profesional. Población académica. UAysén, 2021.....	155
92. Violencia vivida alguna vez que ha afectado su trayectoria profesional. Población académica. UAysén, 2021 .....	156
93. Violencia vivida de forma frecuente que ha afectado la vida profesional. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	157
94. Violencia vivida alguna vez que ha afectado su vida profesional. Personal de colaboración. UAysén, 2021 .....	158
95. Violencia vivida de forma frecuente que ha afectado sus estudios. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	159
96. Violencia vivida alguna vez que ha afectado su vida como estudiante. Población estudiantil. UAysén, 2021 .....	160



## Presentación

La Universidad de Aysén, regional y estatal, comprometida con aportar al desarrollo del territorio donde se encuentra, comprometida asimismo con las transformaciones sociales a las que actualmente se enfrenta —muchas veces viendo desde lejos o pensamos que no nos afectan institucionalmente o que solo le ocurre a la universidad vecina—, lo cierto es que, en realidad, todas esas transformaciones y problemáticas se replican también en nuestra institución y tensionan nuestro quehacer. Según la Unesco<sup>1</sup> (2022), «La globalización, los cambios medioambientales y las crisis económicas y financieras están causando importantes transformaciones sociales que provocan el aumento de las desigualdades, la extrema pobreza, la exclusión y la negación de los derechos fundamentales. Estos cambios hacen necesarias soluciones innovadoras que respeten valores universales como la paz, la dignidad humana, la igualdad de género, la no violencia y la no discriminación». Es esto último lo que nos convoca a avanzar y para poder hacerlo, es necesario conocer nuestras brechas en materia de género y desde ahí co-construir nuestra política de igualdad.

La elaboración de este informe de brechas de género de la Universidad de Aysén es el reflejo del compromiso adquirido en el año 2018 en el CRUCH, que a propósito del mayo feminista nos obligó a las universidades a comprometernos con la igualdad, la no discriminación y la erradicación de la violencia. En ese momento, rápidamente tuvimos un primer protocolo y que actualmente ya ha sido mejorado y actualizado, teniendo a la vista la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Pero las brechas de género no solamente nos permiten mirarnos y reconocernos en torno a los temas de violencia, hay otros aspectos también relevantes que debemos atender: ¿Cuál es nuestra percepción ante los temas de género y estereotipos? ¿Cómo compatibilizamos el uso del tiempo y que no se transforma en una barrera de desigualdad? ¿Tendremos brechas salariales? Lo interesante del informe es que mira en su completitud a nuestra comunidad universitaria, permite transparentar para el estamento estudiantil, personal de colaboración y académico su propia realidad, la percepción y el sentir que se expresó a través de encuestas y grupos focales. Sin duda al leer el informe —y conocer esas realidades—, podremos en primer lugar relacionarnos de una forma más empática y al mismo tiempo diseñar acciones que

---

1 <https://es.unesco.org/themes/transformaciones-sociales>

nos permitan abordar las distintas brechas que cruzan todo nuestro quehacer universitario: docencia, investigación y vinculación con el medio bajo una mirada de gestión y desarrollo institucional con perspectiva de género. No podemos desconocer nuestras brechas, sino todo lo contrario, debemos reconocerlas, abordarlas y superarlas.

La invitación es a leer este informe, compartirlo y comentarlo, ya que finalmente es nuestra realidad. Debemos tomarlo como una herramienta que nos permita modificar conductas, corregir procedimientos, crear nuevos espacios de desarrollo y avanzar de forma decidida hacia nuestra futura Política de Igualdad de Género.

Un saludo afectuoso

**Natacha Pino Acuña**  
*Rectora UAysén*



## Prólogo

El nombre del informe «Brechas de género, una invitación al diálogo» sugiere una lectura no solo interesada en visibilizar la situación de las desigualdades y brechas de género en la Universidad de Aysén; y en elaborar políticas que las superen, sino que también y sobre todo, a debatir, comprender y reflexionar el significado que tiene la igualdad de género para el compromiso de las universidades con la construcción de conocimiento, formación, extensión universitaria, el respeto a la pluralidad y a los principios democráticos en la convivencia universitaria. Es decir, como se enfrenta el desafío de llegar a ser una institución que promueva la transformación de un orden desigual de género dentro y fuera de la universidad.

El informe se sustenta en una vasta reflexión teórica y en el análisis de resultados de estudios empíricos similares, que muestran los distintos factores que confluyen en la generación de las desigualdades de género en la sociedad y que la universidad reproduce en su inercia institucional y cultural. En efecto, las desigualdades de género son producto de una compleja construcción sociocultural en la que convergen factores materiales, institucionales, culturales, interactivos y subjetivos que convierten a las mujeres en un grupo subordinado. Como distintas investigaciones lo han mostrado estudiantes, académico/as y personal administrativo se distribuyen diferencialmente en las áreas de formación profesional, en la organización y jerarquías académicas y en la organización administrativas. En estos tres estamentos, con sus diferencias específicas, las mujeres tienen un menor acceso a bienes materiales, de prestigio y de poder en gran parte debido a la división sexual del trabajo y la separación de espacios privados y públicos, así como también en los atributos asignados a mujeres y hombres sustentado en representaciones sobre lo femenino y masculino que se nutren de la ideología de las diferencias radicales entre los sexos. Podemos decir así, que las relaciones desiguales de género sostienen la estructura universitaria en la cual las mujeres ocupan posiciones de menos poder y prestigio y están situadas en ocupaciones académicas y laborales menos valoradas, retribuidas y de menor proyección.

Desde una perspectiva histórica el estudio devela la exclusión de las mujeres de la enseñanza universitaria hasta fines del siglo XIX, su ingreso excepcional y la determinación de cuotas de ingreso décadas después. Solo a partir de la década de los noventa, la presencia de mujeres

crece en forma tal que en la actualidad existe una sobre representación femenina en la universidad, ellas desertan menos y tienen mejores rendimientos. Sin embargo, como ya hemos dicho su presencia decrece de acuerdo con el grado de calificación alcanzado en los estudios de postgrados.

El informe combina metodología que abarca revisión de documentos, la elaboración y aplicación de una encuesta muy bien lograda y coherente con las premisas teóricas y la realización de grupos focales. Se trabaja con una muestra de los integrantes de los tres estamentos de la universidad: estudiantes, académicos y personal de colaboración a quienes se caracteriza de acuerdo con variables sensibles al género. En el caso de los estudiantes se consideró la evolución de la matrícula, las áreas de conocimientos y carreras elegidas, y los grados de retención de acuerdo con el sexo. En el caso de los académicos se consideró: composición del cuerpo académico, distribución por departamentos, cuerpo académico por nivel de educación y sexo, por tipo de jornada y de contrato. Finalmente, en el caso de los colaboradores las variables consideradas fueron composición del personal por género, por año de ingreso universitario y área de desempeño.

Junto a estas variables se identifican tres tópicos en los que se encarnan clamorosamente las causas y efectos de las desigualdades de género: la distribución y uso del tiempo y las experiencias, opiniones y percepciones de los estudiantes, académicos y colaboradores sobre la violencia en la universidad y las opiniones sobre la igualdad de género.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico confirman —con sus peculiaridades importantes de considerar—, aquellos obtenidos en otras universidades del país lo que muestra hasta qué punto las desigualdades de género son un eje configurador de la organización universitaria. En cada uno de los estamentos es manifiesta la segregación vertical y horizontal. El acceso a bienes materiales y de prestigio es menor a los hombres, sus ingresos menores y las condiciones laborales más precarias. Sus trayectorias educativas, académicas o laborales se ven interferidas por el tiempo dedicado al trabajo de cuidado y doméstico. Por otro lado, son las mujeres e identidades sexuales no binarias las más vulnerables a distintas expresiones de violencia.

Sin embargo, se observa diferencias generacionales importantes entre los estudiantes mujeres y hombres y las/os académicos y el personal de colaboración. Las /os estudiantes son más sensibles a las distintas expresiones de violencia y al carácter hostil del ambiente, lo que es menos perceptible por el resto de los integrantes de los estamentos académicos y colaboradores, especialmente en este último caso. Asimismo, son las/os estudiantes quienes apoyan mayoritariamente las demandas surgidas de la movilización feminista en las universidades del país y la implementación de políticas públicas para avanzar en la igualdad de género sobre todo en lo referido a igualdad salarial y en el combate a la violencia de género. Pero, se observa una divergencia en las opiniones relacionadas con la participación en cargos de responsabilidad y poder para las mujeres frente a lo cual ellas comparten un mayor acuerdo que los hombres (69 % / 44 %).



Como las autoras lo señalan más allá de los datos e información contenida en este informe, este diagnóstico constata una realidad permanente y reiterativa en la educación superior. Si bien no hay barreras explícitas que impiden la igualdad de hombres y mujeres en el acceso, reclutamiento, posición, trayectoria y desempeño sí hay discriminación (in)directa de género que reduce las oportunidades de las mujeres, debido a mecanismos culturales, institucionales, intersubjetivos que interfieren su autonomía personal y colectiva. Y es que a través de estos mecanismos no solo se distribuyen los recursos y beneficios en forma desigual, sino que también se van configurando las subjetividades y apreciaciones sobre cada uno de los géneros. Alejarse de las normas de género que permean las estructuras y las interacciones cotidianas expone a las mujeres a la sanción y la falta de reconocimiento. De ahí la importancia de construir nuevos marcos cognitivos y subjetividades de género.

La fuerza de los movimientos feministas en las últimas décadas ha cuestionado no solo el carácter patriarcal de las instituciones sino también los mecanismos que operan en la vida cotidiana reproduciendo las desigualdades e identidades tradicionales de género. También han cuestionado el carácter natural del modelo de heterosexualidad dominante. Esta nueva subjetividad colectiva junto al aumento cuantitativo de las mujeres en las universidades «presiona para transformar una cultura diferenciadora, que no otorga las mismas oportunidades a mujeres y hombre y recupera las distintas dimensiones de la formación universitaria relativas a la difusión y construcción de conocimiento, convivencia y experiencia, conformando un espacio vivencial que trasciende sus límites». En este sentido las universidades son un espacio de construcción social que no puede estar al margen de la promoción de la igualdad de género. Como el informe lo señala: «Construir comunidad en base a la igualdad de género significa cuestionarse los estereotipos, generar nuevas prácticas pedagógicas, relacionales, organizacionales donde no exista discriminación; significa la apertura a otras formas de ser, donde todas las personas puedan desarrollar sus proyectos de vida como lo deseen sin importar su sexo, género, identidad u orientación sexual. Evidenciar las desigualdades de género conlleva necesariamente a establecer mecanismos para corregirlas y superarlas».

De acuerdo con las autoras los resultados del informe deben ser base para la construcción de una política institucional de igualdad de género que contenga acciones, medidas y objetivos estratégicos para reducir las brechas de desigualdad en todos los estamentos. En esta línea, vislumbran distintas áreas a integrar en la política de igualdad, como son:

1. Fortalecer la institucionalización de género con el fin de contribuir a una efectiva transversalización del enfoque de género en la universidad plasmada en la normativa, planificación y gestión universitaria.
2. Procesos formativos (áreas, acceso, competencias, currículo, evaluación docente) con perspectiva de género.
3. Investigación, participación y promoción de las mujeres en la actividad científica.

4. Comunicación y vinculación con el medio, visibilización del aporte de las mujeres y difusión/promoción de la igualdad.
5. Participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas del conocimiento, en jerarquía universitaria y órganos de gobierno.
6. Acoso sexual, violencia y discriminación de género. Modelo integral para abordar la prevención, atención, investigación, sanción y reparación de víctimas de violencia.
7. Relaciones laborales que atiendan las condiciones de desempeño laboral, la promoción y el salario con perspectiva de género.
8. Corresponsabilidad social y conciliación laboral/estudiantil con tareas de cuidado para todas las personas de la comunidad universitaria.

Para terminar, quiero felicitar a las autoras de este informe quienes han demostrado una gran comprensión sobre el carácter estructurante de las desigualdades de género y sus efectos negativos en la misión de las universidades. El diagnóstico ha visibilizado la magnitud y profundidad de las desigualdades y ofrecidos los insumos suficientes para proponer lineamientos de acción futura.

**Virginia Guzmán B.**  
*Doctora en sociología*  
*Centro de Estudios de la Mujer*



## 1. Introducción

Dentro de los objetivos trazados por la Unidad de Equidad de Género se estableció la realización del diagnóstico de brechas de género de la Universidad de Aysén. Sus resultados son una contribución importante para reflexionar y dialogar sobre las relaciones de género en la comunidad universitaria y constituyen un insumo relevante para el diseño y establecimiento de una política de igualdad de género en nuestra universidad. La realización de este estudio se enmarca en los compromisos adquiridos en el Consejo de Rectores de Chile Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) en el año 2018, sumándonos a las 18 universidades estatales chilenas que ya disponen de esta información.

El diagnóstico que presentamos se inició en el segundo semestre del año 2021 y muestra de manera descriptiva las relaciones y asimetrías de género en los tres grupos o poblaciones que componen la universidad: académicos/as, estudiantes y personal de colaboración. A través de este informe se muestran el acceso, posición y trayectorias laborales que permiten dar cuenta de las brechas de género y de la percepción que la comunidad universitaria tiene a cerca de las barreras que encuentran hombres y mujeres en su desempeño universitario, poniendo particular atención en el uso del tiempo como «mochila invisible» que condiciona las capacidades y oportunidades de las personas, así como en la identificación de los distintos tipos de discriminación y violencia al interior de la universidad. Los datos registrados facilitarán el diseño de un conjunto de acciones y medidas destinadas a garantizar el principio de no discriminación, contribuir a la transformación cultural sustentada en el sexismo y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Este trabajo ha sido un esfuerzo colaborativo que ha estado coordinado desde la Unidad de Equidad de Género. Agradecemos el trabajo, compromiso y entusiasmo de Hayley Durán y Katherine Araya. Además, hemos contado con la importante colaboración de la Unidad de Análisis Institucional que nos aportó información institucional, nos acompañó en el diseño y se encargó de la sistematización de los datos cuantitativos. También agradecemos el interés de la comunidad universitaria y su compromiso para el levantamiento de la información. En las distintas fases del trabajo han participado directamente casi 270 personas de nuestra universidad que nos han entregado sus opiniones, percepciones, experiencias y necesidades.

Han participado además en la elaboración de este informe las sociólogas Fernanda Chacón y Gabriela Peters; y la Dra. en economía Yarela Flores. Asimismo, reconocemos el apoyo y colaboración de las integrantes de la Comisión de Género de la universidad, que de forma generosa y responsable han aportado con su creatividad, observaciones y opiniones.

El *Informe de brechas de género de la Universidad de Aysén* es una invitación al diálogo entre todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Es un tributo a construir una universidad donde prevalezca la libertad, el respeto y la tolerancia, y se garantice la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres. Es un compromiso de justicia social para avanzar en una educación pública, igualitaria e inclusiva.

**Dra. Antonia Santos Pérez**  
*Coordinadora UEG.*



## 2. Antecedentes: el enfoque de género en educación superior

Los espacios universitarios no son neutrales a las relaciones de género, sino que reproducen las inequidades de las relaciones de género de las sociedades en las que se insertan. En su origen las universidades fueron concebidas desde la razón ilustrada y patriarcal, donde las mujeres primero estuvieron excluidas de sus aulas (misoginia) y posteriormente fueron discriminadas (sexismo) en cuanto a disponer de las mismas oportunidades que los hombres.

El acceso de las mujeres a la educación superior ha sido lento y progresivo a partir de finales del siglo pasado. Actualmente en el aula, la matrícula femenina supera a la masculina distribuyéndose de manera desigual según áreas de conocimiento; también, se observan posiciones diferenciadas de hombres y mujeres en las funciones, organización y estructura universitaria. Los estudios comparados dan cuenta de estas asimetrías de género, tal y como señala A. Buquet «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.*, 2013: 12).

Desde hace tiempo se recoge la necesidad de adoptar medidas al interior de las universidades para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Ya la UNESCO, en 1998 mostró, como resultado de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, la importancia de incorporar la perspectiva de género, recomendando fortalecer la participación de las mujeres, incorporar la transversalización del género en los programas formativos e incentivar la presencia y participación de mujeres en todas las disciplinas y en los espacios de toma de decisiones. Su impacto se puede observar en la promulgación en Estados Unidos de la Women's Education Act en el 2001; las propuestas de la Unión Europea y la Ley de Universidad en España (LOU) de 2007 donde se establece que las universidades deben disponer de planes de igualdad de género; así como en la Equality Act 2010 del Reino Unido, entre otras.

En esta misma línea, 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; observa menor deserción y un alto rendimiento en las mismas, advirtiendo la segregación horizontal —por áreas de conocimiento—, y vertical, en

la posición de hombres y mujeres en las instituciones de educación superior. Adicionalmente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en 2015 destacan la necesidad de alcanzar la calidad de la educación y la igualdad de género como áreas imprescindibles para establecer niveles deseables de desarrollo humano. La matrícula de las mujeres en educación superior desde hace casi una década ha superado a la de los hombres, no obstante, uno de los últimos informes de Naciones Unidas se pregunta si la ventaja femenina en educación superior ha puesto fin a las desigualdades de género (UNESCO, 2021-b).

Las asimetrías de género son una constante en educación superior (Buquet *et al.*, 2013; Martín, 2016; Ross y Gatta, 2007) y se expresan en un continuo de acceso, reclutamiento, promoción, jerarquía y egreso. Asimismo, están presentes en las brechas salariales del personal académico y administrativo; en la carrera académica, más rápida y con mayor reconocimiento para los hombres y en el desigual desempeño de funciones de hombres y mujeres con una reproducción de los roles tradicionales de género (gestión administrativa versus actividad de investigación).

En Chile, de todos los proyectos de investigación adjudicados por FONDECYT entre 2001 y 2015, solamente el 27 % fueron liderados por mujeres (CONICYT, 2017); no cabe duda de que las mujeres tienen una carga laboral mayor e invisible que les dificulta compatibilizar el trabajo académico y de investigación con las tareas familiares.

Si se observan las brechas de género por áreas de conocimiento, se aprecian áreas altamente feminizadas como son las ciencias sociales, humanidades y el área de la salud, en contraste con las áreas de ciencias, ingenierías, tecnología y matemáticas (siglas en inglés STEM) configurando la segregación horizontal; en tanto que los cuerpos académicos y la producción científica son predominantemente masculinos (Arriagada, 2006). Esta configuración se observa también en las posiciones de prestigio y autoridad en los planteles universitarios al presentar menor participación femenina en 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). Un claro ejemplo es que en el Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH) durante 65 años no participó ninguna rectora electa, y desde el 2019, han ingresado 4 rectoras (13,3 %). Esta participación de las rectoras supone el 22 % en las universidades estatales del país.

Desde hace menos de una década, en el país se vienen entregando lineamientos para avanzar en igualdad de género en las universidades chilenas. En el año 2017 se definieron las bases para la «Política Institucional de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología (2017-2025)»; posteriormente, con la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID) se ha diseñado una política de igualdad de género en ciencia e investigación, donde destacan los proyectos INES 2021 para impulsar la participación de mujeres en la academia.



## 2.1. Reconocer las brechas de género en las universidades chilenas

El primer estudio descriptivo de brechas de género en las universidades chilenas fue presentado en noviembre del año 2017 en el Consejo de Rectores (Santos, 2019) lo que hizo posible que se estableciesen compromisos en materia de igualdad (Sesión Ordinaria N° 594 del CRUCH con fecha 31 de mayo de 2018; CUECH, 30 de mayo de 2018) respondiendo también a las demandas feministas surgidas en las universidades en mayo de 2018. Así, se dio inicio al establecimiento de la primera agenda de igualdad de género para avanzar en la adopción de políticas institucionales en esta materia, consenso alcanzado por 26 rectores como expresión de la voluntad política de los gobiernos universitarios ante la ausencia de un marco general regulativo al respecto.

Este compromiso del CRUCH se sustentaba en dos pilares. El primero, en reconocer las desigualdades de género en educación superior y consiguientemente la necesidad de atender esta inequidad con medidas que permitan visibilizar la participación y potenciar la presencia de las mujeres en las universidades. El segundo, referido a la necesidad de garantizar el principio de no discriminación como núcleo central y básico de los derechos humanos. En este sentido, se reconoce que la discriminación contra las mujeres es un hecho inmerso en las relaciones sociales, que es persistente y sistemático, por lo que constituye un obstáculo para el pleno desarrollo del goce de derechos. En este sentido, la perspectiva de género forma parte de los principios de los derechos humanos.

La discriminación de las mujeres constituye una vulneración de derechos que requiere que los gobiernos e instituciones establezcan distintas acciones afirmativas que hagan efectiva la igualdad de género (CEDAW, 1979) así como establecer una estrategia de política de igualdad basada en la transversalización del género (Beijing, 1995) en todos los ámbitos de las relaciones humanas. Estas propuestas han sido acogidas por el Estado chileno, como obligación jurídica al ratificar los tratados internacionales en materia de derechos humanos. En este marco, la misión de las universidades debe estar orientada a garantizar los principios que sustentan los derechos humanos y, entre ellos, el de no discriminación, promoviendo y garantizando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y espacios libres de violencia, intolerancia y discriminación arbitraria.

El Mapa de Equidad de Género para la Educación Superior (MINEDUC, 2018) y el informe de Servicio de Información de Educación Superior (SIES) (2021) sobre brechas de género en educación superior en Chile, dan cuenta de la discriminación de género en las universidades, confirmando que son espacios que contribuyen a reproducir 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, si bien se ha logrado avanzar en aumentar el acceso de las mujeres en educación superior, esto no ha supuesto disminuir la desigualdad de género en las instituciones que la brindan, si no que ha evidenciado en mayor medida las brechas existentes. Desde el año 2010 aumenta la matrícula femenina en las universidades, alcanzando el 58 % de la matrícula total, sin embargo, no se han introducido cambios significativos para que las mujeres tengan las mismas oportunidades, muestra de ello es la participación segregada de hombres y mujeres por áreas de conocimiento y la escasa variación en la conformación de los claustros académicos (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Valparaíso, 2018; Universidad de Los Lagos, 2019).

Distintos estudios ponen de manifiesto como las universidades no son espacios neutrales a las relaciones de género, sino que son instituciones que surgen y se desarrollan desde una cultura androcéntrica, caracterizada por la permanencia y reproducción de prácticas sexistas, con estereotipos de género que permean las relaciones sociales y las estructuras universitarias, afectando la libertad e igualdad entre hombres y mujeres, desde el acceso, las relaciones laborales, la toma de decisiones, la productividad científica, la promoción académica y la calidad del espacio de convivencia universitario. Mostrar las brechas de género en cada universidad es un hecho importante que permite visibilizar y reconocer la situación, así como contribuye a instalar medidas que permitan corregir esta inequidad. La desigualdad de género, en cualquiera de sus manifestaciones, constituye una vulneración de los derechos humanos (CEDAW, 1979). En este sentido, los diagnósticos de las relaciones de género en las instituciones de educación superior permiten realizar un análisis reflexivo como base para diseñar y establecer políticas de igualdad que garanticen el principio de no discriminación en los espacios universitarios.

## 2.2. Por qué atender la desigualdad de género en educación superior

Nos encontramos inmersos en un proceso de cambio social donde los paradigmas tradicionales y constitutivos de la modernidad están cuestionados. La emergencia, organización, identidad y demandas de nuevos sujetos sociales colectivos ha cobrado una importante fuerza social. Se visibilizan las diversidades en la acción de los sujetos marginados y excluidos de las estructuras sistémicas institucionales (Castells, 1990).

En esta ruptura brotan con fuerza las históricas demandas feministas que cuestionan un orden social, conformado desde el androcentrismo y expresado en el sistema sexo-género, presente en toda estructura social, con capacidad para definir las relaciones humanas, determinar las instituciones sociales y configurar lo masculino hegemónico y lo femenino subalterno. Este orden otorga posiciones diferenciadas para hombres y mujeres, condicionando el acceso a los recursos materiales y simbólicos, en una relación asimétrica, generalizada y cultural que marginaba y relegaba a las mujeres al espacio privado, doméstico y referido a tareas de



cuidado. Este hecho cultural encuentra su arraigo en naturalizar la condición biológica de las mujeres, dando por sentado una identidad universal femenina que conlleva características físicas, psíquicas y emocionales particulares propias del hecho de ser mujer y por consiguiente permanente en el tiempo (Grosz, 1995). Los factores sociales y culturales quedaban así definidos por condicionantes biológicos.

Durante mucho tiempo las demandas colectivas de las mujeres, su activismo y la producción teórica feminista develaron como el sistema sexo-género era una construcción social conformada por un conjunto de valores, actitudes, creencias, sentimientos, conductas y actividades que tensionan y jerarquizan las relaciones entre hombres y mujeres (Stolke, 2004) y donde las mujeres ocupan una posición social, política y económica dependiente y subordinada al universal masculino. Las aportaciones de Beauvoir (1949) y *El Segundo Sexo*; Friedan (1963) y el malestar femenino; Millet, (1970), con lo personal es político, recorren, entre otras, el velo cultural en el que estaban inmersas las relaciones de género. Este quiebre con el esencialismo femenino apunta a que las concepciones reificadas y naturalizadas pueden transformarse y variar las formas de construirse socialmente, entendiendo que la identidad de género es dinámica y se adquiere gradualmente (Butler, 2006).

El cuestionamiento primero y la transformación en la configuración entre el ámbito privado-doméstico (femenino) y el ámbito público (masculino) como pilares de las relaciones de género fue alterado a partir de la década de los setenta del siglo pasado (Guiddens, 2011). Dicha ruptura impulsó un nuevo protagonismo femenino con mayor visibilidad respecto a su formación, desempeño laboral y profesional, con autonomía, libertad, independencia y reconocimiento, sustentado en una teoría feminista de carácter ético y político en desarrollo (Cobo, 2011) trasciende las diferencias sexuales y permitiendo adentrarse en la conformación de los mecanismos de poder (Laurentis, 2000) que perturban el saber hegemónico androcéntrico (Haraway, 1995).

### 2.3. Expresiones de las brechas de género en las universidades

Históricamente las mujeres fueron postergadas en la educación. Progresivamente, a partir del siglo xx, y con mayor impulso en su segunda mitad, la formación de la mujer cobra importancia al entenderse que la educación es una palanca para el desarrollo de la sociedad. El sistema educativo básicamente se caracterizaba por el sexismo y la formación diferenciada para niños y niñas, extendido a nivel medio y superior. Proceso que contrasta con la situación actual donde la participación de las mujeres en educación superior es mayor que la de los hombres (UNESCO, 2021-b).

En Chile el ingreso a la universidad estuvo impedido para las mujeres hasta bien avanzado el siglo xix. Las pocas mujeres que recibían formación lo hacían en la escuela primaria, en la Escuela Normal de Preceptoras y en los primeros liceos femeninos. El Decreto Amunátegui de 1877 (Archivo Nacional de Chile, 2021) abre el acceso femenino a la universidad,

argumentando, entre otras razones, que así se procuraba instruir a las mujeres en las áreas de atención y cuidado. Así se ingresó a medicina y derecho, extendiéndose a química y farmacia, odontología, pedagogía, obstetricia, enfermería y servicio social, y se concentraban en el ejercicio de la docencia como profesoras de estado.

Para la década de 1960, algo más de ocho mil mujeres se habían formado en la universidad (Memoria Chilena, 2021). La matrícula universitaria lentamente aumenta en el país, siendo un momento de inflexión a partir de 1990 hasta la primera década del siglo XXI donde la participación de las mujeres en educación superior se triplica y a partir del año 2010 la matrícula total femenina sobrepasa a la masculina en las universidades chilenas (SIES, 2010: 6).

El ingreso de las mujeres en educación superior en todos los campos y su desarrollo profesional demuestran como la capacidad intelectual no está condicionada por características innatas atribuibles al género femenino. Sin embargo, esta constatación no ha hecho posible materializar el principio de no discriminación en educación superior. En las instituciones de educación superior se mantiene desde su origen una cultura patriarcal que instaaura prácticas, relaciones y saberes desde una visión androcéntrica que tiende a desvalorizar el aporte de las mujeres.

Observar las instituciones de educación superior desde el enfoque de género permite incorporar una mirada crítica y reflexiva que cuestiona la neutralidad del mérito. La aplicación de este enfoque devela que estas instituciones contienen 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). Los espacios universitarios no están exentos de la cultura prevaleciente que encuentra aquí su expresión y se convierte en un importante baluarte para la reproducción del sexismo, ya que en la universidad la desigualdad y los sesgos de género son reflejo de la desigualdad social (Martín, 2018).

Analizar y observar la universidad con enfoque de género permite indagar y mostrar las dimensiones de las distintas posiciones y percepciones de hombres y mujeres en educación superior, identificar estas brechas contribuye al reconocimiento de las barreras de género y facilita la aplicación de medidas para garantizar la efectiva igualdad de hombres y mujeres en educación superior.

Las universidades son centros impulsores de la cultura y el conocimiento, en procesos permanentes de re-creación, en una tensión constante entre la reproducción cultural, científica y tecnológica; y a su vez, la actividad intelectual, reflexiva y ética, en la producción de conocimiento crítico que posibilita la innovación, la transformación cultural y social, acciones ligadas ineludiblemente a la construcción de la realidad social y al desarrollo humano, en una dimensión temporal dinámica que conjuga presente y futuro. No solo se trata de la formación y su extensión a la profesión, en cuanto a actividades exógenas, sino que se trata de la capacidad interna, instalada, en la convivencia, valores, pluralidad,



igualdad, inclusión y saberes producidos en una comunidad universitaria. Las universidades son espacios donde la creatividad, la innovación y el compromiso social están presentes. La educación tiene que ser entendida como un bien público donde la igualdad de género no puede ser ignorada.

Las brechas de género en educación superior expresan la desigualdad de manera descriptiva en la distribución, posición, distancia y oportunidades de hombres y mujeres en los espacios universitarios (Buquet *et al.*, 2013; Pastor, 2019). Esta disposición diferenciada y con distintas magnitudes obedece a barreras normalizadas en las capacidades y funciones de hombres y mujeres, se observan de manera horizontal y vertical, por áreas de conocimiento y por jerarquía, se refieren a la distribución del poder y toma de decisiones; al acceso, rendimiento y permanencia; a las competencias y contenidos curriculares; la participación/posición en actividades académicas y de investigación; al reclutamiento, a la promoción y el acceso a recursos; al desempeño de funciones en la organización; a la convivencia y expresiones de violencia de género; a la distribución de recursos económicos; incorporando la distribución y uso del tiempo. Si bien las brechas de género expresan las desigualdades que resultan de mirar con enfoque de género a la comunidad universitaria, no explican en sí mismas las causas, si no que esconden la dinámica entrelazada de distintas barreras de género que impiden en pleno desarrollo de las capacidades de las mujeres.

Es posible identificar barreras de género en las instituciones de educación superior (Tomás y Guillamón, 2009), distinguiendo entre las internas y externas (Hawley *et al.*, 1998). Las barreras externas operan en el contexto y responden a estructuras sociales prevalecientes, tienen relación con el acceso, posición social, conciliación de la vida familiar y profesional, posiciones de poder, estereotipos e imaginarios sexistas, división de actividades profesionales y laborales de hombres y mujeres, violencia sexual, entre otras.

Las barreras internas o socioculturales, responden a los procesos de aprendizaje y socialización. Hacen referencia a las conductas y actitudes aprendidas e incorporadas como valores desde una educación sexista. Es una dimensión intersubjetiva, por la que las mujeres pueden dudar de sus capacidades o se pueden sobre exigir para agrandar o ser aceptadas, tener miedo a defraudar, en el sentido de «yo me lo puedo» o encarnar mujeres símbolo, sin contar con referentes femeninos positivos, situaciones que pueden hacer que pierdan su propia identidad (Tomás y Guillamón, 2009, 260). La articulación de las barreras internas y externas (Baeza y Lamadrid, 2019) se convierten en auténticos obstáculos para superar las diferencias de género.

Siguiendo esta línea, en este estudio se incorporan aspectos importantes que se conjugan en las barreras invisibles de las relaciones de género en los espacios universitarios, como son los estereotipos de las relaciones de género, la posición en la estructura jerárquica y la toma de decisiones, las remuneraciones, el uso del tiempo, así como en expresiones y percepciones sobre violencia de género.

## Estereotipos de género en los espacios universitarios

En todos los estudios sobre relaciones de género en las universidades chilenas se consignan las asimetrías entre las posiciones de hombres y mujeres (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Valparaíso, 2017; Universidad de Los Lagos, 2019). Este hecho remite a considerar que los espacios universitarios son reflejo de la sociedad y por consiguiente de las desigualdad de género (Martín, 2016; Guzmán, 2016) reproduciendo una desigualdad indirecta e instalada tanto en el ámbito educativo como en el laboral (Ojeda *et al.*, 2018).

Los estereotipos conforman el imaginario colectivo y se expresan en comportamientos habituales y reiterativos lo que dificulta su identificación y visibilidad. La exigencia del mérito para el ingreso, desempeño y promoción al interior de las universidades, actúa como un velo de inequidad al ser un principio regulador que opera de manera diferente para hombres y mujeres. Desde una perspectiva de género, el mérito reduce las oportunidades para las mujeres al afirmarse que la presencia y participación de las mujeres es un hecho individual y voluntario, dependiente de las capacidades propias y no condicionado por las estructuras sociales.

Los estereotipos de género en tanto que imaginarios colectivos se transmiten a través del complejo proceso de socialización, 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 están presentes en las relaciones sociales. El sexismo en la educación es una reproducción de estereotipos que atraviesan todos los espacios institucionales y de forma velada se convierten en barreras para el pleno desarrollo de las mujeres, desvirtuando el condicionamiento meritocrático.

Asimismo, se pueden considerar los rasgos estereotipados aplicados a las «características positivas femeninas», los que acentúan las expresiones emotivas de las mujeres y sus capacidades «naturales», denominado como «sexismo ambivalente» (Jost y Kay, 2005) que justifica las competencias desiguales para hombres y mujeres, contribuyendo a la subordinación desde el reconocimiento (Martínez y Bivort, 2013).

Son estos estereotipos que se expresan en el lenguaje, actitudes y comportamientos cotidianos, los que reafirman las diferencias entre ambos géneros y al tener un carácter cultural reproducen la desigualdad e impiden visibilizarla. Los estereotipos son barreras culturales que sostienen el sexismo y la discriminación de género.

## Conciliación de la vida familiar y laboral

La materialización de los estereotipos de género se observa en el uso y distribución del tiempo de hombres y mujeres en la denominada división sexual del trabajo. El desempeño laboral está condicionado por las tareas de cuidado de la familia y del hogar, actividad que



desempeñan mayoritariamente las mujeres y que no es reconocido como «trabajo» al no encontrarse remunerado y se invisibiliza y desvaloriza su importancia social (Carrasco *et al.*, 2011; Carrasquer *et al.*, 1998).

El trabajo productivo y reproductivo está fuertemente tensionado desde la incorporación de la mujer al ámbito laboral, produciéndose una disminución del tiempo disponible para las mujeres que generan recursos económicos, materiales y simbólicos (tareas domésticas, cuidados). A esta distribución desigual del tiempo dedicado al trabajo reproductivo, se le suman las horas por concepto de jornada laboral, generando una sobrecarga para las mujeres que afecta su desempeño profesional y su desarrollo personal.

Desde hace al menos una década las estadísticas reflejan las transformaciones sociales, 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 conformación del grupo familiar y la diversidad de la convivencia (INE, 2009; 2019). Sin embargo, estas transformaciones no han variado sustancialmente las relaciones de género al interior del hogar, al no perder centralidad el desempeño de la mujer dentro de éste, lo que supone en la práctica que el trabajo remunerado no reemplaza al trabajo doméstico, sino que ambos están presentes y se mantienen articulados (Chacón y Tapia, 2017).

La universidad también es un espacio laboral y las mujeres que se desempeñan en distintas actividades (gestión, administración, docencia, investigación) también soportan las «mochilas invisibles» de la doble jornada que supone el desempeño laboral y las tareas domésticas y de cuidado, actividades no realizadas en la misma medida por los hombres. En este sentido, las ocupaciones femeninas tradicionales y el disponer de menos tiempo son una barrera importante para el desempeño y promoción profesional en comparación con los hombres; los tipos de contrato, actividades de investigación, jerarquía académica, trayectorias laborales y salario son más restringidos para las mujeres.

La incorporación de la mujer al espacio público (productivo) ha provocado cambios significativos en la vida cotidiana y doméstica, en su autonomía, en estilos de vida, en tipos de familia, en la reducción de la fecundidad, etc., no obstante, aún no ha sido reemplazada de su papel tradicional en el ámbito doméstico. La dicotomía entre espacio público y privado genera conflicto en las relaciones de género, siendo una tensión social aún no resuelta. El uso del tiempo y la vida cotidiana de las mujeres evidencian, simbólicamente y materialmente, que las mujeres aún siguen condicionadas por un orden cuestionado, normalizado y regulado que reproduce las asimetrías e inequidades de las relaciones de género.

## Posición, participación en cargos de poder y toma de decisiones

Desde el enfoque de género las posiciones de poder son analizadas en función de la disposición y distribución de estos espacios para hombres y por mujeres (Amorós, 1995). Aplicado a los

espacios universitarios, se aprecia como las mujeres en la academia se sitúan en posiciones diferentes y desiguales en relación con los hombres. El uso del tiempo y la tensión entre su desempeño en el espacio público y privado condiciona la participación de las mujeres, por lo que existen condiciones invisibles y efectivas que limitan su desarrollo profesional, el acceso a posiciones de poder y la participación de las mujeres en labores que exigen una alta y exclusiva dedicación.

El acceso a determinadas áreas de conocimiento, el reclutamiento de personal académico, el prestigio, los ingresos y el acceso a áreas de gestión y dirección de programas universitarios y proyectos de investigación, tiende a concentrarse en los hombres. En este sentido, se advierte una tendencia reiterada en cuanto a que las posiciones de poder, toma de decisiones, mayor prestigio y reconocimiento son espacios habitados por sujetos masculinos.

Detrás de esta frecuente brecha opera el denominado «techo de cristal» (García de León, 2011; Tomás y Guillamón, 2009) el que se refiere al conjunto de barreras invisibles que impiden a las mujeres cualificadas avanzar a cargos de responsabilidad, prestigio y poder (Camarena y Saavedra, 2018). En esta barrera se articulan estereotipos de género basadas en que «las mujeres no cuentan con suficientes habilidades comunicacionales» o que «tienen un carácter pasivo» o también que «son poco competitivas» o que «no tienen tiempo», entre otros estereotipos sexistas comunes. El resultado es que en las universidades encontramos importantes diferencias en el tipo de actividades laborales y las posiciones de hombres y mujeres, entre las que destaca el área de investigación, los cargos de dirección académica, los niveles de jerarquización, los cargos de gobierno, gestión y administración.

Así, se encuentra que las mujeres tienen mayores posibilidades de acceder a ocupar cargos en el ámbito universitario relacionados con las denominadas «habilidades blandas», aquellas que se relacionan con rasgos interpersonales (naturalizados) como la empatía, el diálogo, la comunicación efectiva, la meticulosidad, entre otras.

## Igualdad salarial

Las mujeres se han ido incorporando progresivamente al trabajo remunerado e históricamente han recibido menor salario que los hombres. La diferencia en la remuneración laboral de hombres y mujeres que desempeñan una labor similar en una institución de educación superior constituye una de las brechas de género más significativas. Si bien esta situación ha sido comprobada empíricamente, su persistencia nos invita a una revisión y reflexión sobre la valoración del trabajo femenino. 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 del trabajo, aporte provisional). De acuerdo con la OCDE en 2021 la brecha salarial en Chile se situaba como media en torno al 19 %.



## Violencia de género en la universidad

La violencia contra la mujer se considera 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» (CEDAW, 1979), tiene diferentes expresiones y se puede producir en distintos contextos y espacios. Es un problema social, no privado ni individual, que tiene sus raíces en una cultura patriarcal y androcéntrica basada en una relación asimétrica de poder, de dominación masculina (Bourdieu, 2000).

Se puede afirmar que la violencia de género afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo, como consecuencia de las desigualdades estructurales de las relaciones de género. No es aislada, sino recurrente en la vida de las mujeres y jerarquiza la posición social de las mismas a nivel material y simbólico (normalización). Sus expresiones son diversas: física, psicológica, violencia sexual, abuso y hostigamiento, tráfico de mujeres y violencia económica, entre otras. Constituye un dispositivo de control y dominación, con una destacada impronta sexual, en tanto que dominación como objeto de deseo (Kelly, 1988). En este sentido emerge el acoso sexual como una de las principales demandas de atención respecto a la violencia de género.

El acoso sexual, como denuncia de violencia cada vez más visible, comprende conductas de solicitud de atención sexual no deseada por parte de una persona que se vale de su situación de superioridad. Se produce en distintos contextos socio espaciales, como la calle (acoso callejero), trabajo (acoso sexual laboral), así como en espacios educativos. Desde la óptica de los derechos humanos se considera un ejercicio de poder y de coerción contra la integridad de las mujeres. Las demandas de género en los espacios universitarios se han centrado particularmente en visibilizar, atender y sancionar el acoso sexual, para lo que se dispone de la ley N°21.369 que norma la prevención, atención y sanción de la violencia de género y del acoso sexual en instituciones de educación superior y exige el disponer de protocolos para atender distintas situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria.

Las universidades son instituciones afectadas por las inequidades de género presentes en la estructura y organización de estos espacios, y la violencia de género emerge como un problema notorio. Desconocer esta situación tiene consecuencias nocivas en las relaciones personales y laborales, así como un sentido de desprotección para la comunidad universitaria, incurriendo en violencia institucional, en cuanto «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 *et al.*, 2016: 59).

Las cinco áreas consideradas permiten reflexionar en torno a cómo se expresan estas brechas en las universidades. Asimismo, se hace necesario profundizar en el sentido de la permanencia de las diferencias de género en estos espacios y analizar de manera crítica sus implicancias. Tal y como señala Pateman (1995) las mujeres ingresan a espacios tradicionalmente masculinos, del ámbito público, donde predomina la libertad masculina y la dependencia femenina, como extensión de un contrato social tácito que requiere ser modificado.



### 3. Trazado metodológico del estudio de relaciones de género en la Universidad de Aysén

El estudio de las relaciones de género en la Universidad de Aysén es el primer registro sistemático realizado que permite observar al conjunto de la comunidad universitaria desde una perspectiva de género. En él se distingue la caracterización, acceso, trayectoria, posición, situación, opiniones y percepciones de hombres y mujeres al interior de la institución, resaltando además tres áreas que suelen ser más invisibilizadas, normalizadas y relativizadas en torno a la subordinación social femenina, como es la violencia de género, el uso del tiempo y la remuneración económica. Este tipo de investigaciones provienen de un campo de estudio que problematiza la prevalencia de una cultura sexista y androcéntrica que conlleva desigualdad hacia las mujeres y que reproduce la discriminación en el ámbito de la educación superior. Sus resultados, como conocimiento situado, permiten actuar contra el sexismo, la violencia de género y la discriminación arbitraria en los espacios universitarios (Buquet *et al.*, 2013).

En este sentido, como se indicó anteriormente, los diagnósticos institucionales de brechas de género son una herramienta que, por un lado, registran con rigor las relaciones de género en la universidad y, por otro, abren la oportunidad a intervenir y modificar las lógicas implícitas en las estructuras universitarias para lograr la equidad entre hombres y mujeres. Este paso permite avanzar del reconocimiento de brechas de género a la construcción colectiva de medidas, acciones y objetivos, que de forma articulada le otorguen sentido y cuerpo a la futura Política de Igualdad de Género de la Universidad de Aysén.

En sí mismo, el informe de brechas de género es una invitación para mirarnos, reflexionar y dialogar en torno a nuestra realidad y nuestros anhelos en favor de garantizar los plenos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres en el ámbito de la educación superior.

#### 3.1. El punto de partida

En base al conjunto de informes de brechas de género realizados en Chile y en otros países desde hace más de una década, se dispone ya de un pilar teórico, conceptual y metodológico

que facilita el diseño de las investigaciones sobre relaciones de género en instituciones de educación superior.

La pregunta inicial versa sobre ¿Cuáles son las brechas de inequidad de género que afectan al desarrollo pleno de las mujeres en los espacios universitarios? La respuesta a esta interrogante se inscribe en el objetivo general de establecer las brechas de desigualdad de género entre los integrantes de la comunidad de la Universidad de Aysén considerando la población académica, el personal de colaboración y el estudiantado.

En cuanto a los objetivos específicos, se han considerado:

- a) Caracterizar a estudiantes, académicos/as y personal de colaboración de la Universidad de Aysén.
- b) Observar la distribución y posición de hombres y mujeres que componen la comunidad universitaria en relación con la estructura y división administrativa y académica de la universidad.
- c) Indagar en la distribución del uso del tiempo para los tres estamentos universitarios y su impacto en las trayectorias profesionales y en el rendimiento académico.
- d) Conocer las expresiones y experiencias de violencia de género en la Universidad de Aysén.
- e) Registrar la percepción de la comunidad universitaria sobre la discriminación de género en el país y en la Universidad de Aysén.
- f) Establecer las brechas salariales entre hombres y mujeres que se desempeñan laboralmente en la universidad.

### 3.2. Sobre la fuente de los datos

El levantamiento de la data que nutre este estudio se ha realizado en el año 2021 en un contexto de pandemia por Coronavirus y con toda la población universitaria en modalidad no presencial (virtual). Este hecho ha exigido adaptar la metodología del estudio, no obstante, se ha encontrado una alta participación y receptividad en la población universitaria, permitiendo realizar un estudio riguroso y sistemático. Su diseño se inició en el mes de mayo de 2021 y se concluyó el levantamiento de información en octubre de 2021.

Este es un estudio descriptivo, no experimental y transversal; de carácter mixto, que se basa en datos institucionales entregados por la Unidad de Análisis Institucional, publicaciones del Servicio de Información de Educación Superior (SIES) y por la Unidad de Desarrollo de Personas. Además, se incorpora un cuestionario (cuantitativo) y grupos focales (cualitativo). La población objetivo es la comunidad universitaria, distinguiendo en su composición las tres poblaciones que la componen (académica, personal de colaboración y estudiantil) según género y estratificada por direcciones/unidades, departamentos y nivel de estudio por carrera,



según población. Estas variables han permitido definir el tamaño de la muestra para cada población con el fin de alcanzar una representatividad estadística suficiente.

Los datos obtenidos provienen de un cuestionario realizado a una muestra estimada, donde las personas entrevistadas se seleccionaron de manera aleatoria, según asistencia a las reuniones que fueron programadas por unidad, departamentos y cursos o nivel por carreras. Esta participación fue voluntaria y no intencionada, realizando distintas convocatorias para aproximarnos o completar el número estimado en las muestras.

El trabajo de campo de la encuesta se realizó por etapas y para cada estamento. Para ello se programaron reuniones separadas por unidades administrativas y direcciones, departamentos y niveles (cohortes) por cada carrera. En cada reunión se entregaban las indicaciones para responder el cuestionario y el acceso al mismo (*online*), respondiendo de manera simultánea, con una duración entre 30 y 40 minutos, garantizando el anonimato de la persona encuestada y la confiabilidad de los datos registrados. En total se realizaron 27 reuniones con los tres estamentos entre septiembre y octubre de 2021.

Los grupos focales fueron convocados distinguiendo los 3 grupos que conforman la comunidad universitaria, realizándose 1 por estamento.

### 3.3. Encuesta y muestra

Los datos cuantitativos contenidos en el informe provienen de la realización de una encuesta representativa de la comunidad universitaria. Se diseñó un cuestionario con alrededor de 35 preguntas y con 9 áreas: identificación y características sociales, vinculación con la institución, percepción sobre las desigualdades de género, estereotipos de género, uso del tiempo, trayectoria (profesional, académica o estudiantil), percepción y experiencia vivida en relación con la discriminación y violencia de género; opinión sobre demandas feministas y percepción de las políticas públicas con igualdad. El cuestionario fue adaptado a cada estamento, manteniendo los mismos campos de interés.

El universo total del estudio está conformado por 704 personas, 255 hombres (36,2 %) y 449 mujeres (63,8 %), según los datos institucionales a mayo de 2021.

**Tabla 1**  
*Universo o población de la UAysén por estamentos*

<b>UNIVERSO O POBLACIÓN</b>			
	Hombres	Mujeres	Total
<b>Estudiantes</b>	177	360	537
<b>Académicos/as</b>	35	22	57
<b>Personal de colaboración</b>	43	67	110
<b>Total</b>	255	449	704

Se estimaron tres muestras por estamento con el fin de tener un intervalo referencial que nos situase en niveles mínimos y máximos los que estuvieron dados para un nivel de confianza del 95 % y con un margen de error que oscilaba entre un mínimo de +/-5 % y un máximo de +/-10 %, aunque no se pretendía, dada la situación de pandemia y el formato de realización de la encuesta, alcanzar una representatividad estadística preestablecida.

**Tabla 2**

*Muestras representativas estimadas de hombres y mujeres por estamentos*

	<b>Muestras estimadas</b>									
	<b>UNIVERSO</b>	<b>95 % +/-5</b>		<b>95 % +/-7</b>		<b>95 % +/-10</b>				
	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>
<b>Estudiantes</b>	<b>537</b>	74	151	<b>225</b>	47	97	<b>144</b>	27	55	<b>82</b>
<b>Académicos/as</b>	<b>57</b>	31	19	<b>50</b>	28	17	<b>45</b>	23	14	<b>37</b>
<b>Personal de Colaboración</b>	<b>110</b>	31	55	<b>86</b>	26	45	<b>71</b>	19	33	<b>52</b>

Tras la realización de la encuesta, la muestra alcanzada se sitúa entre los márgenes estimados, alcanzando al 35,9 % de la comunidad universitaria encuestada, con variaciones por estamento.

**Tabla 3**

*Muestras alcanzadas por estamentos. UAysén, 2021*

<b>Muestra alcanzada</b>	<b>UNIVERSO</b>			<b>Muestra</b>		
		<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>No binario</b>	<b>% muestra</b>
<b>Estudiantes</b>	537	145	36	107	2	27
<b>Académicos/as</b>	57	26	14	12		45,6
<b>Personal de colaboración</b>	110	82	28	54		74,5
<b>Total</b>	704	253	78	173	2	35,9

Las variaciones en la muestra obedecen a las dificultades que se tuvieron que atender para realizar la encuesta por estamento. Así, para reunir al personal de colaboración resultó más viable el ser convocados a reuniones por unidad administrativa, de gestión y de dirección en su horario laboral. La población estudiantil es más dispersa y participó en la encuesta por carrera y por nivel de estudios, levantando la información en horario lectivo, alcanzando a un total de 145 estudiantes. El cuerpo académico quedó restringido a profesores/as jornada completa y con más de un año de antigüedad en la institución, no obstante, su participación es significativa y, además, hay que agregar que parte de los/as encuestados/as en personal de colaboración están a su vez adscritos al cuerpo académico (6 personas).



### 3.4. 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 intersubjetividad en los elementos discursivos. Se trata de observar el discurso de hombres y mujeres de diferentes estamentos que se desempeñan en la universidad.

La realización de los grupos focales exigió la realización de sucesivas convocatorias entre agosto y octubre del año 2021. En total se realizaron 3 grupos focales, mixtos para el personal de colaboración y para la población académica; y uno conformado solo por mujeres estudiantes. Las reuniones se realizaron de forma virtual y los y las integrantes autorizaron la grabación. En total han participado 23 integrantes de la comunidad universitaria que conversaron sobre las relaciones de género.

Todos los grupos fueron diversos en su composición (edad, departamento o unidad). El grupo de personal de colaboración estuvo integrado por 4 hombres y por 5 mujeres, los que sostuvieron una conversación de alrededor de 90 minutos, la reunión se realizó en agosto de 2021. El grupo focal del cuerpo académico estuvo compuesto por 3 hombres y 3 mujeres, con una duración de 82 minutos, actividad que se realizó en agosto de 2021. El grupo de estudiantes solo tuvo participación de mujeres de distintas carreras, las que conversaron alrededor de 95 minutos en una reunión que tuvo lugar en octubre de 2021.

Las conversaciones se realizaron libremente y no registran ningún incidente, abordando las percepciones, opiniones y experiencias en torno a las relaciones de género referidas particularmente a la convivencia universitaria. La información obtenida en las grabaciones fue transcrita y sobre el texto se realizó el análisis cualitativo.

A continuación, se presentan los resultados del informe de brechas de género en la Universidad de Aysén. Miramos el espacio universitario desde un enfoque de género. Entendemos que la igualdad de género se refiere a la presencia y participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, referida al conjunto de las áreas universitarias (transversalidad) que van desde el acceso, selección, promoción, formación, desarrollo de la carrera profesional, toma de decisiones, salario, conciliación de la vida laboral y personal, ambiente libre de violencia, para el conjunto de las personas que integran la comunidad universitaria.



## 4. Brechas de género en la comunidad universitaria

En este capítulo se presentan los resultados referidos a los 3 grupos, según funciones, que conforman la comunidad universitaria. Se inicia con la población estudiantil, continúa con la población académica y se cierra con el personal de colaboración.

### 4.1. Población estudiantil

Eloísa Díaz Insulza fue la primera mujer en ingresar a una universidad en Chile, a los 15 años aprobó el examen de Bachillerato en Humanidades e ingresó a estudiar Medicina. Durante todos sus años de estudio, debió ser acompañada por su madre en el aula y un biombo la separaba del resto de sus compañeros. A los 20 años realizó su tesis y fue destacada como la mejor alumna de la Facultad de Medicina (1866). Fue la primera médica cirujana de Chile y de Latinoamérica (Memoria Chilena, 2021).

Han pasado 156 años y las universidades chilenas están viviendo un aumento sostenido del número de mujeres que ingresan a sus aulas. Según datos del SIES (2021) el porcentaje de participación en la matrícula de 1er año en educación superior para el año 2020, muestra una brecha de género positiva de 6,2 %, es decir, las mujeres representan el 53,1 % de la matrícula de 1er año, frente al 46,9 % de los hombres. Esta brecha de género positiva aumenta a 9,5 % si solo se consideran las universidades.

En este capítulo entregamos el análisis de las brechas de igualdad que se observan en el estamento estudiantil para la Universidad de Aysén.

#### 4.1.1. Caracterización

La Universidad de Aysén desde su origen en 2017 ha ido aumentando la oferta académica de pregrado. Al año 2021 los/as estudiantes se distribuyen en 8 carreras, que están concentradas en 3 áreas de conocimiento: ciencias de la salud, ciencias naturales y tecnología, y ciencias sociales y humanidades.

**Tabla 4**

*Oferta académica de la UAysén, 2021*

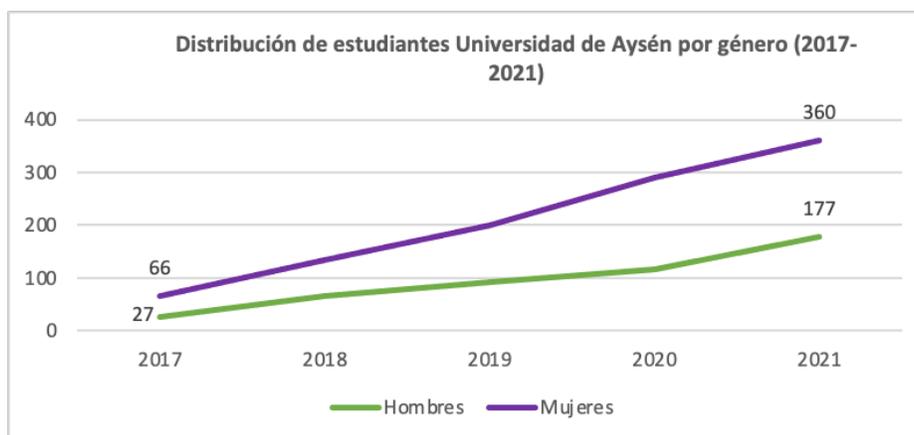
Departamento	Carreras
Ciencias de la salud	Enfermería Obstetricia Agronomía
Ciencias naturales y tecnología	Ingeniería Civil Industrial Ingeniería Civil Informática Ingeniería Forestal
Ciencias sociales y humanidades	Trabajo Social Psicología

Fuente: Unidad de Análisis Institucional.

Entre el año 2017 y el 2021 el número de estudiantes se ha incrementado en más de un 80 %, desde una matrícula inicial de 93 estudiantes hasta llegar a 537 para el año 2021. Destaca la composición de la matrícula por género, donde las mujeres alcanzan al 67 % del total.

**Gráfico 1**

*Distribución de población estudiantil por género. UAysén, 2017-2021*



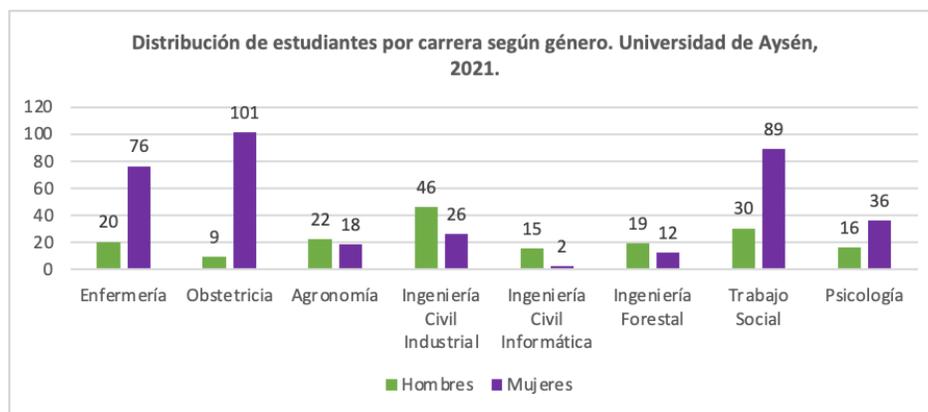
Fuente: Unidad de Análisis Institucional.

La distribución de la matrícula por carreras presenta diferencias importantes. Las áreas de salud, con enfermería y obstetricia, concentran la mayor presencia de mujeres con un 80 % de la matrícula. El área de ciencias sociales y humanidades tiene también una alta presencia de mujeres situándose en torno al 70 %. En cambio, el área de ciencias naturales y tecnología presenta una menor presencia femenina, con un 36 % de matrícula y es la carrera de ingeniería civil informática la que presenta menor participación femenina (12 %).



## Gráfico 2

Distribución de población estudiantil por carrera según género. UAysén, 2021



Fuente: Unidad de Análisis Institucional.

El acceso y distribución de la población de estudiantes evidencia una prevalencia de estereotipos de género en relación con la formación, lo que mantiene a las mujeres asociadas a las áreas que son una extensión de los trabajos de cuidado. Esta mayor presencia femenina en las áreas de salud y de ciencias sociales, se presenta también en las otras universidades del país, según el Informe Brechas de Género en Educación Superior 2020, las áreas de salud, educación y ciencias sociales se mantienen con las mayores brechas de género positivas (53,8 %, 52,1 % y 37,8 %, respectivamente) es decir, con una mayor participación de mujeres, en tanto en las carreras de área de tecnología se muestra una brecha negativa de -65,7 %, siendo la mayor observada entre todas las áreas (SIES, 2021: 4).

Respecto de la retención, se observa como las tasas favorecen en mayor medida a las mujeres, que presentan menores niveles de deserción, tal y como se muestra en la tabla 5 elaborada por el Consejo Nacional de Educación (CNED, 2021).

Tabla 5

Tasa de retención de estudiantes por sexo en la UAysén

Año cohorte		Año de evolución			
		2018	2019	2020	2021
2017	Hombres	84,2 %	68,4 %	63,2 %	63,2 %
	Mujeres	91,3 %	82,6 %	78,3 %	71,7 %
2018	Hombres		84,6 %	69,2 %	61,5 %
	Mujeres		76,9 %	69,2 %	64,4 %
2019	Hombres			79,4 %	73,5 %
	Mujeres			85,5 %	76,3 %
2020	Hombres				86,7 %
	Mujeres				83,9 %

Fuente: CNED (2021).

En relación con la fuente de financiamiento de estudios, las estudiantes financian sus estudios principalmente por medio de becas (43,4 %) y sistema de gratuidad (72 %), y un 26 % tiene financiamiento familiar. El financiamiento de los estudios como indicador no presenta diferencias significativas por género.

#### 4.1.2. Perfil de la población estudiantil

La población de estudiantes presenta una alta presencia femenina con un 74 % de mujeres, 24,8 % hombres y 1,4 % se autoidentifica como persona no binaria. También hay una diversidad en cuanto a orientaciones sexuales e identidades de género: un 16 % declara pertenecer a la comunidad LGTBI.

Se observa entonces, una brecha positiva de 49.2 % lo que está muy por encima de la brecha existente para las universidades chilenas, que según el SIES (2021) estaría en 10.2 % para el año 2021. Este dato llama la atención toda vez que el índice de masculinidad regional es de 108,4 es decir, hay 108,4 hombres por cada 100 mujeres (INE, 2019)

En cuanto a la distribución etaria, el 50 % de los estudiantes se encuentran entre los 18 a 21 años y un 35 % entre los 22 a 25 años; siendo la edad promedio 22 años tanto para hombres como para mujeres. A nivel nacional, este promedio es mayor y se ubica en los 24,7 años (SIES, 2021).

En relación con estado civil de los estudiantes el 84 % de ellos/as se declaran como soltero/a, hay un porcentaje de estudiantes (14 %) que se encuentra conviviendo con su pareja, siendo las mujeres y personas no binarias quienes en mayor porcentaje mantienen este vínculo.

**Tabla 6**  
*Estudiantes según estado civil y género*

Estado civil	Género		
	Masculino	Femenino	No binario
<b>Soltero/a</b>	86 %	84 %	50 %
<b>Casado/a</b>	0 %	1 %	0 %
<b>Divorciado/a</b>	3 %	1 %	0 %
<b>Actualmente no mantengo un estado civil con otra persona, pero sí convivo con mi pareja.</b>	11 %	14 %	50 %

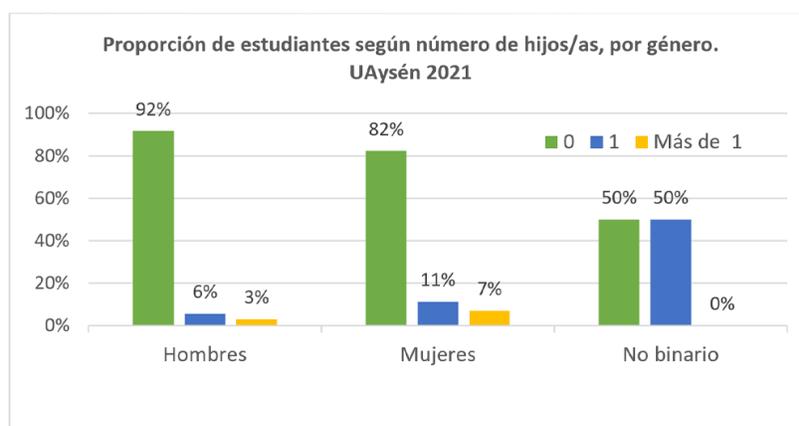
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Junto a lo anterior, el 84 % de los/as estudiantes declara no tener hijos/as. En el caso de los estudiantes que sí tienen hijos/as, la mayoría corresponde a estudiantes mujeres con un 18 % y en menor porcentaje los hombres con un 9 %. De la totalidad de estudiantes, el 15 % tiene al menos un hijo/a a su cuidado.

Este dato es relevante toda vez que presenta una característica especial del estudiantado de nuestra universidad. A modo de ejemplo, en la Universidad de Chile —según datos del año 2019—, solo el 1 % de sus estudiantes son madre o padre (DIRBDE, 2019). Las labores de cuidado asociadas a la maternidad-paternidad, junto a la presencia o ausencia de mecanismos de apoyo y de redes familiares, son factores que inciden en las trayectorias estudiantiles, en un mayor retraso y deserción. En el apartado de «uso del tiempo» se evidencia como constituyen una sobrecarga no académica importante.

### Gráfico 3

Proporción de estudiantes según número de hijos/as, por género. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

En cuanto a la pertenencia a pueblos originarios y nacionalidad, el 100 % es de nacionalidad chilena, el 36 % de los hombres, el 28 % de las mujeres y el 50 % de las personas no binarias se reconocen como perteneciente a pueblos originarios, por lo que 1 de cada 3 estudiantes declara pertenecer a pueblos originarios.

#### 4.1.3. Participación en la universidad

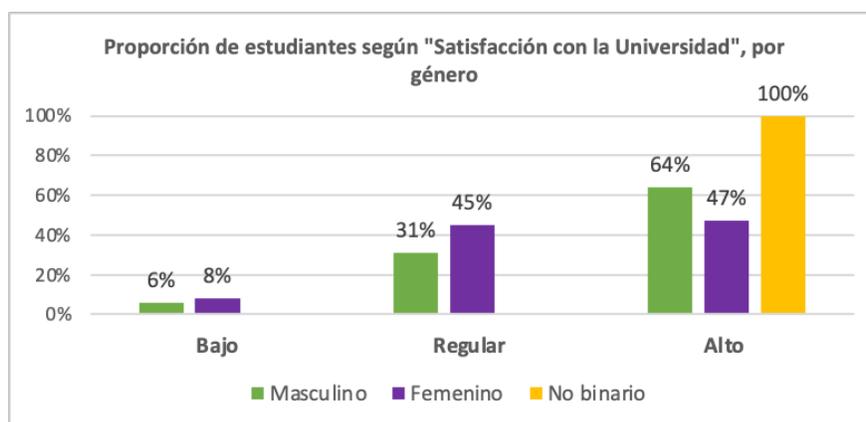
Los niveles de participación de las/os estudiantes en torno a organizaciones estudiantiles como centros de alumnos o federación de estudiantes son bajos, esto se refleja en que el 83 % de los/as estudiantes no participa activamente de estas instancias. Contribuye a lo anterior, que actualmente no todas las carreras cuentan con un centro de estudiantes y no se ha conformado aún una organización de estudiantes que convoque a todas las

carreras. Del grupo que participa de estas instancias (17 %) no se presentan diferencias significativas por género, pero al tener una alta matrícula femenina la participación total de las estudiantes es mayor.

En relación con el nivel de satisfacción de la población de estudiantes con la universidad, más de la mitad de la comunidad estudiantil manifiesta tener un nivel de satisfacción alto. Son las mujeres con un 45 % quienes están más insatisfechas con la institución, a diferencia de los hombres (31 %) y personas no binarias (100 %) quienes tienen niveles de satisfacción altos y muy alto con la universidad.

#### Gráfico 4

*Satisfacción con la universidad por género. Población estudiantil. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

#### 4.1.4. El uso del tiempo y labores de cuidado

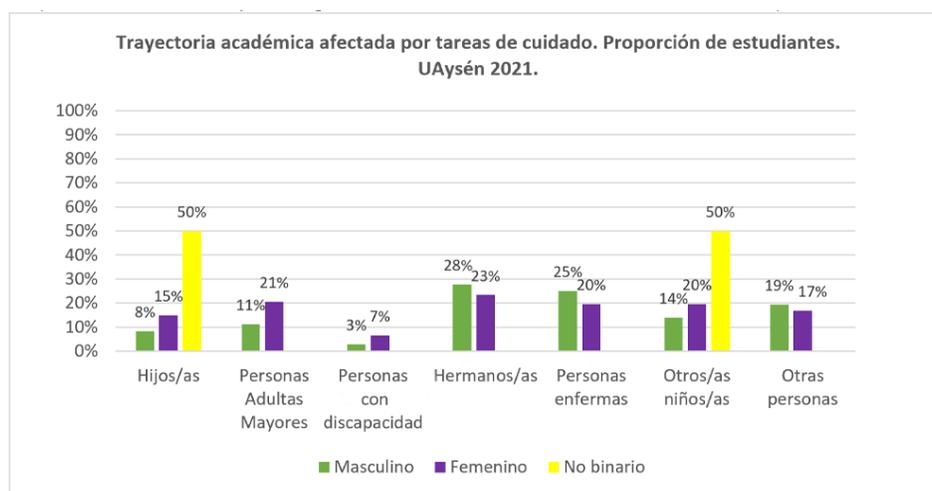
El uso y distribución del tiempo tiene implicancias para el desarrollo de las trayectorias académicas de los/as estudiantes, varios de ellas/os tienen que cumplir con labores de cuidado las que tienen que compatibilizar con sus estudios y responsabilidades académicas. Entendemos las labores de cuidado, de acuerdo con la definición de Arriagada (2010: 58), como aquellas labores que suponen «la gestión y a la generación de recursos para el mantenimiento cotidiano de la vida y la salud; a la provisión diaria de bienestar físico y emocional, que satisfacen las necesidades de las personas a lo largo de todo el ciclo vital».

De los/as estudiantes que completaron la encuesta, alrededor del 25 % manifiesta que ha visto afectada su trayectoria académica por haber tenido que cumplir labores relacionadas al cuidado de otras personas (como hijos/as, hermanos/as o personas enfermas).

Las estudiantes mujeres son las que en mayor porcentaje han tenido que compatibilizar sus estudios con el cuidado de personas de su entorno familiar, situación que desde su perspectiva ha afectado el desarrollo de su proceso académico. Asimismo, las personas no binarias especialmente se ven en desventaja por las labores de cuidado de sus hijos/as u otros niños/as, labores que implican una doble carga en sus jornadas.

### Gráfico 5

*Trayectoria académica afectada por tareas de cuidado. Población estudiantil. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Consultadas/os por el promedio de horas destinadas a distintas tareas de cuidado, vinculadas con el hogar, se observa que las/os estudiantes destinan un número importante de horas al cuidado de niños, ancianos o personas enfermas. Son las personas no binarias con 25 horas promedio y las mujeres con 16,2 horas promedio a la semana, quienes les dedican más tiempo a estas labores, a diferencia de los hombres que solo dedican 10,2 horas semanales.

Tabla 7

Promedio de horas dedicadas a tareas de cuidado. Población estudiantil. UAysén, 2021

Tareas desarrolladas a la semana	Género			Dimensión brecha de género (Masc/Fem)		Dimensión brecha de género (Masc/NBin)	
	Masculino	Femenino	No Binario	Brecha porcentual	Diferencias de tiempo (horas)	Brecha porcentual	Diferencias de tiempo (horas)
Limpieza del hogar	4,8	7,7	7,5	60 %	2,9	56,3 %	2,7
Compra de alimentos	2,0	2,9	3,0	45 %	0,9	50 %	1
Cuidado de personas (niños/as, ancianos/as o enfermos/as)	10,2	16,2	25,0	59 %	6	145,1 %	14,8
Transporte	2,1	3,8	5,0	81 %	1,7	138,1 %	2,9
Preparación de alimentos	5,0	6,9	14,0	38 %	1,9	180 %	9
Lavado y arreglo de ropa de vestir	2,5	4,4	3,0	76 %	1,9	20 %	0,5
Trámites -Banco, pagos de servicios	1,2	2,1	2,0	75 %	0,9	66,7 %	0,8
Recreación	8,5	6,1	12,5	-28 %	-2,4	47,1 %	4

Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Se identifican brechas importantes en las horas que dedican las/os estudiantes a las labores domésticas, siendo las mujeres quienes dedican un mayor tiempo en las tareas de limpieza del hogar, preparación de alimentos, lavado y arreglo de ropa, superando en 2 a 3 horas a los hombres en estas tareas. Esta diferencia también se observa en las horas destinadas a la recreación siendo los hombres con 8,5 horas a la semana y las personas no binarias con 12,5 a la semana quienes destinan más horas para recrearse, en el caso de las mujeres tan solo le dedican 6,1 horas/semana. Estos indicadores muestran que perduran los roles diferenciados de género en las actividades domésticas y de cuidado y que las personas que más dedican tiempo a estas actividades son al mismo tiempo quienes dedican menos tiempo a la recreación, al ocio y al autocuidado.

De acuerdo con el modelo de sobrecarga no académica desarrollado por la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Chile, los/as estudiantes que «desempeñan una multiplicidad de roles, o que cuenten con determinadas condicionantes sociales, podrían ver afectado el éxito de su trayectoria académica» (DIRBDE, 2019). Dentro de este modelo, aquellos estudiantes madres-padres que dedican más de 25 horas semanales a las labores de cuidado, son considerados/as en situación de riesgo académico, con lo que se releva la implicancia de estas labores en la trayectoria académica.

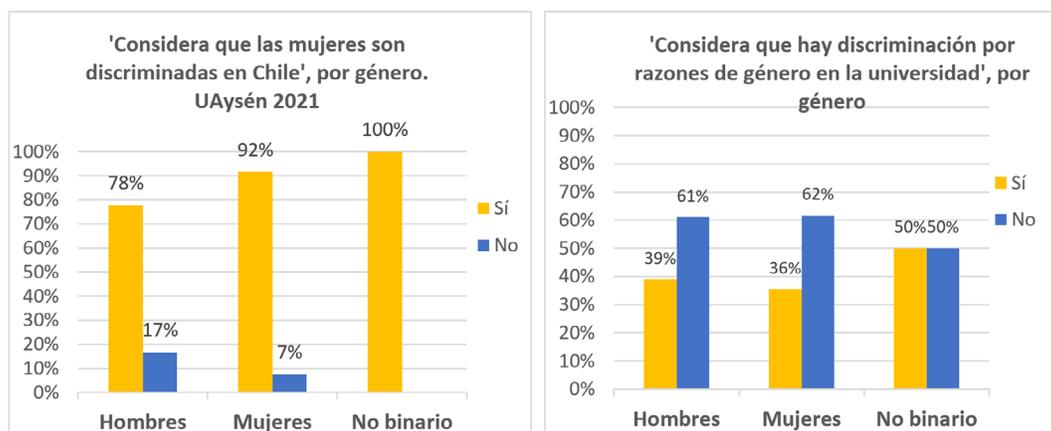
En el espacio de las percepciones respecto de la desigualdad de género vividas en la universidad, las estudiantes identifican que uno de los elementos que contribuyen a la desigualdad es precisamente la situación de las estudiantes-madres, planteando que están claramente en desventaja respecto de los/as estudiantes que no tienen esta condición (Ver: 4.1.1. Conciliación: entre el cuidado y los estudios).

#### 4.1.5. Expresiones y experiencias de violencia en la universidad

La percepción que tienen los/as estudiantes frente a la situación de discriminación de las mujeres en Chile es compartida, donde el 88 % reconoce que hay discriminación en el país hacia las mujeres. Cuando se consulta por la discriminación en el espacio universitario la opinión es más bien homogénea en la población estudiantil, donde 1 de cada 3 estudiantes considera que sí hay discriminación. Por otro lado, más de la mitad de los/as estudiantes opinan que no existe discriminación en la universidad; para el grupo de estudiantes no binarios esta opinión está más dividida. Estas opiniones podrían indicar que al interior de la universidad no están visibilizadas y reconocidas explícitamente las relaciones de desigualdad y discriminación, que por otro lado sí son reconocidas a nivel país.

## Gráfico 6 y 7

Percepción de estudiantes acerca de la discriminación de mujeres en Chile y en la universidad por género. Población estudiantil. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Las expresiones de violencia de género son situaciones que históricamente han estado presente en las trayectorias de vida de las mujeres y de las disidencias sexo-genéricas, las que se van reproduciendo en todos los contextos y ámbitos de la sociedad.

En la población de estudiantes las situaciones de violencia a las que se han visto expuestos a lo largo de su vida, son diversas, siendo las estudiantes mujeres y personas no binarias, quienes mayormente las han sufrido. Las mujeres declaran haber sufrido en gran porcentaje acoso callejero con un 65 %, seguido por violencia psicológica en un 35 %, ciberacoso con un 33 % y acoso sexual con un 30 %. En el caso de estudiantes no binarios el 100 % han experimentado violencia física, sexual y acoso.

En el caso de los hombres el 36 % ha experimentado violencia física y psicológica, también han expresado vivir acoso callejero con un 25 % y ciberacoso con un 14 %. Los datos recabados ponen de manifiesto que las situaciones de violencia y acoso han estado presentes en la trayectoria de vida de la población de estudiantil de la universidad siendo el acoso callejero, la violencia física y el acoso sexual, las agresiones que más han experimentado.

Es importante destacar que son las mujeres y las disidencias sexo-genéricas las principales víctimas de violencia y acoso sexual, realidad que pone de manifiesto el entorno hostil y de abusos que les rodea. Sí comparamos las respuestas obtenidas de la población estudiantil tenemos que las mujeres han sufrido acoso callejero más del doble que los hombres y que las personas no binarias, más del triple.

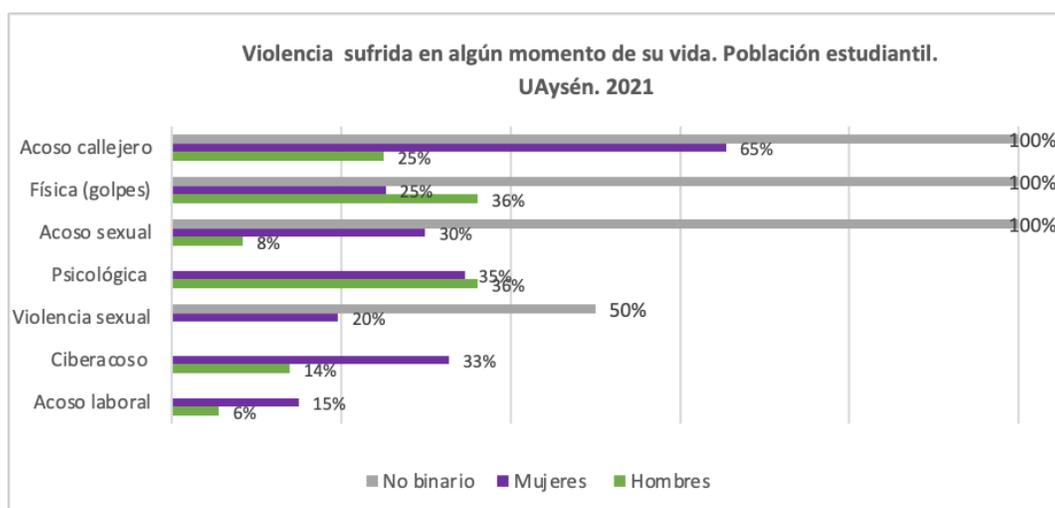
Las mujeres han sufrido acoso sexual casi 4 veces más que los hombres y las personas no binarias 9 veces más que los hombres. Respecto al ciberacoso, las mujeres lo han sufrido más del doble que los hombres y el acoso laboral llega casi al triple.

La violencia psicológica ha afectado de la misma forma a hombres y mujeres. Los hombres estudiantes no reportan violencia sexual, sin embargo, reportan violencia física en mayor medida que las mujeres con una diferencia de 11 %.

El 100 % de las personas no binarias han sufrido violencia física, acoso callejero y acoso sexual y el 50 % de ellas, violencia sexual.

### Gráfico 8

*Violencia sufrida en algún momento de su vida. Población estudiantil. UAysén, 2021*



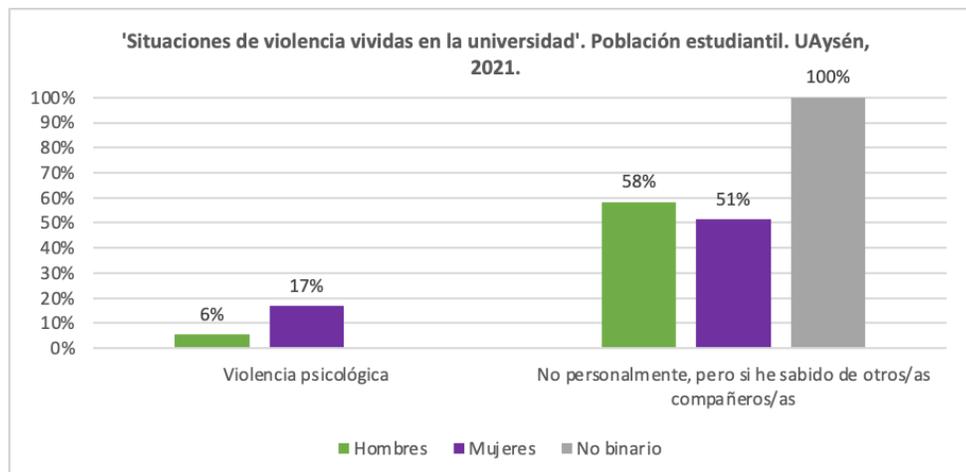
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021*

En la universidad, según vivencia de situaciones de violencia en su interior, si comparamos las respuestas de la población estudiantil con los otros estamentos, se observa que los y las estudiantes son capaces de identificar situaciones de violencia y de expresarlas en mayor medida, por lo tanto, sus respuestas dan cuenta de una mayor sensibilización frente a esta vulneración de derechos y de la presencia de un ambiente hostil invisibilizado por el resto de los estamentos.

La encuesta nos entrega algunos indicios para observar esta problemática. Es así que, en cuanto a expresiones y experiencias de violencia vividas en la universidad por la población de estudiantes, es la violencia psicológica la que más se ha manifestado, siendo las mujeres con un 17 % quienes han vivido este tipo de agresión dentro de la universidad y un 6 % en el caso de los hombres.

## Gráfico 9

*Situaciones de violencia vividas en la universidad. Población estudiantil. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

En cuanto al conocimiento de situaciones de violencia vivida por parte de otros/as compañeros/as, más de la mitad de los/as estudiantes han tenido conocimiento de estas situaciones lo que indica que estas vivencias no quedan en la intimidad, sino que se difunden públicamente, a diferencia de lo que pasaba tradicionalmente donde se silenciaban. En este sentido se vislumbra una diferencia generacional, que facilitaría el reconocimiento de la violencia, el cuidado colectivo y la sanción social.

La normalización de ciertos comportamientos de acoso y violencia hace que muchas veces no se denuncie. Existe evidencia que indica que «más de la mitad de las personas que han sufrido acoso nunca identificaron los hechos como expresiones de violencia sexual» (DIGEN, 2019: 21). En el contexto socio cultural en el que vivimos —habitualmente—, se normalizan y aceptan prácticas, tratos y relaciones sexistas vejatorias como formas adecuadas de relacionamiento en espacios laborales o educativos, lo que contribuye a que las víctimas no sean capaces de reconocer estas agresiones.

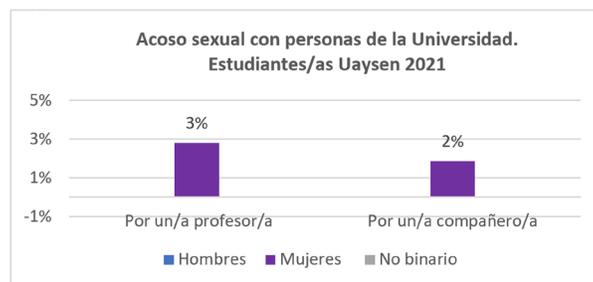
Por otro lado, cuando logran identificar los hechos vividos como violencia, las víctimas se sienten inhibidas de tomar acciones contra la persona que las agrede, «por temor, las víctimas se auto imponen un silencio que afirma la impunidad de la persona hostigadora y dificultan la labor de atención» (Guzmán, 2005:55).

Dentro de la universidad las/os estudiantes que se han visto expuestas/os a situaciones de acoso sexual ya sea por parte de un profesor/a o por parte de un compañero/a alcanzan al 3 % y 2 % respectivamente, lo que es bastante bajo, si lo comparamos con los datos del Estudio Acoso en el Campus, realizado por la Universidad de Chile, donde se alcanza una prevalencia de 21,9 % para las mujeres y 10,2 % para los hombres estudiantes (DIGEN, 2019: 23).



**Gráfico 10**

*Situaciones de acoso sexual con personas de la universidad. Población estudiantil. UAysén, 2021.*

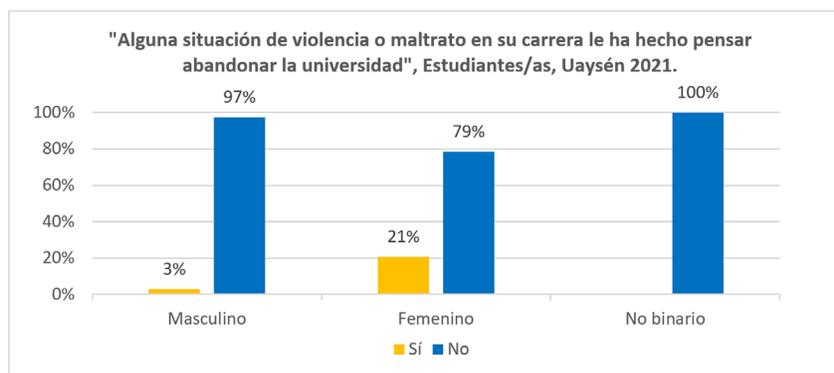


*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Frente a las situaciones de violencia que han vivido los/as estudiantes en la universidad, en el caso de los hombres solo el 3 % de ellos ha pensado en abandonar la carrera, mientras que un 21 % de las estudiantes mujeres lo han pensado. Este es un indicador del grado de afectación que les provoca a las estudiantes las situaciones de violencia o maltrato sufridos.

**Gráfico 11**

*Ideación de deserción por situación de violencia o maltrato vivida en la universidad. Población estudiantil. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Según la encuesta, la percepción que tiene la población estudiantil frente a la vivencia de situaciones de hostigamiento, maltratos y discriminación que están basadas en estereotipos de género u orientación sexual en el contexto de su experiencia universitaria, muestra una brecha de género en relación con los tipos de violencias sufridas en su carrera.

Los datos indican que tanto hombres como mujeres se han visto enfrentados a críticas por sus opiniones; luego se puede apreciar una diferencia de género a las situaciones de hostigamiento

como miradas, gestos que le han provocado malestar, el rechazo y aislamiento, siendo las mujeres en mayor porcentaje quienes se han visto expuestas a estas situaciones.

En el caso de maltrato de índole sexual también hay una mayor incidencia en las mujeres. En el caso de estudiantes no binarios no se manifestaron ninguna de estas situaciones. Esto pone de manifiesto que en el espacio universitario están presente las conductas sexistas y una cultura abusiva en las formas de relacionamiento, siendo las mujeres quienes en mayor porcentaje se ven afectadas, lo que refleja una desigualdad y discriminación de género en la universidad.

En el ámbito de las percepciones, las estudiantes opinan que el periodo de pandemia y la virtualidad ha sido un factor protector, en el sentido de que les ha evitado vivir experiencias violentas que podrían haberse dado en el contexto de presencialidad. También se menciona que las relaciones en contexto virtual han estado acotadas y se han establecido los límites que han permitido mantener una buena convivencia entre pares. (Ver: 4.1.3. Violencia y micromachismos)

### Gráfico 12

*Situaciones de violencia vividas en su carrera («alguna vez»).*  
*Población estudiantil. UAysén, 2022*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

En el caso de estudiantes que vivieron situaciones de violencia, las forma que enfrentaron la situación es distinta en las estudiantes que usaron las vías institucionales para denunciar los hechos a diferencia de los hombres que no recurrieron a estas instancias.

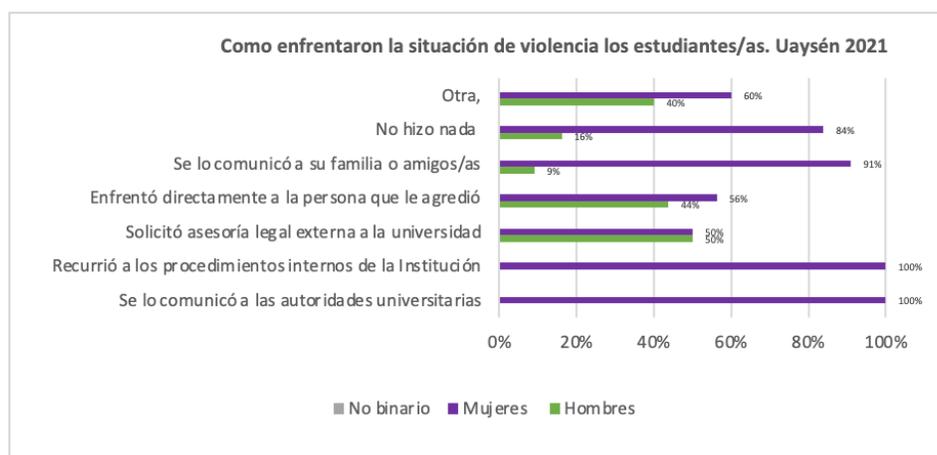


Por otro lado, las estudiantes, además, lo hablaron con su entorno cercano como familiares o amigos/as. No obstante, la mayoría de mujeres que vivieron algún tipo de agresión no hizo nada al respecto, por lo que se tiende a no denunciar estos hechos en la institución, siendo las mujeres quienes lo logran expresar, pero no así denunciar.

Esto también se vincula con que muchas veces no se les da importancia a los hechos, siendo el grupo de los hombres quienes mayormente invisibilizan estas situaciones considerándolas como un asunto personal.

### Gráfico 13

*Estrategias de afrontamiento ante situación de violencia. Población estudiantil. UAysén, 2021*

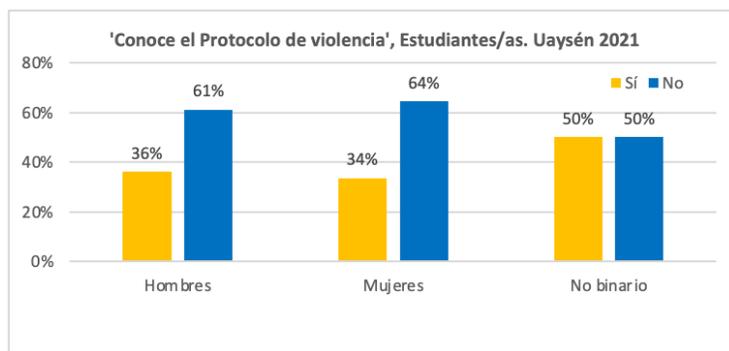


*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Estos resultados también se contrastan con el conocimiento que tiene la población estudiantil sobre el *Protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria* de la universidad. Se puede observar que del total del estudiantado el 63 % no tiene conocimiento del protocolo de violencia de género de la universidad, tan solo un tercio de los/as estudiantes tiene conocimiento del protocolo, no se presentan diferencias significativas por género.

**Gráfico 14**

*Conocimiento del «Protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria». Población estudiantil. UAysén, 2021*



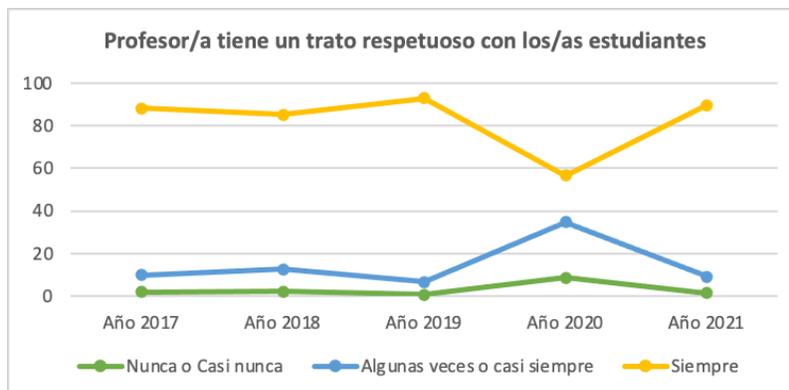
Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

**El trato en aula.** La evaluación de desempeño docente es un instrumento que se usa como mecanismo de aseguramiento de la calidad en docencia de pregrado de la Universidad de Aysén. Esta herramienta se aplica desde el año 2017 y consta de 22 a 41 preguntas según el curso, y lo que busca es levantar información sobre las percepciones de los estudiantes acerca del desempeño del profesor/a de cátedra y/o docente colaborador/a, y del curso propiamente tal.

A continuación, se analiza de manera global los resultados de una sola pregunta, relacionada con el trato respetuoso que entrega el/la profesor/a hacia los/as estudiantes, desagregada por años, y con un total de 5 018 respuestas recibidas.

**Gráfico 15**

*Trato en el aula «profesor/a tiene un trato respetuoso con los/as estudiantes». Población estudiantil. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta de Evaluación Docente. Dirección Académica, UAysén.

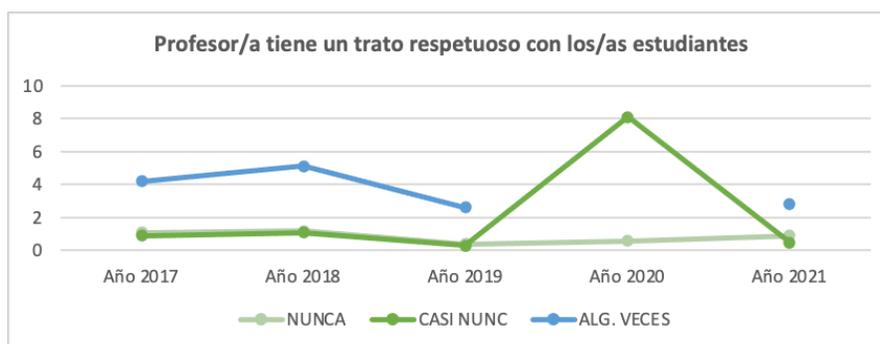


Los resultados globales expuestos en el gráfico 15, permiten señalar que de las alternativas la mayor tendencia con un promedio de 82.4 %, se da en la respuesta «*siempre*» *el/la profesor/a tiene un trato respetuoso con los/as estudiantes*. Es decir, 8 de cada 10 estudiantes a través de los años percibe que el/la profesor/a tiene un trato respetuoso y adecuado con los/as estudiantes.

Se puede observar una desviación en esta tendencia en el año 2020, disminuyendo la preferencia por «*siempre*» alcanzando el 56,6 % y elevándose notoriamente las respuestas de «*algunas veces o casi siempre*» y «*nunca o casi nunca*» el/la profesor/a tiene un trato respetuoso con los/as estudiantes, sumando un 43,4 %.

### Gráfico 16

*Trato en el aula. Respuestas «nunca», «casi nunca», «algunas veces» el/la «profesor/a tiene un trato respetuoso con los/as estudiantes». Población estudiantil. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta de Evaluación Docente. Dirección Académica, UAysén.

El gráfico 16 muestra las respuestas «*nunca*», «*casi nunca*» y «*algunas veces*» *el/la profesor/a tiene un trato respetuoso con los/as estudiantes*, pudiendo advertir que las respuestas «*casi nunca*» aumentan significativamente en el año 2020.

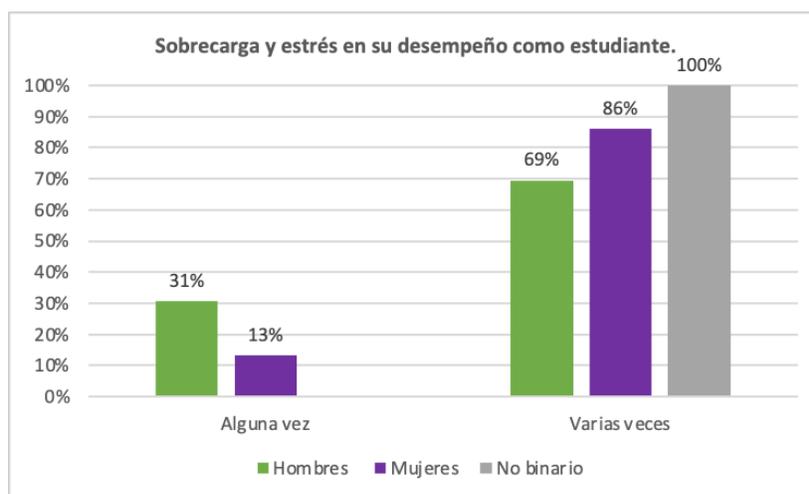
Como bien es sabido, el año 2020 fue especialmente desafiante para la humanidad en general como resultado de la pandemia mundial de COVID-19. En el caso de la comunidad universitaria, comenzó a virtualizarse el proceso enseñanza-aprendizaje, junto con la incertidumbre si se regresaría al mes siguiente a la presencialidad. Esto generó grandes esfuerzos de adaptación a una vida diferente de cómo se conocía, cambios radicales en la rutina diaria, en la vida social y relacional, que sin duda afectaron los comportamientos de las personas.

Si bien el confinamiento y la incertidumbre provocada por la pandemia ese año pudo haber afectado el desempeño de los y las docentes, lo que podría explicar esta disminución en la percepción del respeto por parte de los/as estudiantes, esto no constituye una justificación. El buen trato hacia los/as estudiantes es muy importante para el aprendizaje y para la formación profesional, es vital en los contextos universitarios y debe estar presente en los entornos virtuales y presenciales.

En cuanto **las dimensiones relacionadas con el desempeño** académico y el desarrollo estudiantil, más de la mitad de los estudiantes/as se han sentido varias veces estresados y con sobrecarga académica, siendo estudiantes no binarios y las mujeres quienes más se han visto expuestos a sobrecarga.

### Gráfico 17

*Sobrecarga y estrés en su desempeño como estudiante. Población estudiantil. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

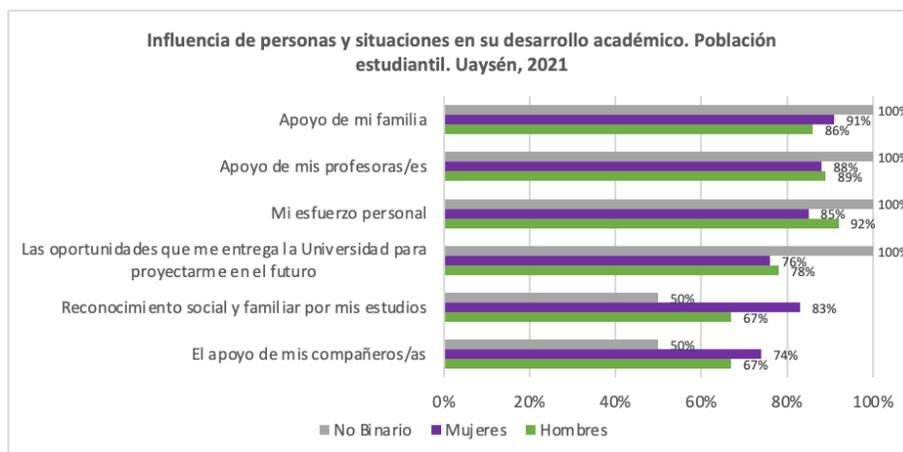
El desarrollo académico también está afectado por contextos personales y las redes de contención y apoyo que puedan tener las/los estudiantes para dedicarse al desarrollo de su carrera. Frente a esto y a la consulta de cómo han influido ciertas personas y situaciones en su desarrollo estudiantil, las/los estudiantes lo que más valoran es el apoyo familiar en este proceso; el apoyo de los/as profesores/as también es un elemento que se valora y el esfuerzo personal surge como factor importante en su desarrollo académico; estas percepciones son compartidas por la población estudiantil.

Para las mujeres se releva también la importancia del reconocimiento social y familiar frente a sus estudios, así como el apoyo de los compañeros, igualmente, las dimensiones de reconocimiento social y la valorización de sus estudios por su entorno también son importantes para su desarrollo académico.



## Gráfico 18

*Influencia de personas y situaciones en su desarrollo académico. Población estudiantil. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

#### 4.1.6. Opiniones sobre la igualdad de género

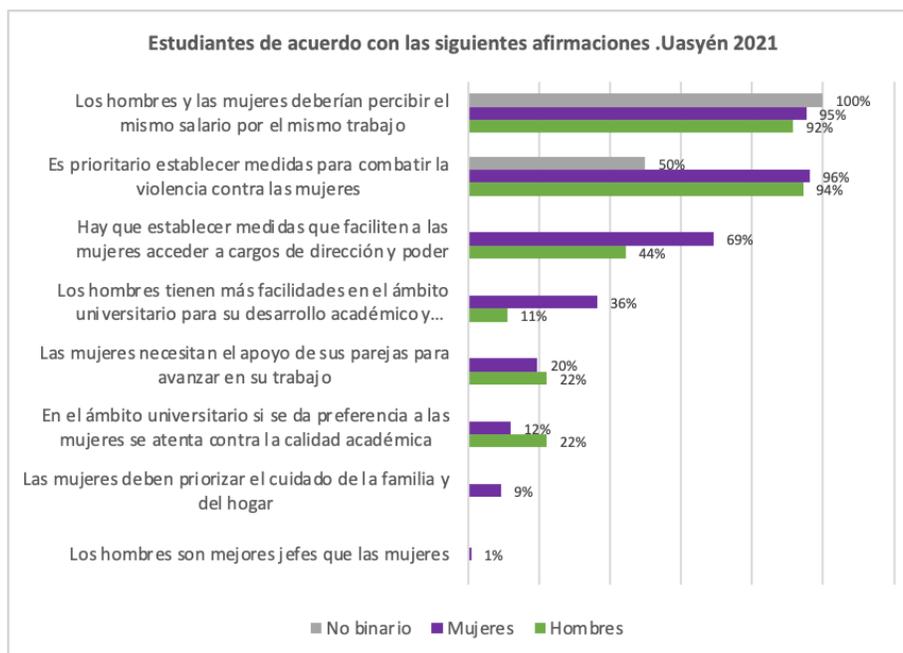
Los resultados de la encuesta frente a la opinión que tiene las/os estudiantes sobre la discriminación y la necesidad de avanzar a una igualdad de género son variados.

Frente a las afirmaciones que apuntan a la igualdad salarial y a la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres hay un consenso en la población de estudiantes. El 90 % está de acuerdo con la necesidad de implementar estas acciones. Por otro lado, hay divergencia en las opiniones relacionadas con la participación en cargos de responsabilidad y poder donde el 69 % de las mujeres están de acuerdo con afirmación sobre establecer medidas que faciliten a las mujeres acceder al cargo de dirección no así los hombres donde tan solo el 44 % está de acuerdo.

En cuanto a la discriminación en el ámbito académico, también se observa una diferencia en la opinión de hombres y mujeres. El 36 % de las mujeres manifiestan que los hombres tienen más facilidades en el ámbito universitario para su desarrollo académico y a diferencia de los hombres que solo el 11 % opina lo mismo. Por otro lado, los hombres con un 22 % opinan que, si se da preferencia a las mujeres, se atenta contra la calidad académica. Estas opiniones divergentes frente a la igualdad en los espacios académicos son una manifestación de una cultura patriarcal, que, si bien está siendo cuestionada por la mayoría de la sociedad, se mantiene firme en algunos grupos, quienes reproducen una cultura estereotipada y sexista hacia las mujeres y donde cualquier acción que busca promover la igualdad de género es vista en desmedro por los estudiantes hombres.

### Gráfico 19

*Estudiantes de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Población estudiantil. UAysén, 2021*



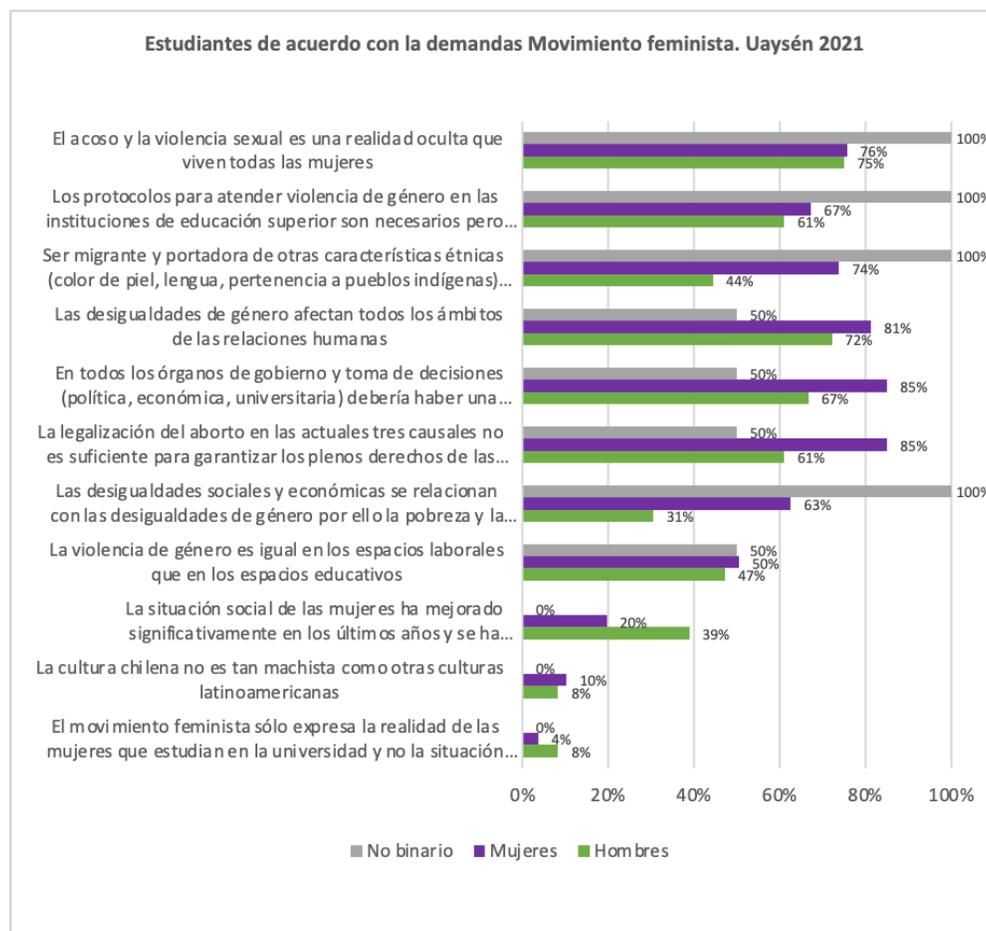
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

En relación con las demandas surgidas de la movilización feminista en las universidades del país, los estudiantes están de acuerdo con la mayoría de las demandas. En general, hay un nivel de aprobación alta por parte de la población de estudiantes frente a las demandas emergidas de las movilizaciones, donde las situaciones de violencia y acoso son importantes de atender y visibilizar. En cuanto a las demandas que están relacionadas con otros grupos de la población como migrantes o con la afirmación que las desigualdades de género están presentes en todos los ámbitos de la sociedad, son las mujeres las que están de acuerdo con estas premisas no así los hombres que se distancian de estas opiniones.



## Gráfico 20

Acuerdo con las demandas del movimiento feminista. Población estudiantil. UAysén, 2021



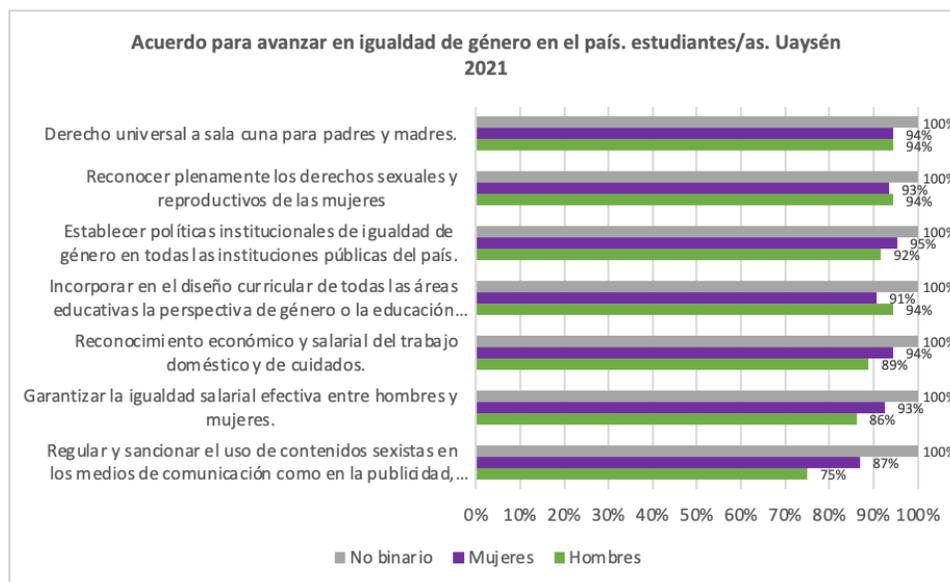
Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

La opinión que tiene los estudiantes/as sobre el desarrollo de políticas públicas para avanzar en la igualdad de género en el país, es bastante homogénea. Podríamos hablar de un consenso donde el 89,3 % de los hombres y el 92,5 % de las mujeres y el 100 % de estudiantes no binarios están de acuerdo con el desarrollo de estas políticas públicas en el país.

Siendo en las políticas relacionadas con regular el uso de contenido sexista en los medios de comunicación, donde hay una mayor divergencia entre hombres y mujeres, los hombres no visibilizan esto como una problemática a abordar desde la política pública, aun cuando esto atenta contra el buen trato y la no discriminación de género.

### Gráfico 21

*Acuerdo para avanzar en igualdad de género en el país. Población estudiantil. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

#### 4.1.7. Reflexiones

Este diagnóstico de brechas o de relaciones de género de la Universidad de Aysén, nos ha permitido observar aquellos espacios donde persisten desigualdades de género. En primer lugar, observamos una universidad con un alto número de estudiantes mujeres y donde 3 de las 8 carreras que ofrece son carreras feminizadas. Y son precisamente en estas carreras donde las mujeres se ubican, reproduciendo los patrones tradicionales asociados al cuidado de las personas. Que permite, además, que se mantenga y reproduzca una división sexual del trabajo que evidentemente, a través de los siglos, ha dejado a las mujeres en situación de desventaja. Acá la reflexión nos lleva a mirar la dicotomía tradición/innovación y cuestionarnos el rol transformador de la educación superior en la región de Aysén.

En segundo lugar, de la totalidad de estudiantes, el 15 % es madre o padre y, en el caso de las mujeres, casi 2 de cada 10 estudiantes es madre. Esta situación evidencia una característica particular para la Universidad de Aysén que debe reconocerse como parte constitutiva de su estudiantado. Aquí aparece una brecha que dice relación con el uso del tiempo entre las labores de cuidado y la academia, y que incide directamente en las trayectorias de las estudiantes. Distribuir el peso de estas labores en todos los miembros de la sociedad es un desafío no solo de la universidad sino de la sociedad en su conjunto.



¿Cómo cambiamos estos patrones? ¿Cómo avanzamos hacia la corresponsabilidad en los cuidados?

En tercer lugar, se observa una brecha que tiene que ver con las expresiones de violencia vividas tanto fuera como dentro de la universidad. En el caso de las mujeres y de las personas no binarias, el acoso callejero, la violencia psicológica, el ciberacoso y el acoso sexual aparecen como vivencias comunes. En el caso de los hombres, la violencia física aparece con una mayor relevancia y no se registra como experiencia la violencia sexual. Respecto de las violencias vividas al interior de la universidad se observan diferencias por género que ameritan ampliar las actividades de difusión y prevención de este tipo de conductas que afectan a la población estudiantil. Ningún tipo de violencia es admisible en una institución de educación superior, independiente de la magnitud de la misma. La fotografía que muestra el Diagnóstico de Relaciones de Género en la universidad permite graficar la violencia declarada por la población estudiantil amerita una reflexión profunda y decidida para erradicar este tipo de conductas en nuestra universidad.

## 4.2. Población académica

La incorporación de las mujeres en la academia es de corta data en Chile: treinta y cinco años después de la creación de la Universidad de Chile, en 1877, el decreto Amunátegui autorizó el ingreso de las mujeres a la educación superior. En la primera mitad del siglo xx, solo un 20 % de la matrícula correspondía a alumnas y había carreras que limitaban su ingreso, por ejemplo, en medicina solamente se permitía el 10 %, es decir, si había cupo para 50 alumnos, solo 5 podían ser mujeres (Memoria Chilena, 2021). Actualmente, hemos logrado la equidad en el ingreso, es decir, prácticamente la mitad de la matrícula corresponde a mujeres a nivel nacional, sin embargo, al avanzar en la carrera académica esta igualdad se va diluyendo.

Según datos del SIES (2021) respecto de la composición del cuerpo académico en el país (jornadas completas equivalentes en educación superior) se observan brechas de género negativas en los niveles más altos de formación, destacando las brechas que se presentan en los niveles de doctor (-33,4 %.), Especialidad médica u odontológica (-21,6 %.), en el nivel técnico de nivel superior (-9,4 %) y profesional (-5,2 %). Entonces, podemos afirmar que actualmente, no existirían barreras de acceso a la educación superior, pero sí a la academia y a los escalones superiores de formación y de carrera académica (jerarquización).

En este capítulo entregamos el análisis de las brechas de igualdad que se observan en el estamento académico para la Universidad de Aysén.

### 4.2.1. Caracterización de la población académica

El cuerpo académico de la Universidad de Aysén está conformado en el año 2021, por 121 personas, de las cuales el 43 % son mujeres y el 57 % hombres, esta composición da cuenta de una tendencia hacia un equilibrio de género en la participación de hombres y mujeres en el estamento académico.

**Tabla 8**

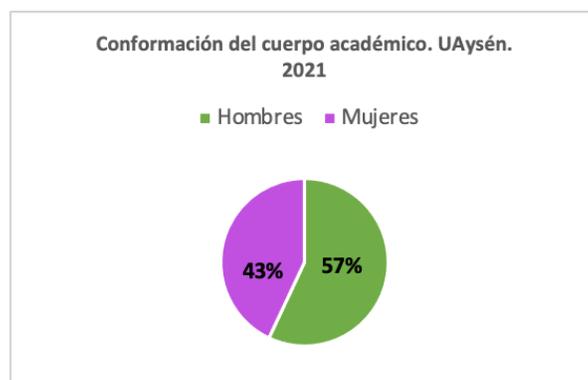
*Composición de la población académica. UAysén*

<b>Composición de la población académica por sexo y año. UAysén</b>										
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Total	%								
Hombres	15	68.3	25	62.5	42	53.2	57	60.6	69	57.0
Mujeres	7	31.7	15	37.5	37	46.8	37	39.4	52	43.0
Total	22	100.0	40	100.0	79	100.0	94	100.0	121	100.0

*Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).*

**Gráfico 22**

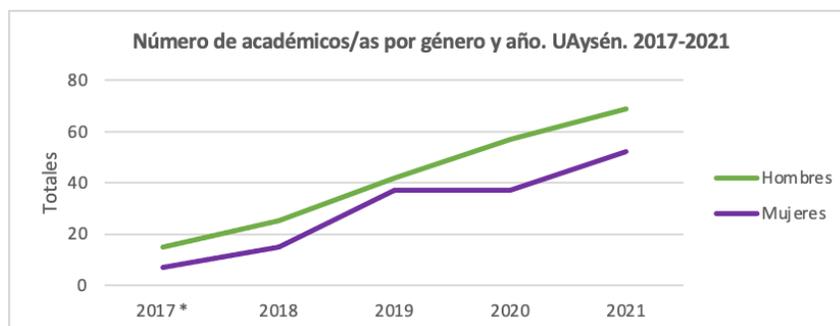
*Conformación de la población académica. Uaysén, 2021*



*Fuente: Unidad de Análisis Institucional, 2021*

La gráfica de brecha de género en la participación de hombres y mujeres del cuerpo académico da cuenta de dos situaciones: por un lado, el importante incremento del personal académico que ha ingresado a la universidad a partir de su creación; por otro, el hecho de que este ingreso favorece en mayor medida la contratación de hombres, la que se observa sostenida en el tiempo.

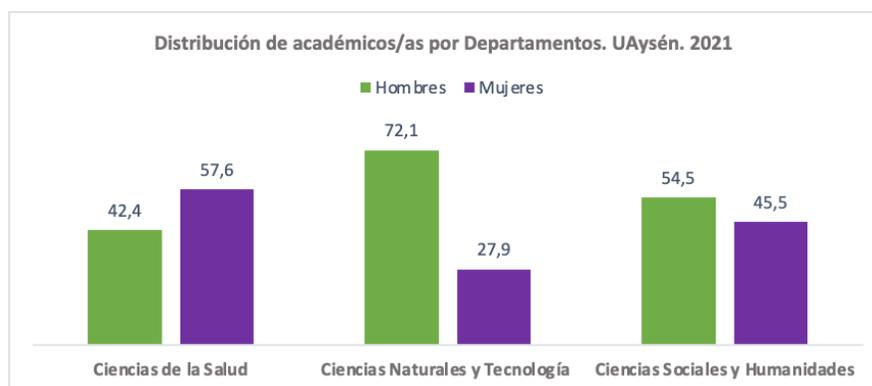
En cuanto a las mujeres, no existe un crecimiento sostenido, de hecho, entre 2019 y 2020 no hubo incremento alguno. Solo a partir de 2020 se observa una tendencia al crecimiento en la contratación de académicas.

**Gráfico 23***Población académica por género y año. UAysén, 2017-2021*

Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).

La tendencia hacia la paridad de género en la conformación del cuerpo académico se altera en función de las áreas de conocimiento, las que se ven afectadas por la prevalencia de los estereotipos de género, los que inciden en el espacio universitario y en la formación profesional de hombres y mujeres.

De esta forma se aprecian 3 situaciones: en el área de ciencias de la salud, se observa un predominio de académicas, aunque con una tendencia a una participación equilibrada; en el área de las ciencias de la ingeniería y tecnología, hay un predominio en la participación académica de los hombres; y en el área de las ciencias sociales y humanidades, donde se tiende al equilibrio de género en la composición del cuerpo académico. En este sentido, la brecha más notoria se establece en el área STEM (por su sigla en inglés), es decir, el área de las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas.

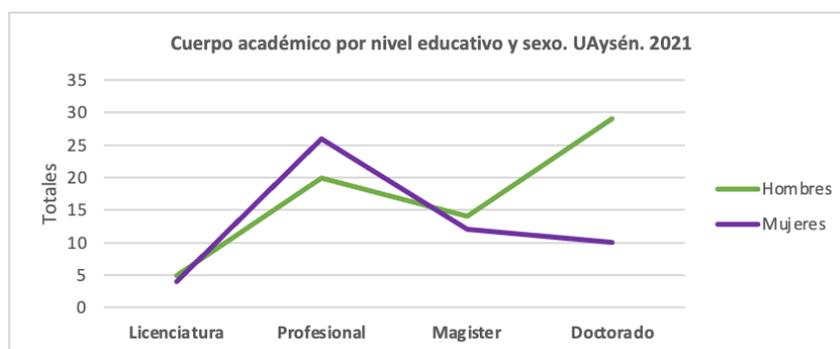
**Gráfico 24***Distribución de población académica por departamentos. UAysén, 2021*

Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).

La formación de académicos y académicas que se desempeñan en la universidad también da cuenta de importantes brechas de género, especialmente en los niveles de postgrado, donde los hombres presentan mayores niveles de formación que las mujeres. Esta brecha incide en las trayectorias profesionales, en la promoción laboral, en la posición jerárquica y en la participación de éstas en la toma de decisiones.

**Gráfico 25**

*Cuerpo académico por nivel educativo y sexo. UAysén, 2021*



*Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).*

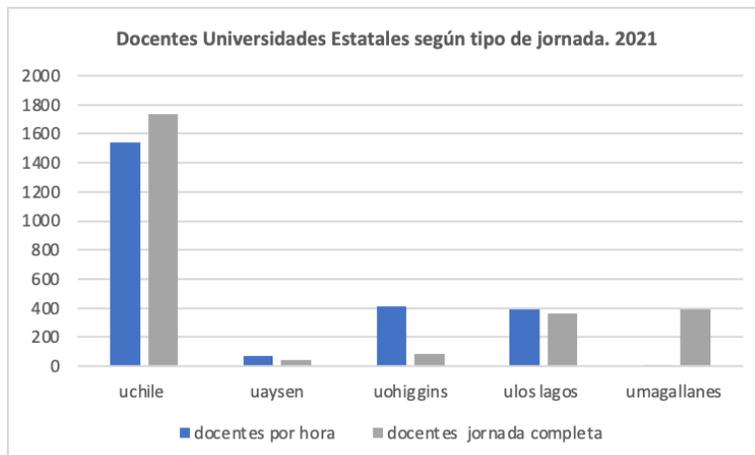
El panorama presentado es coherente con lo que sucede a nivel nacional donde la mayor brecha se observa en el nivel de doctorado (33,4 %) según datos del SIES (2021). La brecha en este nivel es de 48 % para la Universidad de Aysén, quince puntos más que el promedio nacional.

La vinculación contractual de académicos y académicas con la universidad muestra también brechas de género importantes. Así las mujeres tienen una mayor presencia como profesoras hora y los hombres como jornadas completas y dedicación exclusiva al ámbito académico. Para el año 2021, la Universidad de Aysén tiene un 63,4 % de personal docente por horas y un 36,6 % de académicos/as en jornada completa (CNED, 2021). Respecto de la calidad contractual, la totalidad de los/as docentes por hora tienen un contrato a honorarios, mientras que los/as académico/as son personal a contrata en un 90 %.

Si comparamos con otras universidades estatales, se observa que el panorama es heterogéneo, desde universidades que han limitado los contratos a honorarios y el personal docente por horas, aumentando su personal a contrata, a universidades donde el personal docente por horas sobrepasa por mucho al personal a contrata.

### Gráfico 26

Docentes por hora y jornada completa de universidades estatales, 2021

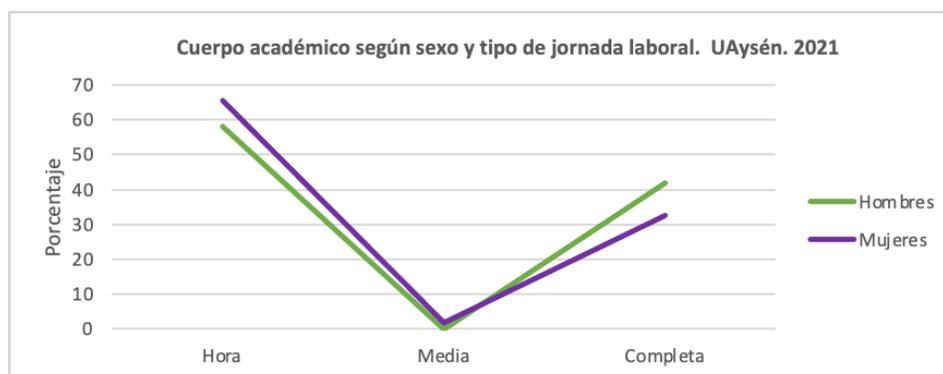


Fuente: Elaboración propia con datos CNED (2021).

El trabajo de docencia por horas tiene como característica principal que es a honorarios, lo que implica una alta precariedad, ausencia de derechos laborales y previsionales, alta flexibilidad y en el caso de personas que tienen un trabajo remunerado externo de jornada completa, estas horas extras podrían suponer una sobrecarga laboral. Sin embargo, es este tipo de trabajo docente, la puerta de entrada a la carrera académica, «podemos sostener que una de las condiciones *sine qua non* para el acceso a los planteles académicos de corriente principal es subsistir en una corriente marginal de empleadas vaporosas subsumidas a la industria de servicios del personal temporal» (Ríos *et al.*, 2017).

### Gráfico 27

Población académica según sexo y tipo de jornada laboral. UAysén, 2021



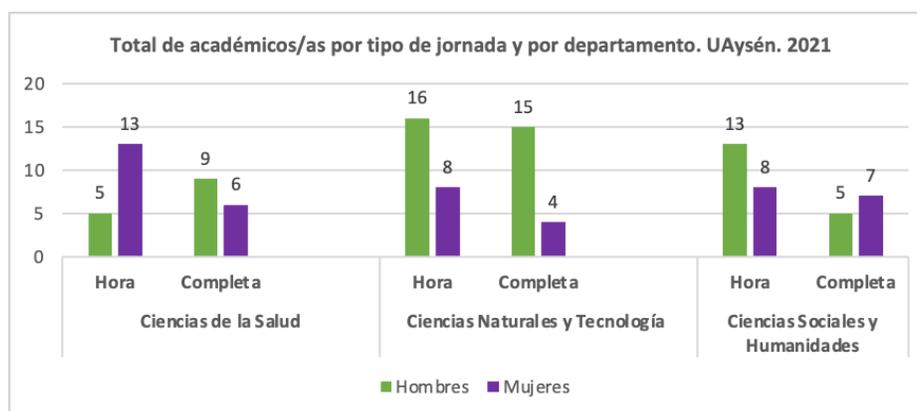
Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).

Desagregada por áreas de conocimiento, es en el área de la salud donde se desempeñan más mujeres que hombres, sin embargo, ellas lo hacen en mayor medida como profesoras hora, mientras que es mayor el número de hombres con dedicación exclusiva a la academia.

En ciencias sociales y humanidades, es mayor el número de profesores hora, y mayor el número de mujeres con jornada completa, invirtiéndose la relación observada en el área de la salud. En tanto que, en el área de ciencias naturales y tecnología, es mayor la participación de académicos horas y de dedicación exclusiva, que la participación de las mujeres, estando muy disminuida su presencia como académicas a tiempo completo en esta área.

### Gráfico 28

*Población académica por tipo de jornada y por departamento. UAysén, 2021*

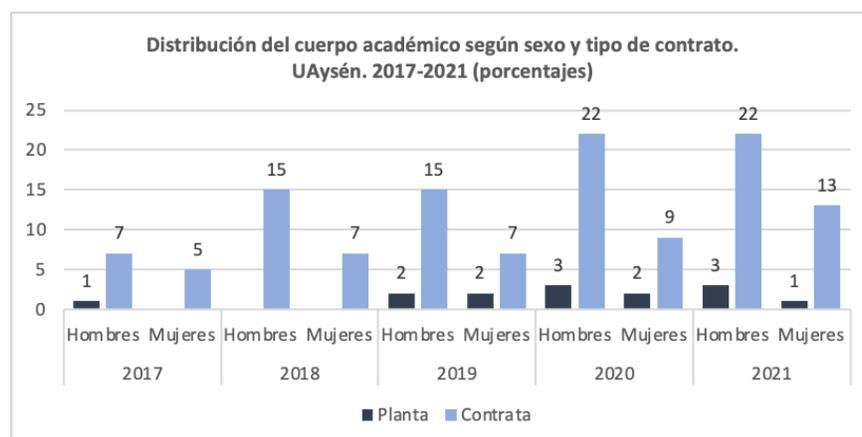


*Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).*

La Universidad de Aysén —como universidad de reciente creación—, incorpora a los y las integrantes del cuerpo académico en mayor medida con un vínculo contractual denominado «contrata» que indica una permanencia sujeta al desempeño anual. En este sentido, se trata de un contrato que permite mayor estabilidad, protección de derechos previsionales y laborales y rentas acordes al mercado. Bajo esta calidad contractual se encuentra 35 personas del cuerpo académico, de las cuales el 62 % corresponde a hombres.

**Gráfico 29**

*Distribución porcentual según sexo y tipo de contrato. Población académica. UAysén, 2017-2021*



#### 4.2.2. Perfil de la población académica

Las mujeres y hombres que integran el cuerpo académico, presentan diferencias de edad, de estado civil y de situación familiar. Respecto de la edad, las académicas tienen una edad media de 37 años y los académicos una edad media de 43 años. Estas diferencias también están presentes en el tipo de hogares que conforman: solamente el 14,3 % de los académicos se declaran solteros frente a un 41 % de las académicas; casados, el 43 % de los académicos y el 25 % de las académicas; asimismo, la mitad del cuerpo académico no tiene hijos/as y las personas que sí tienen forman grupos familiares pequeños.

**Tabla 9**

*Distribución de la población académica según estado civil y género. UAysén*

Estado civil	Género	
	Hombres	Mujeres
<b>Soltero/a</b>	14,3 %	41,7 %
<b>Casado/a</b>	42,9 %	25,0 %
<b>Divorciado/a</b>	7,1 %	8,3 %
<b>Separado/a de hecho</b>	0,0 %	8,3 %
<b>Unión Civil</b>	21,4 %	0,0 %
<b>Convivencia con pareja</b>	14,3 %	16,7 %

*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Estas diferencias entre hombres y mujeres del cuerpo académico también se expresan en cuanto a la diversidad sexual. Se declaran como pertenecientes a la comunidad LGTBI el 15 % de los/las académicos/as, expresándose esta diversidad en mayor medida entre los hombres con un 21,4 % y en menor medida en las mujeres con un 8 %.

Por otro lado, respecto a la diversidad de origen, se observa escasa presencia de integrantes de la comunidad académica perteneciente a pueblos originarios, tan solo el 7 % del total y concentrado en los hombres; así también, es muy baja la presencia de académicos y académicas de países extranjeros. Lo que da cuenta de una comunidad académica con notorias diferencias en los perfiles de hombres y mujeres de la población académica.

### 4.2.3. Posición en la estructura universitaria

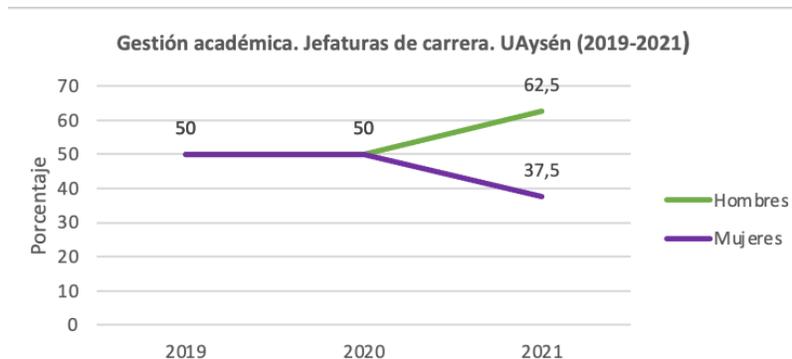
La participación y posición de los y las integrantes del cuerpo académico en la estructura universitaria está dada en función de la formación, trayectoria profesional, experiencia, tipo de contrato y áreas de conocimiento, todo lo cual está establecido en las respectivas normativas que regulan la carrera académica. Sin embargo, el orden de género, entendido como un sistema de organización social que produce de manera sistemática relaciones de jerarquía y subordinación entre hombres y mujeres, opera delimitando, obstaculizando y dificultando la participación de las mujeres en la vida universitaria y condicionando el avance en sus trayectorias académicas (Buquet, 2016).

En la Universidad de Aysén hay 3 departamentos que corresponden a las áreas de conocimiento: ciencias de la salud, ciencias sociales y humanidades, y ciencias naturales y tecnología. Para el año 2021 se registran 8 carreras universitarias de pregrado, las que se han ido abriendo progresivamente desde el año 2017.

Desde el año 2019 se observa que la función de jefatura de carrera fue asumida por académicos y académicas, no obstante, a partir de 2021 aparece una brecha de género que muestra que son los hombres quienes en la universidad realizan funciones de gestión y dirección académica mayoritariamente. Así el 60 % de las jefaturas de carrera la realizan académicos y la dirección de departamentos en el año 2021 está ejercida solamente por hombres.

Asimismo, aun cuando la Universidad de Aysén solo ha tenido rectoras ha sido excepcional que una mujer haya asumido el cargo de la Dirección Académica.



**Gráfico 30***Participación en gestión académica. Jefaturas de carrera. UAysén, 2019-2021**Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2021)*

De acuerdo con los diagnósticos elaborados en universidades, las mujeres suelen estar más presentes en las jefaturas de carrera y los hombres en la dirección de departamentos o como decanos, es decir, la gestión y la dirección académicas presenta brechas importantes de género (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Chile, 2014; UNAM, 2013).

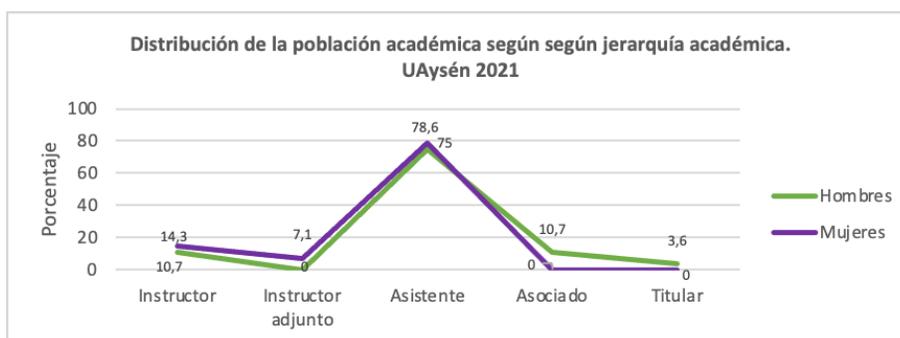
Un factor importante que contribuye directamente a las trayectorias académicas está relacionado con la actividad de investigación y la participación en proyectos de investigación concursables (financiamiento externo). La labor de investigación presenta una tendencia a mantener una brecha de género importante y desfavorable para las mujeres. Si bien esta brecha tiene variaciones se registra la tendencia a aumentar en el tiempo, así para el año 2020 se observa que del total de proyectos de investigación que se están ejecutando en la universidad el 80 % es realizado por académicos.

**Gráfico 31***Participación en proyectos de investigación externos. Población académica. UAysén, 2017-2021**Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).*

La jerarquía académica posiciona a la población académica según trayectoria en docencia, investigación y gestión en el ámbito académico. En la universidad se observa que el 80 % de los/as integrantes de la población académica se concentran en la categoría de asistentes sin apreciarse brechas significativas de género. No obstante, en las categorías superiores, asociado y titular —si bien son muy pocas las personas con este nivel jerárquico—, sí se aprecia una significativa brecha de género.

**Gráfico 32**

*Distribución según jerarquía académica. Población académica. UAysén, 2021*

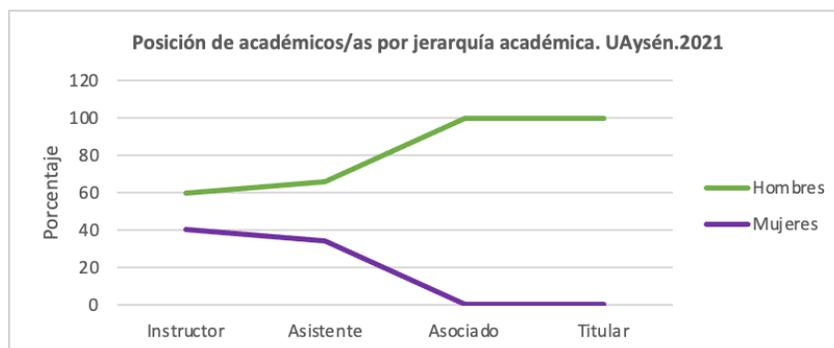


*Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).*

Cuando se desagrega la composición de las jerarquías académicas según el género de sus integrantes se aprecia la magnitud de la brecha, observando que ninguna mujer del cuerpo académico está en el nivel de asociado ni de titular. Este hecho, determinado también por las características de la población académica, evidencia el denominado «techo de cristal», es decir, posiciones de prestigio y reconocimiento de las trayectorias académicas que presentan una barrera importante para las mujeres.

**Gráfico 33**

*Posición por jerarquía académica. Población académica. UAysén, 2021*



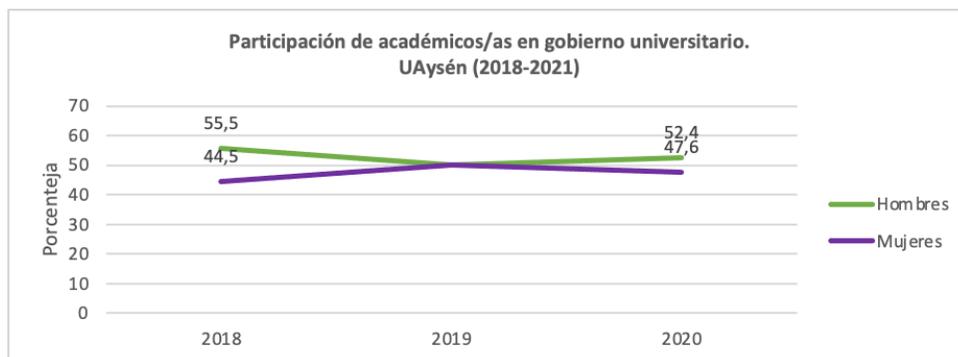
*Fuente: Análisis institucional - Personal académico institucional – SIES (2010).*



Entre los años 2018 y 2020 se observa una tendencia a la paridad de género en la participación de académicos/as en los cargos de toma de decisiones (direcciones). Asimismo, la Universidad de Aysén ha estado dirigida desde su origen por mujeres, siendo la primera universidad del país que elige a una rectora mujer en el año 2019.

### Gráfico 34

*Participación en gobierno universitario. Población académica. UAysén, 2018-2021*



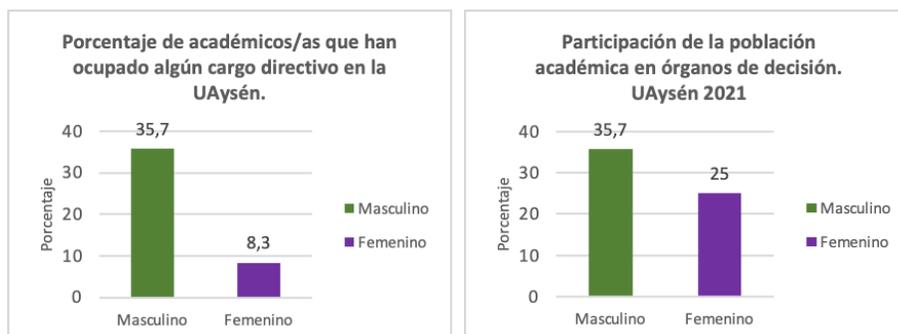
*Fuente: Análisis Institucional - Personal Académico Institucional – SIES (2010).*

No obstante, en la encuesta realizada, el 36 % de los académicos declara haber ocupado algún cargo de dirección, mientras que esta función ha sido realizada por menos del 10 % de las académicas. Este dato evidencia una brecha respecto de las oportunidades que hombres y mujeres del cuerpo académico tienen y que opera como barrera en la trayectoria al interior de la universidad. Lo anterior no es una particularidad de la Universidad de Aysén, si no más bien, se encuentra presente en la mayoría de las instituciones de educación superior, «la desigualdad en el acceso a los nombramientos, niveles y cargos de mayor prestigio, en los que se puede incidir en la toma de decisiones y en los que el ingreso económico es superior, sitúa a las universitarias como colectivo con desventajas importantes frente a sus pares hombres» (Buquet, 2016: 38).

Respecto de la participación en órganos de decisión colectivos y elegidos por sus pares, como es el caso del Senado Universitario, tenemos que 1 de cada 3 integrantes del cuerpo académico ha integrado este tipo de órganos, donde la brecha de género tiende a disminuir al integrar a un 25 % de mujeres y el 35,7 % de los hombres, según se desprende de la encuesta realizada.

## Gráfico 35 y 36

Porcentaje de ocupación de un cargo directivo o participación en órganos de decisión.  
Población académica. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

El Senado Universitario se constituyó el año 2020, por lo que es una instancia nueva y en pleno ejercicio. Actualmente el Senado Universitario está compuesto por la rectora, quien lo preside, 10 académicos/as representantes del estamento académico (6 hombres y 5 mujeres); 2 representantes del estamento funcionario (1 hombre y 1 mujer) y 2 representantes del estamento estudiantil (actualmente, se encuentra en proceso eleccionario para elegir 1 representante).

En cuanto a los de órganos de decisión de nivel superior, la Universidad de Aysén cuenta con un Consejo Superior, que es la máxima autoridad colegiada resolutive, el que está formado por la rectora, quien lo preside, 4 representantes del presidente de la República, 2 representantes del cuerpo académico elegidos por sus pares y 2 representantes del Senado Universitario. Cabe destacar, que nunca una académica ha formado parte del Consejo Superior desde el año 2017 a la fecha.

Tabla 10

Participación de académicas y académicos en órganos de decisión universitaria UAysén.

Órgano	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Consejo Superior <sup>1</sup>	2	0	-2
Senado Universitario	6	4	-2
Contraloría	0	1	1

Fuente: Elaboración propia con datos públicos. Universidad de Aysén.

Por otro lado, el análisis de los claustros académicos por carrera nos muestra que mayoritariamente, están integrados por académicos, incluso en aquellas carreras

<sup>1</sup> Considera solo a las personas elegidas por sus pares dentro del cuerpo académico.



tradicionalmente feminizadas, con la excepción de Trabajo Social donde el claustro está integrado por una mayoría de académicas, como se observa en la siguiente tabla.

**Tabla 11**

*Composición de claustros de académicas y académicos según carrera. UAysén*

Claustros	N° Académicas	%	N° Académicos	%
Trabajo social	5	71	2	29
Psicología	2	40	3	60
Enfermería	2	25	6	75
Obstetricia	3	38	5	62
Ing. Forestal	1	17	5	83
Agronomía	3	33	6	67
Ing. Civil Informática	1	13	7	87
Ing. Civil Industrial	1	13	7	87

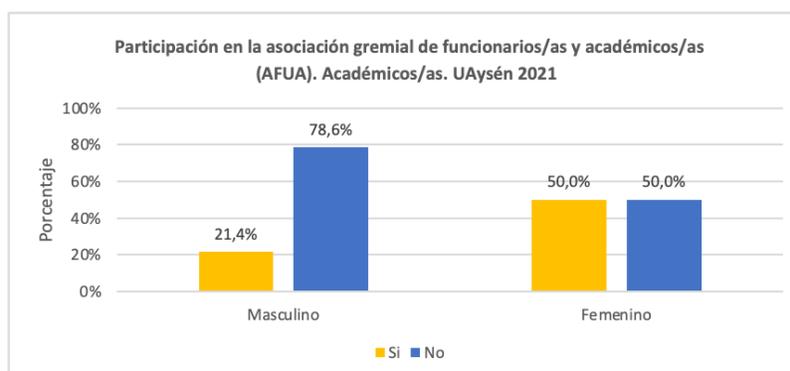
*Fuente: Elaboración propia con datos públicos, Universidad de Aysén.*

De la encuesta realizada también se desprende la presencia de una alta rotación de los y las integrantes del cuerpo académico en el desempeño de cargos de responsabilidad académica, donde hombres y mujeres declaran tener experiencia en estas funciones (40 %) sin diferencias significativas por género.

Por otro lado, la participación en la Asociación de Funcionarios y Académicos (AFUA) de la universidad, da cuenta de una mayor participación de académicas (50 %), mientras que los académicos participan de estas instancias asociativas tan solo en un 20 %.

**Gráfico 37**

*Participación en la Asociación Gremial de Funcionario/as y Académicos/as (AFUA). UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

A modo de conclusión podemos indicar que, en la Universidad de Aysén, coexisten dos tipos de segregación (horizontal y vertical) al igual que en el resto de las instituciones de educación superior del país (Yañez, 2019). Por un lado, las académicas se concentran en ciertas áreas del saber que tradicionalmente han estado feminizadas y son una extensión de los trabajos reproductivos y de cuidado (ciencias de la salud y ciencias sociales) lo que muestra una segregación horizontal; y, además, están subrepresentadas en las jerarquías superiores (asociado y titular), cargos de toma de decisiones (Consejo Superior y Senado Universitario) y organismos colegiados (claustros), es decir, se observa una segregación vertical.

Estos fenómenos son comprendidos mediante las metáforas de «suelo pegajoso» y «techo de cristal» descritos por Burin (2008) que, junto con otras dinámicas, producen y reproducen el orden de género en las instituciones de educación superior. El «techo de cristal» se refiere, por un lado, a la realidad objetiva discriminatoria hacia las mujeres, que está presente en la mayoría de las organizaciones laborales y, por otro, a la realidad subjetiva, que genera una detención y/o un retroceso en las trayectorias laborales de las mujeres. El «suelo pegajoso» se refiere a la dificultad que tienen las mujeres de despegarse de las responsabilidades tradicionales de la maternidad, cuidados y familia para avanzar en su trayectoria laboral.

#### 4.2.4. El uso del tiempo e impacto en las trayectorias académicas

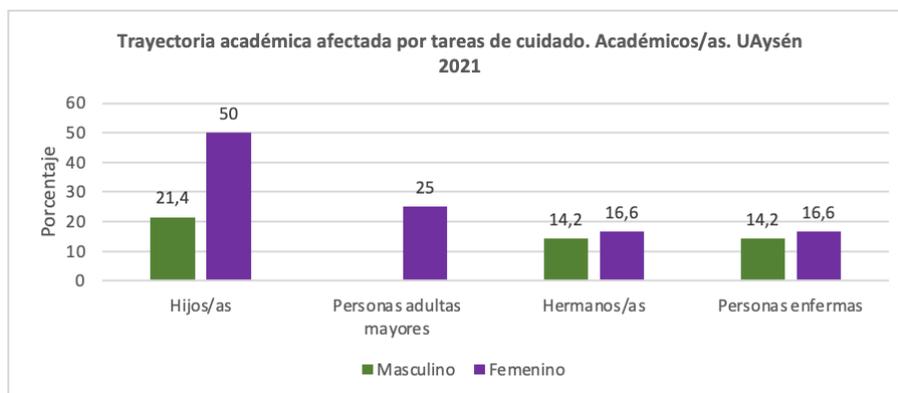
El uso del tiempo en grupos sociales con roles sociales diferenciados, es una «mochila» invisible para todas las mujeres, incluso para las mujeres profesionales. La doble o triple jornada forma parte de su actividad cotidiana lo que además de contribuir al cansancio, estrés y desgaste de la salud, les otorga menos oportunidades para su desarrollo profesional. Además, las actividades domésticas y de cuidado son desvalorizadas social y económicamente, siendo tan imprescindibles como invisibles. «Habitualmente estas actividades que se realizan en el día a día no son consideradas como trabajo, por ende, medirlas y cuantificarlas permite evidenciar que el tiempo que se destina a ellas es comparable al del trabajo en la ocupación o más» (INE, 2016).

El uso y distribución del tiempo tiene importantes implicancias para la trayectoria laborales. Todas las académicas han declarado haber visto su trayectoria profesional afectada en algún momento por cuidar a «otra persona», actividad que implica cuidar de hijos/as, adultos mayores y a personas enfermas. Por su parte, el 64 % de los académicos, también declara haber tenido que dedicar tiempo al cuidado viéndose afectado su trabajo, concentrado en el cuidado de hijos/as y personas enfermas.



**Gráfico 38**

*Trayectoria académica afectada por tareas de cuidado. Población académica. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

**Tabla 12**

*Promedio de horas semanales dedicadas a tareas de cuidado y hogar. Población académica. UAysén, 2021*

Tareas desarrolladas a la semana	Género		Dimensión Brecha de Género	
	Masculino	Femenino	Porcentual	Diferencias de tiempo (horas)
<b>Limpieza del hogar</b>	4,8	6,5	35 %	1,7
<b>Compra de alimentos</b>	2,7	3,5	30 %	0,8
<b>Cuidado de personas (niños/as, ancianos/as o enfermos/as)</b>	19,8	43,5	120 %	23,7
<b>Transporte</b>	2,8	2,6	-7 %	-0,2
<b>Preparación de alimentos</b>	6	6,8	13 %	0,8
<b>Lavado y arreglo de ropa de vestir</b>	2,5	3,7	48 %	1,2
<b>Trámites -banco, pagos de servicios</b>	1,5	1,9	27 %	0,4
<b>Recreación</b>	8,9	5,7	36 %	3,2

Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Las horas promedio que las mujeres académicas dedican a las tareas del cuidado y del hogar es de 68.5 horas/semana, mientras que la de los hombres académicos es de 40.1 horas/semana, es decir, las mujeres académicas dedican a las tareas domésticas/cuidados 28.4 horas/semana

más que los hombres. En cambio, en las actividades de recreación son los hombres los que dedican más tiempo a la semana que las mujeres (alrededor de 3 horas/semana menos).

En cuanto al uso del tiempo y la distribución de horas a la semana que le dedican a distintas labores y trámites cotidianos, son las mujeres quienes le dedican en promedio un mayor número de horas a laborales de cuidado, es aquí donde se presenta la mayor brecha porcentual llegando a un 120 % en relación con el promedio de horas que destinan los hombres. Otras brechas, eso sí en menor porcentaje, también se observan en tareas domésticas asociadas a la limpieza en el hogar, siendo las mujeres quienes destinan más horas a estas tareas.

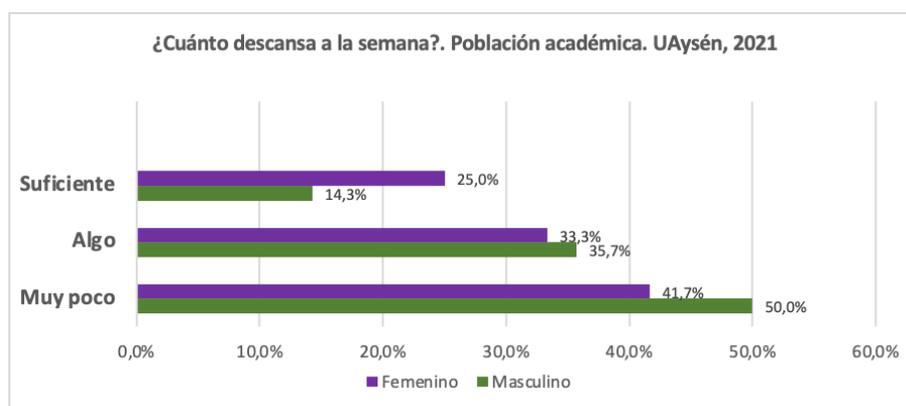
Estos datos son coherentes con los hallazgos de uso del tiempo a nivel nacional, los que indican una brecha de género en el tiempo promedio día de semana de 3,3 horas. «En un día tipo, las mujeres destinan en promedio a nivel nacional 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan 2,74 horas» (INE , 2016).

La percepción que tienen las académicas/os frente al descanso, no presenta diferencias significativas por género: tanto hombres como mujeres consideran que están descansando muy poco, en el caso de las académicas el 41,7 % indica esto y en el caso de los académicos el 50 %, estos porcentajes están relacionados con un mayor número de mujeres sin hijos y sin convivencia familiar. Esto también puede vincularse con las pocas horas en promedio de recreación que dedican a la semana.

En el caso de las académicas hay un grupo mayor que los hombres que declara que sí descansan lo suficiente en la semana. Esto también se condice con la sensación de sentirse con sobre carga laboral y estrés laboral, en el caso de los hombres con el 85,7 % y en el caso de las mujeres con el 66,7 % declararan sentirse frecuentemente estresados por la unidad académica. Estos datos se pueden observar en los siguientes gráficos.

### Gráfico 39

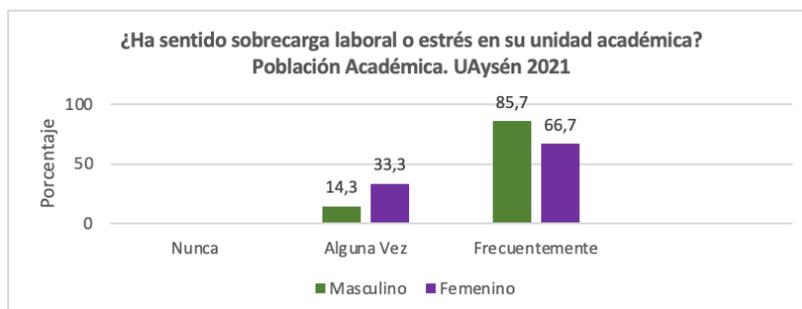
*Descanso semanal. Población académica. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

### Gráfico 40

*Sobrecarga laboral o estrés percibido en sus unidades académicas. Población académica. UAysén, 2021*



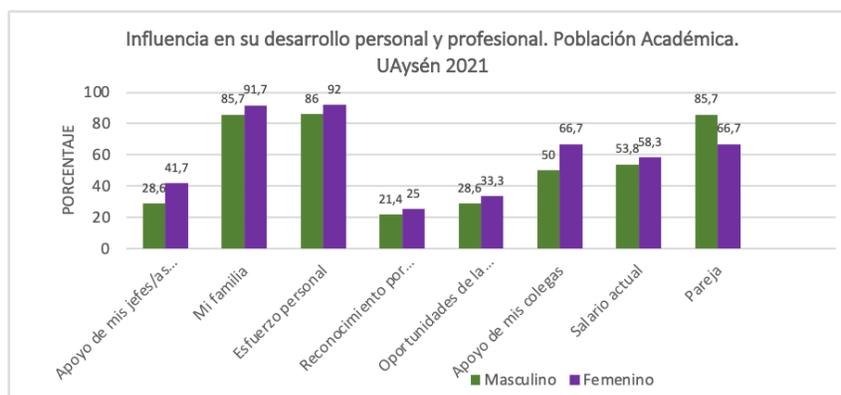
Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021

Este dato es preocupante, pues la asociación de sobrecarga laboral con el síndrome de Burnout ha sido ampliamente estudiada (Castilla-Gutierrez *et al.*, 2021; Gil-Montes, 2008), particularmente en docencia, de acuerdo con (Borges (2012) «se ha identificado que los grupos con mayores riesgos de esta afectación son: las mujeres, personal médico y de enfermería, docentes de educación primaria y secundaria y más recientemente en docentes universitarios, sobre todo los que presentan antigüedad laboral mayor a diez años».

En cuanto al reconocimiento de los elementos que han influido en el desarrollo personal de las académicas/os durante su trayectoria, hay una alta percepción de la importancia del esfuerzo personal en ambos géneros. Sin embargo, se producen algunas distinciones entre hombres y mujeres; en el caso de las mujeres, hay un reconocimiento al apoyo de los colegas y de la familia y en menor medida de sus parejas, en sus trayectorias personales. En el caso de los hombres, el reconocimiento está en el apoyo familiar y de la pareja como se puede observar en el siguiente gráfico 41:

### Gráfico 41

*Influencia en desarrollo personal y profesional. Población académica. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

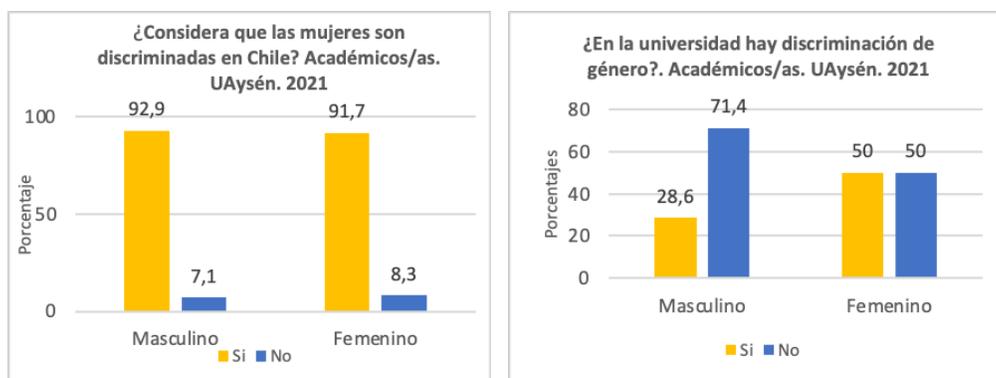
### 4.2.5. La violencia de género en la universidad. Experiencias, opiniones y percepciones de la población académica

La percepción que tiene la comunidad académica sobre la discriminación de género en el país es compartida, puesto que el 92 % reconoce que en el país las mujeres son discriminadas. Cuando se trata de trasladar la discriminación de género al espacio universitario, la percepción tiene variaciones importantes.

El 38,5 % de la comunidad universitaria opina que en la universidad sí se expresa la discriminación de género, con significativas diferencias entre los y las integrantes del cuerpo académico. Entre los académicos 1 de cada 3 opina que sí hay discriminación de género en el espacio universitario, mientras que la mayoría sostiene lo contrario. Para las académicas la opinión está dividida y polarizada. Esta opinión refleja, además de percepciones divididas por género, que el espacio universitario se percibe como un lugar más neutral o menos afectado por las dinámicas sociales y por la cultura patriarcal y la desigualdad que otros ámbitos sociales y de relaciones sociales.

#### Gráfico 42 y 43

*Percepción de discriminación de mujeres en Chile y en la universidad por género. Población académica. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

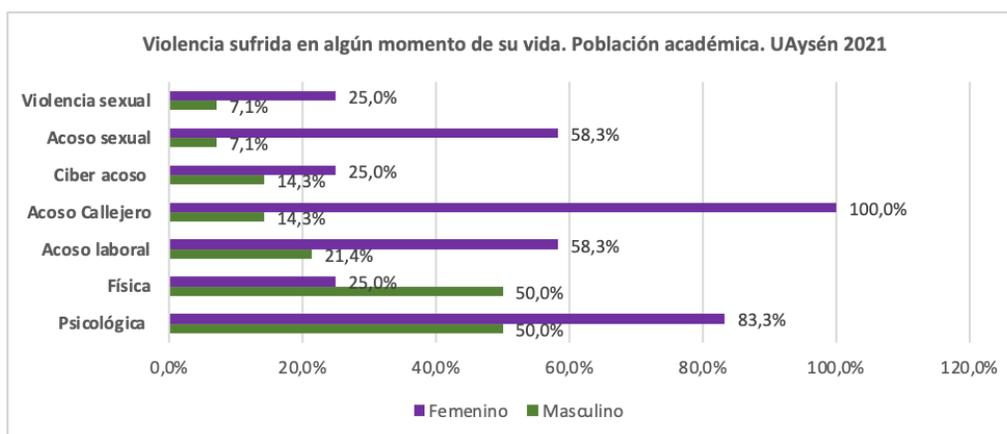
Las expresiones de violencia de género y específicamente contra las mujeres se producen en todos los contextos y ámbitos sociales. La Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales del Ministerio del Interior, publicada el año 2021, indica que 41,4 % de las mujeres chilenas han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida (se considera la ocurrencia de al menos un episodio de violencia física, psicológica o sexual) (Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2021). Asimismo, la prevalencia de violencia psicológica en mujeres es de 20,2 % y de violencia intrafamiliar es de 21,7 %, ambas para el año 2020.

La comunidad académica declara altos niveles de afectación de distintos tipos de violencia en algún momento de su vida. La violencia se inserta en el sistema patriarcal como mecanismos de socialización, disciplinamiento y orden de las relaciones sociales, donde la masculinidad hegemónica desde una cultura androcéntrica define las relaciones, instituciones y organizaciones sociales. Es el conjunto del sistema social el que se redefine constantemente siendo uno de sus ejes de reproducción el ejercicio de la violencia (Bourdieu, 1989; Galtung, 1990; Segato, 2003).

La violencia que declaran haber experimentado los y las integrantes del cuerpo académico es muy alta. De los datos obtenidos en la encuesta se desprende que la violencia forma parte de nuestras vidas, y también que afecta más a las mujeres que a los hombres, excepto, en la violencia física. Las académicas, declaran, todas haber sufrido acoso callejero, el 80 % violencia psicológica, y 1 de cada 2 académicas acoso laboral y acoso sexual. La mitad de los académicos declaran haber sido víctimas de violencia psicológica y de violencia física en algún momento de sus vidas, y en menor medida otro tipo de agresiones.

#### Gráfico 44

*Violencia sufrida en algún momento de su vida. Población académica. UAysén, 2021*

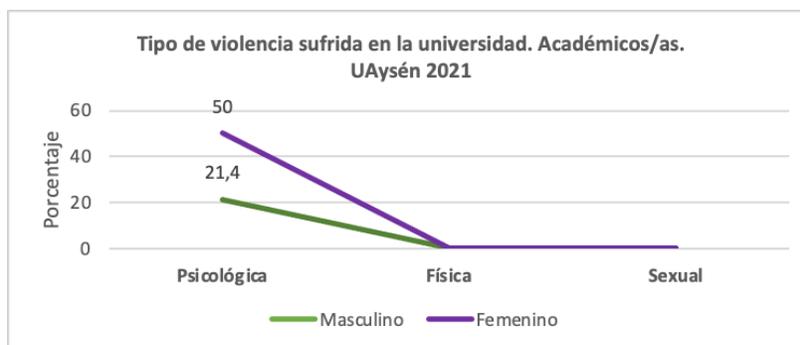


*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

El tipo de violencia sufrida en la universidad se expresa en violencia psicológica, la que declaran 1 de cada 3 integrantes del cuerpo académico, siendo su incidencia mayor para las mujeres, ya que la mitad de las académicas declaran haber sido víctimas de violencia psicológica; mientras que los académicos se han visto afectados por esta situación en un 21,4 %.

### Gráfico 45

*Tipo de violencia sufrida en la universidad. Población académica. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

La cultura sexista forma parte de las relaciones sociales y afecta al cuerpo académico. Las mujeres se ven afectadas por invitaciones de naturaleza sexual no deseada (16,7 %), por bromas sobre su vida privada (16,7 %), por críticas por su apariencia física (41,7 %), críticas sobre su comportamiento (41,7 %) y sufren en mayor medida que sus colegas hombres de rechazo y aislamiento (33,3 %), así como «miradas y gestos que les han provocado malestar» (58,3 %).

Los académicos manifiestan en mayor medida verse afectados por un lenguaje inapropiado (insultos, garabatos, gritos) (21,4 %), gestos que les provocan malestar (28,6 %) y les afectan las críticas por la orientación sexual.

Las críticas por expresar opinión afectan en igual medida a hombres y mujeres del cuerpo académico (algo más del 40 %) y da cuenta de mecanismos culturales sutiles que tienden a homogenizar, discriminar y no tolerar las diferencias y el pluralismo.

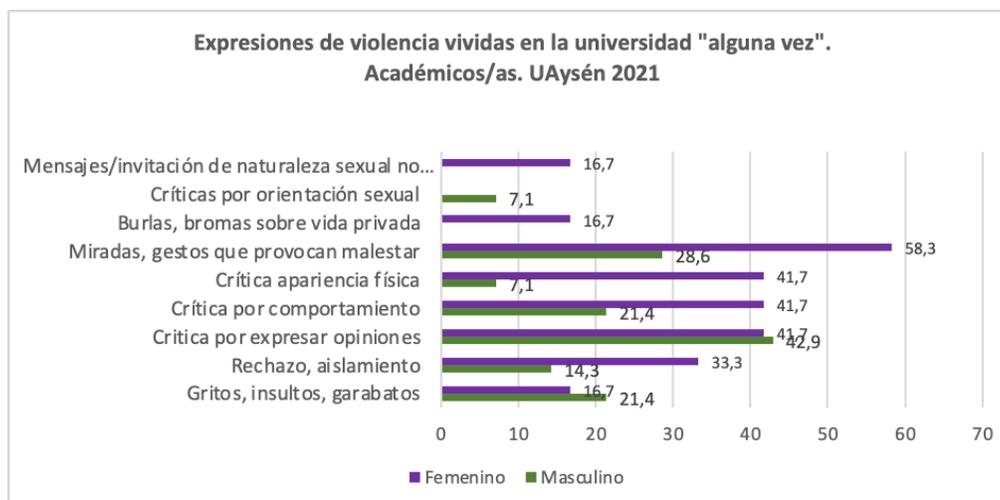
Los datos disponibles dan cuenta de situaciones de violencia psicológica que en algún momento ha afectado a los y las integrantes del cuerpo académico, con una importante impronta de diferencias de género, es decir, como la existencia de estereotipos culturales sexistas, sutiles que están presentes en las relaciones sociales en la universidad.

En esta prevalencia de estereotipos sexistas presentes en las relaciones sociales en la universidad, destacan comportamientos habituales declarados por alrededor del 40 % de las académicas que sostienen que de manera frecuente viven situaciones de rechazo y aislamiento, así como críticas por distintas razones (apariencia física, opiniones, comportamiento).



## Gráfico 46

*Expresiones de violencia vividas en la universidad. Población académica. UAysén, 2021*



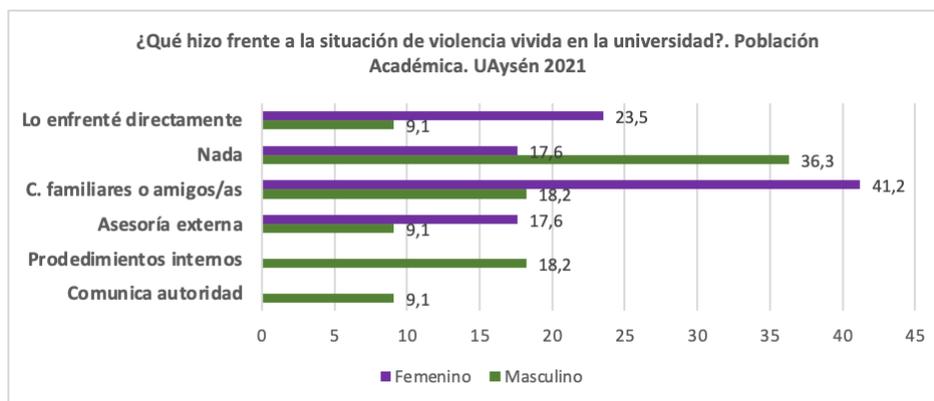
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

La mayoría de las personas de la población académica que vivieron situaciones de violencia psicológica declaran haber respondido a esta situación de distinta forma. Los académicos en mayor medida prefieren no hacer nada (36,3 %). Las razones para no hacer nada para los hombres suele ser el no darle importancia y no querer ser vistos como «conflictivos»; en cambio las mujeres que prefieren esta opción declaran que lo hacen por considerar que es algo aislado y personal, y por sentir miedo. Estas conductas indudablemente permiten la reproducción de comportamientos culturales intolerantes y agresivos.

En esta misma línea se observan comportamientos diferentes entre académicos y académicas a la hora de comunicar las agresiones vividas en la universidad. Los académicos en mayor medida tienden a comunicarlo a las autoridades universitarias y a utilizar los procedimientos internos de la universidad para atender estas situaciones; las mujeres académicas suelen inclinarse más por enfrentarlo directamente, comunicárselo a familiares y amigos y a buscar asesoría externa a la institución.

### Gráfico 47

*Estrategias de afrontamiento ante situaciones de violencia. Población académica. UAysén, 2021*

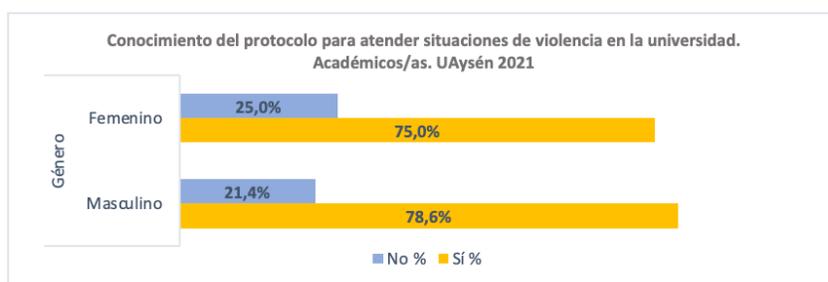


Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Desde el año 2018 la Universidad de Aysén dispone de un protocolo para atender situaciones de violencia de género en la universidad. El conocimiento sobre este procedimiento es destacado por la mayoría de los y las integrantes de la población académica (76 %) y alrededor de 1 de cada 4 dice no conocer la existencia del protocolo, situación que amerita ampliar su difusión con el fin de que todas las personas que conforman la comunidad universitaria conozcan este procedimiento de atención a situaciones de violencia que se puedan dar en la institución.

### Gráfico 48

*Conocimiento del protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Las personas encuestadas de la población académica expresan de manera unánime la necesidad de que en la Universidad de Aysén se disponga de una política de igualdad de género que garantice los mismos derechos a hombres y mujeres de la comunidad universitaria.



#### 4.2.6. Igualdad de género: estereotipos y demandas feministas

La última parte del cuestionario hacía referencia a estereotipos de género, demandas feministas y avances en el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

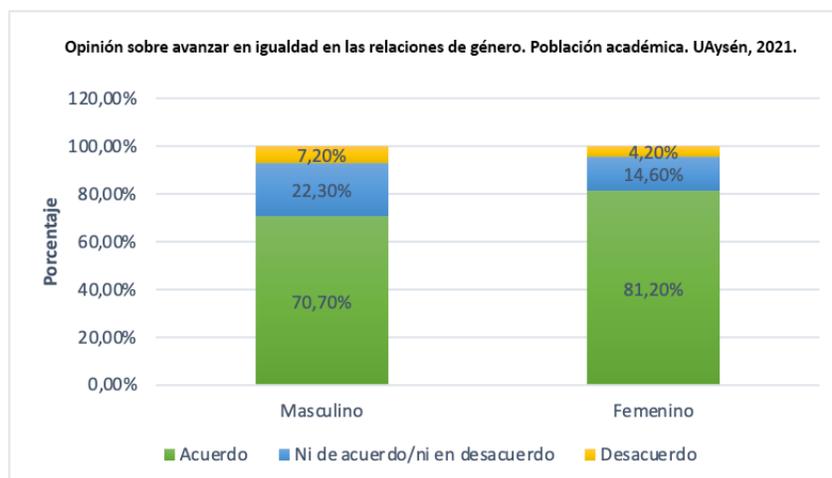
Respecto a los estereotipos de género, se observa lo siguiente:

- a) La población académica no tiene una opinión unánime respecto a si el avance profesional de las mujeres requiere el apoyo de la pareja. Los hombres piensan en mayor medida que este apoyo no es necesario (43 %) en tanto que son las mujeres las que sostienen que se requiere este apoyo (50 %). En este sentido, las mujeres perciben que la pareja y la familia si es un condicionante para su desarrollo laboral y profesional, en tanto que los hombres no lo perciben en la misma medida.
- b) La opinión es unánime ante un reconocimiento de derechos laborales para las mujeres, como también la necesidad de cerrar brechas salariales. El cuerpo académico encuestado sostiene de manera rotunda que hombres y mujeres deben percibir el mismo salario por el mismo trabajo.
- c) La mayoría del cuerpo académico (78 %) sostiene que el establecimiento de acciones positivas (cuotas de acceso, reclutamiento) en el ámbito universitario con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres, no altera la calidad académica. Sin embargo, se observa la tendencia en las mujeres a pensar que estas acciones no son necesarias (meritocracia).
- d) Las cuotas de acceso a cargos de representación y en cargos de dirección, cuotas de poder, son acogidas por el 65,4 % de la población académicas, siendo las mujeres las que más claramente manifiestan esta opinión (8 de cada 10), mientras que los hombres se muestran más escépticos sobre estas acciones.
- e) Esta opinión está relacionada con las posiciones de dirección de las mujeres, donde se sostiene que hombres y mujeres pueden ocupar posiciones de poder, dejando atrás la idea de que «los hombres son mejores jefes que las mujeres».
- f) El cuerpo académico rechaza la violencia contra las mujeres y es partidario de establecer medidas para atender y erradicar la violencia en todos los ámbitos.
- g) El espacio universitario es percibido de manera diferente por las académicas y los académicos. El 65,4 % del cuerpo académico sostiene que en la universidad los hombres tienen más oportunidades que las mujeres para su desarrollo profesional. Esta opinión es sostenida por la mitad de los académicos y por la mayoría de las académicas (83,3 %).
- h) Sobre quienes deben atender y priorizar las tareas de cuidado de la familia y el hogar, es una problemática centrada en las relaciones de género. Si bien la mayoría de los y las integrantes del cuerpo académico sostiene que no debe ser una prioridad de las mujeres, el resto de las personas encuestadas de este estamento no tiene una posición

clara al respecto, y son en este caso los académicos quienes sostienen en mayor medida que las mujeres no deben priorizar estas tareas.

### Gráfico 49

*Opinión sobre avanzar en igualdad en las relaciones de género. Población académica. UAysén, 2021.*



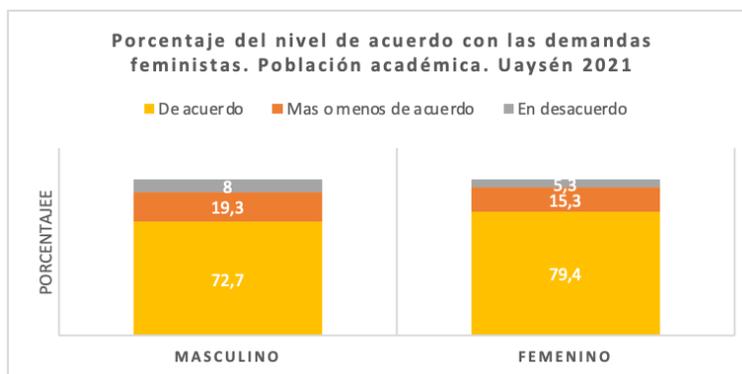
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Las demandas surgidas del movimiento feminista en los últimos años son ampliamente respaldadas por el cuerpo académico de la universidad. El relato que se puede extraer de las opiniones expresadas en la encuesta da cuenta de que se percibe que estas demandas no solo reflejan la situación de las mujeres en la universidad, ya que la desigualdad de género se da en el conjunto de la sociedad y van asociadas a otras desigualdades (económicas, culturales).

Se reconoce que la pobreza, el origen, la edad, la identidad sexual son elementos que contribuyen a incrementar la violencia y la discriminación de género. En este sentido se afirma que la violencia de género y el acoso sexual es una realidad en la experiencia vital de las mujeres, y que si bien los protocolos, para atender situaciones de violencia de género en los espacios universitarios, son necesarios por sí mismos son insuficientes para erradicar la violencia que se produce en una cultura machista. Se debe actuar para garantizar los derechos de las mujeres.

**Gráfico 50**

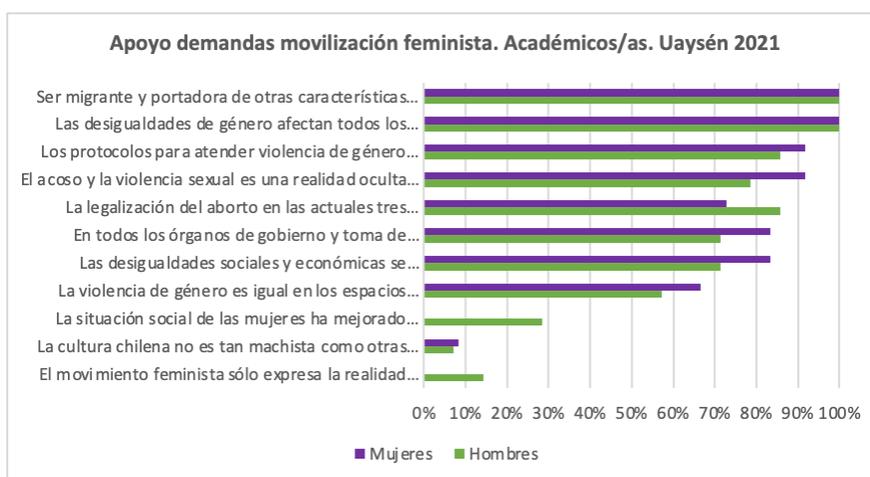
*Porcentaje del nivel de acuerdo con las demandas feministas Población académica. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

**Gráfico 51**

*Apoyo demandas de movilización feminista. Población académica. UAysén, 2021*

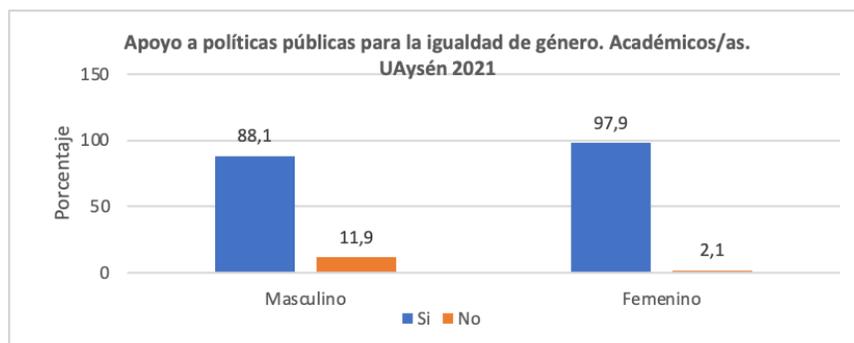


*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

El reconocimiento de las desigualdades de género y la instalación de políticas públicas para avanzar en la igualdad en el país es ampliamente respaldado por la comunidad académica de la universidad. Si bien todas las áreas de intervención de las políticas son apoyadas, las que hacen referencia a regular el contenido sexista en los medios de comunicación, así como la referida a incorporar el enfoque de género en la educación (programas formativos) son las que se muestran con una relativa reticencia.

### Gráfico 52

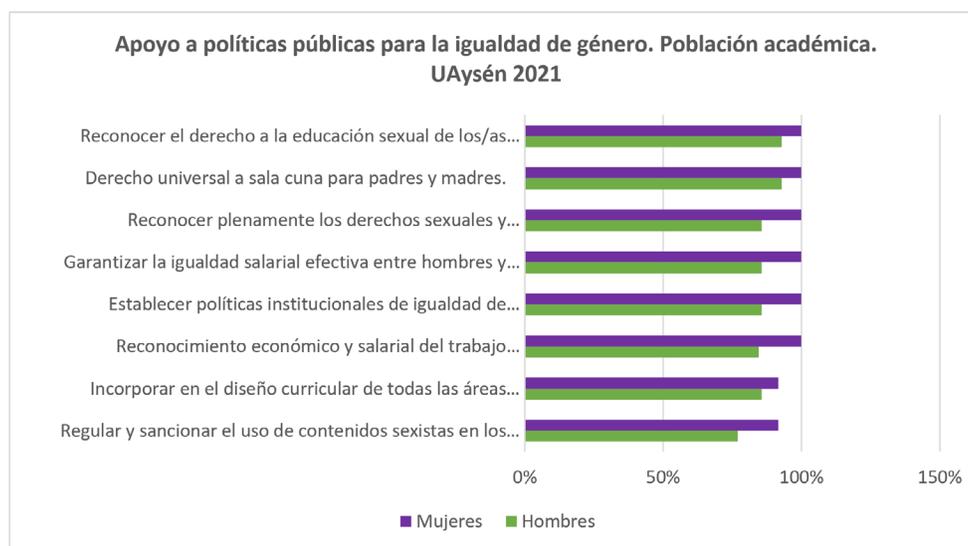
Apoyo a políticas públicas para la igualdad de género por género. Población académica. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

### Gráfico 53

Apoyo a políticas públicas para la igualdad de género por políticas. Población académica. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

## 4.2.7. Reflexiones

La oportunidad de mirar con enfoque de género nuestra universidad nos permite observar las diferencias sutiles que aparecen a simple vista. En el caso del estamento académico nos



muestra diferencias sustantivas en las percepciones de las relaciones de género, junto con desigualdades o brechas tanto verticales como horizontales.

En primer lugar, bajo una aparente paridad en el número de académicos y académicas, aparece la brecha en la presencia de las mujeres por áreas del conocimiento, por calidad contractual y por jerarquía académica. Las académicas se concentran en ciertas áreas del saber, tienen una participación menor en los proyectos de investigación y en un porcentaje importante son docentes por hora.

En segundo lugar, al analizar las trayectorias académicas y la participación en espacios de toma de decisiones, aparece también una brecha denominada techo de cristal, toda vez que observamos que las mujeres están subrepresentadas en las jerarquías superiores, en el Consejo Superior, Senado Universitario, claustros académicos y gobierno universitario.

Por último, el estamento académico declara haber experimentado distintos tipos de violencia en el transcurso de sus vidas. En este ámbito llama la atención que 8 de cada 10 académicas ha sufrido violencia psicológica, 1 de cada 2 acoso laboral y 1 de cada 2 acoso sexual. Dentro de la universidad 1 de cada 3 integrantes del cuerpo académico ha sufrido violencia psicológica. Estos datos evidencian que lamentablemente, la universidad es un espacio donde la experiencia de violencia está presente como parte de la cotidianidad, pero donde también se viven situaciones de violencia psicológica, micromachismos e intolerancia que inciden en el bienestar de cada uno de sus integrantes.

### 4.3. Personal de colaboración

En este capítulo se entregan los resultados de la Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén para el personal de colaboración aplicada el año 2021. Este proceso también se complementó con un levantamiento de información cualitativa, en el que se desarrolló un grupo focal con trabajadores hombres y mujeres.

Como resultado se analizan un conjunto de indicadores que apuntan a hacer visible las relaciones de género y las brechas existentes en este colectivo, como son la diversidad étnica, diversidad género, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, tensión entre el ámbito laboral y familia, situaciones de violencia y hostigamiento en el trabajo, opinión frente a la igualdad de género en la sociedad como en la universidad.

#### 4.3.1. Caracterización del personal de colaboración

El personal de colaboración de la Universidad de Aysén se encuentra integrado por un total de 110 personas para el año 2021. En cuanto a su distribución el 61 % corresponde a mujeres y el 39 % a hombres, esto da cuenta de una alta presencia femenina.

### Gráfico 54

Composición personal de colaboración según género. UAysén 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Desde la creación de la universidad en el año 2017, se ha ido incrementando el número de personal de colaboración de la mano de la ampliación de la universidad. El año 2019 hubo un crecimiento importante donde se duplicó la cantidad de personal, siendo el grupo de las mujeres el que ha tenido un mayor incremento, por lo que se observa una tendencia a aumentar la brecha de género a favor de las mujeres.

### Gráfico 55

Personal de colaboración según género y año de ingreso a la universidad. UAysén 2017-2021.



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

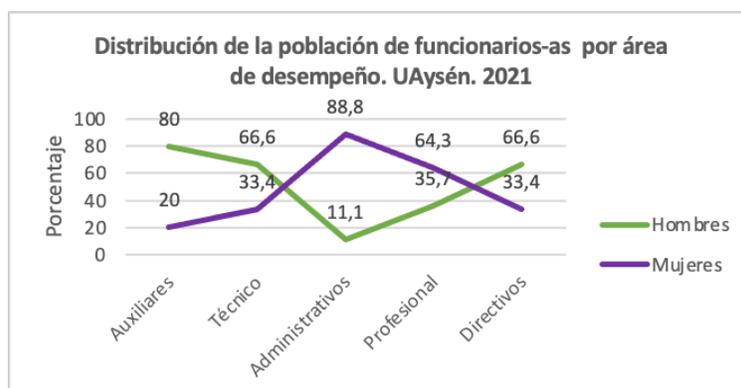
En relación con la distribución del personal de colaboración por áreas de desempeño o funciones, se presentan variaciones importantes: por un lado, una masculinización en las áreas de desempeño de los grupos de auxiliares, técnicos y directivos; por otro lado, las áreas administrativas y profesionales están más feminizadas.



El gráfico 56 muestra una distribución por áreas de desempeño, donde se evidencia una importante brecha de género, el 80 % de las mujeres se desempeñan en las áreas administrativas mientras en el área de auxiliares el 80 % son hombres. Estas diferencias dan cuenta de la segregación ocupacional por género (De Oliveira y Ariza, 2000) que existe en el mercado del trabajo, donde la universidad no es una excepción. Se observa una tendencia a la concentración por parte de las mujeres en ciertas ocupaciones específicas, principalmente asociadas a las áreas de servicios y ventas, y en el caso de los hombres a concentrarse en las ocupaciones técnicas o de mantenimiento, esto también se cruza con las posiciones de jerarquía que ocupan, donde son los hombres quienes acceden a puestos directivos en las distintas gamas de jerarquías (Wainerman, 2003).

Gráfico 56

*Distribución por área de desempeño. Personal de colaboración. UAysén 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

### 4.3.2. Perfil del personal de colaboración

El perfil del personal de colaboración se caracteriza en cuanto a edad, por ser un grupo adulto donde el 50 % de se sitúa en un rango de edad de 35 a 45 años y la edad promedio bordea los 40 años para hombres y mujeres. Esta característica es distintiva si se compara con el resto de las universidades del CRUCH, que por su antigüedad tienen colaboradores con rangos etarios mayores.

Sobre elementos de identidad y diversidad de género en el personal de colaboración, podemos indicar que es un grupo homogéneo y con escasa diversidad, donde el 6 % de las mujeres declararon pertenecer a la población LGTBI y un 4 % en el caso de los hombres. En cuanto a la diversidad étnica, solo el 16 % de personal de colaboración reconoce pertenecer a pueblos originarios.

En cuanto al estado civil, un tercio del personal de colaboración se encuentra casado/a, siendo principalmente los hombres quienes están en esta condición con un 43 %, otro tercio se encuentra soltero/a siendo principalmente las mujeres quienes están en esta condición con un 37 % por sobre los hombres. Son las mujeres quienes en mayor porcentaje se encuentran sin una relación estable a diferencia de los hombres que en su mayoría se encuentran casados o conviviendo.

**Tabla 13**

*Proporción de personal de colaboración según estado civil. UAysén 2021*

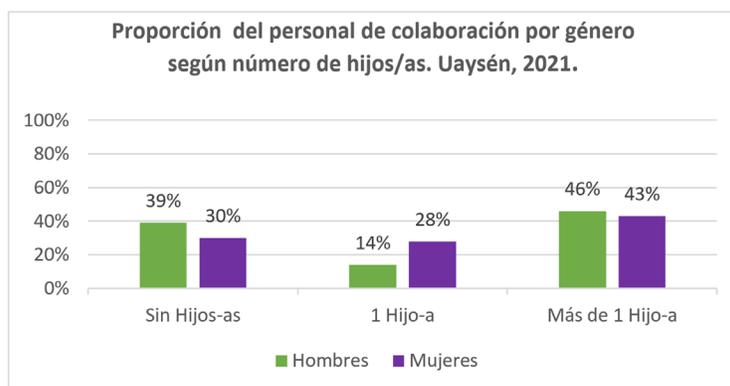
Estado civil	Género	
	Hombres	Mujeres
<b>Soltero/a</b>	18 %	37 %
<b>Casado/a</b>	43 %	28 %
<b>Divorciado/a</b>	4 %	13 %
<b>Actualmente no mantengo un estado civil con otra persona, pero sí convivo con mi pareja.</b>	32 %	13 %

*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021*

En relación con la composición familiar y la cantidad de hijos/as que tienen el personal de colaboración, no se presentan grandes diferencias entre hombres y mujeres, sobre el 60 % de personal de colaboración tiene un hijo/a o más. En el caso de personal de colaboración que no tienen hijos/as son los hombres en mayor proporción con un 39 % que declaran no tener hijos/as y en el caso de las mujeres son un 30 %. Cruzando estos datos con la situación de estado civil, podemos dar cuenta que, en el personal de colaboración, se puede extrapolar que son las mujeres quienes principalmente conforman familias uniparentales, dado que el 50 % de las mujeres se encuentran solteras o divorciadas, a diferencia de los hombres que el 75 % están casados o conviven, conformando núcleos familiares biparentales.

**Gráfico 57**

*Número de hijos/as por género. Personal de colaboración. UAysén 2021*

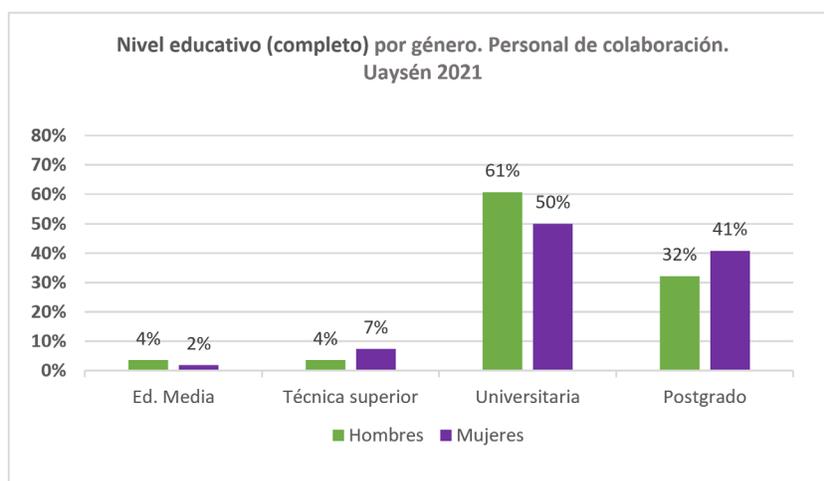


*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Respecto de los niveles educativos del personal de colaboración, estos se ubican en el nivel alto, donde predominan los niveles de educación universitaria y postgrado. En cuanto a la distribución por género, según niveles educativos, se observa una diferencia de 11 % a favor de los hombres en lo que respecta al nivel universitario y una diferencia de un 9 % en el nivel de postgrado a favor de las mujeres. La gran proporción de personal de colaboración con niveles de estudios altos tiene una directa relación con los requisitos de ingreso (reclutamiento) para desempeñarse en las distintas áreas profesionales.

### Gráfico 58

*Nivel educativo (completo) por género. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

#### 4.3.3. Función y posición en la estructura universitaria

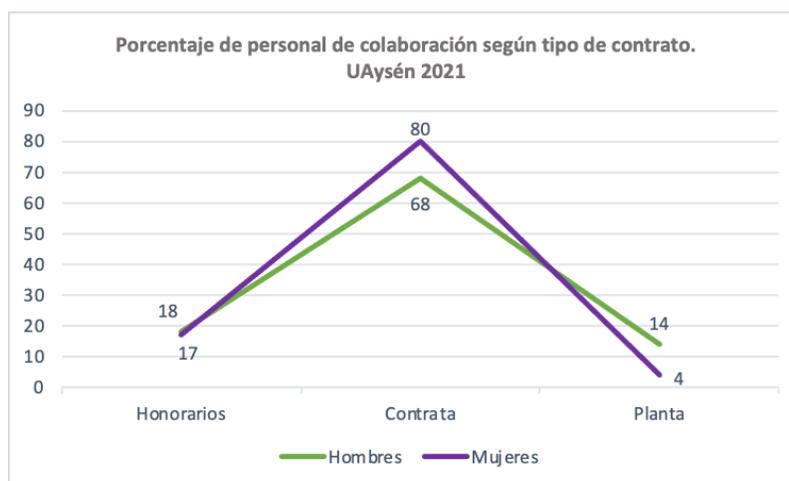
La organización y posición del personal de colaboración dentro de la universidad se observa a través de los tipos de contratos y grados según la escala única de remuneraciones (EUR). Por lo que concierne a las condiciones contractuales para el personal de colaboración, se observa una mayor prevalencia de la modalidad de «contrata», seguido por «honorarios» y en menor porcentaje «planta». Respecto de las brechas, en las modalidades de planta se observan diferencias entre hombres y mujeres con una brecha de 10 % a favor de los hombres; brecha que también se observa en la modalidad por contrata con un 12 % a favor de las mujeres, en el caso de las contrataciones a honorarios no se observan diferencias de género.

La prevalencia de los contratos en modalidad contrata — que es una contratación por plazo fijo con una entidad del Estado y que tiene la característica de que puede ser renovado año a año—, es un buen indicador que da estabilidad y seguridad laboral anual a diferencia de la modalidad a honorario. En el caso de la modalidad de planta —que es una contratación

de plazo indefinido con mayores garantías para el trabajador/a y permite hacer carrera funcionaria—, hay una menor participación de mujeres en estos cargos. Tanto los cargos de planta como los contrata están sujetos al Estatuto Administrativo. En cuanto a los tipos de jornadas laborales que presenta el personal de colaboración no se presentan diferencias de género, el 95 % del personal de colaboración cuenta con una jornada completa.

### Gráfico 59

*Tipos de contrato en la UAysén por género. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



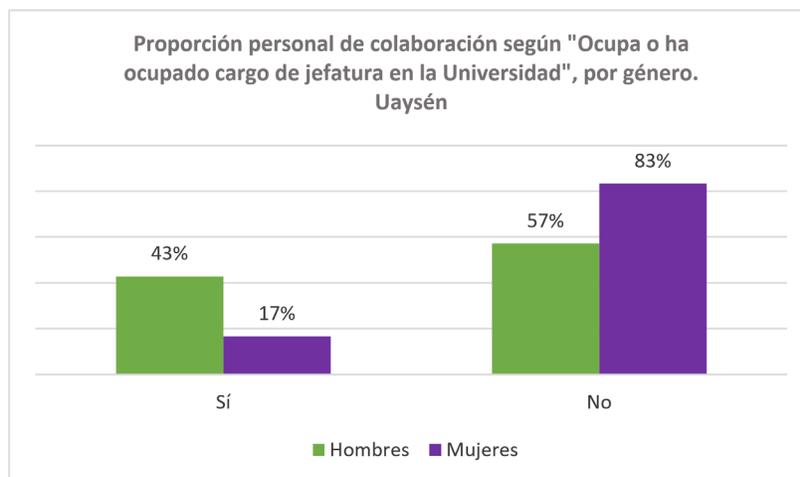
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Sobre la participación en instancias de toma de decisiones, solo el 7 % del personal de colaboración ha sido partícipe de estas. Esto se condice con la baja participación en cargos de jefatura que se observa en este estamento, en estos cargos hay una brecha de género importante siendo un 43 % de los hombres quienes han ejercido cargos de jefatura a diferencia de las mujeres donde solamente un 17 % ha tenido esta oportunidad. Lo anterior refleja una brecha importante en las oportunidades y en el acceso a cargos de jefatura entre hombres y mujeres.

Dentro del personal de colaboración se observa una segregación vertical, donde las mujeres tienen una participación menor en los cargos de nivel y jerarquías mayores dentro de la universidad, concentrándose en las áreas administrativas y profesionales, quedando los espacios de poder y de toma de decisiones ocupados por hombres, lo que incide en diversas temáticas que afectan directamente a las mujeres. Blackburn y Jarman (2005) consideran que la segregación vertical es la principal fuente de desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

**Gráfico 60**

*Ocupación actual o pasada de un cargo de jefatura por género. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

La participación por parte de personal de colaboración en organizaciones internas de trabajadores y trabajadoras, también tiene diferencias: son las mujeres las que en mayor cantidad participan en estas instancias con un 50 %, mientras que, en el caso de los hombres solo un 36 % declaró participar de estas instancias. Destaca que poco más de la mitad de este estamento no participa en ninguna instancia de organización interna.

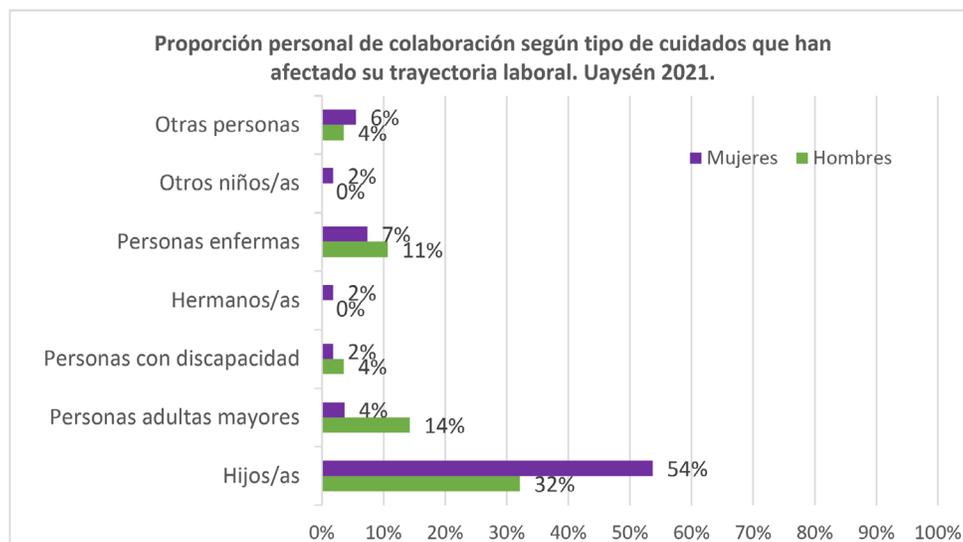
#### 4.3.4. Distribución del uso del tiempo y su impacto en las trayectorias profesionales del personal de colaboración

La relación entre el ámbito laboral y la familia está cruzada por diversas variables que nos permiten ver las diferencias existentes entre hombres y mujeres, ya sea en las horas promedio que dedican a diversas actividades, como el peso que representan las responsabilidades domésticas y familiares frente al trabajo remunerado y las trayectorias laborales.

Para el personal de colaboración estas dimensiones se expresan de forma diferente para hombres y mujeres. Cuando se les consulta por si las labores de cuidado ha afectado su trayectoria laboral hay una mayor afectación en las mujeres cuando se trata del cuidado de los hijos/as. Así el 54 % de ellas vio afectada su trayectoria laboral por labores de crianza a diferencia de los hombres con un 32 %; el cuidado a personas adultas mayores también se reconoce como un tipo de cuidado que ha afectado la trayectoria laboral principalmente a los hombres con un 14 % y un 4 % para las mujeres y también el cuidado de personas enfermas donde el 11 % de los hombres y el 7 % de las mujeres tuvieron que hacerse cargo de personas enfermas.

## Gráfico 61

Proporción afectación de la trayectoria laboral según tipo de cuidados. Personal de colaboración. UAysén 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Las labores de crianza han sido una de las principales condicionantes para las mujeres de este estamento en su desarrollo laboral, no así para los hombres, son las mujeres quienes han adaptado su participación laboral frente a las necesidades de cuidado de los hijos/as, dificultando sus oportunidades de especialización o de poder asumir mayores responsabilidades (Comunidad Mujer, 2016) condición que es diferenciada para los hombres que pueden dedicarse al desarrollo de su trayectoria laboral y personal.

En relación con el tiempo dedicado a actividades domésticas y recreativas por parte del personal de colaboración, se observan brechas de género importantes en cuanto a la distribución del uso del tiempo en estas actividades. Las mujeres dedican más horas a tareas domésticas y de cuidado que los hombres, lo que se expresa en la siguiente tabla, dando cuenta que las mujeres destinan a la semana 23 horas promedio más que los hombres a las tareas de cuidado de terceros (niños, ancianos/as o enfermos/as). Esta brecha también se observa en las labores de limpieza del hogar, donde las mujeres destinan 5,2 horas más que los hombres; en el caso de la preparación de alimentos, también son ellas quienes destinan más horas promedio, con 3,4 horas más que los hombres.

Estos datos son coherentes con los relevados por la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INE, 2015). En promedio las mujeres chilenas ocupan diariamente 3 horas más que los hombres en el conjunto de todas las actividades de trabajo no remunerado, es decir, trabajo doméstico y de cuidados en el hogar propio y en otros hogares, trabajo comunitario y voluntariado. Esta diferencia por sexo persiste con independencia del vínculo con el mercado



laboral y nivel educacional y solo se observan variaciones en relación con el grupo etáreo, aumentando la brecha a mayor edad de las mujeres y hombres.

Entonces, existe una diferencia de género significativa en la distribución del uso del tiempo, donde las mujeres utilizan más horas a la semana en desarrollar actividades domésticas. En cuanto a los tiempos destinados a la recreación y tiempo libre, en general hombres y mujeres destinan en promedio pocas horas a la semana, las que no superan las 8 horas promedio.

**Tabla 14**

*Promedio de horas dedicadas a tareas domésticas. Personal de colaboración. UAysén, 2021*

Tareas desarrolladas a la semana	Género		Dimensión brecha de género	
	Masculino	Femenino	Porcentual	Diferencias de tiempo (horas)
<b>Limpieza del hogar</b>	6,0	11,2	86 %	5,2
<b>Compra de alimentos</b>	3,3	4,6	43 %	1,4
<b>Cuidado de personas (niños/as, ancianos/as o enfermos/as)</b>	17,4	41,2	136 %	23,7
<b>Transporte</b>	4,6	4,7	3 %	0,1
<b>Preparación de alimentos</b>	6,8	10,2	51 %	3,4
<b>Lavado y arreglo de ropa de vestir</b>	2,6	5,7	123 %	3,2
<b>Trámites -banco, pagos de servicios</b>	1,9	2,5	29 %	0,6
<b>Recreación</b>	8,1	8,0	-2 %	-0,1

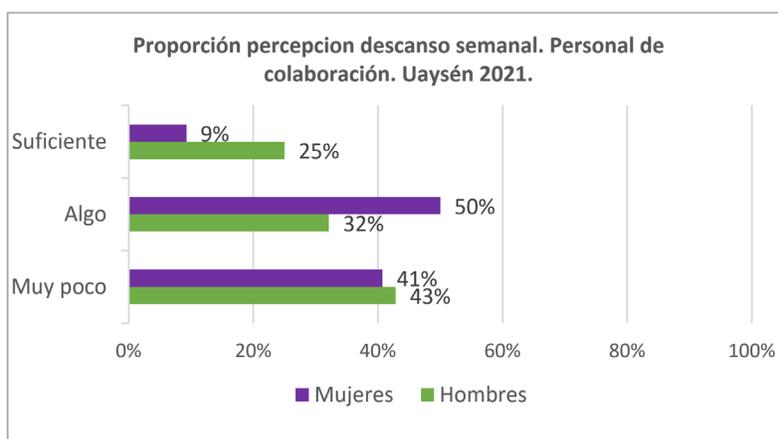
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

El hecho de que las mujeres de este estamento estén destinando más horas que los hombres en la realización de las labores de cuidados (domésticas y de crianza) genera tensiones en los hogares y en el espacio laboral, pues de forma cotidiana se tiene que compatibilizar las distintas actividades, generando una sobrecarga y una doble jornada. En otras palabras, la sobrecarga se produce principalmente debido al reparto desigual de tareas al interior del hogar, donde son las mujeres las que asumen mayores responsabilidades familiares, y por tanto, pasan mayor tiempo que otros miembros del grupo familiar realizando éstas tareas, a la vez que intentan cubrir los requerimientos y demandas que exige su trabajo remunerado (Maganto, Bartau y Etxeberría, 2003). Así, durante el tiempo en que las mujeres realizan trabajo remunerado deben gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, deben organizar sus responsabilidades profesionales (Ruiz *et. al.* 2017). Esto es lo que se ha denominado en la literatura como «dobles jornadas» o la «doble presencia».

Al complementar esta dimensión con la percepción que tiene el personal de colaboración frente al descanso, un 25 % de los hombres creen que descansan lo suficiente a diferencia de las mujeres donde solo un 9 % siente que descansa lo suficiente. Por el contrario, un 43 % de los hombres y un 41 % de las mujeres mencionan que tienen muy poco tiempo para descansar a la semana. Cabe dar cuenta que, en general, hay una percepción de tener poco tiempo para descansar y para realizar actividades recreativas: se observa que en promedio se destinan 8 horas semanales para la recreación y que el 46 % del personal de colaboración dedica solo de 1 a 5 horas a la semana en estas actividades.

### Gráfico 62

*Proporción de percepción de descanso semanal. Personal de colaboración. UAysén 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Frente a la valoración de distintos elementos que han influido en las trayectorias laborales del personal de colaboración, se observa que, tanto para hombres como mujeres, la familia es un factor que ha influido de forma importante en su desarrollo profesional. Además, para el 90 % de las mujeres ha sido muy importante el esfuerzo en su desarrollo personal frente a otros factores; en menor porcentaje reconocen también la influencia de la pareja, el apoyo de los jefes y de los colegas de trabajo. En el caso de los hombres, el 71 % reconoce como importante el apoyo de la pareja y sobre el 50 % identifica también el apoyo de los jefes y colegas de trabajo, asimismo, el salario se reconoce como factor relevante en su desarrollo profesional. Se observa que para las mujeres los entornos laborales no son un factor favorable en su desarrollo profesional, no así el apoyo de su red familiar y su esfuerzo personal que son reconocidos como apoyos importantes en sus trayectorias laborales; a diferencia de los hombres que reconocen los espacios laborales como favorables para su crecimiento profesional.

## Gráfico 63

*Influencia en su desarrollo personal y profesional. Personal de colaboración. UAysén 2021*



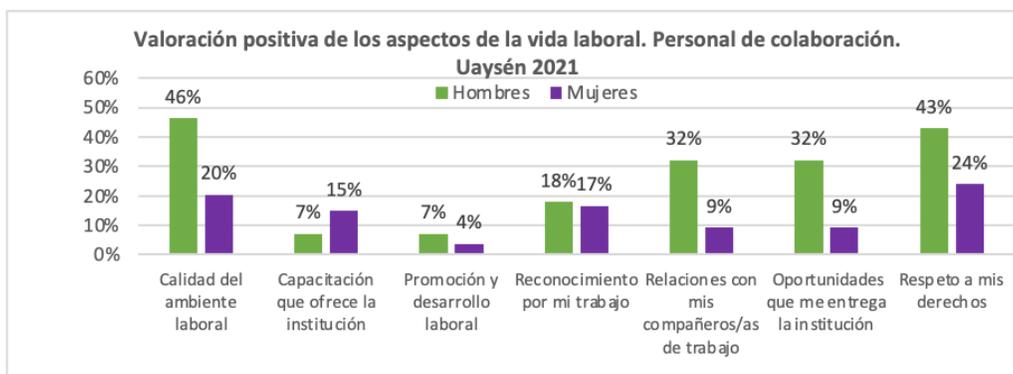
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

En cuanto a la valoración que tiene el personal de colaboración frente a las distintas dimensiones de su vida laboral en la universidad, se observan diferencias entre hombres y mujeres. Sobre el 40 % de los hombres valora de forma positiva la calidad del ambiente laboral y reconoce que es un espacio donde se respetan sus derechos; seguido con un 32 % de ellos que consideran buenas las relaciones con sus compañeros/as como también las oportunidades que entrega la institución. Estas valoraciones son divergentes en el grupo de las mujeres, donde hay una baja valoración positiva de la vida laboral en la universidad, tan solo un 20 % de ellas considera que hay un buen ambiente laboral y un 24 % siente que se respetan sus derechos; un 15 % valora las opciones de capacitación.

Para el personal de colaboración se observa entonces, una asimetría en las valoraciones que hombres y mujeres tienen respecto del ambiente laboral universitario, siendo las mujeres quienes tienen una baja valoración del ambiente laboral, de las relaciones de trabajo con los compañeros/as y en mayor medida sostienen que no tienen posibilidades de promoción laboral. En este sentido las mujeres se muestran más críticas y describen un espacio laboral universitario más hostil en cuanto a las opiniones masculinas.

### Gráfico 64

Valoración positiva de los aspectos de la vida laboral. Personal de colaboración. UAysén, 2021

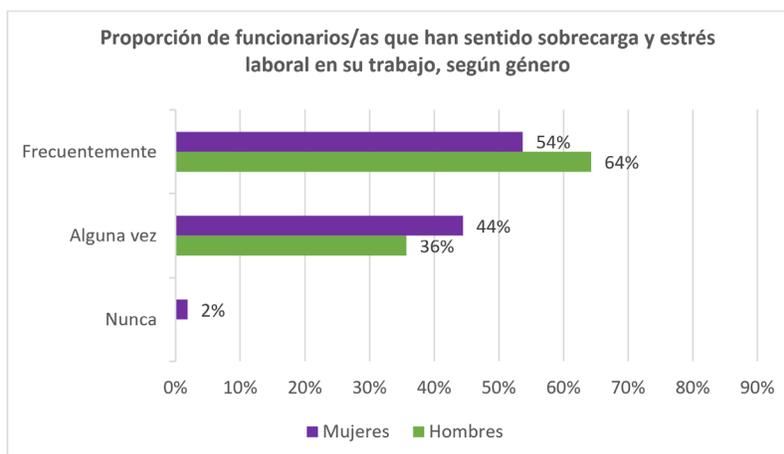


Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

En cuanto a la carga laboral que presenta el personal de colaboración en la universidad, el 57 % ha experimentado frecuentemente sobrecarga y estrés laboral. Al desagregar por género en el 54 % de las mujeres declara haberse sentido esta situación sobrecarga laboral de forma frecuente, así como el 64 % de los hombres, lo que evidencia un alto porcentaje de personal de colaboración está presentando altos niveles de estrés laboral.

### Gráfico 65

Proporción de sobrecarga y estrés laboral en su trabajo, según género. Personal de colaboración. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.



Los datos entregados por la encuesta sobre la distribución del uso del tiempo y la valoración al entorno laboral dan cuenta de la existencia de brechas de género importantes que van en desmedro de las mujeres; por un lado, son ellas las que destinan mayor tiempo en las tareas domésticas y de crianza por sobre los hombres, y donde, además consideran que las condiciones laborales no contribuyen al desarrollo de sus trayectorias laborales/profesionales.

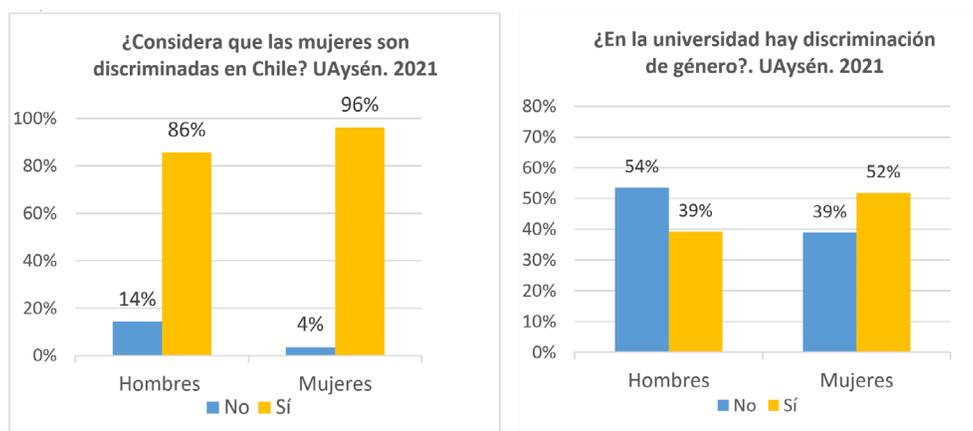
#### 4.3.5. Violencia de género en los espacios de educación superior. Experiencias, opiniones y percepciones del personal de colaboración

En este apartado se abordarán las experiencias, opiniones y percepciones que tiene el personal de colaboración de la universidad sobre la violencia de género y discriminación dentro de la institución. Se entrega un acercamiento desde la percepción que tienen a nivel general sobre la violencia de género, pasando por sus propias experiencias y situaciones vividas dentro de la universidad.

Frente a la opinión sobre la discriminación de género en el país, hay una visión consensuada, el 93 % de personal de colaboración está de acuerdo ante la afirmación de que las mujeres son discriminadas en el país. Al contrastar esta afirmación con la apreciación frente a la discriminación dentro del espacio universitario, hay una polarización en las opiniones, donde más de la mitad de las mujeres (52 %) piensan que sí hay discriminación en la universidad, a diferencia de los hombres donde más de la mitad (54 %) consideran que no hay discriminación de género en la universidad.

#### Gráfico 66 y 67

*Percepción de discriminación de mujeres en Chile y en la universidad. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



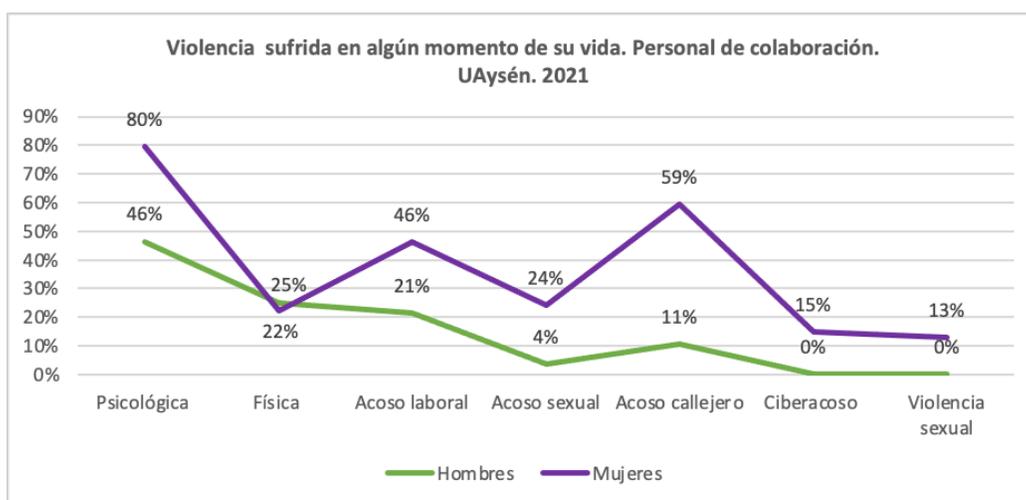
Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

La percepción de discriminación tiende a ser escurridiza y sobre todo para quienes la sufren directamente, esto según los diversos diagnósticos de género se puede explicar en que «hoy son pocas las instituciones públicas o privadas que discriminan de manera abierta, o se pronuncian a favor de la desigualdad de género (o de cualquier otra forma de desigualdad); sin embargo, la discriminación existe de manera soterrada. Junto a esto, la naturalización de diversas formas de discriminación constituye un obstáculo importante para desenterrar las prácticas discriminatorias institucionales» (Buquet *et.al*, 2013).

Los resultados de la encuesta en torno a las expresiones de violencia de género que ha vivenciado el personal de colaboración de la universidad, nos muestran que las expresiones de violencia están presentes en las trayectorias de vida de las personas e históricamente se han manifestado de forma desigual en desmedro de las mujeres. En el gráfico 68 se puede observar la distribución de personas de este estamento que han vivido algún tipo de violencia (psicológica, física, sexual, acoso callejero, acoso sexual, acoso laboral y ciberacoso) en su vida.

### Gráfico 68

*Violencia sufrida en algún momento de su vida. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

Son las mujeres quienes en mayor porcentaje se han enfrentado a distintas situaciones de violencia durante su vida, siendo la violencia psicológica la que tiene mayor prevalencia 80 %, seguidas por acoso callejero (59 %), acoso laboral (46 %), acoso sexual (24 %), ciberacoso (15 %) y violencia sexual (13 %). A diferencia de los hombres donde las situaciones de violencia que han vivido son reducidas siendo la violencia física la más recurrente con un 25 % y la violencia psicológica con un 46 %.

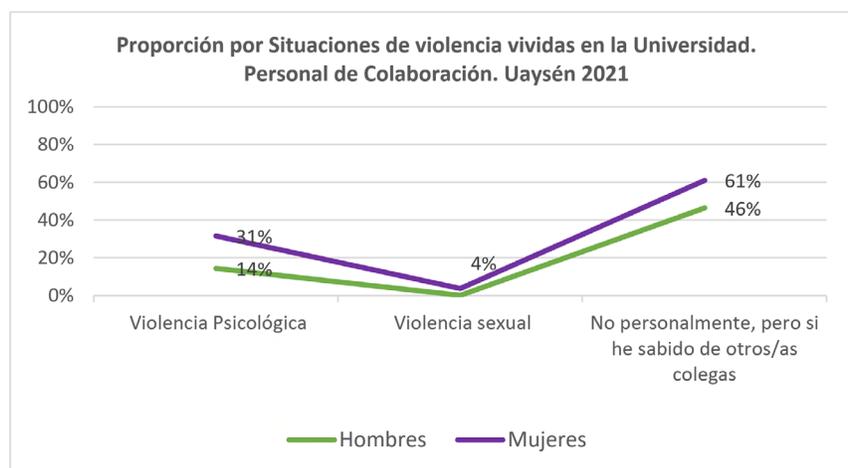
Se observa que las mujeres las que han estado expuestas constantemente a la violencia, siendo la violencia sexual una agresión vivenciada exclusivamente por las mujeres. Otros estudios

levantados en el país (OCAC, 2020) señalan que el 64 % de las mujeres encuestadas han vivido por lo menos un tipo de acoso en la vida, en cambio, en los hombres esto alcanza a un 25 %. Las manifestaciones de la violencia de género históricamente han recaído sobre las mujeres y son en su mayoría perpetradas por hombres, lo que se conoce como direccionalidad de la violencia (CRUCH, 2022). La violencia de género es un mecanismo social que, como parte del orden de género, tiene como fin la mantención de la estructura patriarcal de desigualdad, la violencia tiene, entonces, una función de refuerzo y reproducción del sistema de desigualdad sexual (De Miguel, 2005).

Al abordar las situaciones de violencia vividas en la universidad por el personal de colaboración, son las mujeres de este estamento quienes en mayor porcentaje han vivenciado estas situaciones, siendo la violencia psicológica la que tiene mayor prevalencia con un 31 %, mientras que un 4 % se ha visto expuesta a situaciones de violencia sexual. Por otro lado, a pesar de que no se declararon otras situaciones de violencia hay personas que están en conocimiento de que otros/as colegas han vivido hechos de violencia dentro de la universidad, el 56 % del personal de colaboración reconoce esta situación, siendo principalmente las mujeres (61 %) quienes han estado en conocimiento de estos hechos. Es relevante dar cuenta que estos datos supuestamente indican que dentro de la universidad están sucediendo situaciones de violencia que no se están denunciando formalmente, es decir, que no se usa el protocolo para atender situaciones de violencia disponible para el conjunto de la comunidad universitaria.

### Gráfico 69

*Proporción por situaciones de violencia vividas en la universidad. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

#### 4.3.6. Situaciones de hostigamiento y discriminación en la universidad

Otras de las dimensiones que se indagó en este estudio tiene relación con las formas de hostigamiento y como éste se hace presente en el espacio laboral del personal de colaboración. En estudios previos se distinguen dos tipos de hostigamiento, el que está relacionado con el ambiente laboral (insultos, chistes, burlas, comentarios sobre otras/os sobre la vida sexual o apariencias) y el hostigamiento «premio-castigo», que se basa en solicitar favores sexuales a cambio de beneficios que pueden ser mejorar sueldos, ascensos y suele darse en relaciones de jerarquía (Buquet *et al.*, 2013).

Los resultados obtenidos de la encuesta frente a la pregunta «alguna vez se han visto expuestos/as a discriminación o a situaciones de hostigamiento en su espacio laboral», indican que esta vivencia ha sido compartida tanto por hombres como por mujeres. En el caso de estas últimas, por lo menos 1 de cada 4 se ha visto expuesta a alguna situación de hostigamiento, siendo las miradas, gestos, críticas y el rechazo las situaciones que más se repiten entre ellas. En el caso de los hombres, 1 de cada 3, ha experimentado situaciones de hostigamiento y discriminación, concentrado en recibir críticas y miradas que le han incomodado.

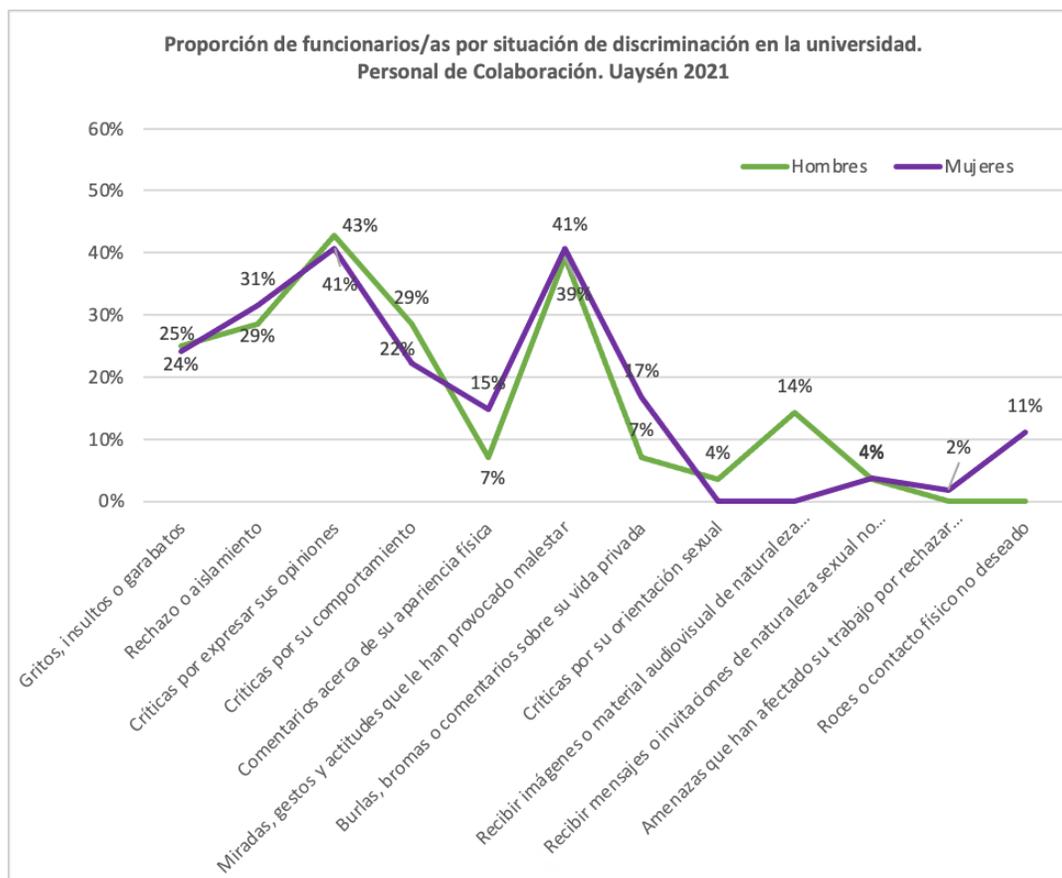
Para las mujeres de este estamento, las situaciones de hostigamiento de índole sexual, se distribuyen en las siguientes situaciones: recibir mensajes de índole sexual (4 %) y roce o contacto físico no deseado (11 %). En el caso de los hombres, se han visto expuestos a recibir imágenes o material audiovisual de naturaleza sexual (14 %) y también han recibido críticas por su orientación sexual (4 %), situaciones que son exclusivas para ellos.

Hay ciertas situaciones que tienen mayor prevalencia en las mujeres, que tienen que ver con su apariencia y comentarios sobre su vida privada y no así en hombres que presentan más críticas a su comportamiento y opinión. A partir de los resultados obtenidos, se puede inferir que el hostigamiento es algo que está instalado en la cultura organizacional de la universidad, que impacta tanto a mujeres como a hombres y que constituye un elemento cotidiano del ambiente laboral. Estas situaciones y actos en donde son los compañeros/as los que generan el hostigamiento evidencia la existencia de un clima laboral discriminatorio y hostil, lo que afecta a la calidad de las relaciones personales y laborales y consecuentemente dificultando el desempeño laboral.



## Gráfico 70

Proporción por situación de discriminación en la universidad. Personal de colaboración. UAysén, 2021

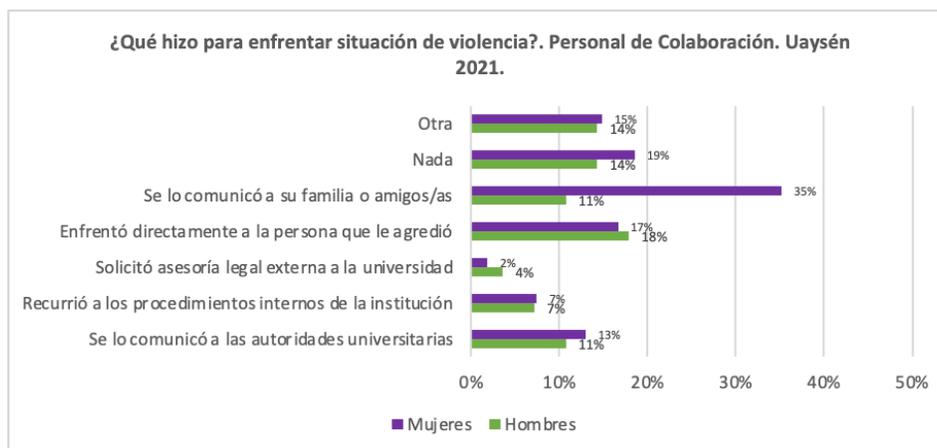


Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

De acuerdo con los datos obtenidos, se observa que las víctimas de violencia y hostigamiento en la universidad no suelen denunciar de forma directa y tienden a relativizar estos comportamientos. En el caso de las mujeres que sufrieron violencia, un 35 % se lo comunicó a su familia, seguido por no hacer nada (19 %) y un porcentaje menor enfrentó a la persona que le agredió directamente (17 %).

### Gráfico 71

*Estrategias de afrontamiento de situaciones de violencia. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



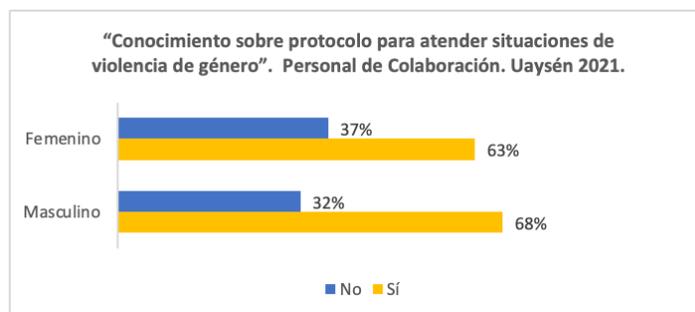
Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Por otro lado, en el caso de los hombres las acciones fueron principalmente enfrentar al agresor (18— %) y no hacer nada (14— %) y solamente un 10— % de personal de colaboración comunicó estos hechos a la autoridad universitaria (Gráfico 71).

Las formas de enfrentar las situaciones son distintas para hombres y mujeres, no obstante, en ambos casos se dio la situación de no hacer nada. El optar por «no hacer nada» podría indicar desconocimiento sobre los mecanismos institucionales o falta de confianza en éstos, temor a posibles represalias y a críticas, así como a minimizar la situación, apelando a comportamientos naturalizados, del tipo «él es así», «es su personalidad», etc.

### Gráfico 72

*Conocimiento del protocolo para atender situaciones de violencia de género. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.



### 4.3.7. Opiniones sobre igualdad de género

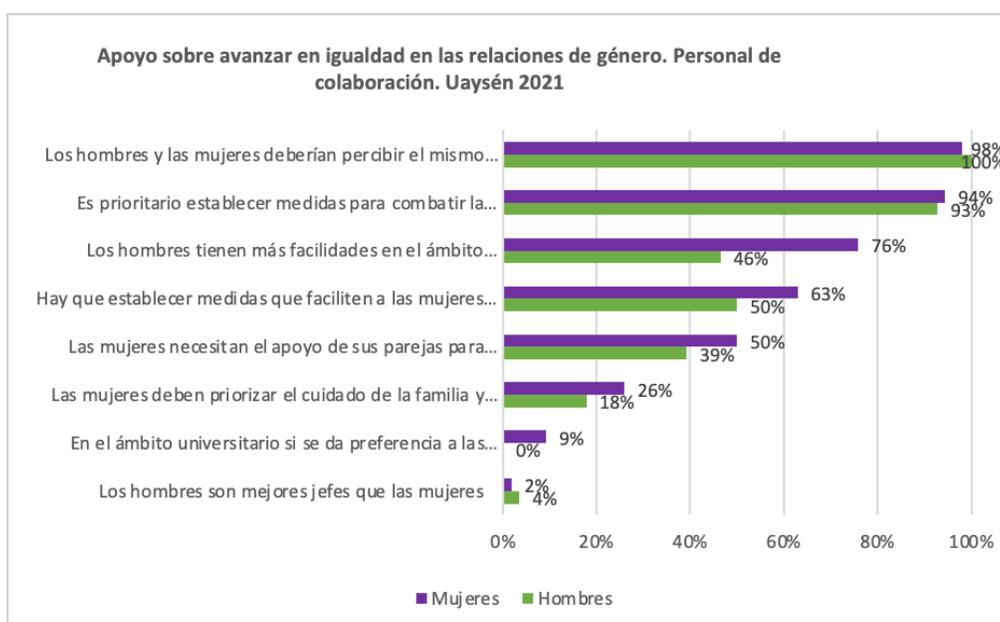
Los discursos en contra de la discriminación de género y los procesos de inclusión e igualdad de género a nivel país se han venido transformando y ampliando en la última década. Ante esto el 90 % del personal de colaboración está de acuerdo en apoyar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y en la necesidad de establecer medidas para combatir la violencia contra la mujer.

Cuando se profundiza en otras dimensiones de discriminación hay divergencia entre la percepción de los hombres y las mujeres (Gráfico 73). Por un lado, en los aspectos relacionados con el cuidado de la familia, se observa que permanece la noción de que las mujeres «deben» estar al cuidado de su familia como algo prioritario perpetuando los estereotipos de género, siendo tanto los hombres (18 %) como las mujeres (26 %) quienes avalan esta premisa.

Por otro lado, en lo que se vincula al desarrollo académico hay una postura principalmente de las mujeres (9 %) que piensan que, si se da preferencia a las mujeres en el ámbito universitario, se está atentando contra la calidad académica. Sin embargo, un 76 % de mujeres opina que los hombres tienen más facilidades en el ámbito universitario para su desarrollo académico y profesional. En el caso de los hombres solo un 46 % opina de la misma manera.

**Gráfico 73**

*Apoyo sobre avanzar en igualdad en las relaciones de género. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

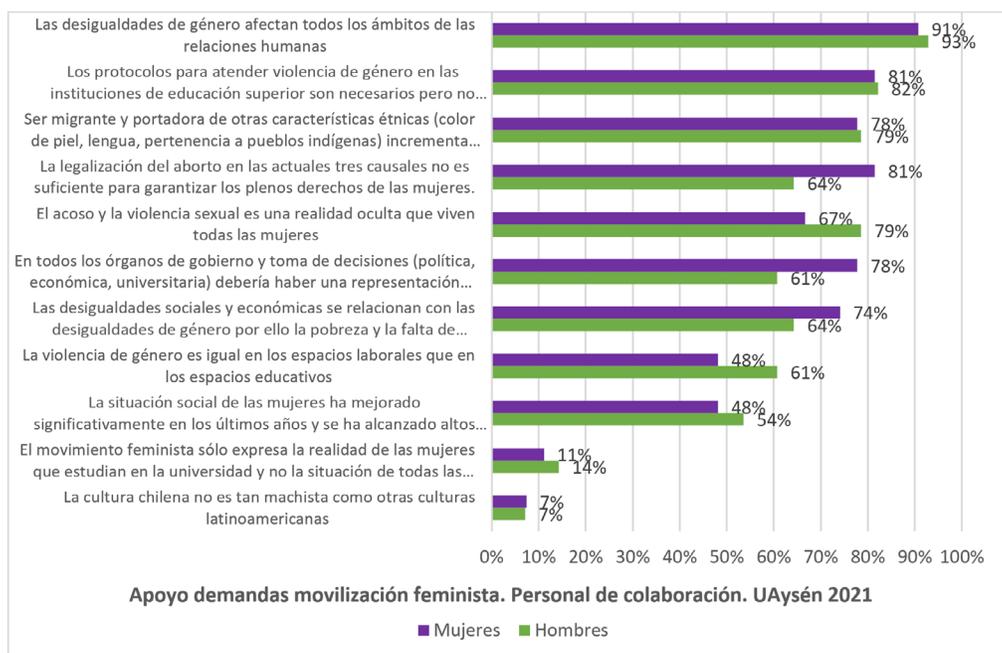
Se observa que, si bien se declara estar de acuerdo con la posibilidad de avanzar en igualdad, en particular, en relación con políticas de igualdad salarial y erradicación de la violencia de género, sigue existiendo una opinión tradicional que refuerza las desigualdades en el ámbito privado y educativo, donde persisten las diferencias, estereotipos y roles de género.

Respecto a las posturas frente a las demandas de las movilizaciones feministas en las universidades del país, 3 de cada 5 integrantes del personal de colaboración está de acuerdo con éstas. Si observamos el grado de acuerdo por género, hay diferencias en los apoyos en aspectos relacionados con los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, donde el 81 % de las mujeres opina que la legalización del aborto en tres causales no es suficiente para garantizar los derechos de las mujeres, mientras el 64 % de los hombres está de acuerdo con esta afirmación.

En cuanto al tema de representación paritaria en espacios de poder, las mujeres están de acuerdo en un 78 % a diferencia de los hombres donde el 61 % piensa así. Son las mujeres quienes reconocen la desigualdad de género como una problemática social que tiene efectos en las relaciones sociales como también en la economía. En cuanto a la violencia de género es igual en los espacios laborales que en los espacios educativos y son más los hombres (61 %) quienes están de acuerdo, que las mujeres están más expuestas a estas conductas (48 %). Se observa una postura divergente en cuanto a la violencia, siendo los hombres quienes más reconocen estas situaciones y no así las mujeres.

Gráfico 74

Apoyo a demandas de la movilización feminista. Personal de colaboración. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.



A pesar de haber un consenso en torno a que las desigualdades de género afectan todos los ámbitos de las relaciones humanas y que hay deficiencia en los protocolos para atender violencias de género en las instituciones de educación superior, sigue habiendo una opinión conservadora frente a poder garantizar los plenos derechos de las mujeres tanto en el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos y en el acceso al ejercicio del poder.

La violencia de género sigue mostrándose de forma opaca e individual. En muchos espacios universitarios y laborales, la violencia de género es parte de la cultura que se recrea en estereotipos sexistas y machistas que generan desigualdad. Estos patrones culturales son difíciles de erradicar si las instituciones de educación superior no se hacen de las desigualdades que existe en las relaciones de género. Frente a esto hay consenso entre la población de personal de colaboración respecto a la necesidad de avanzar en políticas de igualdad de género en el país en todas sus dimensiones.

#### 4.3.8. Reflexiones finales

El personal de colaboración es un estamento con personal adulto-joven donde el promedio de edad rodea los 40 años; con poca diversidad étnica y de género, lo que lo hace un grupo muy homogéneo. Hay una alta presencia femenina, sin embargo, se presenta una segregación vertical importante, donde las mujeres se concentran en el área administrativa y profesional y con baja participación en espacios de jefaturas y de toma de decisiones dentro de las distintas áreas de trabajo. Frente a esta importante brecha de género se recomienda implementar medidas internas que permitan evitar la feminización y/o masculinización de ciertas áreas de trabajo y también avanzar en el reconocimiento de los obstáculos objetivos y simbólicos que construyen la segregación vertical o el «techo de cristal».

El «techo de cristal» hace referencia a las situaciones laborales en que las mujeres tienen menos opciones de acceder a cargos de toma de decisiones, donde esta segregación impide el ascenso a puestos más altos a pesar de contar con los niveles de calificación requeridos. Asimismo, las mujeres que han logrado ocupar cargos de dirección o jefaturas tienen una trayectoria que no ha sido lineal y que ha estado plagada de dificultades. Así se menciona en el informe de género, educación y trabajo que elaboró Comunidad Mujer donde se menciona que: «entre las principales razones que dificultan el ascenso de las mujeres en cargos de mayor responsabilidad —e ingresos— se pueden mencionar una serie de sesgos inconscientes y estereotipos, tanto descriptivos como prescriptivos que distorsionan las percepciones y condicionan las evaluaciones de quienes toman las decisiones de promoción» (2016). Es necesario ir derribando estas barreras dentro de la organización a fin de garantizar igualdad de oportunidades para el desarrollo de trayectorias laborales de todas las personas.

Estos factores también están cruzados por la dificultad que presenta principalmente para las mujeres, conciliar la vida familiar y el trabajo, la doble jornada y la carga mental que implica ser responsable de la reproducción de la sociedad (Fernández *et al.*, 2015). Esta problemática

está muy presente en el personal de colaboración, donde se plantean la necesidad de implementar acciones que permitan conciliar la vida laboral con la familiar sobre todo en contextos de pandemia, especialmente, el otorgar espacios para el cuidado de los hijos/as mientras se está trabajando o generar una mayor flexibilidad laboral.

Se refleja también como las mujeres de este estamento, perciben un espacio laboral adverso donde sienten la discriminación como violencia solapada. A pesar de haber un discurso hacia la igualdad de género se evidencia actos y situaciones de hostigamiento y discriminación entre compañeros/as, con comentarios, gestos, aislamiento, donde las situaciones de violencia sexual se relatan como actos excepcionales. La encuesta nos entrega algunos elementos e identifica ciertas problemáticas en este tema, que si bien no son concluyentes invitan a reflexionar y profundizar en su conocimiento.

Para el personal de colaboración se observa una dificultad en identificar la violencia de género explícitamente, lo que da cuenta de su normalización. Este hecho se refleja en silenciar estos comportamientos. Es necesario generar un espacio de sensibilización y reflexión con la comunidad universitaria en el que se puedan abordar estas problemáticas, avanzando en la erradicación de la violencia dentro del espacio laboral.



## 5. Percepciones de la comunidad universitaria sobre relaciones de género y estereotipos en la Universidad de Aysén

En este apartado se presentan los resultados de los 3 grupos focales realizados por estamento universitario. En estas conversaciones se produjo una conversación libre entre sus integrantes lo que permite abordar las percepciones y opiniones sobre las relaciones de género en la universidad. Para cada grupo se han analizado los aspectos en los que se centró el diálogo, siendo la violencia y el micromachismo un tema abordado por los distintos estamentos.

### 5.1. Percepciones y opiniones de la población académica

#### 5.1.1. La universidad como un espacio de género «neutral»

Al inicio de la conversación llama la atención las percepciones de los académicos respecto de la naturaleza de la universidad, entendida como un espacio de género neutral y privilegiado, donde las brechas de género —a diferencia de lo que ocurre en el resto de la sociedad—, son inexistentes. Un ejemplo ilustrativo de lo anterior según los académicos es la presencia de mujeres en cargos directivos, o que, a diferencia de lo que sucede en otros espacios de la sociedad, en la universidad no existe una brecha salarial entre hombres y mujeres.

*Yo no podría decir que las mujeres dentro de la universidad tienen menores oportunidades que los hombres. Bueno creo que hay, hay hechos tal vez que lo demuestran, así un poco lo que decía Académico 1, tenemos una rectora de partida, hay mujeres que ocupan cargos o han ocupados cargos directivos. (Académico 2).*

Diversas investigaciones en el área demuestran que la universidad no es un espacio neutral (Baeza y Lamadrid, 2019; Del-Pino *et al.*, 2018; Guzmán, 2016). Si bien la participación de la mujer en la educación superior es mayor a la de los hombres, por ejemplo, al total

de matriculados/as<sup>2</sup> en pregrado, vemos que éstas se encuentran subrepresentadas en las carreras STEM (ciencias, ingenierías, tecnología y matemáticas) y sobre representadas en carreras tradicionalmente consideradas como femeninas que perciben menores ingresos en el mercado laboral (Guzmán, 2016). Este fenómeno ha sido conceptualizado en la literatura como segregación vertical (Gallego, 2017). Un escenario similar es el que existe al analizar la distribución de las ocupaciones en cargos de poder en educación superior (Del-Pino *et al.*, 2018). En el año 2021, de las 30 rectorías del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), solo 3 son representadas por mujeres. En esta misma línea, se observa como menos del 10 % de las académicas pertenecen a la más alta jerarquía, así como solamente el 20 % de las decanaturas están ocupadas por mujeres en las universidades pertenecientes al CRUCH. Esta segregación vertical implica que, a medida que avanzamos en la pirámide organizacional, la presencia de mujeres disminuye sustantivamente.

Esta percepción opera como una forma de invisibilización de las relaciones desiguales de género entre hombres y mujeres. Para las académicas, si bien la universidad provee de oportunidades de desarrollo profesional, perciben que se reproducen las desigualdades de género existentes en otros espacios. Para ellas, la universidad no es un espacio neutral, sino que refleja las relaciones de género de la sociedad en general. Esta situación también se produce en otras universidades, inclusive las universidades con mayor prestigio en Chile.

*Las oportunidades están en la universidad, o sea como que no se han instalado las dificultades que sí hay en otras universidades y, pero yo creo que se reproduce, a pesar de eso se reproduce un poco lo que pasa afuera. (Académica 1).*

Reconocen, sin embargo, un avance en la reducción de la brecha de género en el tiempo que se refleja, por ejemplo, en el ingreso de hombres a carreras altamente feminizadas, tal como enfermería. Pese a ello, se percibe cautela en el reconocimiento de estos cambios, dado que desconoce si en el caso de carreras tradicionalmente masculinas existe una mayor inserción de mujeres. En este sentido, la académica menciona que no todas las carreras sufren transformaciones al mismo tiempo:

*Hoy, por ejemplo, el año 2017, solo ingresaron dos hombres a la carrera de enfermería y este año tenemos un plus de que están once estudiantes ingresando; entonces ya, de alguna manera, se va soltando como, como esa traba de decir a enfermería y lo mismo para obstetricia. Ahora en obstetricia creo [...] de hombres es menor, pero aun así ya ha ido aumentando en nuestra carrera, yo también creo que, mucho ha facilitado que a nivel nacional también hay muchos referentes y líderes. (Académica 3).*

Un punto abordado por las académicas es la necesidad de rediseñar el reglamento que rige las remuneraciones de personal al interior de la universidad, dado que, en la actualidad, en el

2 Del total de matriculados de pregrado en instituciones de educación superior, 375.434 corresponden a mujeres, mientras que 306.655 a hombres (Consejo Nacional de Educación, 2021).



caso del estamento académico no existe concordancia entre los grados de la escala de sueldos y el grado académico que cada persona ostenta:

*Yo en algún momento fui interpelada de manera directa por una persona porque llegué con un grado que a nivel académico es menor que ellos, yo ingrese a la universidad con grado magíster, estas personas son doctores ¡gracias a Dios! yo en estos momentos me encuentro haciendo mi doctorado, pero, aun así ha sido tema respecto a ¿Por qué Académica 3 y [ nombra a otra académica del departamento] están con grado ocho y yo que soy doctor que estudie en la universidad tatatata estoy con un grado nueve. (Académica 3).*

Sin embargo, a medida que se avanza en la conversación, los/as académicos/as van profundizando su análisis respecto de las desigualdades de género en espacios universitarios. Pese a ello, presentan dificultades en la identificación de las brechas en la Universidad de Aysén:

*Otra cosa que por lo menos yo en mi experiencia o en lo que he conocido de mi ciclo laboral, siempre he escuchado lo de las brechas salariales entre hombres y mujeres; yo nunca en lo personal la he vivido, yo estoy en una carrera como que socialmente es de mujeres y gano lo mismo que mis compañeras. (Académico 3).*

## 5.1.2. Obstáculos en el ascenso laboral

La producción científica de los años 80 llamó «techo de cristal» a todas aquellas barreras invisibles que muchas mujeres encuentran en el mundo laboral y que comportan una discriminación vertical que se aprecia al comprobar como disminuye la proporción de mujeres a medida que se asciende en la pirámide de la organización (Tomás y Guillamón, 2009: 257). Los techos de cristal operan como paredes invisibles que se construyen sobre «creencias, estereotipos, procedimientos, estructuras y relaciones de poder» (Del-Pino *et al.*, 2018: 179). Otros autores(as), han conceptualizado estos obstáculos bajo el término de «suelo pegajoso», el cual metafóricamente hace referencia a la imposibilidad que tienen las mujeres de desprenderse de un suelo que las engancha en los escalones más bajos de la pirámide organizacional y les impide avanzar hacia la cima o, en este caso, hacia puestos de mayor responsabilidad y prestigio.

Las académicas entrevistadas perciben una serie de barreras en el ascenso en su carrera profesional, lo que se refleja en su inserción laboral en trabajos de mandos medios de carácter administrativo. Para ellas, su designación en cargos administrativos implica un sacrificio del quehacer académico, dada la carga laboral y demanda de tiempo que esta carrera implica. Al respecto, diversos estudios han dado luces sobre la baja presencia de mujeres en cargos como docentes, investigadoras y en cargos de gestión (Del-Pino *et al.*, 2018). Para ellas, existe una diferencia importante entre las carreras académicas de hombres y mujeres. En el caso de los primeros, de acuerdo con las entrevistadas, asumir un cargo administrativo no compromete

sus carreras científicas. Esta percepción puede estar vinculada al hecho que en general las docentes universitarias que se insertan en cargos de gestión académica lo hacen por más tiempo que los hombres lo que obstaculiza significativamente sus carreras profesionales (Tomás y Guillamón, 2009).

*Veo efectivamente que estamos como en los mandos medios, hay muchas mujeres, pero muchas mujeres que en el fondo también van sacrificando su carrera académica cosa que no se ven en los hombres, en los mandos medios masculinos, esa es mi percepción. (Académica 1).*

Adicionalmente, las académicas perciben que existen diferencias en la forma que hombres y mujeres abordan su trabajo y en las exigencias existentes para ambos. Respecto del primer punto, las entrevistadas señalan que la socialización de las mujeres como cuidadoras repercute significativamente en la necesidad de considerar en primer lugar los intereses colectivos, y, en segundo lugar, los personales. Además, las académicas consideran que a las mujeres se les sobre exige en cuanto a su desempeño laboral, estándar que también se autoimponen, lo que genera una presión por realizar las tareas encomendadas de la mejor forma posible.

*Como carga o esta exigencia que tenemos las mujeres como de hacer todo bien y aquí lo puedo decir, en términos personales que me toco ser jefa de departamento teniendo que asumir en el fondo esa responsabilidad, porque no era algo a lo que yo quisiera en ese momento dado mi carrera incipiente de investigadora a la que tenía que dedicarle más tiempo; sin embargo, tuve que adoptar el rol de jefatura y eso me [...] de cierta manera yo veo como lo llevan distinto hombres y mujeres, en ese sentido, para mí era una responsabilidad, porque en el fondo implicaba que yo estaba a cargo de la carrera académica de mis colegas y por lo tanto, esa era la prioridad y no podía descuidarlo para dedicarme a entre comillas mis intereses que era la investigación. Yo veo como eso lo llevan de manera distinta las jefaturas masculinas y puede tener que ver con a lo mejor con esto del cuidado. (Académica 1).*

Esta visión es respaldada por los académicos, quienes consideran que en general el cargo de jefe de departamento es ejercido de forma distinta por hombres y mujeres. Para los primeros, este cargo no está orientado a velar por las carreras investigativas de otros/as compañeros/as de trabajo. Por el contrario, esta es una tarea de responsabilidad individual de los/as interesados/as:

*[...] yo creo que Académica 1 fue una buena jefa de departamento, en su momento también se lo dije, como velar por el desarrollo de que tiene que ver la carrera general de los colegas y, sin embargo, un hombre en la misma circunstancia no hace lo mismo, es como ¡Qué ándate, camina, chuchu, muévete, entiende que la carrera es tuya! (Académico 1).*

Otro obstáculo mencionado tiene relación con la sobrecarga de tareas producto del rol histórico de las mujeres asociado al cuidado. El trabajo doméstico y de cuidados en la actualidad sigue en manos de las mujeres. Para quienes se insertan laboralmente implica una doble o tercera jornada, una «sobrecarga y saturación de actividades y de responsabilidades que trae como consecuencia, por un lado, que el desarrollo académico y laboral sea más



lento o en ocasiones quede estancado o abandonado; y por otro, que se amplíen las jornadas de trabajo en detrimento del bienestar físico, emocional y psicológico de las mujeres y en muchas ocasiones suceden ambas cosas» (Ojeda *et al.*, 2018: 15). Esta situación es reconocida entre los/as participantes del focus group:

*Más allá del salario del que también influye indiscutiblemente como dice Académica 1, esta también en el hecho de las responsabilidades, de que como sociedad le cae más a la mujer que al hombre ya el cuidado de los hijos, el cuidado de los adultos [...]un conjunto de cosas que indiscutiblemente, como yo les decía, el horizonte puede ser el mismo, el problema es la velocidad a la cual tu llegas a ese horizonte. (Académico 1).*

Estos techos de cristal son prácticamente infranqueables para las mujeres. Los académicos entrevistados, si bien reconocen algunos obstáculos en las carreras de las académicas, consideran que estas barreras son permeables. En el verbatim a continuación señalan que las mujeres «pueden llegar al mismo horizonte» que los hombres, es decir, pueden alcanzar sus metas profesionales y llegar a cargos de poder, pero que, sin embargo, se tardan más en llegar dado los obstáculos mencionados. Evidencia científica sugiere que estas paredes son prácticamente infranqueables para las mujeres.

*Obvio o sea hay veces que uno no ve cosas que en el caso de nosotros los hombres porque uno lo ve de otra perspectiva, o sea yo veo, por ejemplo, para mi Académica 2 y Académica 1 pueden llegar al mismo punto que yo puedo llegar como académico, pero como les dije el horizonte es el mismo, el problema es la velocidad a la cual tú llegas a ese horizonte, que en general, sí es real para los hombres es, en general, socialmente. (Académico 1).*

Asimismo, menciona que la brecha entre hombres y mujeres en cuanto a la jerarquía en los puestos académicos que ocupan es inexistente en la Universidad de Aysén, ya que la mayoría de los y las académicas están en el cargo de asistentes.

*Todavía no se ha visto aquí, porque todavía la carrera académica de, de la mayoría de los académicos, estamos la mayoría en asistente, entonces yo creo que, por esa parte, por ejemplo, la universidad podría como que, no sé hacerse un poco cargo de esta situación que todavía no se ha presentado. (Académico 1).*

### 5.1.3. Falta de representación femenina en los espacios de gobierno universitario

Como se mencionó anteriormente, las académicas perciben ciertos obstáculos en el avance de sus carreras profesionales que las hacen ocupar cargos de poder acotados en los espacios de gobierno universitario. El concepto de gobierno universitario «identifica a quienes ostentan el poder para tomar decisiones dentro de la universidad en sus distintos niveles jerárquicos» (Gaete-Quezada, 2015:6). Como indicamos en el apartado anterior, existe un desequilibrio en la designación de responsables en los puestos directivos de mayor jerarquía dentro de las universidades, lo que genera

repercusiones en la forma en que se abordan los temas de género al interior de estas instituciones (Gaete-Quezada, 2015). En este sentido, las autoridades universitarias que detentan el poder, tienen una serie de atribuciones para establecer distintas acciones, prioridades y estrategias para alcanzar los objetivos institucionales propuestos, y, por tanto, la exclusión de las mujeres en estas instancias deja fuera también sus experiencias e intereses.

En este sentido, cuando la discriminación de género no es evidente para quienes están en el mando o en los cargos de poder, las brechas de género tienden a invisibilizarse o pasar desapercibidas para quienes no las experimentan.

*Cuando no es evidente una práctica de discriminación o una brecha esta reproducción queda invisibilizada; no sé, no tengo tan claro por qué ocurre eso, quizás como decía Académica 1, porque no tenemos herramientas, muchas veces no están los lentes como a través de los cuales podamos mirar qué está pasando en nuestras prácticas. (Académica 2).*

La discriminación o trato desigual que reciben las académicas al interior de la universidad, y las prácticas que la (re)producen, son particularmente difíciles de traer a la luz dada su educación y las posibilidades de movilidad social a las que han accedido, a diferencia de lo que ocurre en el caso de las estudiantes, para quienes la desigualdad de género está imbricada con otras desigualdades de tipo económico, lo que las hace más evidentes.

*No nos sentamos a hablar sobre las diferencias que hay entre hombres y mujeres, en nuestras estudiantes, por ejemplo, que sí, que sí es clara y evidente, precisamente porque está atravesada por otras desigualdades también ¿no? que son de tipo social, económico, entonces ahí es más evidente. (Académica 2).*

#### 5.1.4. Violencia y micromachismos

Existen algunas prácticas que están en el plano de la interacción cotidiana que reproducen la desigualdad de género, y que, dada su naturaleza, son muchas veces desapercibidas tanto por quienes la sufren como por quienes las ejercen. Estas prácticas han sido conceptualizadas como «micromachismos» (en adelante mM). En la producción científica anglosajona existen conceptos afines tales como «control coercitivo» (Stark, 2007), «terrorismo íntimo», entre otros (Ramos y Saltijeral, 2008). A diferencia de las acciones físicamente violentas, los mM implican comportamientos que persiguen el control y dominio a partir de prácticas de «baja intensidad», las que están generalmente invisibilizadas y legitimadas en sociedad, y se llevan a cabo muchas veces de forma inconsciente (Bonino, 2004). Si bien los mM emergen como concepto para dar cuenta de las formas de control invisibles al interior de la pareja (Bonino, 1996), su uso se extiende a otros espacios, tales como el ámbito laboral (Lopez-Ruiz, 2018). De acuerdo al autor que seguimos, «todos los mM son comportamientos manipulativos que básicamente inducen a la mujer a la que son destinados a comportarse de un modo que perpetúa sus roles tradicionales de género, con el interés no expresado de conservar la



posición superior y de dominio, intentando mantener mayores ventajas, comodidades y derechos (...), y colocando a ellas en un lugar de menos derecho a todo ello» (Bonino, 2004: 2). Una de las académicas a continuación define, en sus propias palabras, lo que significan los mM y las formas en que se manifiestan:

*Yo entiendo el micromachismo como aquellas prácticas que se dan como en el espacio de interacción más cotidiano, que implican una no sé cómo decirlo, como que implican un sesgo machista, pero de una forma muy, muy menor, por ejemplo, a través de bromas, a través de chistes ¿Qué otras formas pueden tener el micromachismo? a través de ironía ¿no? Entonces, a simple vista uno puede decir «bueno, en realidad no, no, en realidad no es machista» o uno podría decir «lo veo, pero quizás da lo mismo, ¿Para qué voy a problematizar esto si quizás eso traba la relación?» En esa línea yo lo entiendo. (Académica 2).*

De acuerdo con otra de las académicas participante del focus group, los mM también pueden ser utilizados en el lugar de trabajo como recurso por parte de mujeres hacia otras mujeres, con el objetivo de mostrar su reprobación respecto a la forma en que viven:

*Sí, tomando la definición que da Académica 2, me puse a pensar y creo que lo he visto y —quizás no, curiosamente, podría decir quizás, más lamentablemente—, más en mujeres que en hombres este como juicio de actividades que hacen las mujeres o no sé si calificarlo de envidia, pero he visto la calificación, comentarios respecto a la vida privada de mujeres, de otras mujeres y que, yo sí creo que pudiera calificar como machismo, en el fondo no porque quien la emite no está de acuerdo con esa forma de vida o qué sé yo, eso. (Académica 1).*

Diversos estudios en Chile advierten que la violencia en las relaciones laborales afecta principalmente a las mujeres (Díaz *et al.*, 2017). En la literatura, si bien los análisis sobre el sexo de las víctimas de acoso laboral han mostrado resultados divergentes, en el caso de los perpetradores, los estudios demuestran una menor inconsistencia (Salin, 2018). Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser victimarios, la evidencia sugiere que los perpetradores son comúnmente hombres (Báguena *et al.*, 2011; Einarsen y Skogstad, 1996; Namie, 2003; Salin, 2018).

Dado su carácter invisible, la mayoría de los/as académicos/as entrevistados/as no reconocían haber sufrido y/o ejercido mM en la universidad. Según las académicas, son los hombres quienes tienen más dificultades en la identificación de los comportamientos micro machistas, los que en el discurso se tienden a omitir, dando cuenta solo de las acciones que realizan y que tienden a la igualdad entre hombres y mujeres.

*Identifico una dificultad como muy grande de mis colegas hombres, como para poder reconocer cierto, que pueden estar incurriendo en un micromachismo; cuando no ocurre lo mismo con las mujeres, como que siento que ahí hay una, algo que los tensiona fuertemente, de poder reconocer y decir: «Sí, yo tengo practicas machistas, las he tenido, no quiero tenerlas, quiero mirarme o quiero mirarme para cambiar». Eso es super difícil que un hombre lo diga porque, generalmente, lo que dice o lo que yo he visto, es que, señala las cosas positivas ¿no? O: «si yo he hecho un cambio, yo no me vinculo de esta forma». (Académica 2).*

Entre las experiencias micro machistas que se mencionan, se señalan las bromas y comentarios que realizan algunos estudiantes pertenecientes a carreras más masculinizadas, tales como ingeniería hacia pares que estudian carreras relacionadas con el cuidado de otros, como lo es enfermería. Esto también se produce entre académicos, principalmente en espacios más informales de relacionamiento, donde se refuerza la desvalorización de las actividades asociadas principalmente a lo femenino. Estas experiencias micro machistas que se reflejan en bromas y comentarios son generalmente normalizadas tanto por quienes los perpetran como por quienes lo sufren, lo que dificulta su detección e identificación.

*No, un poco del micromachismo se da, y ahí un poco se repite el tema, que en realidad uno normaliza ciertas conductas, ciertos comentarios. Yo estudié enfermería, una carrera con 95 % de mujeres y sí, sé de bromas y tallas obviamente no de mi departamento, pero de otros departamentos, se tiende a feminizar la enfermería y eso, aunque uno, normaliza eso, uno tiende también y siendo que soy heterosexual y todo, pero ¿no? es algo como que uno lo deja como una normalidad, pero que en las discusiones de académicos le dan la formalidad [...] en el tema de la cerveza y la pilsen, en la pelota o en el asado, salen estos chistecitos que son netamente machistas ya y se da en el área de la ingeniería, aunque no, aunque uno no lo crea, en el área de la ingeniería se ve como mucho masculinidad y todo, pero en el fondo también se genera este grado de discriminación hacia las otras carreras, ya sea porque sean más mujeres o porque a lo mejor uno ejerce el cuidado de enfermos [...] pero si se da en el ambiente universitario, pero no en estos espacios como de formalidad, se da en los espacios como del café, de la broma, de la talla entre colegas. (Académico 3).*

Otras situaciones que se mencionan, las que según los entrevistados tampoco suceden en la Universidad de Aysén, pero si se producen en otras universidades, se refieren a la realización de tareas domésticas por parte de estudiantes o académicas en contextos o espacios extra domésticos, acciones y comportamientos que tienden a reforzar los roles tradicionales.

*Yo podría decir también que, por ejemplo, en la Universidad Austral sí, patente, yo vi eso en Valdivia, o sea había concretamente, las académicas jóvenes tienen que traer el café a la reunión y no, no el profesor titular viejo qué sé yo, hombre u otros jóvenes que podíamos estar ahí, profesores jóvenes tampoco hacíamos esas labores, y eso era sistemático Entonces, claramente había una, por el hecho de ser mujer tenía que cumplir cierta labor, suponía el profesor titular del departamento que tenía que hacer eso, pero acá abiertamente, yo no, no he visto ninguna situación cercana a eso. (Académico 2).*

### 5.1.5. Género y cuidados

Los académicos dan cuenta de la desigual distribución de los cuidados en el país, situación que permea a las universidades en general, y que no solo afecta a las mujeres, sino también a los hombres, a quienes se les excluye del goce de la paternidad y el cuidado:



*Yo estando en la Chile ya, yo no podía poner a la niña en una unidad de cuidados porque era hombre [...] porque yo soy hombre, yo no podía ponerla ahí en la unidad del campus norte porque era solo para mujeres, por ejemplo, eso de cierto punto de vista era una discriminación hacia mi persona porque donde estaba mi mujer no había unidad de cuidado. (Académico 1).*

Estas diferencias en la forma en que se reparten las tareas de cuidado se explican a través de la división sexual del trabajo, fenómeno que hace referencia a «la atribución de labores a hombres y mujeres basados en diferencias naturales tales como el aparato reproductivo» (Ruiz *et al.*, 2019: 161). La división sexual del trabajo ha propiciado la desigualdad entre hombres y mujeres, privilegiando a los primeros y afectando severamente el desarrollo profesional de las segundas. Del focus group, sin embargo, podemos ver que esta división también afecta significativamente a los hombres. Diversos estudios han demostrado que los hombres han ido paulatinamente cambiando su disposición a los cuidados, transformación que refleja un avance hacia relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres (Martín-Vidaña, 2021; Olavarría, 2008):

*Incluso hay lugares donde te dicen no, no puedo venir porque la niña estaba enferma y te dicen «¿y la niña no tiene madre?». Y entonces, por ejemplo, eso me paso [...] pero la niña no la hizo Dios, ¿Entiende? ¿Es hija mía también! (Académico 1).*

La división sexual del trabajo, en el análisis de los académicos, permea inclusive las elecciones de las carreras profesionales:

*Por eso las carreras de enfermería y de obstetricia tiene más mujeres por el hecho que la mujer está más prediseñada entre comillas a el cuidado y, sin embargo, la carrera de ingeniería entonces tiene más hombres porque el hombre está más prediseñado entrecomillas a, construir. (Académico 1).*

### 5.1.6. Rol de la universidad

Existe un consenso entre los/as académicos/as que la universidad debe asumir un rol activo en el avance hacia la igualdad de género, promoviendo formas de relacionarse entre pares que sean acorde a dichos objetivos. Los y las académicas apelan a la igualdad sustantiva, concepto que hace referencia a la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres a través de hechos concretos que se plasmen en acciones y medidas (Ojeda *et al.*, 2018):

*Creo que la universidad debe cuidar que se favorezcan ciertos tipos de relacionamientos y de aportar a crear una cultura que sea acorde con los propósitos que está declarando. Y si eso no ocurre, es su responsabilidad cómo hacer que ocurra. (Académica 2).*

Dentro de las medidas que deben generarse se mencionan las acciones tendientes a la conciliación entre el mundo laboral y las labores de crianza que realizan las mujeres, lo que les

impone una serie de responsabilidades extras a los cargos que desempeñan en la universidad. En este sentido, la igualdad sustantiva se vincula directamente al uso del tiempo, dado que este indicador da indicios importantes para «entender las posibilidades y condiciones en que se accede a la igualdad y al desarrollo» (Ojeda *et al.*, 2018, 12). Este indicador visibiliza las responsabilidades y obligaciones que son asumidas por las mujeres, y que implican tiempos de cuidado, crianza y trabajo doméstico que se suman a la inserción laboral. Como indican las autoras que seguimos, «las mujeres se enfrentan a la difícil tarea de conciliar los tiempos para realizar múltiples actividades y trabajos tanto remunerados y reconocidos en la universidad; por ejemplo, como no remunerados y no reconocidos ni valorados por el sistema de valor dinero reinante, pero que son clave tanto para la reproducción de las relaciones de producción, como para el sostenimiento y bienestar de las unidades familiares» (Ojeda *et al.*, 2018, 12- 13)

*[la universidad] tiene la responsabilidad de detectar a lo mejor esta pequeña discriminación o cuando en el fondo uno como mujer se da cuenta que ahí no están quizás los mecanismos o no se ha hecho activamente algo como para que las mujeres tengamos los mismas posibilidades o eventualmente, no tengamos aquellas responsabilidades extras, porque a veces no es que no tengamos las mismas oportunidades, si no que puede ser por esta cosa de la crianza, por otros motivos, en el fondo tenemos más responsabilidades si la universidad lo detecta, nosotros lo sentimos así claro, creo que si la universidad tiene como institución la responsabilidad de hacerse cargo y de implementar las medidas para para equilibrar eso. (Académica 1).*

Para ello, se requiere, en primer lugar, un diagnóstico que dé cuenta de la situación actual en que se encuentra la universidad, y, en segundo lugar, se deben generar medidas que emanen de un proceso colaborativo:

*Yo creo que es importante conocer en qué punto estamos, como en este sentido, yo creo que va el diagnóstico ¿no? porque no sabemos, o sea, yo ni siquiera sé lo que acaba de afirmar Académico 3. Yo no sabía, yo siempre me pregunté, si ¿Todos ganamos lo mismo? si ¿Existe diferencia salarial? o ¿Qué pasa en otros departamentos? (Académica 2).*

Adicionalmente, se aborda la necesidad de sensibilizar en temas de género a los estudiantes para inculcarles valores tales como el respeto hacia otros.

*Suele suceder que con estos temas de género, muchas veces [los estudiantes tienden] a veces a ser violentos, para querer cambiar al otro y ahí está un poco, esta suerte de, si yo no sé, predico con el ejemplo, entre comillas o trato de ser lo más respetuoso en la opinión del otro en estos temas y en todos temas a nivel transversales, eso también uno tiene que transmitírselo a los alumnos para que entre ellos mismos que son como entre comillas esta semilla que va o se va a insertar o ya está inserta en la sociedad y después, como profesional también pueda replicar lo mismo, porque a veces siento que hay cosas que son culturales, que uno la trae de familia y que cuesta mucho sacarlas. (Académico 3).*



## 5.2. Percepciones del personal de colaboración

### 5.2.1. Conciliación de la vida familiar y laboral en pandemia

Existen opiniones divergentes respecto de las oportunidades que tienen las mujeres al interior de la universidad. La mayoría considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, sin embargo, durante el transcurso del focus group, mencionan situaciones que van contrastando esta afirmación. Se hace referencia, en primer lugar, a la distribución desigual entre hombres y mujeres según áreas del conocimiento:

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

El mismo participante antes citado percibe que las mujeres viven injusticias de forma más recurrente que los hombres al interior de la universidad, las que afectan su desempeño laboral. Entre las injusticias que se mencionan, aparece con fuerza la sobrecarga de tareas que tienen las mujeres, experiencia que las trabajadoras también reconocen como un obstáculo en su trabajo. La sobrecarga surge cuando las actividades que realiza una persona sobrepasan sus capacidades. Por lo general, las personas más susceptibles de sufrir esta sobrecarga son las mujeres, quienes asumen la mayoría del trabajo familiar a la vez que desempeñan una actividad remunerada como trabajadoras. En otras palabras, la sobrecarga se produce principalmente debido al reparto desigual de tareas al interior del hogar, donde son las mujeres las que asumen mayores responsabilidades familiares, y por tanto, pasan mayor tiempo que otros miembros del grupo familiar realizando éstas tareas, a la vez que intentan cubrir los requerimientos y demandas que exige su trabajo remunerado (Maganto, Bartau y Etxeberría, 2003). Así, durante el tiempo en que las mujeres realizan trabajo remunerado deben gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, deben organizar sus responsabilidades profesionales (Ruiz *et al.*, 2017). Esto es lo que se ha denominado en la literatura como «dobles jornadas» o la «doble presencia» (Balbo, 1978).

Es debido a esta sobrecarga que las mujeres perciben que, en general, son ellas quienes más expresan quejas sobre el estrés que sufren producto de ello. Reconocen, por lo tanto, que existe una relación entre el descontento que expresan (lo que se traduce en quejas recurrentes en su trabajo) y la sobrecarga de responsabilidades.

*Muchas colegas que han planteado situaciones laborales [...] yo siento que hay también una sobre carga laboral, más en las mujeres que en los hombres, personalmente lo viví en algún momento y siento que también, pasa que cuando alguien se siente como estresada laboralmente, hay como una mirada de exageración hacia la mujer y eso sí me preocupa un poco. (Personal M 1).*

Existe consenso en que la pandemia ha impactado de forma significativa el trabajo, y ha impulsado tanto a empresas como instituciones a trabajar de forma remota. En Chile el teletrabajo ha sido una modalidad que han utilizado principalmente las mujeres como forma de conciliación entre la vida laboral – familiar. La última medición trimestral que realizó el INE al respecto entre los meses de abril y junio muestra que el 10,2 % de los hombres y el 20,6 % de las mujeres asalariados están trabajando desde sus casas (INE, 2021).

Si bien la universidad ha generado «facilidades» que les han permitido tanto a mujeres como a hombres del personal de colaboración desarrollar de buena forma su trabajo en un contexto de pandemia, consideran que las medidas implementadas tendientes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar no han sido suficientes. Según las trabajadoras, durante la pandemia se les ha exigido a las mujeres trabajar como si no desarrollaran otras actividades, no considerando el uso del tiempo destinado a la maternidad y el cuidado de otros, por ejemplo. Este aspecto cobra relevancia dado que durante la pandemia, los confinamientos y los cierres de las escuelas propiciaron que, para muchas mujeres asalariadas, el cuidado de los hijos (as) se trasladara desde la economía remunerada a la no remunerada (Malaver-Fonseca, Serrano-Cárdenas y Castro-Silva, 2021).

La pandemia ha implicado un sinnúmero de exigencias para las mujeres en el ámbito laboral. En particular, las trabajadoras señalan que el contexto sanitario transformó las formas de trabajar, lo que implicó una actualización tecnológica, un nuevo «saber hacer» que propició importantes adaptaciones. La participante a continuación da cuenta de lo mencionado anteriormente:

*Entonces igual en el trabajo muchas veces eso no es muy bien comprendido, que no ven el otro lado, que uno no solamente se dedica a trabajar si no que se dedica a los hijos, a ver el tema doméstico y, es una suma, un cúmulo de cosas que, van surgiendo día a día. Entonces, eso yo creo como que igual, de todas maneras la universidad se han dado los espacios y las facilidades para que uno pueda desarrollar el trabajo, pero si encuentro que, que a lo mejor, las cargas laborales de trabajo siguen siendo las mismas, a lo mejor se podrían haber buscado otras alternativas, en las condiciones en las que muchas de nosotros, las funcionarias, nos ha tocado trabajar en esta pandemia; que en realidad ha sido como harta pesada la carga. Entonces, claro se abordó el tema de estar en la casa, pero en el tema laboral, e incluso nos tuvimos que adaptar a otro sistema, a nuevas tecnologías como hacer que todo, antes si funcionaba más rápido a lo mejor, hoy es más lento, porque hay que hacer otros procesos adicionales y todo eso también es una carga laboral más extensa. (Personal M 3).*



Otro aspecto para considerar se relaciona con la naturaleza del teletrabajo, el que tiene ventajas y desventajas. En este sentido, las decisiones se toman con mayor rapidez e inmediatez en el trabajo presencial, lo que podría afectar las opciones de promoción y ascenso particularmente entre las mujeres, quienes presentan mayor prevalencia en la modalidad de trabajo remota. La participante a continuación hace referencia a la imposibilidad de responder rápidamente a las exigencias del trabajo dada la sobrecarga de trabajo que experimenta:

*Efectivamente nosotras tenemos doble rol y lamentablemente, somos [...] y queremos ser, muchas veces, a lo mejor la super woman y queremos hacerlo todo y afrontar todo de la mejor manera, y eso genera una sobrecarga importante, esa es la verdad, porque hay que responder en los tiempos, hay que responder en todo porque si no atrasas a los demás, la máquina, que le digo yo a la universidad, tiene que seguir funcionando, pero efectivamente, a mí me paso.* (Personal M 4).

Otro aspecto que emerge durante el focus group es la incertidumbre que genera la vuelta al trabajo presencial, dado que muchos trabajadores de este estamento tienen bajo su cuidado a menores de edad que aún no retornan a clases presenciales. Consideran que es relevante que la universidad defina las condiciones y la forma en que se realizará la transición al trabajo presencial:

*En este tema de retorno, el retorno a presencial que se está haciendo paso a paso, por ejemplo, definir que cómo se va a hacer con los funcionarios, con el personal de colaboración o académicos que efectivamente tienen niños a cargo, menores de edad o niños a cargo digamos ¿Cómo lo van a hacer? Porque yo tengo la otra parte, por ejemplo, en el trabajo mi marido llegó y entró a trabajar hace rato presencial cien por ciento y ahí nadie preguntó ¿Cómo lo estaban haciendo con los niños? nadie estuvo ni ahí. Acá afortunadamente, tenemos la posibilidad de quedarnos todavía en casa y hacer un acompañamiento a nuestros hijos, pero está la incertidumbre, qué va a pasar más adelante.* (Personal M 4).

A partir de lo antes expuesto, resulta entonces importante generar medidas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando que la brecha de género en la prevalencia del teletrabajo puede tener efectos considerables en la promoción de las trayectorias laborales de las mujeres. Una de las medidas sugeridas en el focus group es hacer extensivas las guarderías y las unidades de cuidado para todos/as los trabajadores/as de la universidad, y no solo focalizarla en los/as estudiantes.

*Sí yo he puesto un punto sobre la i en una reunión anterior a esta que tuve que es: ¿Cuándo nosotros volvamos como lo puedo hacer con mi hija? yo por ejemplo que tengo que cuidar a mi hija ¿Van a habilitar las unidades de cuidado que hasta ahora ha estado restringida solo para los estudiantes? Yo la necesito y espero que la institución me de las condiciones para venir a trabajar con mi hija, he venido un par de veces acá y mi hija se ha sentado por ahí, le he tenido que pasar el celular mientras yo trabajo. Entonces, creo que son cositas que se*

*pueden mejorar, pero en términos generales yo siento que ha habido flexibilidad y eso ayuda mucho.* (Personal H 2).

### 5.2.2 Visiones divergentes sobre conciliación en pandemia

Existen visiones divergentes entre hombres y mujeres trabajadoras/es respecto a las posibilidades de conciliación entre la vida y el trabajo bajo el contexto de la emergencia sanitaria. El apartado anterior dio cuenta de la sobrecarga que han vivido las trabajadoras al tratar de mantener un ritmo de trabajo similar al que se les exigía en condiciones de presencialidad previo a la pandemia. Bajo la modalidad de teletrabajo este rendimiento ha sido difícil de sostener dado que las instituciones otrora a cargo de la educación y cuidado de sus hijos/as durante sus jornadas laborales se encuentran cerradas y/o bajo un funcionamiento mixto entre las clases online y presenciales. A estas obligaciones de cuidado, se le suman las tareas de mantención del hogar y otros roles y/o tareas que las trabajadoras cumplen.

Las mujeres consideran que la pandemia precarizó aún más sus condiciones de vida. Los hombres, si bien reconocen la sobrecarga que viven las mujeres, señalan que el contexto sanitario permitió una redistribución de los roles al interior del hogar, lo que se tradujo en una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, las que previo a la pandemia eran asumidas principalmente por las mujeres. Para ellos, durante la pandemia se generó un arreglo al interior de las familias que les permitió compatibilizar el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, arreglo que en la actualidad puede quebrantarse dadas las nuevas exigencias de presencialidad. La urgencia de volver al trabajo presencialmente implicaría que las mujeres volverían a asumir el rol de cuidado de otros y del hogar, mientras que el hombre asumiría nuevamente su rol como proveedor.

*Creo que la pandemia nos dio esa oportunidad por lo menos de, de compartir roles dentro de nuestra casa, compatibilizarlo con el trabajo remunerado más el trabajo doméstico ahí [...] yo no voy a decir en realidad si es mejor o peor, pero hubo un arreglo en estos dos años donde se pudo compatibilizar el trabajo doméstico y el trabajo remunerado, y hoy se vuelve como a romper y quien se perjudica, porque era así, ahí coincido que siempre hay una carga, nuevamente, donde a la mujer se le asigna el rol de cuidado y la protección del hogar y el hombre se le asigna naturalmente el trabajo de proveedor y si ambos trabajan, siempre se privilegian a un género por sobre el otro con respecto al trabajo no remunerado o el trabajo doméstico.* (Personal H 4).

Este «arreglo» familiar fue propiciado gracias a la modalidad de teletrabajo, el que les ha permitido organizar la jornada laboral de acuerdo con sus necesidades. Dado que la presencialidad aún no es una exigencia en la universidad, algunos integrantes del personal de colaboración han decidido generar un sistema de turnos de carácter presencial, lo que ha permitido compatibilizar el cuidado de los hijos con el trabajo.

*A mí nadie me está obligando a venir [...] creé un sistema de turnos con mi colega, algunos días viene ella, algunos días vengo yo y esto no se da en todas las instituciones, una compañera acaba de decir que en el trabajo de su esposo es «usted tiene retornar y vea cómo se las arregla». Entonces, yo siento que eso ha sido positivo, faltan cosas por supuesto, pero han tenido, deferencia, creo yo, en la flexibilidad que nos han otorgado hasta ahora, espero que eso no cambie y que después nos digan «tiene que venir sí o sí». Porque ahí probablemente, varios tengamos algunas dificultades. (Personal H 2).*

Asimismo, los hombres reconocen que —producto de la pandemia—, la universidad ha ido incorporando en el debate —por ejemplo, en las reuniones del comité de emergencia—, la importancia de las tareas domésticas, sin embargo, no queda claro de qué forma esto se ha traducido en acciones concretas que permitan conciliar el mundo laboral con el ámbito doméstico:

*La primera reunión, me toca participar en el comité de emergencia, las primeras reuniones en el comité emergencia quedaba claramente ese sesgo de no valorar el trabajo doméstico, de cuidados, de cualquier trabajador [...] de los trabajadores, no se visualizaba [...] En estos dos años, yo creo que hemos sido reeducados, y nuestra jefatura también ha sido reeducada. Han tenido que cambiar sus prácticas, han tenido que cambiar su lógica. Entonces, volviendo como al punto, creo vivimos en una sociedad donde el trabajo doméstico no es valorado, tiene alrededor de doscientos años. La pandemia nos hizo reflejar en realidad o, volver a repensar, pero claramente en este periodo de dos años con esta reeducación que hemos logrado, no se logra completamente. (Personal H 4).*

### 5.2.3. Discriminación positiva

Un aspecto que emerge durante el focus group es la importancia de contar con equipos de trabajo pluralistas al interior de la universidad, para lo que los/as personal de colaboración sugieren la inclusión de mujeres y hombres en los casos en que dichos equipos se compongan mayoritariamente de personas uno u otro sexo. Uno de los mecanismos a través del cual se podría llevar a cabo esta medida sería a través de cupos de trabajo reservados. Esto permitiría evitar la masculinización y/o feminización de ciertas áreas de trabajo al interior de la universidad, además de propiciar el desarrollo de equipos más diversos. En este sentido, se percibe que la pluralidad de género contribuye a un mejor trabajo.

*Eh en esa oportunidad hicimos entrevista a muchas mujeres porque era nuestra prioridad poder tener una mujer en el equipo, que aportara una mirada y una visión que entre dos hombres a veces se nos escapaban muchas cosas y en eso elegimos a Funcionaria 2 y creo que nunca lo hicimos, fue un excelente aporte el que nos hizo Funcionaria 2 al desarrollo del programa en su minuto. Posteriormente, en otro concurso nos tocó llegar a un punto donde había un hombre y una mujer al momento de decidir y era una persona que se tenía que integrar a un equipo donde solo habían mujeres y ahí yo hice, argumenté lo importante que*

*era integrar a un hombre a un equipo donde todas son mujeres y me costó harto batallar en eso, pero yo creo que estoy contento haber tomado esa decisión, porque la verdad que genera muchas veces tener una perspectiva, una mirada, una reflexión distinta y esa discriminación positiva que uno puede hacer hacia un género u otro, muchas veces es muy necesario, también para encontrar la armonía en el desarrollo de un trabajo más profesional. (Personal H 3).*

El despliegue de medidas tendientes a favorecer «a los individuos sobre la base de su pertenencia a un grupo social que ha sido identificado sobre alguna base de desventaja en relación con otros grupos de la sociedad» han sido denominadas comúnmente como acciones de discriminación positiva (Jara-Labarthé, 2018: 332). Este concepto surge durante la segunda mitad del siglo xx en el contexto de las acciones implementadas por parte de los estados-nación en el marco de las obligaciones adquiridas bajo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la que establece la igualdad de derechos y libertades de todo ser humano sin distinciones de sexo, etnia, religión, u otros (Jara-Labarthé, 2018). En el ámbito de la educación superior, estas acciones han tendido a prestar especial atención a grupos que han sido sub – representados debido a diferencias históricamente consideradas como desventajas o desigualdades. Si bien en educación superior estas medidas han sido dirigidas principalmente a la admisión y selección de población estudiantil, es posible su ampliación hacia otros grupos en las estructuras organizacionales de las universidades (Wang, 1983).

De acuerdo a los hombres del personal de colaboración, el público objetivo de las políticas de género de la universidad han sido las mujeres, descuidando la importancia de incorporar a los hombres en sus líneas de acción. La percepción del participante a continuación es que el trabajo que realiza la institución también debiera contemplar acciones con los hombres, las que permitan, por ejemplo, generar espacios de reflexión entre hombres que permitan ahondar en los significados y cambios que ha tenido la masculinidad en la actualidad.

*En general creo que, en la universidad tenemos la mayoría de nuestros estudiantes que son mujeres y también la mayoría de quienes trabajan en la universidad me parece que son mujeres y creo que el género, el trabajo de género que está haciendo la universidad me parece excelente, pero siempre está enfocado hacia las mujeres y hay poco trabajo de género enfocado hacia los hombres. Hace unos años atrás mi papá que ya es bien mayor, siempre ha participado de grupos que él lo llama la sopa de machos y se juntan hablar cosas desde la perspectiva de género masculino, y no significa en el burdo de que muchas veces el género masculino esta bañado de eso de tomar alcohol y ver fútbol, si no, también desde el punto de vista de la reflexión de lo que significa ser hombre en estos tiempos y eso yo creo que le falta bastante a la mirada de género que tenemos en la universidad, eso. (Personal H 3).*

#### 5.2.4. Desigualdades

Los y las trabajadores/as de este estamento consideran que no solo las desigualdades de género son cruciales para comprender las diferencias que existen en las posibilidades de



desarrollo al interior de la universidad, sino que también es menester abordar las múltiples desigualdades que permean a los seres humanos.

*La desigualdad no solamente es de género, entonces, la Iris [...] John que habla de cinco caras de la desigualdad, son desigualdades que tienen que ver no solamente con el género tiene que ver a veces con la raza, con el origen social donde uno está parado, creo que son varios factores en realidad que claro se reflejan en una desigualdad. (Personal H 4).*

Para los y las trabajadores el desarrollo profesional de quienes trabajan en la institución no solo depende del género, sino también de la etnia, la edad e inclusive de la organización estamental de la universidad que pone en el centro de su acción a los/as académicos/as, quienes adquieren una serie de privilegios que otros estamentos no poseen. Inclusive dentro del mismo personal de colaboración perciben desigualdades e injusticias relacionadas con la asignación de los grados.

*A la fecha aún no logramos, por ejemplo, buscar como la equidad o estar más acorde en el tema de los grados de los funcionarios que cumplen ciertos cargos o ciertas responsabilidades dentro de la universidad. [...] siento que a pesar, por ejemplo, de que uno haya postulado a un cargo en el dos mil dieciséis no significa que durante todos estos años que ha pasado [...] la universidad, en el caso mío, con la responsabilidad que yo tengo no se logre nivelar y no solamente hablo de mí, si no que de muchos colegas que tienen cargos de encargados, voy a referirme solo a eso, porque si nos ponemos hablar de todos los cargos y los trabajos que son parecidos encuentro que hay mucha inequidad en el sentido de los grados que tienen los funcionarios dentro de la universidad [...] no es justo, independiente que sean hombres o mujeres [que] haya como tanta diferencia en los grados y en las funciones y las responsabilidades que tiene cada trabajador. Yo creo que en eso tenemos que avanzar. (Personal M 3).*

Es por ello que consideran crucial que la institución genere condiciones laborales transparentes y libres de diferencias arbitrarias que en la actualidad permiten la perpetuación de las distintas desigualdades aquí mencionadas.

*Mientras tengamos como leyes o normas de como de normas claras para poder interactuar ya sea en relación jerárquica, con la jefatura, que ellos tienen que tomar decisiones, si eso está bien y entre nosotros que es lo principal que tenemos que resguardar podemos ir avanzando en mejorar justamente esto, que el trato sea justo para todos. Básicamente, yo creo que eso es también lo relevante, que las oportunidades sean justas para todos que se escuchen las opiniones de todos y todas. (Personal H 1).*

### 5.2.5. Violencia de género y micromachismos

Existen opiniones variadas referentes a la prevalencia de la violencia en la institución. Para algunos/as trabajadores, las mujeres son quienes sufren mayoritariamente situaciones de maltrato al interior de la universidad. El tipo de violencia que experimentan principalmente

las mujeres es la violencia simétrica que se produce entre mujeres, es decir, entre pares, y es la que, según éstos, mayor prevalencia presenta por sobre la violencia de género. La percepción generalizada es que las mujeres perpetrar en su mayoría un tipo de violencia más solapada que se manifiesta en comentarios, chistes, entre otros, que no generan daño físico.

La violencia de género es un tipo de violencia perpetrada principalmente por los hombres hacia las mujeres, y persigue su control y subyugación. La violencia de género es causa y consecuencia de las desigualdades entre hombres y mujeres (Walby, 2012), y se manifiesta en un continuo que va desde comentarios, chistes, silbidos hasta formas más viscerales de violencia que generan un daño físico en la víctima (Kelly, 1988).

La violencia física se percibe aún como un tabú entre el personal de colaboración. Si bien durante el focus group aluden muy tangencialmente a un caso de violencia sexual entre un docente y una estudiante—sin entrar en mayor detalles ni análisis sobre el mismo—, este caso es percibido como una excepción a la regla o una situación extraordinaria. Esto llama la atención debido a que la mayoría de las formas de violencia de género tienen un carácter eminentemente sexual, y se producen de forma recurrente y sistemática (Osborne, 2009).

*Por todos los incidentes que han ocurrido en la universidad con el tema de abuso, todos sabemos a qué me refiero yo, tema académico estudiante, igual yo creo que todos hemos aprendido un poco de eso, como que nos hemos aprendido a cuidar más, a ser más respetuoso entre nosotros mismos [...] yo creo que igual, esa situación puntual que ocurrió en la universidad, nos ha hecho estar a todos más [atentos], comportándonos de mejor manera, no sé si decirlo así, de cuidarnos más en el vocabulario, en la forma en que tratamos a nuestros compañeros. (Personal M 3).*

Esta situación de violencia sexual calificada como «extraordinaria» produjo cambios en la forma de relacionamiento entre hombres y mujeres. Así, del relato de los y las trabajadores, se desprende que la violencia produce consecuencias significativas no solo para la víctima. En este sentido, se ha documentado que las mujeres víctimas de violencia de género tienden a modificar su comportamiento y rutinas con el objetivo de evitar la repetición de los actos de violencia por parte del perpetrador (MacKinnon, 1979). Un escenario similar sucede con el entorno, el que percibe tácitamente que debe modificar su comportamiento para evitar la posibilidad de otro hecho de violencia.

Asimismo, los/as trabajadores/as destacan que la violencia física es más evidente y tiene consecuencias físicas de mayor gravedad que los micromachismos, ya que implica una acción y daños físicos. Pese a ello, los hombres y las mujeres destacan que la violencia física es más difícil de reconocer e identificar por parte de la víctima y de su entorno.

*Otro tipo de machismo que son de otro grado de violencia yo creo que si el tema del acoso, de maltrato que ya son violencias que son más evidentes también ese trato o violencias evidente también hay distintas formas de abordarlo, hay personas que lo abordan, hay personas que lo toleran y hay personas en realidad que no se sienten con las capacidades y no lo hacen ver*



*y dan vuelta la espalda, o lo minimizan yo creo que eso se da harto, creo que pocas personas tienen la valentía de decir esto no corresponde este tipo de violencia no es adecuada y creo que muchos seguimos a la masa no somos capaces de enfrentarlo. (Personal H 4).*

En cuanto a los micromachismos (Bonino, 1996), los/as trabajadores perciben que su uso está en declive, por lo que ya no es una práctica tan extendida en el ambiente laboral:

*Yo creo que eso también se da, yo creo que estamos recién en un cambio donde poco a poco estos chistes machistas se han ido reduciendo, ya no hay, no es tan libre la risotada ni mucho menos el que todo el mundo se sonríe o se ría abiertamente, si no que ya lo toman con más cuidado o lo tomamos con más cuidado, para incluirme también. (Personal H 4).*

### 5.3. Percepciones y opiniones de la población estudiantil

#### 5.3.1. Conciliación: entre el cuidado y los estudios

Las estudiantes tienen opiniones divergentes sobre la desigualdad de género al interior de la universidad. Para algunas, las estudiantes tienen las mismas oportunidades que sus pares masculinos, percepción extendida entre las más jóvenes sin hijos, quienes han ingresado a estudiar durante la pandemia. Para ellas, el contexto virtual ha propiciado igualdad de condiciones entre ambos:

*En mi caso, es mi primer año en esta universidad, por ende, ha sido todo en un contexto virtual, entonces, poniéndolo desde esa base como que igual siento que no ha habido mucha diferencia, o no la he sentido como tal, pero como recalcar eso, como en el contexto virtual porque ya la presencialidad es otro tipo de interacción que uno puede llegar a generar, pero hasta el momento no, no he sentido diferencia. (Estudiante 3).*

Para otras, las estudiantes tienen iguales oportunidades que los hombres, sin embargo, perciben que es más difícil acceder a ellas, lo que tiene relación directa con el rol de madre que asumen las estudiantes universitarias:

*Yo creo que sí tenemos las mismas oportunidades, pero puede que a las mujeres tengamos diferencias para poder alcanzar o poder llegar a esa oportunidad, tenemos un poco más de dificultades para poder acceder a esa oportunidad [...] yo tengo compañeras que son mamás, entonces, para ellas se le hace un poco más complicado [...] de repente ellas abren su micrófono y sus bebés, sus hijas, hijos, están igual en su dinámica de niños, de pequeños, de repente por ejemplo, yo acá en mi casa puedo estar muy tranquila todo en silencio y mis compañeras en su situación de madres tienen otra dinámica, entonces igual es difícil; por ejemplo, quizás yo hoy ésta clase la pude entender super bien porque estuve super tranquila y escuchando tranquila y mis compañeras por ejemplo, yo las veo que de repente no sé, están atentas a que no se caigan o de repente los están como regañando porque están haciendo algo. (Estudiante 1).*

Las estudiantes que han sido madres durante sus estudios universitarios tienen percepciones divergentes respecto a las estudiantes sin hijos que han iniciado sus estudios durante la pandemia, y, por lo tanto, no han tenido aún clases presenciales, por lo que la virtualidad ha sido el único medio a través del que han podido desarrollar sus estudios y su vida académica. En este sentido, conciliar la maternidad y el estudio, sin comprometer ambas actividades, representa un gran desafío para las estudiantes que son madres. Las actividades académicas implican el desarrollo de competencias que pueden ser bastante desafiantes tanto para hombres como mujeres, y, consecuentemente, las responsabilidades que asumen las estudiantes madres imponen una carga importante sobre sus hombros. Tal como lo señalan Behboodi «la comunidad académica se enfoca principalmente en el éxito, el desarrollo y las competencias interminables sin brindar ningún apoyo. Por tanto, asumir la maternidad junto con los estudios no es considerado normal en las universidades» (Behboodi, *et. al.*, 2017). Esto queda reflejado en el relato de una estudiante de cuarto año, quien señala que debió congelar un año de universidad debido a que fue madre. Considera que la universidad no tiene protocolos o normas que permitan flexibilizar o compatibilizar la maternidad con los estudios. Así, por ejemplo, no hay claridad respecto de las justificaciones en caso de inasistencia a evaluaciones y/o a clases para las jóvenes madres. Dado que el cuidado de los (as) hijos recae principalmente en las mujeres, la desigualdad para esta estudiante se hace evidente debido a que son las estudiantes las que deben abandonar sus estudios o congelar:

*“Yo opino lo contrario a mis compañeras, voy en trabajo social, me llamo E6, voy en cuarto año, congelé un año completo igual, como contextualizando lo que digo, quizás voy más por las maternidades dentro de la universidad, muchas veces son mamás que están dentro de la U y tampoco hay un respaldo respecto a cómo las situaciones que tienen que pasar, como la asistencia, la forma en que se pueden justificar evaluaciones entonces, sí siento que hay una desigualdad, porque muchas veces son las mujeres que cargan con las maternidades más que los papás. Entonces siento que estamos en desventaja con eso. (Estudiante 6).*

Además de la maternidad, las estudiantes muchas veces cumplen múltiples roles como trabajadoras y a cargo de las labores del hogar, lo que obstaculiza la consecución de sus estudios.

*Yo note una diferencia al menos en primer año, que ahí nosotras teníamos compañeras que eran mamá y que lamentablemente, la mayoría congeló pero, sí hay una diferencia porque creo que no se toma en cuenta la diferencia a la división de horas que tienen que usar, como las que son madres tienen que cuidar de sus hijos habitualmente, tienen que cuidar de la casa, además de trabajar y estudiar; y sí hay una diferencia porque, por ejemplo, hay alumnos, compañeros míos que dicen que tienen tiempo para hacer las cosas y que no entienden cómo las compañeras no lo tienen. Pero resulta que sus compañeras cuidan de hijos, trabajan, tienen labores del hogar entonces ahí sí hay una desigualdad importante. (Estudiante 5).*

Las madres estudiantes por lo general experimentan presiones emocionales y son sujetas de comentarios negativos por parte del entorno académico, cuya premisa central es que la



educación es la primera prioridad por sobre otras obligaciones (Behboodi *et al.*, 2017). De esta manera, muchas veces a las estudiantes madres se les exige escoger entre su rol materno y los estudios. Esto se ve reflejado en el relato de una de las estudiantes, quien al no tener con quien dejar al cuidado a su hijo para asistir a clases, menciona haber recibido instrucciones de no entrar al aula con él:

*En la presencialidad, igual me toco en algún momento que una profesora no le gustaba que entráramos con nuestros hijos, entonces, prefería que no entráramos a clases.* (Estudiante 6).

Además de las presiones emocionales antes mencionadas, existe prejuicio hacia las madres estudiantes, quienes muchas veces son consideradas como «no productivas»:

*Hay alumnos, compañeros míos que dicen que tienen tiempo para hacer las cosas y que no entienden cómo las compañeras no lo tienen. Pero resulta que sus compañeras cuidan de hijos, trabajan, tienen labores del hogar entonces ahí sí hay una desigualdad importante.* (Estudiante 5).

### 5.3.2. Diferencias de género en la planta docente

Una situación que llama la atención de las estudiantes y es mencionada durante el focus group es la composición de género de la planta docente, donde existen marcadas diferencias entre carreras «masculinizadas» y otras «feminizadas». Esta desigualdad se produce desde la niñez, donde se ha documentado una pérdida de interés en el ámbito de la enseñanza STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) entre las niñas a temprana edad, situación que se acentúa en la adolescencia y al momento de la elección de carreras, donde por lo general, la matrícula de mujeres asociadas a este tipo de carreras bordea el 35 % a nivel global (UNESCO, 2017). Si bien las estudiantes no pudieron explicar estas diferencias de género, la literatura especializada señala que la elección de carreras es el resultado de una serie de factores cuya causa se encuentra arraigada en los procesos de socialización, en las normas culturales y de género, las que forjan el comportamiento e impacta decisivamente en la toma de decisiones.

*Yo quería sumar como, si bien como estudiante yo no he sentido esta desigualdad, sí como que reflexiono y pienso que casi todos mis profesores son profesores hombres, entonces, igual no sé qué pasa como con la diversidad de conocimiento que entrega la universidad, porque al menos los que son como de la planta del departamento de ciencias naturales, me han tocado puros hombres, entonces igual quería como resaltar, eso.* (Estudiante 3).

Si bien esta situación que señala la estudiante 3 respecto a la composición desigual de género de la planta docente no se produce en todas las carreras de la universidad, existen otras diferencias percibidas entre los y las docentes. Una de las estudiantes señala que las docentes tienden a involucrarse en un nivel más personal con los y las estudiantes, mostrando preocupación constante sobre su situación fuera del contexto del aula. Asimismo, consideran

que las docentes están más atentas a las necesidades educativas de sus estudiantes, por lo que responden con mayor frecuencia a las consultas de sus alumnos (as). Las estudiantes perciben que los docentes no responden con la misma celeridad que las docentes a sus consultas, y que, además, la mayoría de ellos no muestra preocupación por lo que les sucede a los estudiantes fuera del aula. Al igual que lo que sucede en la elección de carreras, las diferencias actitudinales entre los y las docentes pueden estar íntimamente relacionadas a las normas de género aprehendidas durante el proceso de aprendizaje y socialización. Estas normas de género se expresan en características y/o aptitudes opuestas entre sexos. Mientras que las mujeres son consideradas como emocionales y dependientes, los hombres son más propensos a ser catalogados como independientes. Estas etiquetas, que dan cuenta de las diferencias de género existentes en nuestra sociedad, influyen de forma decisiva en las relaciones interpersonales e intrapersonales (Fox y Harkins, 2008).

*Al menos en mi carrera hay como un número igual de profesores varones y damas pero, me he dado cuenta que las profesoras tienen una mayor carga en cuanto a trabajo, si son como más responsables a la hora de responder a los alumnos, son las que están más pendientes, las que responden dudas, habitualmente los profes se desentienden, o sea no habitualmente, pero sí he tenido casos de profesores que se desentienden una o dos semanas de los correos, de las dudas y las profesoras tienden a estar siempre pendiente de los alumnos, además que se preocupan afuera [...] ¿Cómo está el alumno? La situación económica dentro de casa, cosa que no se ve con los profesores. (Estudiante 5).*

### 5.3.3. Violencia y micromachismos

La pandemia ha impactado de forma decisiva en la forma de interactuar entre las personas, debido principalmente, al uso extendido de las tecnologías de la comunicación e información. El uso masivo de las TICs durante la pandemia como medio de relacionamiento que ha facilitado la violencia hacia las mujeres, niñas y adolescentes. Las TICs no son géneros neutrales, por el contrario, pueden reproducir, y en algunos casos amplificar las jerarquías existentes. En algunos sectores de la economía más tecnologizados, la mayor demanda de horas de conexión —lo que ha implicado para muchas mujeres en una experiencia 24/7—, ha aumentado el riesgo a sufrir acoso sexual y/o laboral. Asimismo, el anonimato de los perpetradores y el escaso control de lo que sucede detrás de la pantalla, muchas veces dificulta el establecimiento de sanciones. Más allá de las condiciones laborales, la pandemia ha profundizado las desigualdades económicas entre hombres y mujeres, y esto sumado a las restricciones de movimiento y las medidas de aislamiento que se ha implementado en distintas partes del mundo, han propiciado un aumento exponencial de la violencia contra las mujeres (ONU Mujeres, 2020).

Las estudiantes piensan que la escasa interacción que han tenido con sus pares hombres las ha protegido de vivir micromachismos o experiencias de carácter más violento:



*Igual como decíamos en un comienzo, como mencione el tema de contextualizar la virtualidad también, porque no sé tampoco [si] tenemos espacio de recreo, terminamos una clase nos conectamos a otra y es solamente la clase, nos desconectamos. Entonces, así espacios como para compartir, de repente o para generar debates, son repocos [en el] contexto virtual” (Estudiante 3).*

Al ser consultadas por las interacciones al interior de los chats grupales, la mayoría de las estudiantes señala que estos espacios virtuales están acotados a conversaciones vinculadas a las clases y entrega de información de utilidad referente a la universidad. Una estudiante de psicología hizo alusión de forma sucinta a una broma escrita a través de WhatsApp que generó opiniones encontradas entre los participantes del chat.

*Psicología el año pasado tuvo un problema así, pero fue una ocasión, de una vez, que fue como que hubo una pelea grande dentro del grupo de WhatsApp, porque nosotros usamos eso con fines académicos, pero de repente se da la instancia de que conversamos dentro del grupo y a principio de año, del año pasado, hubo un caso que tiraron una talla media ofensiva, entonces, como que se agarraron a pelear varias personas, pero dentro de eso no. Después, como que se establecieron tipo de límites dentro de lo que se podía hablar y que no y quedó bien. (Estudiante 5).*

Al ser consultadas respecto del caso de violencia sexual ocurrido el año 2020 en la universidad, las estudiantes señalan que la comunicación por parte de la universidad sobre el hecho fue escueta y renuente a dar cuenta de lo sucedido ante la comunidad universitaria. Las estudiantes perciben que en este caso no existió una postura clara por parte de la institución sobre el hecho en cuestión.

*Yo personalmente encuentro que, claro como dice E2, no se habló mucho del tema, quizás tampoco se podía hablar mucho del tema, pero la postura de la universidad fue como bien extraña, como que no quería decirnos, como que no quería apoyar, pero tampoco quería perjudicar a un docente, quizás o como no sabía qué postura tomar, entonces ahí como que se sintió extraña la comunicación, la manera de decir las cosas no se fue, fue muy extraño, la manera de comunicarse de la universidad y de la rectora. (Estudiante 1).*

La reacción por parte de la autoridad universitaria fue tardía, y, además, la postura asumida, de acuerdo a las estudiantes, fue en defensa del victimario, lo que en la actualidad genera una sensación de desprotección entre las estudiantes, quienes sienten que ante un hecho de esta naturaleza no se tomarán las medidas para resarcir el daño causado. Esto queda en evidencia dado que la universidad, después de tres años ocurridos del hecho, no ha compensado a las estudiantes víctimas del docente en cuestión:

*La verdad, yo pienso que la universidad reaccionó de forma pésima frente al caso, no solo por el hecho que se tardó, sino también porque trato de desmentirlo, trató un poco como de dejarlo de lado y eso afectó mucho a las alumnas, no solo a las afectadas si no al resto de alumnas en general [...] pero incluso hasta ahora, no hay una compensación hacia las alumnas respecto a lo que pasó y estamos como todos expectantes y la universidad sigue sin hacer nada y van*

*haber pasado dos años, tres años entonces encuentro que reaccionó muy tarde, reacciono mal.* (Estudiante 5).

*Yo creo que, como mujer, como persona, una también se siente como desprotegida en ese sentido y que si nos pasara a cualquiera de nosotras por parte de la universidad quedaríamos muy desprotegidas* (Estudiante 7).

### 5.3.4. Resistencias

Algunas estudiantes mencionaron que abordaban el género en las conversaciones al interior del aula, lo que al principio generaba resistencia tanto de sus pares como docentes, sin embargo, esta situación fue cambiando debido a la necesidad de algunas estudiantes de instalar las temáticas de género y propiciar una conversación y debate:

*Algo que igual podría agregar es que al principio se criticaba harto cuando tocábamos el tema de género en clases, eso era cuando eran clases más de opinión o más críticas y siempre surgía el tema de género, al principio hubo compañeras igual que compañeros [pedimos] expresen su opinión, como que estábamos siendo demasiado insistente con ese tema, igual se terminó de aceptar y respetar, pero al principio era como un tema muy poco hablado, éramos un grupo específico de alumnas que tocaba el tema en clases y al principio como que se evitaba, harto después se aceptó, pero eso pasaba al principio. No sé en el resto de las carreras.* (Estudiante 5).

Esta situación, que mantuvo una recurrencia en el tiempo, remite a la necesidad de incorporar talleres de sensibilización en torno al género. Este proceso de sensibilización tiene importantes repercusiones en la reducción de las desigualdades de género existentes (Roy y Sharma, 2021). En la literatura especializada, se recomienda que todos los estamentos en las instituciones de educación superior pasen por procesos de sensibilización de género, ya sean estudiantes, académicos/as y personal de colaboración. En el caso de los/as estudiantes, estas iniciativas pueden ser implementadas a través de talleres impartidos desde su primer año de estudios, como parte de las mallas curriculares de las universidades (University Grants Commission, 2013).

### 5.3.5. Opiniones diversas y puntos de encuentro

Existen diferencias y convergencias respecto de las opiniones y percepciones emitidas entre estamentos —académicas (as), estudiantes y personal de colaboración—. En general, si bien algunos académicos reconocieron ciertas desigualdades que sufren las mujeres en el contexto universitario, la mayoría considera a la universidad como un espacio de género neutral, donde las mujeres tienen las mismas oportunidades que sus pares masculinos, y donde las mujeres acceden a los mismos puestos en la jerarquía organizacional. Según los académicos, los obstáculos que existen no son barreras infranqueables para las mujeres. En el caso de las académicas existe mayor claridad respecto de las desigualdades de género que experimentan,



así como de los avances que existen en esta materia. Así, por ejemplo, mencionan los obstáculos que existen para ascender en la pirámide organizacional, y la permanencia de las mujeres en cargos de carácter administrativo, lo que implica un detrimento del quehacer académico. Entre otros aspectos se menciona las altas expectativas que existe en su entorno laboral respecto de su desempeño, lo que deriva en una sobre exigencia ante las presiones externas. Además, tanto los académicos como las académicas reconocen que hombres y mujeres desempeñan sus funciones de manera distinta. Mientras los académicos en cargos de gestión están más orientados hacia el crecimiento profesional personal, las académicas en los mismos cargos velan por las carreras investigativas de sus compañeros (as) de trabajo.

Las estudiantes y trabajadoras del personal de colaboración, si bien al principio de los focus group señalaron que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades al interior de la universidad, esta afirmación se va contrastando y matizando a medida que avanza la conversación. Las dificultades que tienen las mujeres para conciliar la vida familiar y laboral, estudiantil particularmente en pandemia, fue un tema transversal señalado por las trabajadoras y estudiantes, y tangencialmente por parte de las académicas, quienes centraron su análisis principalmente en los obstáculos que se reproducen en sus unidades académicas, y que les impide el ascenso en sus carreras. De acuerdo a las trabajadoras, debido al cierre de los establecimientos educativos producto de la pandemia, y a la imposibilidad de encontrar otros cuidadores(as), las mujeres encontraron en el trabajo remoto una forma de conciliar la vida laboral/familiar. Esto implicó para ellas asumir el cuidado de los/as hijos/as como actividad a tiempo completo, lo que ha impactado significativamente en el tiempo destinado al quehacer laboral.

Dos aspectos agravan esta situación de acuerdo a lo señalado por las funcionarias. El primero es la percepción de que el trabajo se ha visto profundamente transformado, lo que ha exigido tanto a hombres como mujeres, una actualización de sus conocimientos tecnológicos, un «saber hacer» que exige tiempos de aprendizajes de los que las mujeres carecen. En segundo lugar, las entrevistadas señalaron que, en general, se les exige un desempeño laboral en presencialidad, estando en modalidad de teletrabajo. De acuerdo a las trabajadoras, las gestiones y procesos que realizan en el trabajo presencial son más expeditas, mientras que, el trabajo remoto implica una serie de procesos adicionales que ralentizan la respuesta.

Estas experiencias contrastan con la de los hombres, específicamente con la del estamento personal de colaboración, quienes perciben que la pandemia ha permitido una mejor distribución de las tareas del hogar. Las mujeres, por el contrario, no solo reconocen que en general tienen una sobrecarga importante producto del rol histórico asociado al cuidado, sino que también hacen hincapié en la profundización de la desigualdad debido a la pandemia, la que ha agudizado los problemas históricos de conciliación laboral/familiar. En el caso de las estudiantes, éstas reconocen la dificultad de conciliar los estudios con la maternidad. Así, por ejemplo, señalan que la universidad no ha desarrollado normas o protocolos que permitan compatibilizar la maternidad con los estudios, entendiéndose que la crianza y las labores domésticas recaen principalmente en los hombros de las mujeres. Esto ha significado

para muchas la imposibilidad de continuar estudiando, lo que las ha llevado a congelar sus estudios. Además, algunas estudiantes dieron cuenta de las presiones que ejerce el entorno académico y sus mismos compañeros, para quienes la educación es una prioridad por sobre otras obligaciones.

Ahora bien, la desigual distribución de los cuidados también afecta a los hombres, quienes han sido excluidos de estos espacios. Este punto es abordado principalmente por los académicos, quienes dan cuenta del entorno hostil que generan algunas universidades en Chile para ejercer la paternidad. Otro aspecto transversal que se desprende de los focus group se relaciona con la dificultad que tienen los distintos estamentos para identificar situaciones de micromachismos al interior de la universidad. La mayoría de los participantes señala que en general son las mujeres las que ejercen de forma más recurrente maltrato/ acoso laboral hacia otras mujeres. Si bien esto contrasta con la literatura existente, dado que en general la violencia en las relaciones laborales es perpetrada principalmente por hombres, las experiencias de acoso de carácter no sexual, según las y los participantes de los focus group, serían perpetradas principalmente por mujeres.

La serie de obstáculos antes mencionados se reproducen debido a que la ausencia de mujeres en los cargos de decisión incide en la exclusión de sus intereses y experiencias en las acciones, estrategias y prioridades para alcanzar los objetivos institucionales de la universidad.

Otro tema transversal entre el estamento de personal de colaboración y académicos(as) es la necesidad de prestar atención a las distintas desigualdades que permean a todos los seres humanos al interior de la universidad, las que impactan en el desarrollo profesional de quienes se desempeñan en esta institución. Una forma de abordar esto, de acuerdo a los/as entrevistados/as dice relación con la organización estamental y los reglamentos que rigen el ascenso y promoción. Es importante que la institución pueda avanzar en la generación de condiciones de promoción y ascenso que sean transparentes, conocidas por la comunidad, y no condicionadas a diferencias individuales. Asimismo, para abordar las desigualdades, las académicas sugirieron incorporar en el análisis el enfoque interseccional.





## 6. El uso del tiempo como barrera de desigualdad

Si bien la división jerárquica de tareas en función del sexo ha existido desde antes del capitalismo, la revolución industrial y la conformación de los estados-nación, con la emergencia de estos fenómenos en Occidente la división sexual del trabajo adquiere características particulares, dadas principalmente por la separación y fragmentación de las distintas esferas de conocimiento (Infante, 2013). Así, se esgrimieron distinciones entre la naturaleza y cultura, conocimiento objetivo y subjetivo, entre otras categorías. Una de ellas fue la distinción entre ámbito doméstico y productivo, separación que tuvo un impacto importante en la organización de ambas esferas. Así, «al separarse los espacios y tiempos de la producción y de la reproducción, las mujeres quedaron asociadas al ámbito privado y los varones al público» (Anzorena, 2008: 59). De esta manera, se les asigna socialmente a las mujeres un rol asociado con el cuidado de la familia y la mantención del hogar, en donde «su participación en la producción se entiende como complementaria o secundaria respecto de su función primordial, ocupando en la esfera de la producción un lugar subordinado y de menor valor con respecto al varón» (Anzorena, 2008: 60). Dentro de esta configuración del espacio, los hombres reafirmaron su lugar en la esfera pública y la producción, cuyo rol principal se centra en proveer los recursos suficientes para la reproducción del hogar y su subsistencia material. Esto es lo que se ha denominado en la literatura como división sexual del trabajo.

A pesar de que las actividades productivas dependen del conjunto de tareas que se realizan al interior del hogar —tales como por ejemplo la preparación de alimentos y el cuidado de otros/as—, en esta forma de organización sexual del trabajo las actividades domésticas carecen socialmente de valor, y, por ende, son invisibilizadas. El trabajo doméstico es considerado como un trabajo improductivo que está naturalizado para las mujeres por considerar que tienen capacidades innatas para realizarlas (Hernández e Ibarra, 2019).

La división sexual del trabajo y la separación entre lo público y lo privado descansan en lo que Rubin denomina «sistema sexo/género», el que hace referencia a un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en las que estas necesidades sexuales transformadas, son satisfechas» (Rubin, 1996: 44). En otras palabras, el sexo y las capacidades biológicas asociadas a él son

interpretadas culturalmente para dar paso al género, relación social de dominación que pone a las mujeres en desventaja frente a los hombres (Gómez, 2009).

Es menester destacar que la división sexual del trabajo no ha sido una organización social sin tensiones. Por el contrario, las mujeres han transgredido permanentemente los límites de la esfera pública en el mercado laboral y el mundo político, así como los hombres lo han hecho con los límites del ámbito doméstico (Olavarría, 2008). Las transformaciones sociales impulsadas por los movimientos de mujeres y feministas han implicado una importante ampliación de los derechos políticos, económicos y sociales de las mujeres, lo que ha ido poco a poco reduciendo las desigualdades de género existentes, aunque no ha abolido del todo la jerarquía en las relaciones de género antes descrita. Así, las mujeres se han ido insertando en el mercado laboral, pero lo hacen en condiciones de mayor precarización y en trabajos desvalorizados y/o invisibilizados que tienden a reproducir la división sexual de trabajo (por ejemplo, como cuidadoras). En la actualidad, si bien las mujeres participan de prácticamente todas las actividades de la vida pública, ello no ha implicado que se hayan podido desligar del trabajo doméstico. Por el contrario, están en constante conflicto entre los tiempos que dedican a su jornada laboral y el trabajo doméstico. Como señala Laura Balbo, «la condición de la mujer adulta se caracteriza por una doble presencia, en el trabajo de la familia y en el trabajo extrafamiliar» (Balbo, 1978: 505).

La necesidad de responder a las demandas familiares y laborales ha traído importantes repercusiones para las mujeres, quienes han visto afectada su salud de forma negativa, sufriendo estrés, depresión, ansiedad, entre otros problemas de salud ampliamente documentados (Estevan *et al.*, 2014; Ramos, 2008; Ruiz *et al.*, 2017).

De esta manera, si bien ha habido transformaciones en las relaciones de género, las desigualdades persisten, y una de las formas en que se evidencia es en el tiempo que destinan hombres y mujeres a las actividades de cuidado y quehaceres domésticos, donde en general existe una distribución diferenciada de los tiempos para cada una de estas actividades, lo que se condice con las normas y roles de género que se refuerzan cotidianamente. Así, la evidencia en este campo ha dado cuenta del predominio de las mujeres en las actividades de cuidado y mantención del hogar, a la vez que desempeñan una actividad remunerada, lo que tiene un impacto negativo en el desarrollo y consolidación de sus trayectorias profesionales y/o estudiantiles y en su bienestar emocional y físico, dada la sobrecarga de tareas que enfrentan (Ruiz *et al.*, 2019).

## 6.1. Trayectorias profesionales afectadas por el cuidado de otros/as

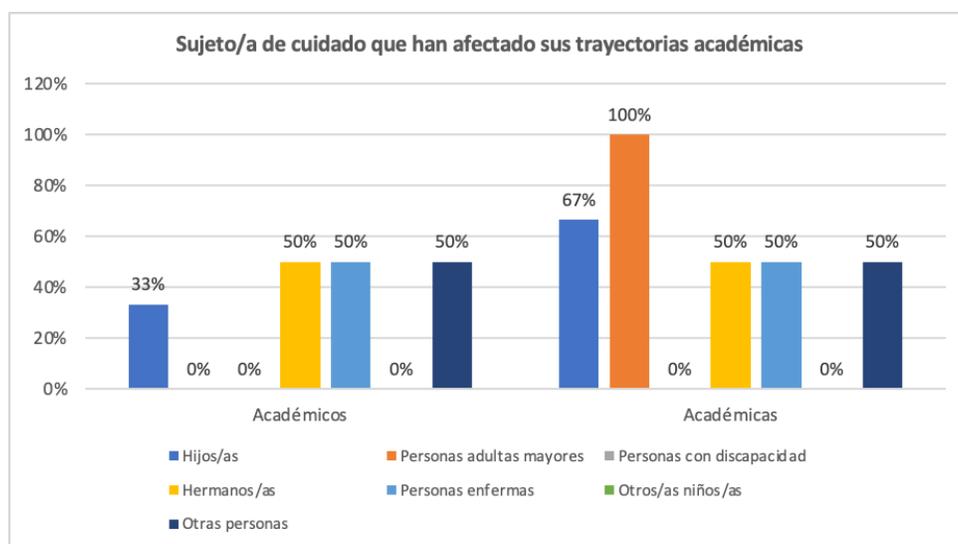
Los distintos estamentos fueron consultados por el sujeto/a de cuidado que ha impactado en mayor medida su trayectoria profesional y/o estudiantil. En el caso del estamento académico, tanto hombres como mujeres identificaron en el cuidado de los hijos/as como



la actividad de mayor impacto en sus trayectorias laborales. Para las mujeres, sin embargo, el impacto percibido es mayor. En este sentido, el 67 % de las mujeres, y el 33 % de los hombres señalaron que el cuidado de los hijos/as ha tenido repercusiones importantes en su trayectoria profesional, seguido por el cuidado de hermanos/as (50 % en el caso de los académicos y 50 % en el de las académicas) y personas enfermas y otras personas (50 % en las académicas y académicos). Exceptuando la crianza, en general podemos ver que tanto académicos como académicas, han percibido de forma similar las repercusiones que tiene el cuidado de otros/as en sus carreras.

### Gráfico 75

*Sujeto/a de cuidado que han afectado sus trayectorias académicas. UAysén, 2021*

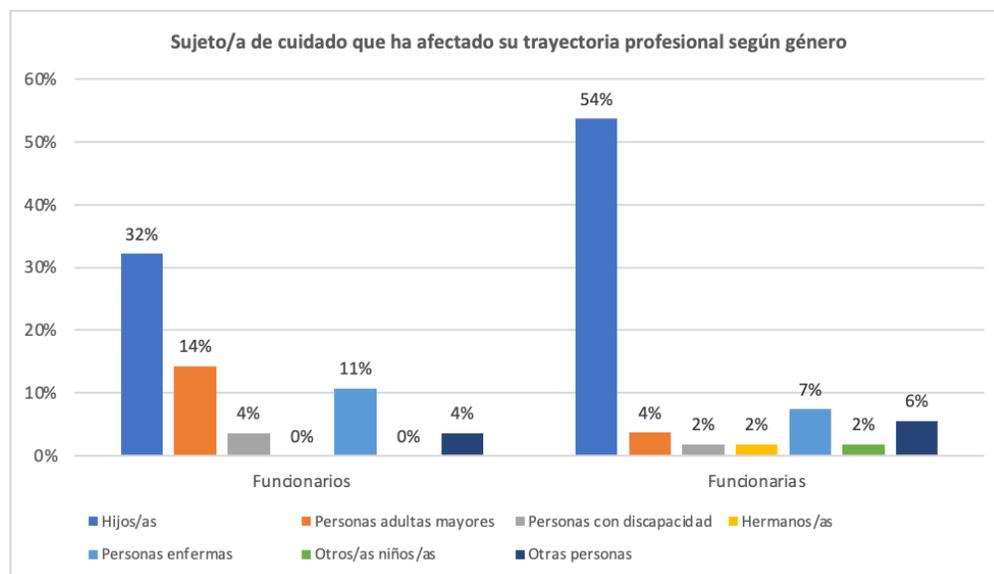


*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

De forma similar a lo que sucede en el estamento académico, en el personal de colaboración tanto hombres como mujeres declararon que el cuidado de hijos/as ha sido el principal factor de afectación de sus carreras profesionales, cuyas consecuencias son percibidas en mayor medida por las mujeres (54 %), seguido del cuidado de personas enfermas (7 %), el cuidado de otras personas (6 %) y el de personas adultas mayores (4 %). A diferencia del estamento académico, donde existe una percepción similar entre hombres y mujeres respecto de los sujetos de cuidado que han afectado sus trayectorias, los hombres de este estamento manifestaron en mayor medida que las mujeres y las dificultades que el cuidado de personas adultas mayores (14 %), personas enfermas (11 %) y personas con discapacidad (4 %) han traído para su desarrollo profesional. En el caso de las mujeres, sin embargo, podemos ver que existe una mayor percepción de afectación de sus carreras que lo declarado por los hombres.

## Gráfico 76

Sujeto/a de cuidado que ha afectado su trayectoria profesional según género. UAysén, 2021

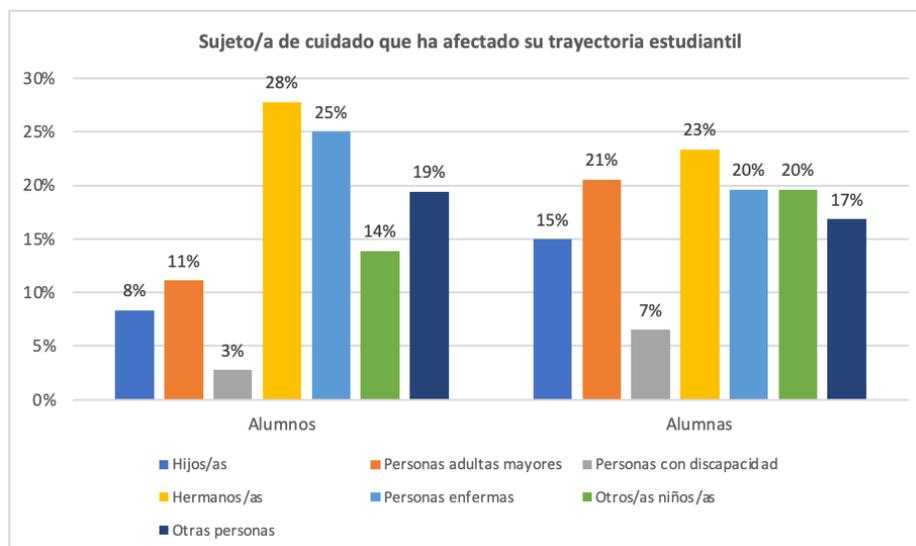


Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

En cuanto al estamento estudiantil, podemos observar algunas similitudes y diferencias respecto de lo que sucede con los otros dos estamentos analizados. En primer lugar, es importante destacar que las estudiantes en general se han visto más afectadas que sus pares por el cuidado de otros/as, lo que coincide con los patrones observados en el estamento del personal de colaboración. Así, las estudiantes declararon, —en mayor medida que los hombres—, una afectación a sus trayectorias estudiantiles debido al cuidado de personas adultas mayores (21 %), de otros/as niños/as (20 %), hijos/as (15 %) y personas con discapacidad (7 %). En segundo lugar, existe concordancia entre hombres y mujeres respecto del sujeto de cuidado que más afecta sus estudios. En este sentido, a diferencia de los otros estamentos cuya afectación se produce por el cuidado de hijos/as, los y las estudiantes encuestados/as manifestaron que sus trayectorias estudiantiles se han visto perjudicadas principalmente por el cuidado de hermanos/as, situación que afecta particularmente a los estudiantes (28 % en el caso de los hombres, 23 % en el de las mujeres).

Gráfico 77

Sujeto/a de cuidado que ha afectado su trayectoria estudiantil. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

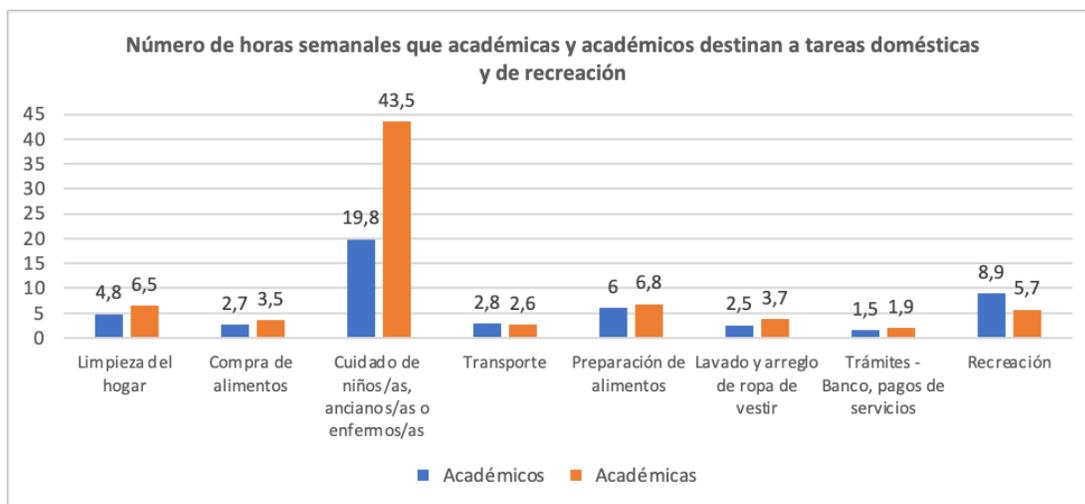
## 6.2. Promedio de horas semanales destinadas según tarea

Hombres y mujeres de los tres estamentos aquí analizados fueron consultados por el número de horas semanales que destinan a distintas tareas relacionadas con el cuidado de otros/as y el mantenimiento del hogar. Entre las tareas identificadas en la encuesta se encuentran; la limpieza del hogar, la compra de alimentos, el cuidado de niños/as, ancianos/as, enfermos/as, transporte, preparación de alimentos, lavado y arreglo de ropa de vestir, trámites — banco, pago de servicios— y tiempo destinado a la recreación y el ocio.

Del análisis del promedio de horas semanales destinadas a las tareas antes descritas se observa que, en general, las académicas destinan un mayor número promedio de horas que sus pares masculinos a todas las tareas identificadas, menos la de transporte y ocio, donde los hombres destinan 0,2 y 3,2 horas más respectivamente que las mujeres. En otras palabras, las académicas utilizan un mayor número de horas en promedio a las tareas del hogar y del cuidado, y destinan, además, menos tiempo a actividades de ocio que los académicos. En cuanto a las tareas donde se registra una mayor diferencia en el uso del tiempo, encontramos el cuidado de niños/as, ancianos/as y/o enfermos/as, donde las académicas destinan 23,7 horas más que los académicos, lo que se traduce en una brecha del 120 % respecto del tiempo destinado por los varones. La tarea de lavado y arreglo de ropa de vestir ocupa el segundo lugar, con una brecha del 48 % respecto del tiempo usado por los académicos. En tercer lugar, encontramos la limpieza del hogar, con una brecha del 35 %, seguida de la compra de alimentos (30 %), trámites (27 %), entre los más relevantes.

**Gráfico 78**

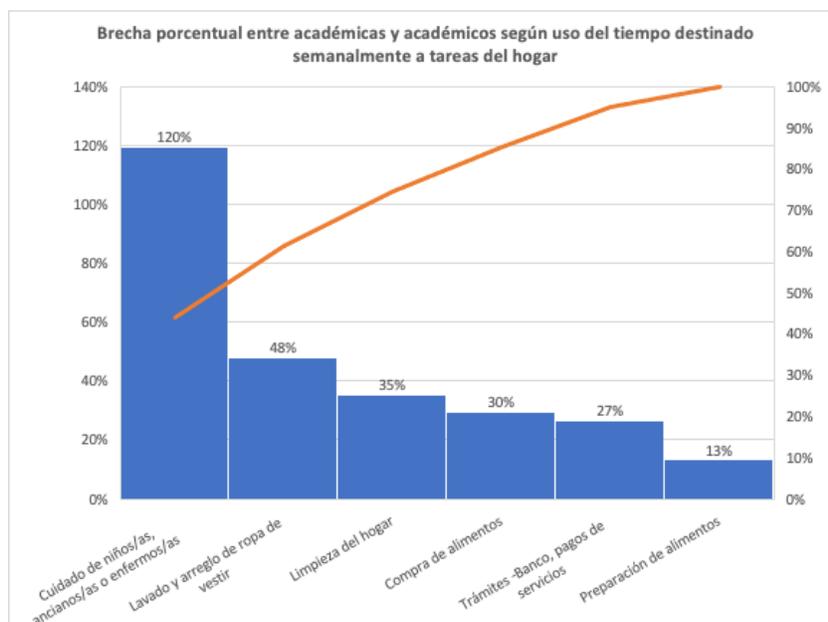
*Número de horas semanales que académicas y académicos destinan a tareas domésticas y de recreación. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

**Gráfico 79**

*Brecha porcentual entre académicas y académicos según uso del tiempo destinado semanalmente a tareas del hogar. UAysén, 2021*



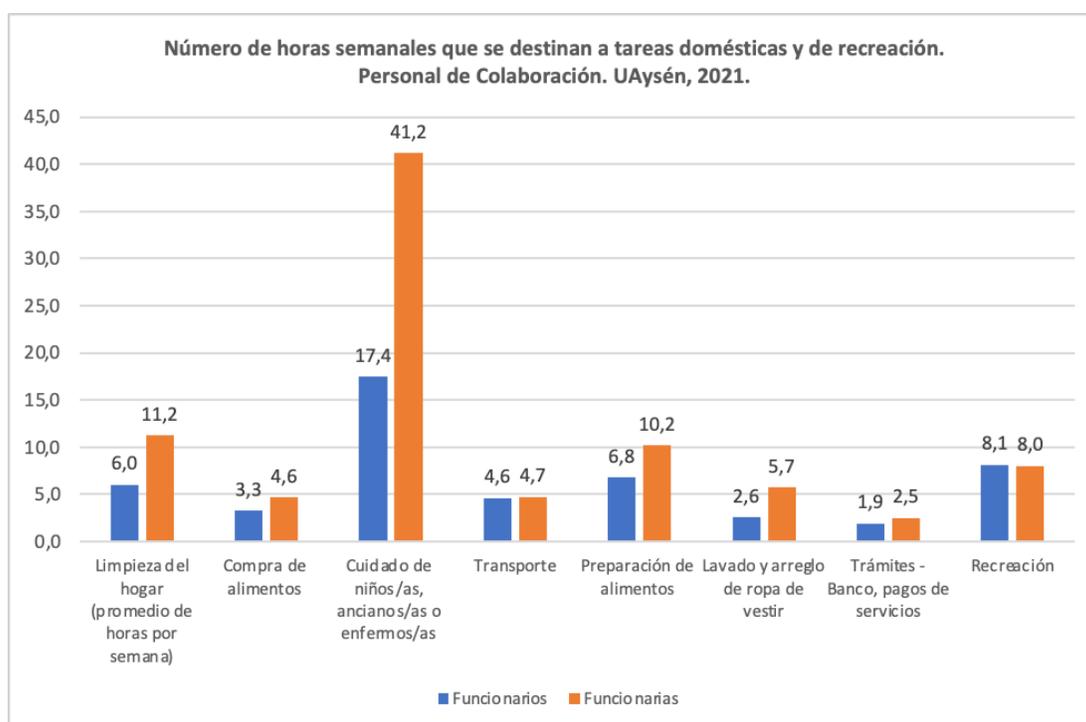
*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*



En comparación con el estamento académico, podemos ver que en el caso del personal de colaboración las brechas se profundizan en todas las tareas identificadas, lo que podría tener un correlato en una menor participación de los hombres en la corresponsabilidad de las tareas del hogar, y, por consiguiente, una mayor sobrecarga para las mujeres. Existen dos tareas donde la brecha entre hombres y mujeres supera el 100 %: el cuidado de los hijos/as (136 %) y el lavado y arreglo de ropa (123 %). En tercer lugar, encontramos la limpieza del hogar, con una brecha del 86 %, seguida de la preparación de alimentos (51 %), la compra de alimentos (43 %), trámites (29 %) y transporte (3 %). Al igual que lo que sucede con el estamento académico, las mujeres de este estamento también declaran menos horas de recreación que sus pares masculinos.

### Gráfico 80

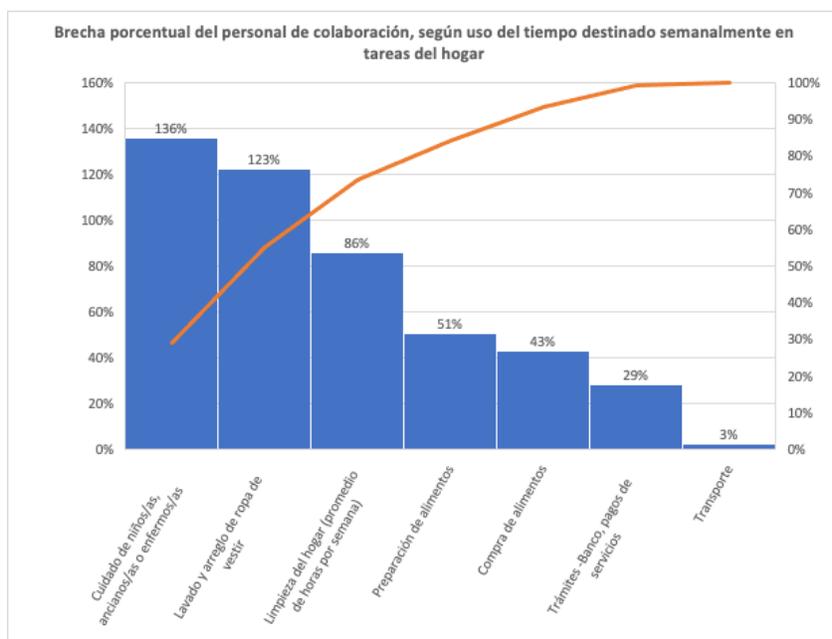
*Número de horas semanales que se destinan a tareas domésticas y de recreación. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

## Gráfico 81

Brecha porcentual según uso del tiempo destinado semanalmente en tareas del hogar.  
Personal de colaboración. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

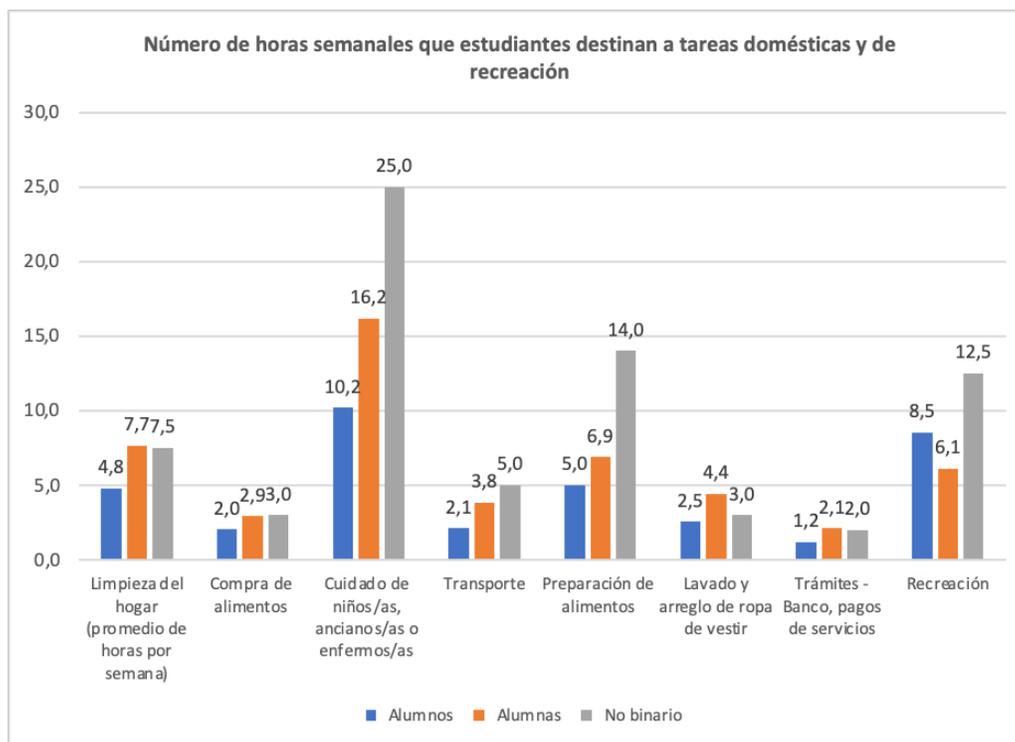
En cuanto al estamento estudiantil, podemos observar que el cuidado de niños/as, personas mayores y enfermos/as es la tarea en la que tanto hombres (10,2 horas), como mujeres (16,2 horas) y personas no binarias (25 horas) destinan un mayor número de horas promedio semanales en comparación con otras tareas identificadas en la encuesta. Es menester resaltar, sin embargo, que las estudiantes son quienes ocupan en promedio 6 horas más que los estudiantes en esta misma tarea. Esto se condice con lo observado en los otros dos estamentos aquí analizados, en donde el cuidado es una actividad que descansa principalmente en las mujeres. Ahora bien, en segundo lugar, se encuentra la limpieza del hogar (7,7 horas en promedio), seguido de la preparación de alimentos (6,9) y el lavado y arreglo de ropa de vestir (4,4).

En cuanto a los tiempos de recreación, las estudiantes dedican en promedio 2,4 horas menos que los estudiantes en actividades de ocio, las mujeres del personal de colaboración 0,1 (un 2 % menos que los hombres) y las académicas un 36 % menos.



## Gráfico 82

Número de horas semanales destinadas a tareas domésticas y recreación. Población estudiantil. UAysén, 2021

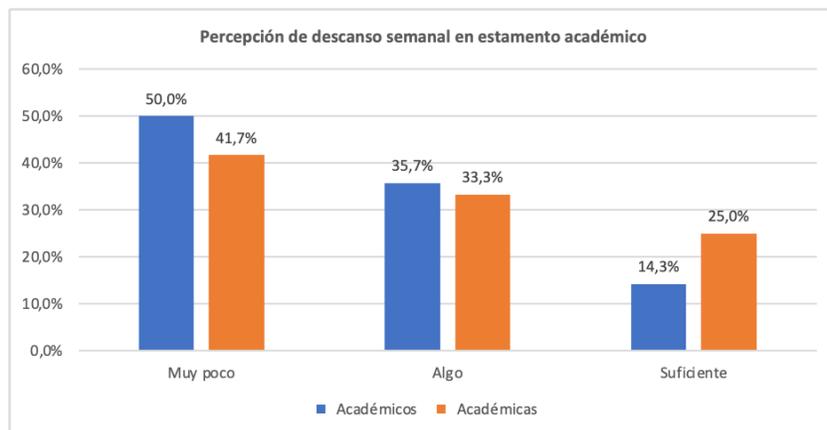


Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Al ser consultados/as sobre su percepción respecto de cuánto descansa a la semana, llama la atención que en general un porcentaje mayor de académicas que de académicos se encuentren satisfechas con las horas de descanso. Así, el 25 % de las encuestadas contestó que descansa lo suficiente durante la semana, porcentaje que alcanza el 14,3 % en el caso de los hombres. Es menester señalar, sin embargo, que la mayoría de académicos y académicas perciben que descansan muy poco a la semana. Asimismo, el 85,7 % de los académicos señaló que siente de forma frecuente sobrecarga y estrés en el lugar de trabajo, cifra que llega al 66,7 % en el caso de las mujeres. En otras palabras, pese a que las mujeres utilizan más horas de la semana que los hombres en actividades de reproducción del hogar, y tienen menos tiempo de ocio, sienten que descansan más, y perciben una menor sobre carga y estrés en su lugar de trabajo en comparación con los académicos encuestados.

### Gráfico 83

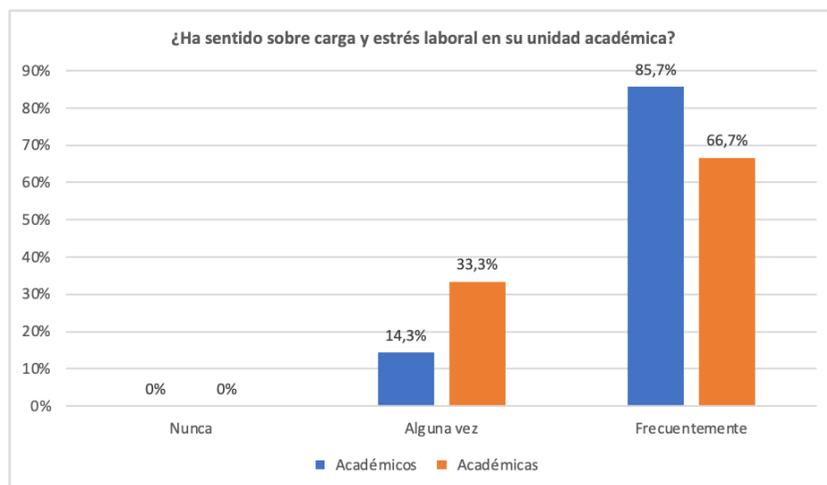
Percepción de descanso semanal. Población académica. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

### Gráfico 84

Sobrecarga y estrés laboral en su unidad académica. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

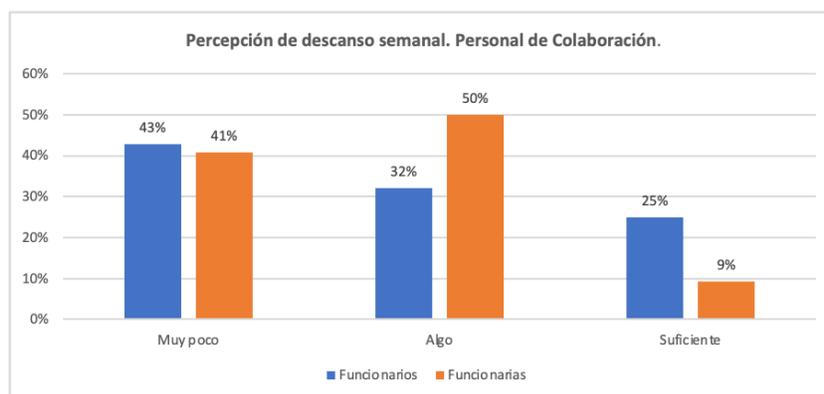
Con relación al personal de colaboración, los hombres (25 %) son quienes se sienten mayor satisfacción con las horas de descanso semanales en comparación con las mujeres (9 %). La mayoría de las mujeres sienten que descansan «algo» en la semana (50 %), seguido de quienes consideran que descansan muy poco (41 %), porcentaje similar al de los hombres (43 %). Ahora bien, al igual que lo que sucede con el estamento académico, las mujeres perciben menos sobrecarga y estrés de manera frecuente en su trabajo en comparación con



los trabajadores hombres. Es importante destacar, sin embargo, que más de la mitad de las académicas (66,7 %) y trabajadoras (54 %) que contestaron la encuesta manifiestan sentir de forma recurrente estrés y sobrecarga. En el caso de las primeras, declaran en mayor medida que las trabajadoras sufrir este tipo de situaciones de forma recurrente al interior de la universidad.

### Gráfico 85

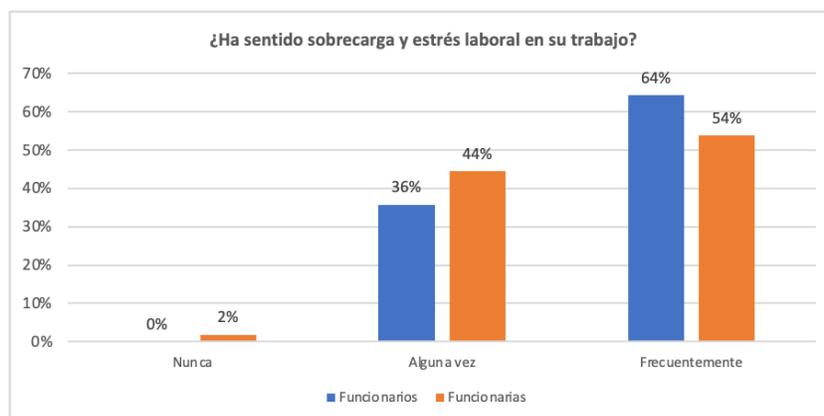
Percepción de descanso semanal. Personal de colaboración. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

### Gráfico 86

Sobrecarga y estrés laboral en el personal de colaboración. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

A diferencia de los dos estamentos aquí analizados, donde en general las mujeres perciben menos estrés que los hombres en el trabajo, en el estamento estudiantil, el 86 % de las mujeres manifestaron sentir estrés y sobrecarga con sus estudios de manera reiterada, es

decir, varias veces durante el transcurso de su carrera universitaria, cifra que llega al 69 % en el caso de los estudiantes.

### 6.3. La invisible tarea de los cuidados

Respecto del uso del tiempo en las distintas tareas identificadas<sup>3</sup> podemos señalar que en los 3 estamentos la tarea de mayor dedicación semanal para las mujeres es el cuidado de otros/as. Si cruzamos esta información con la pregunta sobre el sujeto/a de cuidado que ha afectado sus trayectorias profesionales y/o estudiantiles, podemos concluir que para las trabajadoras y académicas el cuidado de hijos/as es la tarea a la que mayor tiempo destinan semanalmente, mientras que para las estudiantes se puede deducir que es el cuidado de hermanos/as la actividad a la que les dedican un mayor número de horas a la semana dado que son el sujeto/a de cuidado que ha afectado en mayor medida sus estudios.

Ahora bien, es necesario señalar que existen algunas diferencias importantes entre los distintos estamentos. En el estamento académico las brechas —es decir, las diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres—, son significativamente menores que en el caso del personal de colaboración, lo que se puede explicar a partir de una mayor incorporación de los hombres en las tareas de mantención del hogar, y en menor medida, en la crianza. Como señalamos anteriormente, el cuidado de otros sigue siendo una actividad que descansa principalmente en los hombros de las mujeres. Los resultados obtenidos permiten captar de manera más explícita la distribución desigual del tiempo entre hombres y mujeres, y las formas en que se reproducen los roles de género en cada una de las tareas que realizan, en donde si bien podemos ver algunos avances hacia la corresponsabilidad en la realización de tareas del hogar, el ámbito de la crianza y el cuidado de otros/as sigue siendo una tarea que realizan principalmente las mujeres, lo que obedece a la división sexual del trabajo y al sistema sexo/género que reinterpreta culturalmente la sexualidad biológica, situando a las mujeres en una permanente desventaja al destinarlas al ámbito doméstico. De acuerdo con los resultados obtenidos, las mujeres de los estamentos aquí analizados, si bien cumplen las mismas jornadas de trabajo que sus pares masculinos, vemos que los quehaceres del hogar y el cuidado siguen estando principalmente bajo su responsabilidad.

En relación con el descanso, en general tanto académicos como personal de colaboración perciben que el tiempo de descanso semanal es muy poco. Situación similar sucede en el caso de las académicas, mientras que las trabajadoras manifiestan en mayor medida descansar «algo» durante la semana. En el caso de las mujeres de los dos estamentos aquí analizados, las escasas horas de descanso, particularmente entre las trabajadoras, se condicen con las brechas existentes en el uso del tiempo, donde las mujeres dedican un mayor número de horas que

3 Limpieza del hogar, compra de alimentos, cuidado de niños/as, ancianos/as y enfermos/as, transporte, trámites, preparación de alimentos y lavado y arreglo de ropa de vestir.



los hombres en todas las tareas de mantención del hogar y cuidados. Una mayor dedicación a las labores domésticas podría afectar directamente los tiempos de descanso, lo que podría perjudicar significativamente su rendimiento laboral y sus trayectorias profesionales.

En general, tanto el estamento académico como del personal de colaboración manifiestan vivir sobrecarga y estrés laboral de forma recurrente en su trabajo, situación declarada principalmente por los hombres. Las mujeres de ambos estamentos manifiestan menores niveles de estrés en comparación con sus pares masculinos, lo que no atenúa la gravedad del problema; en ambos estamentos, más de la mitad de las mujeres declara sentir de forma recurrente sobrecarga laboral. Es importante, además, realizar distinciones entre las mujeres de ambos estamentos aquí mencionados. Las académicas perciben en mayor medida que las trabajadoras del personal de colaboración, presentan sobrecarga y estrés al interior de su unidad académica, y son éstas últimas las que menos satisfechas se encuentran con las horas promedio de descanso semanal, y las que —como se mencionó anteriormente—, presentan mayores brechas en el uso del tiempo en comparación con los hombres. En el caso de las académicas, las exigencias que imponen los rankings internacionales y la trayectoria académica impactan en el estrés y sobrecarga que sienten al interior de sus unidades de trabajo, la que se produce a partir de la incapacidad por cumplir con todas las tareas y funciones adquiridas, lo que las obliga en muchas ocasiones a descuidar, abandonar o postergar alguna de ellas. Esto se condice con los tiempos que semanalmente destinan las mujeres a la recreación, los que son significativamente menores que las de sus pares masculinos —particularmente en el caso de las académicas y las estudiantes—. La sobrecarga no solo implica entonces la incapacidad de lidiar con múltiples tareas a la vez, sino que también reduce considerablemente los tiempos de descanso y recreación.



## 7. El malestar de la violencia de género en la universidad

De acuerdo a los principios que establece la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, en tanto impide a las mujeres el goce de sus derechos y libertades (Orjuela, 2012).

La violencia de género es una forma de violencia *sui generis* que presenta ciertas características particulares que la distinguen de otras formas de agresión. En primer lugar, la violencia de género es una forma de violencia cuya causa está asociada a la desvalorización y subordinación de lo femenino, y la primacía de lo masculino, por lo tanto, es un reflejo de las relaciones asimétricas de poder entre hombres, mujeres y personas que no conforman las reglas de género aceptadas socialmente. Dicha subordinación no se produce de forma esporádica, sino de forma recurrente, sistemática y cuya demostración —quizás la más explícita— es la violencia, aunque se puede manifestar en una serie de prácticas culturales, religiosas, políticas, entre otras. Esta sistematicidad y recursión de las prácticas de subordinación nos da indicios sobre el carácter estructural de la violencia, fenómeno que ha sido conceptualizado en la literatura como patriarcado, entendido éste como un «sistema de organización social en el que los puestos clave de poder —político, económico, religioso y militar— se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones» (Puleo, 2005, citado en Osborne, 2009: 15).

Una de las consecuencias principales de la violencia de género es la reproducción de las desigualdades de género, y, por consiguiente, la perpetuación de la subordinación antes descrita (Rico, 1996). Sin embargo, la función de la violencia no solo está relacionada con la reproducción de las desigualdades de género, sino también tiene un rol fundamental en la producción de estas, dado que la violencia es un acto de poder en sí mismo, constitutivo de poder, y no únicamente un mero instrumento del poder ya constituido. Por consiguiente, podemos definir la violencia de género como una de las causas y consecuencias de las desigualdades de género, cuyo objetivo final es el control de las mujeres (Walby, 2009). Así, por ejemplo, se ha documentado que las mujeres que viven acoso sexual laboral, muchas veces deciden renunciar a sus trabajos como medida para evitar futuras situaciones de violencia, cambiar su vestimenta, turnos laborales, entre otras acciones, lo que puede tener

serias repercusiones en sus posibilidades de desarrollo profesional, además de una serie de problemas físicos y emocionales (MacKinnon, 1979).

La mayoría de las formas de violencia que experimentan las mujeres tienen un carácter eminentemente sexual —aunque no exclusivamente—, y todas se encuentran conectadas entre sí. Esto es lo que algunas autoras han llamado «continuo de violencia» (Kelly, 1988). En uno de los extremos de este continuo es posible encontrar formas de violencia que en su mayoría no representan un daño físico para la víctima, y que también se producen de forma más frecuente (Wise y Stanley, 1987). Dentro de esta clasificación encontramos, por ejemplo, al acoso sexual en todas sus formas, el que incluye toda la gama de conductas intrusivas que se imponen sobre las mujeres en todas las esferas de la vida (Larkin, 1997).

La universidad no está exenta de los fenómenos que aquí se describen. La violencia de género permea todas las esferas de la vida cotidiana. En este capítulo se expondrán comparativamente las respuestas obtenidas de la encuesta en la dimensión de violencia, tomando en cuenta los 3 estamentos analizados (personal de colaboración, estudiantes y académicos/as). El objetivo principal es conocer las distintas formas de violencia experimentadas por hombres y mujeres, tanto en su vida cotidiana como al interior de la universidad, así como las formas de abordarlas. Como veremos a continuación, existen similitudes y diferencias entre los estamentos, situación que es importante considerar para la generación de políticas de igualdad.

## 7.1. Violencia en la vida cotidiana

Las mujeres viven distintas formas de violencia a lo largo de sus vidas, desde la infancia hasta la vejez. Si bien la forma en que se expresará la violencia y sus consecuencias dependerán de las distintas desigualdades y/o condiciones en las que viven, es posible dar cuenta de elementos comunes entre sí. Esto es lo que la literatura ha denominado «continuo de violencia». Dentro de este continuo, las formas de violencia que no implican un daño físico conforman las experiencias más comunes para las mujeres. Si analizamos las respuestas del estamento académico, las mujeres declararon haber sufrido en mayor medida que los hombres todas las formas de violencia identificadas en la encuesta, a excepción de la violencia física, donde el 50 % de los hombres manifestaron haberla sufrido en el transcurso de sus vidas, versus el 25 % en el caso de las académicas. La forma de violencia de mayor prevalencia entre las académicas es el acoso callejero (100 %), seguida de la violencia psicológica (83,3 %), acoso laboral (58,3 %), acoso sexual (58,3 %), violencia física (25 %), ciberacoso (25 %) y violencia sexual (25 %). Un aspecto que llama la atención es la alta prevalencia de las distintas formas de violencia de las académicas comparadas con los otros dos estamentos. En el caso de las trabajadoras, el tipo de violencia que presenta mayor prevalencia en sus vidas cotidianas es la violencia psicológica (80 %), seguida del acoso callejero (59 %), el acoso laboral (46 %), física (22 %), ciberacoso (15 %) y violencia sexual (13 %). Al igual que lo que sucede con los académicos, los hombres de este estamento en general declaran haber sufrido en menor medida que las mujeres todas

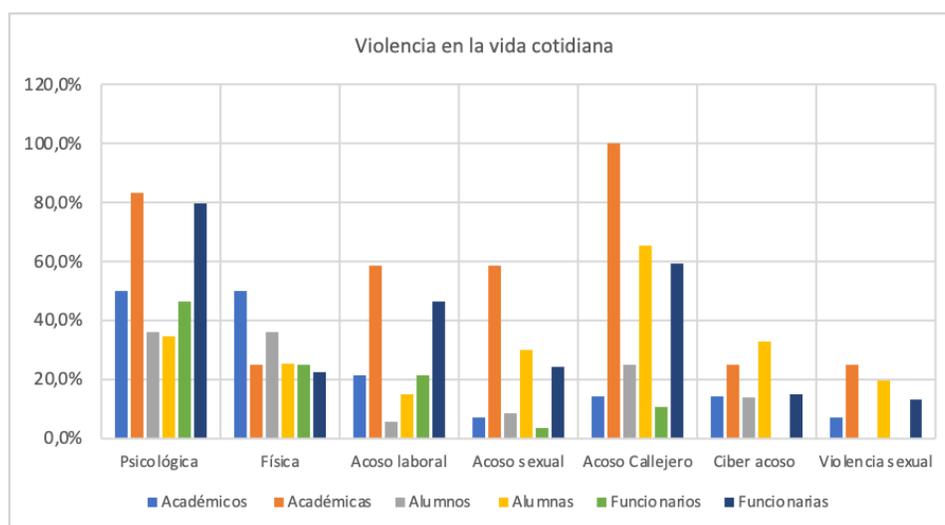


las formas de violencia identificadas en la encuesta, a excepción de la violencia física, que en el caso de los primeros llega al 25 % y en el de las mujeres a un 22 %. La violencia que más declaran estos trabajadores es la violencia psicológica (46 %).

Como sucede con los otros dos estamentos, en el estamento estudiantil las mujeres son las que más formas de violencia experimentan en relación con sus pares masculinos, a excepción de la violencia física. Lo que marca una diferencia respecto a las académicas y trabajadoras es la prevalencia del ciberacoso. El 65 % de las estudiantes manifestó haber sufrido acoso callejero, seguida de la violencia psicológica (35 %), ciberacoso (33 %), acoso sexual (30 %), violencia física (25 %), violencia sexual (20 %), acoso laboral (15 %).

**Gráfico 87**

*Violencia en la vida cotidiana según estamentos. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

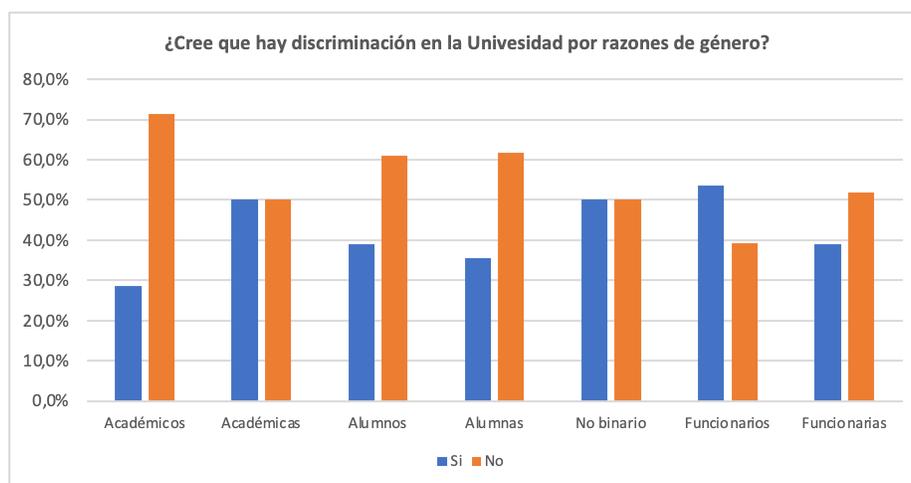
## 7.2. Discriminación según género en la universidad

En consideración a la pregunta sobre si cree que existe discriminación por género en la universidad, en general son las mujeres quienes perciben en mayor medida la discriminación de género. Esto se debe a que son ellas quienes principalmente experimentan este tipo de situaciones. Así, por ejemplo, el 50 % de las académicas contestaron afirmativamente a la pregunta, y el otro 50 % de forma negativa. En el caso de los académicos, la mayoría de los encuestados señaló que no existe discriminación de género (71,4 %). Las mujeres muestran mayores discrepancias entre sus respuestas. Así, el 52 % de éstas manifiestan que existe discriminación por género en la universidad, mientras que un 39 % señala que no existe

este tipo de discriminación. El 54 % de los hombres declaran que no existe este tipo de discriminación y el 39 % que sí. Estas diferencias dan cuenta de las distintas percepciones que tienen hombres y mujeres sobre las posibilidades de desarrollo profesional en la universidad. El estamento estudiantil en general no percibe discriminación de género al interior de la universidad, con un 37 % de referencias.

### Gráfico 88

*Percepción de discriminación por razones de género en la Universidad de Aysén. 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

## 7.3. Expresiones de violencia en la universidad

En consideración a la violencia vivida al interior de la universidad, la encuesta identifica cuatro tipos: violencia psicológica, física y sexual, mientras que la última categoría busca cuantificar a las personas que no han vivido personalmente la violencia, sino que se ha enterado de la ocurrencia de este tipo de situaciones a través de otros/as colegas. De acuerdo con las respuestas obtenidas, la violencia más recurrente en la institución es la violencia psicológica, la que afecta principalmente a las académicas. La mitad de las académicas encuestadas (50 %) señaló haber vivido violencia psicológica, mientras que para el caso de los académicos esta cifra llega al 21,4 %. Ninguno de los/as académicos/as encuestados/as indicó haber sufrido violencia física y violencia sexual en la universidad. Llama la atención el alto porcentaje —el 78,6 % de los académicos y el 75 % de las académicas— que indica no haber vivido personalmente alguna de las formas de violencia identificadas, sino que han sabido de otros colegas.

Para el caso de las trabajadoras, al igual que las académicas, la forma de violencia que más viven es la violencia psicológica (31 %), que en el caso de los hombres llega al 14 %.

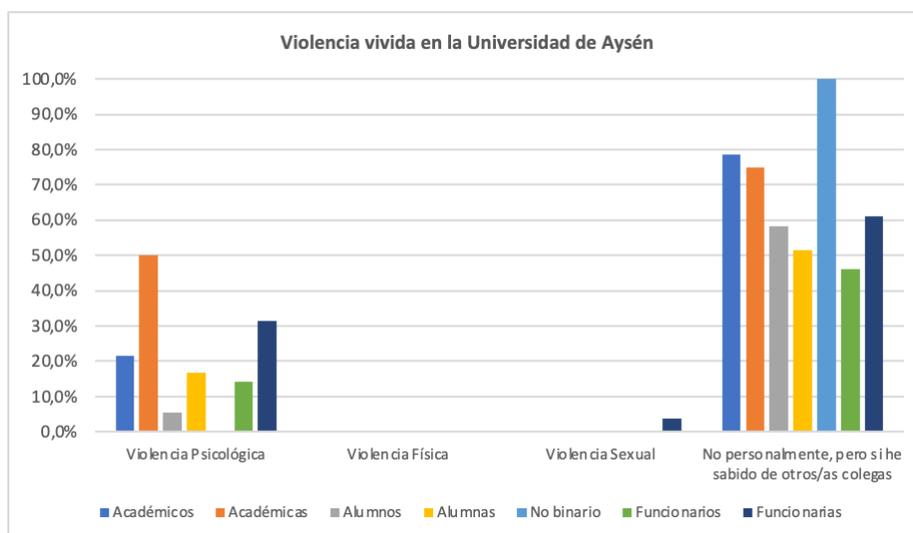
Ninguno declara haber sufrido violencia física, sin embargo, el 4 % de las mujeres manifestó haber vivido violencia sexual al interior de la universidad. El 61 % de las trabajadoras indica conocer alguna situación de violencia a través de sus colegas, cifra que llega a los 46 % en el caso de los hombres.

En cuanto al estamento estudiantil, ninguno de los/as estudiantes que contestaron la encuesta declaró haber sufrido violencia sexual ni violencia física al interior de la universidad. Un 6 % de los estudiantes manifiestan haber experimentado violencia psicológica, cifra que llega al 17 % en el caso de las mujeres. Un 54 % de los/as estudiantes encuestados/as manifiesta haber sabido de situaciones de violencia vivida por otros compañeros/as.

Ahora bien, a diferencia del resto de los estamentos, los/as estudiantes fueron consultados particularmente por las situaciones de acoso sexual con personas al interior de la universidad. Al respecto, ninguno de los estudiantes declaró haber sufrido este tipo de violencia, situación que cambia en el caso de las estudiantes: el 3 % de ellas indicó haber sido acosada sexualmente por un profesor/a, mientras que el 2 % manifestó haber sufrido esta situación con un compañero/a.

### Gráfico 89

*Violencia vivida en la Universidad de Aysén según estamentos. UAysén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

## 7.4. Acciones para el abordaje de la violencia

Al sufrir alguna situación de violencia al interior de la universidad, las académicas recurrieron en primer lugar a las redes internas, a los familiares y amigos/as. En segundo lugar, señalaron

haber enfrentado directamente a la persona que les agredió y, en tercer lugar, solicitaron asesoría externa a la universidad. Si bien la respuesta de los académicos es más heterogénea, la mayoría señaló no haber hecho nada para abordar la situación, otros se lo comunicaron a un familiar y/o amigos, o recurrieron a los procedimientos internos de la institución.

Al ser consultados/as por las razones del por qué no habían hecho nada ante alguna de las situaciones de violencia vividas, los académicos señalaron no haberle dado importancia a experiencia sufrida, y, en segundo lugar, porque no querían ser considerados como personas conflictivas en su entorno laboral. Las académicas, por su parte, consideraron que era un asunto personal, y otras declararon que tuvieron miedo de tomar acciones, ello pese a que la mayoría de los/as académicos (78 % en el caso de los hombres y 75 % en el de las mujeres) tienen conocimientos sobre la existencia de un protocolo para abordar las situaciones de violencia de género al interior de la universidad, y que, además, el 100 % considera importante que se establezcan acciones para atender las relaciones de género en la institución.

En el caso de las trabajadoras, al igual que las académicas, recurrieron principalmente a las redes internas, comunicando en primer lugar la situación a familiares y/o amigos (35 %). En segundo lugar, el 19 % decidió hacer nada para abordar lo sucedido, y, en tercer lugar, el 17 % enfrentó directamente a la persona que le agredió. Al igual que las académicas, las trabajadoras no utilizan los mecanismos que provee la universidad para abordar la situación. En el caso de los hombres, la reacción más frecuente fue enfrentar directamente a la persona que le agredió (18 %), en segundo lugar, el 14 % señaló no haber hecho nada al respecto y haber tomado otra acción distinta de las identificadas en la encuesta.

Entre las razones aducidas por los/as trabajadores del por qué no hicieron nada para abordar lo sucedido encontramos, las respuestas se concentran en iguales porcentajes en: tuvo miedo, no le dio importancia y no quería que lo considerasen una persona conflictiva. Entre el personal de colaboración, si bien declaran en menor medida tener conocimiento sobre el protocolo para atender las situaciones de violencia de género en comparación al estamento de académicos/as, al igual que sucede en el caso de este último, los hombres (68 %) declaran tener mayor conocimiento de este que las mujeres (63 %). Ahora, si bien existe una alta percepción entre ambos respecto de la importancia sobre el despliegue de acciones por parte de la universidad para atender las relaciones de género al interior de la institución, el 100 % de las mujeres contestó que es importante la acción de la universidad en el ámbito de género, mientras que esta cifra llega al 96 % en el caso de los hombres.

En cuanto al estamento estudiantil —y al igual que lo que sucede en los otros estamentos—, existe una baja tendencia al uso de los mecanismos internos de los que dispone la universidad y/o a la comunicación de los hechos a las autoridades universitarias para abordar la violencia, sin embargo, llama la atención que quienes lo hacen son principalmente las estudiantes. La respuesta que marcó la mayor parte de las preferencias entre las estudiantes fue la inacción, es decir, no hacer nada ante lo sucedido (86 %), seguida de «se lo comunicó a un familia o amigos/as» (91 %) y «enfrentó directamente a la persona que le agredió» (56 %). En el caso



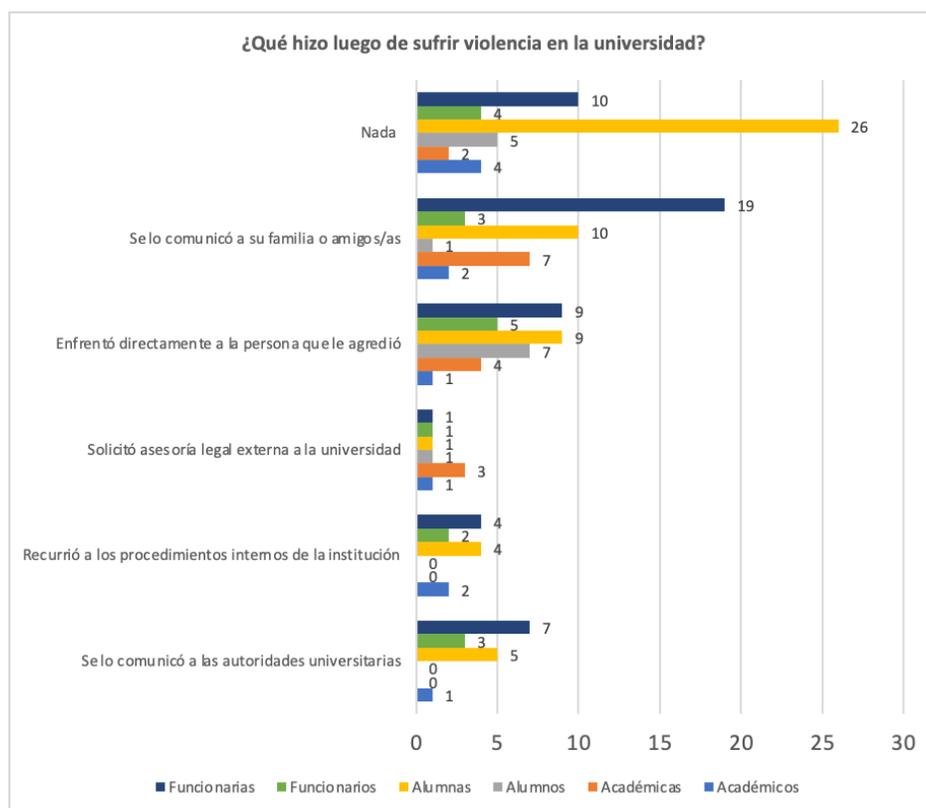
de los estudiantes, declararon con mayor frecuencia enfrentar directamente al victimario, y, en segundo lugar, decidieron no realizar ninguna acción al respecto.

Respecto a las razones declaradas del por qué no habían realizado ninguna acción para el abordaje de la violencia experimentada, la mayoría mencionó que no le había dado importancia (80 % en el caso de los estudiantes y 35 % en el caso de las estudiantes). El 15 % de las estudiantes señaló, entre otras razones, que no quería ser considerada una persona conflictiva y que consideró que era un asunto personal.

En cuanto al conocimiento sobre el protocolo interno que maneja la universidad para el enfrentamiento de los casos de violencia de género, a diferencia del estamento académico y de personal de colaboración, la mayoría de los /las estudiantes encuestados señaló no conocer la existencia de este protocolo (63 %). Al igual que lo que sucede con los otros dos estamentos analizados, las estudiantes mujeres tienden a desconocer en mayor medida la existencia de este protocolo.

### Gráfico 90

*Estrategias de afrontamiento por violencia vivida en la universidad según estamentos. UAsén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

## 7.5. Opinión sobre políticas públicas para avanzar en la igualdad de género

En general las académicas están a favor de la mayoría de las políticas para avanzar en la igualdad de género en el país. El 100 % de las académicas que respondieron esta pregunta indicó estar a favor de establecer políticas institucionales de igualdad de género en todas las instituciones públicas del país, garantizar la igualdad salarial efectiva entre hombres y mujeres, reconocimiento económico y salarial del trabajo doméstico y de cuidados, derecho universal a sala cuna para madres y padres, reconocer plenamente los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, reconocer el derecho a la educación sexual de los/as jóvenes. Ninguno de los académicos estuvo 100 % de acuerdo con ninguna de las medidas identificadas. Es importante destacar, sin embargo, que todas las políticas identificadas obtuvieron una alta aprobación entre los académicos, mayor al 75 %. Las políticas públicas que menor acuerdo tuvieron para ambos sexos fue la incorporación en el diseño curricular de todas las áreas la perspectiva de género o la educación no sexista y la regulación y sanción en el uso de contenidos sexistas en los medios de comunicación como en la publicidad, prensa y televisión.

Al igual que en el estamento de académicos/as, en general en el personal de colaboración se percibe un alto porcentaje de acuerdo sobre las políticas públicas identificadas en la encuesta para avanzar en la igualdad de género en el país. La política pública que menos aceptación tuvo entre el personal de colaboración es el reconocimiento económico y salarial del trabajo doméstico y de cuidados (89 %), mientras que, en el caso de las mujeres, es la regulación y sanción del uso de contenidos sexistas en los medios de comunicación como en la publicidad, prensa y televisión (89 %).

Al igual que lo que sucede en el caso de los otros dos estamentos analizados, la política pública que presenta menor aceptación entre los/as estudiantes es la regulación y sanción del uso de contenidos sexistas en los medios de comunicación como en la publicidad, prensa y televisión con un 84 % de las preferencias. Para el resto de las políticas públicas identificadas en la encuesta, las preferencias superan el 90 %, siendo las que mayores porcentajes alcanzan entre ambos sexos el reconocimiento pleno de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres (94 %), el derecho universal a la sala cuna para padres y madres (94 %), y el establecimiento de políticas institucionales de igualdad de género en todas las instituciones públicas del país (94 %).

## 7.6. Situaciones de violencia que influyen en el desarrollo profesional/estudiantil

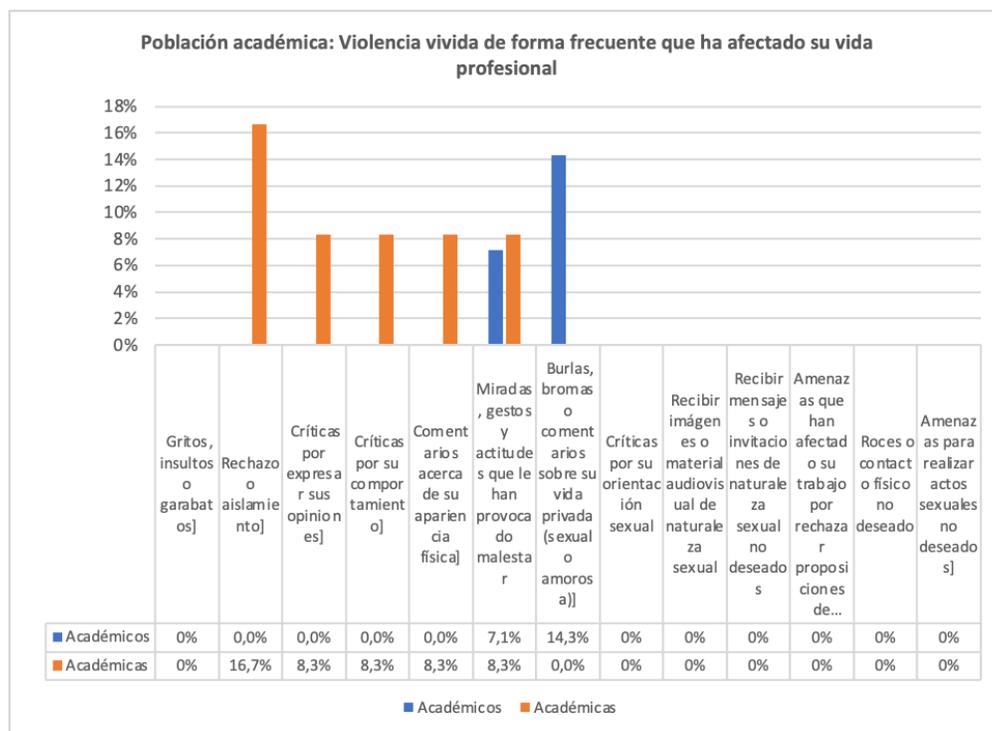
La violencia en contexto universitario que ha afectado el desarrollo profesional y/o estudiantil de los/as encuestados/as se ha producido principalmente de forma eventual, es decir, alguna



vez durante el tiempo trabajado en la institución. Ahora bien, si analizamos con mayor detención y comparamos los resultados por sexo, es posible indicar algunas diferencias importantes entre las formas de violencia que experimentan las académicas de la que sufren los académicos y su recurrencia en el tiempo. En el caso de las académicas, sufren violencias que han afectado su vida profesional de forma más frecuente que los académicos, y a su vez, han sufrido un mayor número de formas de violencias alguna vez en la vida que sus pares masculinos. En este sentido, el 6,7 % de las académicas declara sufrir rechazo o aislamiento de forma frecuente, el 8,3 % indica sufrir de forma recurrente críticas por expresar sus opiniones, críticas por su comportamiento, comentarios acerca de su apariencia física y miradas, gestos y actitudes que le han provocado malestar. En el caso de los académicos, el 14,3 % manifestó recibir burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada (sexual o amorosa) de forma frecuente, y el 7,1 % indica sufrir frecuentemente miradas, gestos y actitudes que le han provocado malestar. Ninguno de los académicos declaró haber sufrido otra forma de violencia de manera frecuente.

### Gráfico 91

*Violencia vivida de forma frecuente que ha afectado su trayectoria profesional. Población académica. UAysén, 2021*

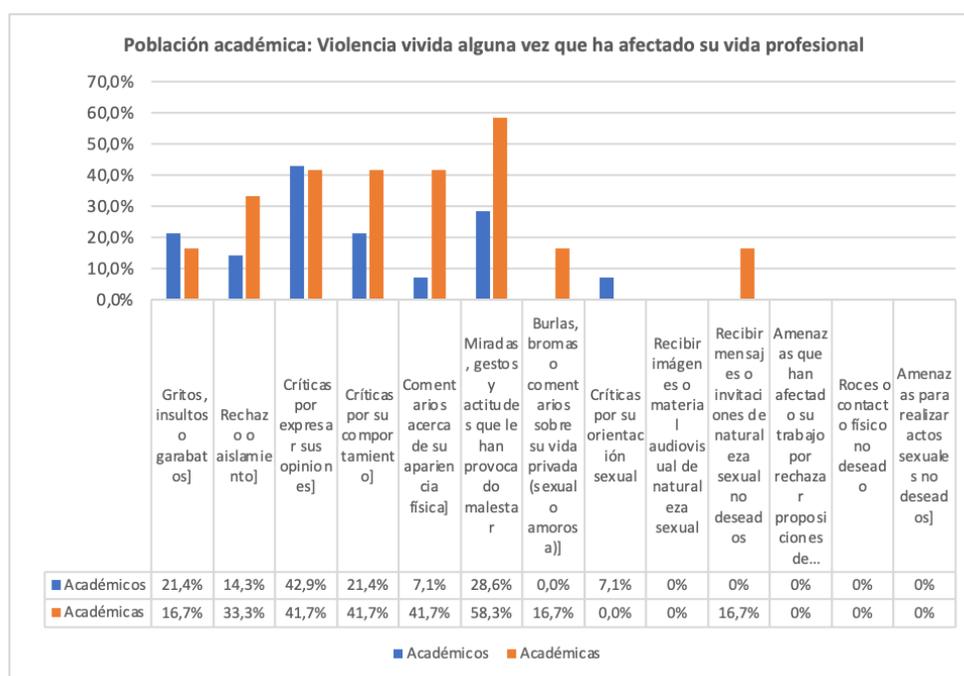


Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

Como se mencionó anteriormente, no solo la frecuencia y el número de violencias permiten distinguir las experiencias de académicos y académicas. Existen formas de violencia que únicamente fueron declaradas por las académicas, y otras que sin más fueron declaradas por los académicos. En este sentido, el 16,7 % de las académicas encuestadas manifestó haber recibido alguna vez mensajes o invitaciones de naturaleza sexual no deseadas, mientras que, en el caso de los académicos, el 7,1 % indicó haber recibido alguna vez críticas por su orientación sexual. En este caso, mientras que la violencia esporádica que experimentan las académicas tiene una naturaleza eminentemente sexual, la violencia que sufren los académicos se relaciona con las exigencias por cumplir con las normas de orientación sexual, situación que también fue declarada durante los focus group de este estamento.

### Gráfico 92

Violencia vivida alguna vez que ha afectado su trayectoria profesional. Población académica. UAysén, 2021



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

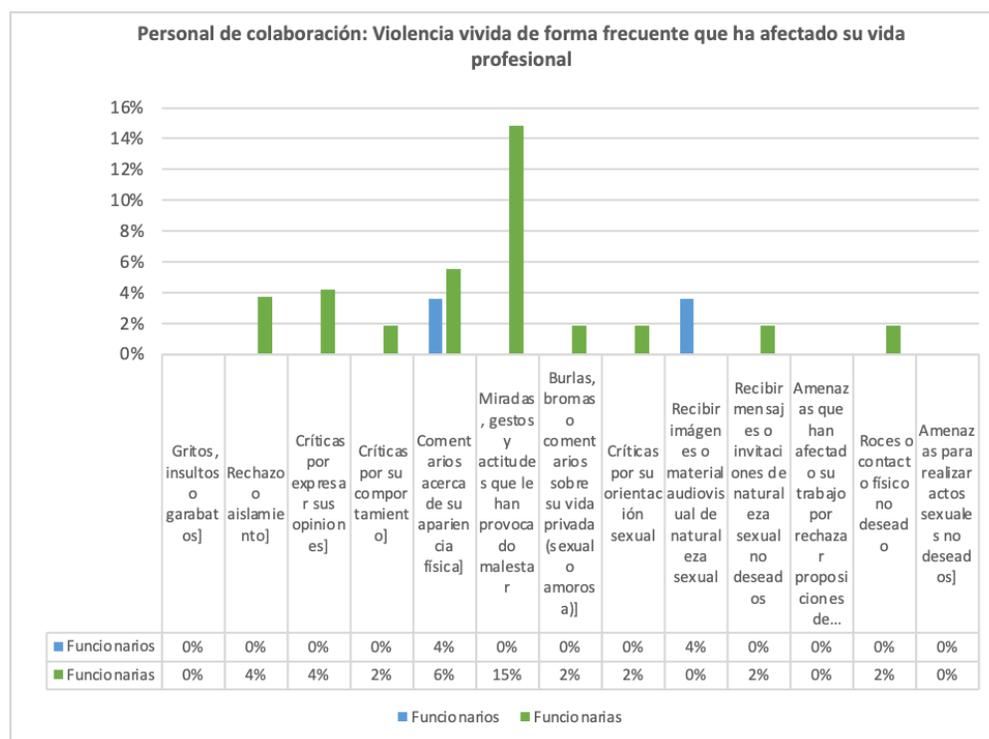
Al igual que en el caso de las académicas, las trabajadoras han experimentado en algún momento de su vida laboral en la universidad, un mayor número de violencias que han afectado su trayectoria profesional, y, además, han vivido estas formas de violencia de forma más frecuente que sus pares masculinos. Estas manifiestan sufrir de forma recurrente miradas, gestos y actitudes que le provocan malestar (15 %), comentarios acerca de su apariencia física (6 %), rechazo o aislamiento (4 %), críticas por expresar sus opiniones (4 %), críticas



por su comportamiento (2 %), burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada (sexual o amorosa) (2 %), críticas por su orientación sexual (2 %), recibir mensajes o invitaciones de naturaleza sexual no deseados (2 %), roces o contacto físico no deseado (2 %). La única forma de violencia que declaran sufrir de forma recurrente los trabajadores es la recepción de imágenes o material audiovisual de naturaleza sexual (4 %).

### Gráfico 93

*Violencia vivida de forma frecuente que ha afectado la vida profesional. Personal de colaboración. UAsén, 2021*



*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

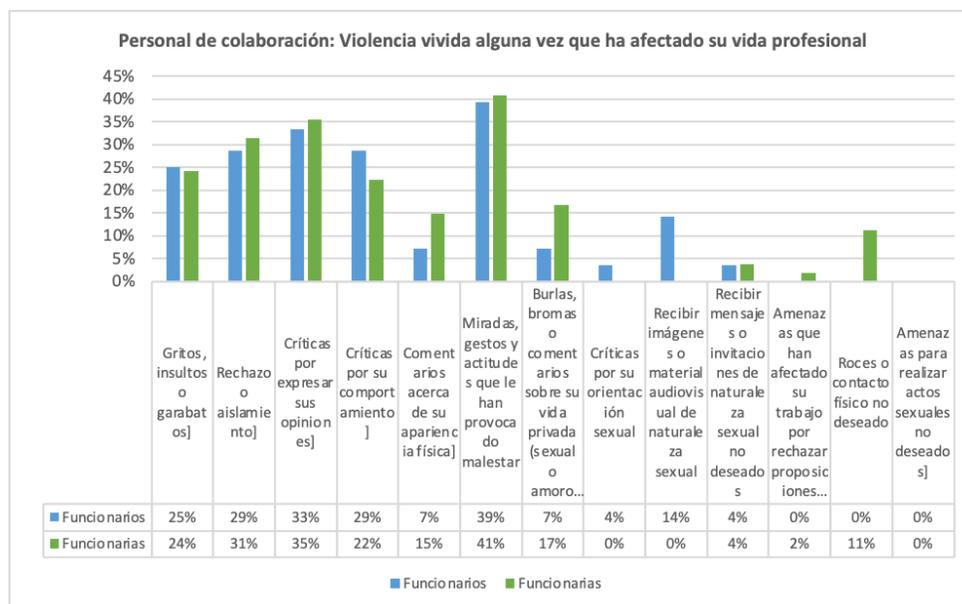
Las violencias de carácter no prevalente, es decir, la que se ha producido alguna vez en la vida de las mujeres son: miradas, gestos y actitudes que le han provocado malestar (41 %), críticas por expresar sus opiniones (35 %) y rechazo o aislamiento (31 %), entre las categorías que concentran mayor respuesta.

En general, las mujeres superan a sus pares en la mayoría de las formas de violencia esporádica identificadas, a excepción de los siguientes tipos de violencia; gritos, insultos y garabatos (25 %), críticas por su comportamiento (29 %), críticas por su orientación sexual (4 %),

y la recepción de imágenes o material audiovisual de naturaleza sexual (14 %), donde los hombres concentran sus respuestas.

### Gráfico 94

*Violencia vivida alguna vez que ha afectado su vida profesional. Personal de colaboración. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

En cuanto al estamento estudiantil, los encuestados/as no solo fueron consultados, al igual que los otros dos estamentos, por las formas de violencia que han experimentado al interior de la universidad y que han afectado su desarrollo, sino también fueron consultados/as por las formas en que la violencia vivida les ha hecho considerar abandonar la universidad. Al respecto, un 21 % de las mujeres respondió que ha pensado desertar de sus estudios universitarios debido a la violencia experimentada, cifra que llega al 3 % en el caso de los estudiantes.

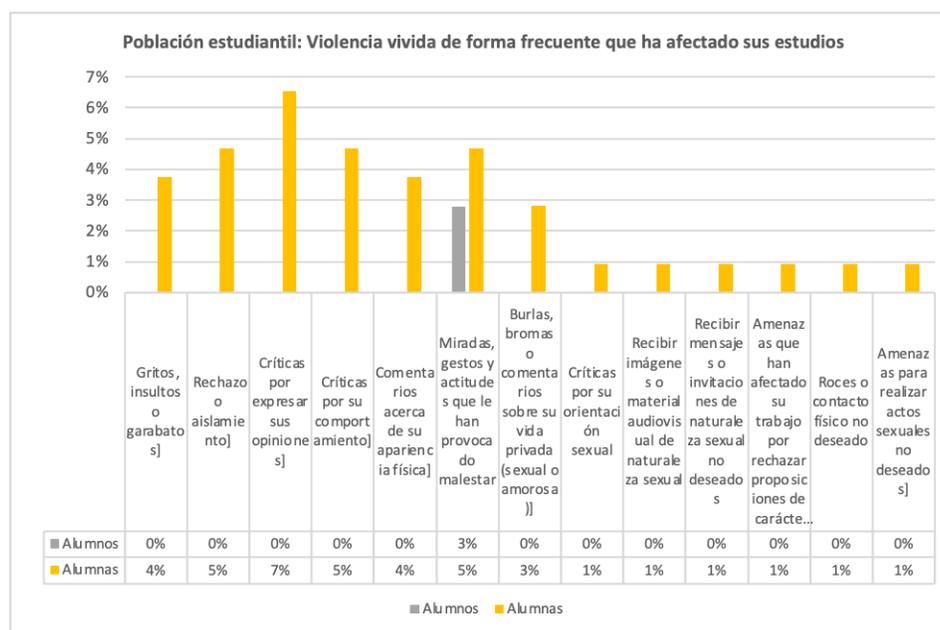
Al analizar las formas de violencia vividas en la universidad que han afectado el desarrollo de los y las estudiantes, podemos ver que se repite el mismo patrón de los otros dos estamentos; si bien la violencia no es prevalente, las mujeres experimentan violencia de forma más frecuente que sus pares masculinos. Además, en el caso de las estudiantes, es posible observar formas de violencia de carácter sexual de forma frecuente. En este sentido, el 7 % de las estudiantes declara sufrir de forma frecuente críticas por expresar sus opiniones, el 5 % manifiesta ser rechazada o aislada de forma reiterada, recibe críticas por su comportamiento, miradas, gestos y actitudes que le provocan malestar, el 4 % recibe gritos, insultos o garabatos,



comentarios acerca de su apariencia física y el 3 % recibe burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada (sexual o amorosa). En menor medida, el 1 % de las estudiantes declara sufrir de forma frecuente amenazas que han afectado su desempeño académico por rechazar proposiciones de carácter sexual, roces o contacto físico no deseado, amenazas para realizar actos sexuales no deseados. En cuanto a la violencia frecuente en estudiantes, la única forma de violencia declarada es la recepción constante de miradas, gestos y actitudes que le provocan malestar (3 %).

### Gráfico 95

*Violencia vivida de forma frecuente que ha afectado sus estudios. Población estudiantil. UAysén, 2021*

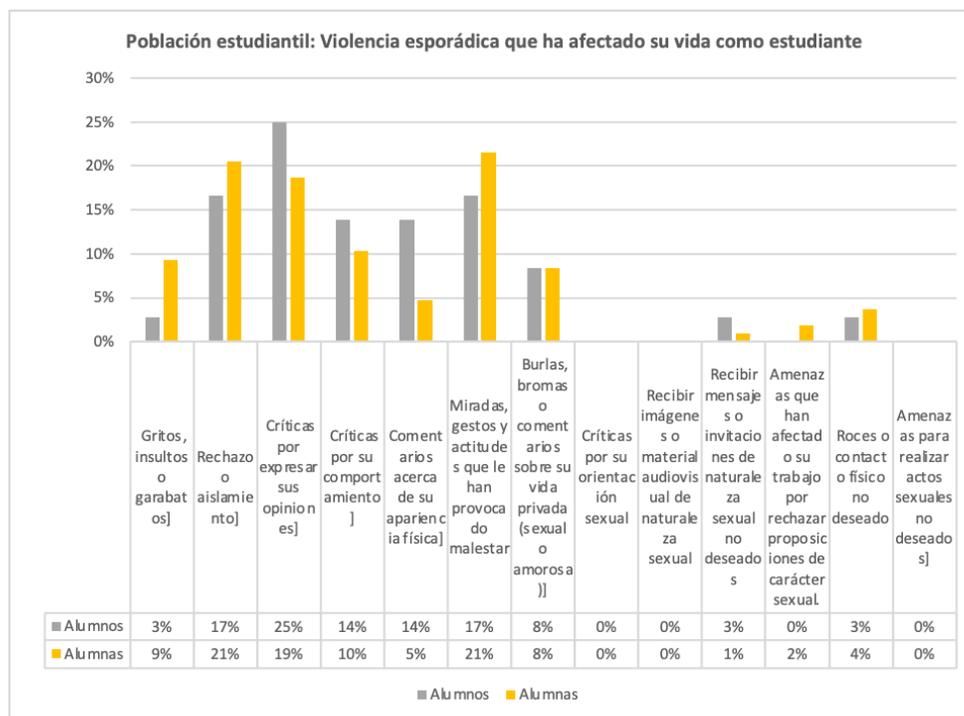


*Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

En cuanto a la violencia esporádica, es decir, la que se ha producido alguna vez en su vida durante su paso por la institución y que ha afectado su vida estudiantil, el 21 % manifiesta haber sido rechazada o aislada, 19 % ha recibido críticas por expresar sus opiniones, 21 % ha recibido miradas, gestos o actitudes que le han provocado malestar, el 10 % ha sido blanco de críticas por su comportamiento, y el 9 % ha recibido gritos, insultos o garabatos, entre las formas de violencia que concentran las preferencias. Entre los estudiantes, el 25 % ha recibido alguna vez críticas por expresar sus opiniones, el 17 % de ellos ha sido rechazado o aislado y ha recibido miradas, gestos y actitudes que le han provocado malestar, el 14 % de sido criticado por su comportamiento, mismo porcentaje que ha recibido comentarios acerca de su apariencia física, y el 8 % ha recibido burlas, bromas o comentarios sobre su vida privada (sexual o amorosa).

**Gráfico 96**

*Violencia vivida alguna vez que ha afectado su vida como estudiante. Población estudiantil. UAysén, 2021*



Fuente: Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.

## 7.7. La resonancia de la violencia en el espacio universitario

Si bien la violencia en la vida cotidiana es una experiencia transversal no exclusivamente para las mujeres sino también para los hombres, los resultados de la encuesta dan cuenta de una mayor prevalencia en el caso de las mujeres de los 3 estamentos analizados. La única forma de violencia en la que los hombres sobrepasan a las mujeres en términos de porcentaje es la violencia física. Los tipos de violencia más recurrentes que sufren las mujeres de los estamentos aquí analizados es el acoso callejero, la violencia psicológica, el acoso laboral y el ciberacoso. Ahora bien, el orden de cada tipo de violencia depende del estamento observado. Así, por ejemplo, para las académicas, el acoso callejero, la violencia psicológica y el acoso laboral son las violencias más prevalentes en sus vidas. En el caso de las mujeres, lo es la violencia psicológica, el acoso callejero y el acoso laboral, mientras que, para las estudiantes, es el acoso callejero, violencia psicológica y ciberacoso. Esta última forma de violencia posiblemente se produce debido al rango etario de las encuestadas, y a las formas de relacionamiento con otras personas (principalmente a través de redes sociales).



En cuanto a la violencia en contexto universitario, podemos indicar que la violencia de mayor prevalencia en la institución es la violencia psicológica, que afecta en mayor medida a las mujeres de todos los estamentos. Las trabajadoras, además, declaran haber sufrido violencia sexual al interior de la universidad, mientras que las estudiantes manifestaron sufrir acoso sexual por parte de docentes y otros compañeros/as.

En cuanto a la afectación que produce la violencia en el desarrollo profesional y/o estudiantil, podemos indicar que, en general, la violencia que ha tenido consecuencias para las trayectorias profesionales no se produce de forma recurrente y/o frecuente, sino que se manifiesta de maneja eventual. Así, si bien la violencia es un fenómeno que ha experimentado un porcentaje importante de hombres y mujeres al interior de la universidad —es decir, es un fenómeno prevalente—, en la mayoría de los casos, la violencia que produce un impacto en las carreras profesionales no se produce de forma reiterativa. Ahora bien, es importante matizar esta afirmación con los resultados obtenidos en la encuesta. Las mujeres de los 3 estamentos declaran vivir de forma más frecuente distintos tipos de violencia que han afectado su trayectoria profesional y/o estudiantil, y un mayor número de formas de violencia que los hombres. En el caso de las académicas, las violencias más recurrentes son; la recepción de críticas por expresar opiniones, por su comportamiento, comentarios sobre su apariencia física y miradas, gestos y actitudes que han provocado malestar. En el caso de las mujeres, esta última forma de violencia es la de mayor frecuencia, y para el caso de las estudiantes lo es la recepción de críticas por expresar sus opiniones. Las distintas formas de violencia que han experimentado las estudiantes a lo largo de su vida universitaria las han llevado a pensar en abandonar la carrera.

La violencia de carácter sexual, si bien afecta a un porcentaje menor de mujeres en comparación a la violencia no sexual, ésta tiene una mayor prevalencia en el caso de las mujeres de los 3 estamentos analizados que en los hombres, es decir, afecta más a las primeras que a los segundos. En el caso de las estudiantes y trabajadoras, la violencia de carácter sexual, aunque menos prevalente que otras formas de violencia identificadas, es una experiencia frecuente. En el caso de las académicas, la violencia de tipo sexual se manifiesta de forma más esporádica.

En relación con las formas de abordar la violencia experimentada al interior de la universidad, las académicas y mujeres del personal de colaboración muestran reacciones afines; ambas recurrieron a las redes internas para afrontar lo vivido. Por su parte, la mayoría de las estudiantes decidió no hacer nada al respecto, mientras que, en segundo lugar, les comunicaron el hecho a familiares o amigos/as. Entre las razones de la inacción, las mujeres manifestaron haber tenido miedo, no querían ser consideradas conflictivas, mientras que otras consideraron que era un asunto personal y otras no le dieron importancia a lo sucedido. De las respuestas antes mencionadas, podemos concluir que existe una desconfianza generalizada en el uso de los mecanismos internos de los que dispone la universidad para tratar estos asuntos, y que no se debe al desconocimiento de estos mecanismos, al menos en el caso de los/as personal de colaboración y académicos/as. En general tanto el personal de colaboración como el académico manifestaron conocer los medios dispuestos por la universidad para abordar la violencia

de género. Es importante destacar, sin embargo, que existe un mayor desconocimiento de estos mecanismos por parte de las mujeres, y en el caso de las estudiantes, las cifras son preocupantes, en tanto la mayoría desconoce la existencia de protocolos de acción.

A partir de los resultados aquí expuestos, podemos concluir que la universidad no es un espacio de género neutral, donde exista simetría de poder entre hombres y mujeres. Muy por el contrario, las mujeres de los distintos estamentos sufren un mayor número de violencias y con mayor frecuencia que sus pares masculinos, tanto fuera de la universidad como dentro de ella. En la universidad, por tanto, también se reproducen las desigualdades de género existentes en la sociedad a través de distintas prácticas, entre ellas la violencia de género. Las mujeres de los 3 estamentos aquí analizados viven en un continuo de violencia que va desde las formas más cotidianas de agresión tanto fuera del contexto universitario —con una alta prevalencia del acoso callejero, por ejemplo—, como dentro de la universidad, donde la violencia psicológica y el acoso laboral son experiencias comunes para las mujeres. En menor medida, aunque igualmente relevante, encontramos el acoso sexual laboral y la violencia sexual, forma de violencia que amenaza seriamente con la integridad física de las mujeres que la experimentan. La violencia es, por consiguiente, una experiencia común para las mujeres, lo que da cuenta de su carácter estructural y por tanto sistemático, y cuyo correlato está directamente asociado a la desvaloración de lo femenino. La violencia de género reproduce la desigualdad de género debido a que no solo afecta las trayectorias profesionales y estudiantiles de las mujeres de los estamentos aquí analizados, lo que las deja en desventaja respecto a los hombres, sino que también afecta su bienestar emocional y físico.

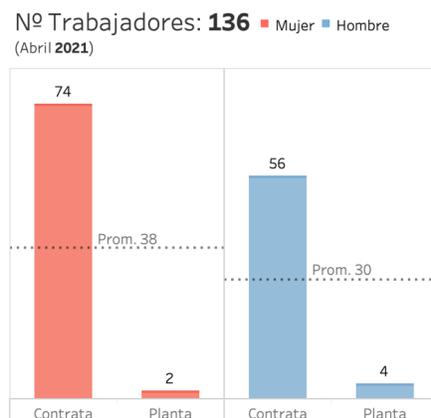


## 8. Igual trabajo, igual salario. Brechas salariales en la universidad

En abril de 2021 la Universidad de Aysén presentaba 136 funcionarios totales activos, de los que 76 eran mujeres (56 %) y 60 eran hombres (44 %). Casi la totalidad de los trabajadores se encontraba contratado bajo la modalidad contrata (96 %) y solo 6 trabajadores (4 %) en la categoría de planta (Figura 1). El personal de colaboración contratado en la calidad jurídica de planta corresponde al estamento directivo, es decir, las responsabilidades más altas de la universidad como la rectora, secretario general y los 4 directores de las áreas de Planificación y Aseguramiento, Investigación, Académico y Administración y Finanzas. Del total de personal de colaboración a abril de 2021, casi la totalidad son jornada completa, solo dos funcionarias presentan jornada inferior: una funcionaria con 22 horas y otra con 33 horas. Respecto al periodo del mes de abril de 2018 a abril de 2021 hubo un importante aumento (200 %) en el número de trabajadores, donde en 2018 únicamente había 45 funcionarios contratados, 21 mujeres y 24 hombres (Figura 2).

**Figura 1**

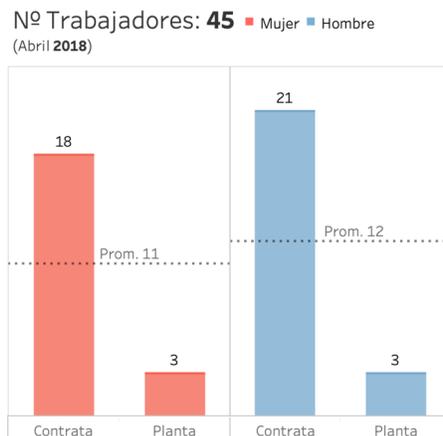
*Distribución de trabajadores por sexo y tipo de contrato en abril de 2021*



*Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

**Figura 2**

*Distribución de trabajadores por sexo y tipo de contrato en abril de 2018*

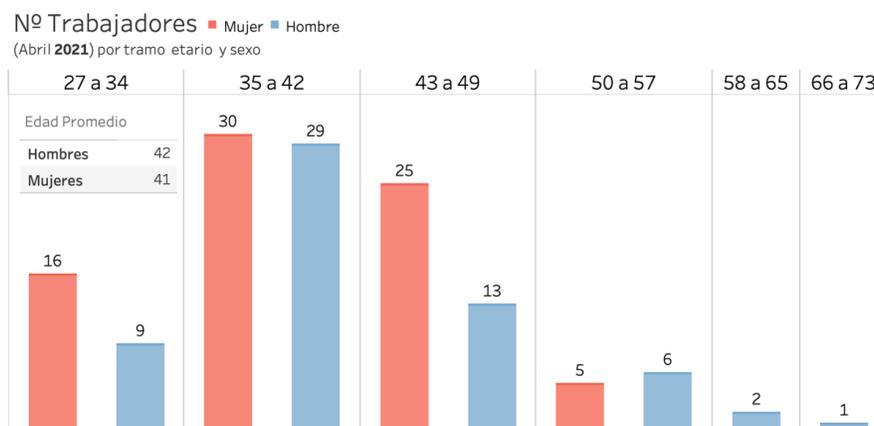


*Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*

La distribución por edades del personal de colaboración de la universidad muestra que la mayoría (90 % del total de funcionarios) es menor a 49 años. Considerando la totalidad de los funcionarios, la edad media es de 42 años para los hombres y de 41 para las mujeres en abril de 2021. El rango de 35 y 42 años es que presenta la mayor concentración de funcionarios tanto para los hombres como mujeres, donde el 39 % de las mujeres y 48 % de los hombres se encuentran en este rango etario. El segundo rango con más funcionarios es entre 43 y 49 años, con un 33 % de mujeres y 21,6 % de los hombres. Se observa solo un funcionario hombre mayor a 65 años (Figura 3).

**Figura 3**

*Número de trabajadores por sexo y rango de edad, datos a abril de 2021*



*Encuesta sobre brechas de género en la Universidad de Aysén, 2021.*



## 8.1. Sobre las brechas salariales

La medición, causas y efectos de la brecha salarial por género ha sido estudiada durante décadas, entre otras, en sociología (Magnusson 2010, Cohen y Huffman 2007), economía (Altonji y Blanck 1999, Bertrand, 2011; Blau y Kahn, 2017) y psicología (Bylsma y Major 1994; Smith, 2015). Este interés se debe principalmente porque los menores salarios de las mujeres tienen efectos perjudiciales que las afecta en diversos ámbitos, como peores pensiones (por la menor capacidad de ahorro), empeoramiento de la salud (menores salarios se relacionan con más estrés, mala alimentación y baja actividad física) y mayor pobreza. Todo lo anterior, lleva a que la brecha de género tiende a hacer que las mujeres requieran y reciban más ayudas sociales por parte de los gobiernos a través de la política fiscal (European Commission, 2013).

La brecha salarial es un indicador que ayuda a entender los resquicios 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 explicado porque dedican menos horas al trabajo, tienen menos años de estudios, presentan menos experiencia laboral o por el tipo de empleo e industria en las que trabajan que eventualmente paga menos salarios o es menos competitiva. 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).

En economía existe una gran cantidad de literatura que estudia la brecha salarial por género, la mayoría de los estudios suponen que el mercado laboral es perfectamente competitivo, es decir, que la oferta de trabajo —proveída por los trabajadores—, es perfectamente elástica (Becker, 1971). La elasticidad se refiere al grado de sensibilidad de una variable al cambiar otra variable manteniendo todo lo demás constante. Mientras más sensible sea la cantidad de empleo al cambiar el salario, se considera que la oferta es más elástica. Un mercado laboral perfectamente competitivo supone que trabajadores de características idénticas que realizan trabajos idénticos en empresas idénticas, deben recibir salarios idénticos. Si los salarios no son iguales, la diferencia se explicaría por discriminación salarial. Un mercado laboral perfectamente competitivo implica que, si una empresa ofrece un salario un poco menor que el resto de las empresas, esta empresa se quedaría sin trabajadores pues tratarían de cambiarse a otras empresas que paguen más, así, no tendría interesados en ingresar a ella.

No obstante, esta situación no se observa en el mundo real por la existencia de «fricciones o barreras» en el mercado laboral que impiden que un trabajador se cambie cuando se presenta un salario mayor. Por ejemplo, una mujer que trabaja en una empresa que le ofrece un salario más bajo podría irse a otra que le ofrece mayor sueldo, pero ella decide quedarse trabajando en la empresa por diversas razones: por la cercanía a su vivienda, porque presenta una jornada más flexible o por el mejor trato que cree recibir en la empresa que está actualmente, entre

otras razones. Mientras más fricciones existan o de mayor magnitud, menos se moverán los trabajadores a empresas con salarios mejores y será menos elástica la oferta de trabajo.

Dada la existencia de estas fricciones es que se ha cuestionado el enfoque competitivo de Becker (Robinson 1933; Madden 1973 y Black 1995) y ha surgido un paradigma que estudia modelos no competitivos tipo monopsonio, es decir, el estudio de estructuras con poder de mercado o monopolio de demanda en la contratación de trabajadores. Estos monopsonios tienden a pagar precios menores a los competitivos.

### 8.1.1. Comparación internacional de brechas salariales

Entender las razones del diferencial de ingresos requiere de un análisis más profundo, es decir, que los estudios controlen las distintas características observables como la edad, años de educación, el tipo de carrera estudiada, los 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 ingresos entre géneros, una vez que se controla por las diversas características mencionadas anteriormente. El trabajo de Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2005), a través de un metaanálisis, 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 solo un 30 % entre los 60's y 90's, 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.

El trabajo de Christofides *et al.*, (2013) mide la brecha salarial de género en 26 países europeos, utilizando las estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida del año 2007. 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 una brecha de solo 3,2 % en Bélgica. Una revisión reciente es la de Blau y Kahn (2017) que estudian la brecha salarial en Estados Unidos en el periodo 1980-2010, mostrando que la brecha salarial se ha reducido entre el periodo 1980 y 1989, con una convergencia más lenta que continúa hasta el 2010.

El trabajo de Manning (2003) estimó las elasticidades de la oferta de trabajo para un conjunto de datos estadounidenses y británicos: el Panel Study of Income Dynamics y el National Longitudinal Study of Youth de los Estados Unidos y la Labor Force Survey y



el British Household Panel Study del Reino Unido. Encuentra que las elasticidades de la oferta de trabajo son notablemente bajas para los cuatro conjuntos de datos (0,68 - 1,4), pero no encuentra diferencias por género. Dado que Manning utilizó un conjunto de datos basados en encuestas a nivel individual o de hogares del lado de la oferta, no pudo controlar adecuadamente los determinantes específicos del comportamiento de transición. Debido a las limitaciones de los datos, solo recientemente los estudios han considerado el efecto de la competencia imperfecta en el mercado laboral sobre la brecha salarial de género. Barth y Dale-Olsen (2009) estudiaron la brecha salarial de género utilizando este marco para Noruega. Descubrieron que las elasticidades de la oferta laboral eran aproximadamente de 1,1 a 1,4 para los hombres con niveles de educación bajos y altos y de 1,0 a 1,1 para las mujeres con niveles de educación bajos y altos, respectivamente.

Algunos estudios interesantes de brecha salarial de género con mercados laborales monopsonistas se encuentran en un número especial del *Journal of Labor Economics* del año 2010. En este número, Ransom y Oaxaca (2010) y Hirsh *et al.*, (2010) estiman las elasticidades de la oferta laboral masculina y femenina. Ransom y Oaxaca (2010) usó datos de un minorista de alimentos regional en Estados Unidos, y Hirsh *et al.*, (2010) usó datos de panel en Alemania. Ransom y Oaxaca (2010) utilizaron una de las implicaciones de los modelos de monopsonio, que en determinadas condiciones la curva de oferta de trabajo puede calcularse mediante la elasticidad de separación salarial. Los autores explotaron las diferencias en los salarios, las separaciones, no incorporaron controles específicos (como en Manning 2003) y trataron implícitamente los salarios de los trabajadores como exógenos. Consideraron que los empleadores no tenían control sobre sus salarios porque éstos se fijaban mediante negociaciones. Encontraron diferencias en la elasticidad de la oferta de trabajo entre hombres y mujeres, siendo esta última más pequeña que la primera (es decir, 2,5 para los hombres y 1,6 para las mujeres).

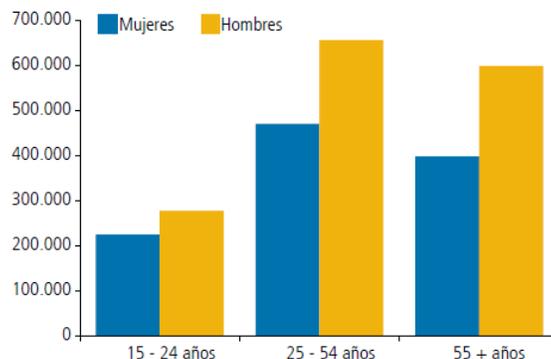
El estudio de Hirsch *et al.*, (2010) en tanto, controló las características de cada firma. Utilizaron el conjunto de datos de empleados-empleados vinculados a Alemania LIAB para los años 2000-2002. Sus elasticidades estimadas fueron de 1,9 a 3,7, dependiendo de la especificación, siendo la elasticidad de las mujeres siempre más baja que la de los hombres. Sus resultados sugieren que los nuevos modelos de monopsonio implican que las firmas tienen un poder de monopsonio sustancial porque las elasticidades estimadas son de tamaño pequeño.

## 8.1.2. Las brechas salariales en Chile

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 4). De acuerdo a la OECD [por su sigla en inglés] (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 4.

*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 y sexo, para el año 2017.*

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 controlado por 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.

Según el 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 que 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 con el 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 reciente de Sánchez *et al.*, (2021) estima la elasticidad de oferta de trabajo de hombres y mujeres, la que alcanzan a 0,7 y 0,51, respectivamente, señalando que las mujeres son menos elásticas, es decir, que tienden a ser menos sensibles a cambiarse de trabajo ante cambios en el salario producto de fricciones o barreras. Esta diferencia de elasticidades sugiere que las empresas tienen más poder sobre las mujeres, lo que implicaría que ellas reciban alrededor de un 22 % menos de salario que los hombres, lo que explicaría alrededor del 73 % de la brecha bruta de salarios de nuestra muestra.

En resumen, las grandes diferencias observadas en las brechas de Chile y el mundo se pueden deber a la metodología utilizada, tipo y número de controles, calidad de los datos disponibles, entre otras variables. No obstante, los diagnósticos de brechas realizados en las universidades chilenas dan cuenta de su existencia, aun cuando se hayan utilizado diferentes metodologías en función de los datos disponibles. Como media se puede afirmar que la brecha se sitúa entre un 10 a un 19 por ciento desfavorable para las mujeres, en relación con las rentas anuales permanentes brutas y sin medir componentes no permanentes (asignaciones).

## 8.2. Brecha salarial en la Universidad de Aysén

### 8.2.1. Composición de los salarios

En la Universidad de Aysén la composición de los salarios considerados como renta bruta permanente corresponde al sueldo base más algunas asignaciones por diversas categorías como: de implementación, profesional, zona, asignación única tributable Ley N° 18.717 c/ prof y s/prof (tabla 1). Estas asignaciones dependen del grado de cada funcionario. Además, algunos funcionarios especificados en la resolución fundada recibirán otras asignaciones como pérdida de caja, traslado, antigüedad y de responsabilidad. En el anexo 1 se adjunta la escala de remuneraciones que se encuentra disponible en la página Web de la Universidad de Aysén.

Tabla 15

Número y tipo de asignación de la Universidad de Aysén. Aysén, 2021

N°	Tipo de asignación
(166)	Asignación profesional
(169)	Asignación de implementación
(180)	Asignación para académicos, según Decreto Universitario N° 281
(33)	Asignación de antigüedad (Bienio)
(37)	Asignación de zona
(51)	Asignación art.4 Ley 18.717 (Asignación sustitutiva movilización y colación)

### 8.2.2. Definición de brecha salarial

Para el análisis de brecha salarial en la Universidad de Aysén, se han considerado los académicos, administrativos, directivos, y de servicios generales, tanto a contrata como planta. Además, se analizan diferencias por calidad jurídica, estamento, grado y por rango etario, comparándose los resultados de los meses de abril de 2018 y abril de 2021.

**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 mes de abril de 2018 y se compara con el calculado para el mes de abril de 2021.

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

**Interpretación del índice:** Si el índice de brecha es 25 % significa que las mujeres perciben un 25 % menos de salarios que los hombres. Por otra parte, si el índice llegara a presentar signo negativo, por ejemplo -10 %, significa que las mujeres percibieron salarios mayores en un 10 % al de los hombres. En el caso de nuestros resultados, cuando se observan brechas negativas a favor de las mujeres, éstas se presentan de color verde tanto la cifra como el color de la barra del gráfico de las figuras, y color gris en caso de ser brechas positivas desfavorable a las mujeres.

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

A continuación, se presentan las brechas salariales en el personal de colaboración jornada completa de la Universidad de Aysén<sup>4</sup>. La primera forma de medir las brechas salariales es

<sup>4</sup> Solo dos funcionarias son jornada parcial, ambas mujeres.

agrupando a los funcionarios por calidad jurídica (planta, contrata), por estamento (directivo, administrativo, auxiliar, profesional) y por grado asignado de acuerdo a la jerarquía de cada funcionario. Solo se consideran brechas de aquellos grupos que presentan hombre y mujeres para poder comparar los salarios entre ambos sexos. Aquellos grupos que solo presentaron hombres o mujeres, no fue posible calcular la brecha salarial. La tabla 2 y 3 presentan las brechas para los meses de abril de 2018 y 2021, respectivamente.

En abril de 2018, se observaron brechas salariales positivas para los directivos de planta grado 2 del 19,6 % en desventaja para las mujeres y brechas salariales negativas para funcionarios profesionales contrata grado 8 y 9 del -1,78 % y -60 %, respectivamente a favor de las mujeres. Los funcionarios con grado 6, 7 y 10 no presentan brecha salarial (equivalente a 0 %). Considerando todos los datos del personal de colaboración a contrata, se observa una brecha salarial promedio de solo -2,95 % a favor de las mujeres.

En abril de 2021, se observan brechas positivas mayores al 5 % para los profesionales a contrata de los grados 12, 10 y 15, del 8,56 %, 6,87 % y 5,58 %, respectivamente. Se observa una brecha negativa del 9,39 % a favor de las mujeres del grado 16. Las categorías de auxiliar grado 19, profesional grado 6 y profesional grado 11, no presentan brecha salarial (0 %). En promedio los profesionales a contrata presentan una brecha del 7,82 % en desventaja para las mujeres.

**Tabla 16**

*Rentas promedio y brechas salariales entre hombres y mujeres por calidad jurídica, estamento y grado, abril 2018*

Calidad Jurídica/Estamento y Grado

(Abril 2018)

Calidad jurídica	Estamento	Grado EUS / Cargo con jornada	Nº Mujeres	Nº Hombres	Renta Bruta Prom. Mujeres	Renta Bruta Prom. Hombres	Brecha %
Planta	Directivo	2	2	3	5.045.672	6.275.995	+ 19,60%
	Total		2	3	5.045.672	6.275.995	+ 19,60%
Contrata	Profesional	6	2	1	3.824.674	3.824.674	+ 0,00%
		7	4	2	3.576.322	3.576.322	+ 0,00%
		8	7	10	3.653.830	3.589.762	- 1,78%
		9	1	4	6.742.826	4.214.266	- 60,00%
		10	1	1	2.839.825	2.839.825	+ 0,00%
Total			15	18	3.807.606	3.698.435	- 2,95%

**Tabla 17**

*Rentas promedio y brechas salariales entre hombres y mujeres por calidad jurídica, estamento y grado, abril 2018*

## Calidad Jurídica/Estamento y Grado

(Abril 2021)

Calidad jurídica	Estamento	Grado EUS / Cargo con jornada	Nº Mujeres	Nº Hombres	Renta Bruta Prom. Mujeres	Renta Bruta Prom. Hombres	Brecha %
Planta	Directivo	4	1	4	4.411.574	4.421.120	+ 0,22%
	Total		1	4	4.411.574	4.421.120	+ 0,22%
Contrata	Auxiliar	19	1	1	1.014.792	1.014.792	+ 0,00%
	Profesional	6	2	1	4.132.745	4.132.745	+ 0,00%
		7	4	3	3.908.441	3.875.383	- 0,85%
		8	9	10	3.960.020	3.911.104	- 1,25%
		9	5	10	3.413.088	3.488.465	+ 2,16%
		10	5	7	2.880.757	3.093.237	+ 6,87%
		11	2	1	2.823.015	2.823.015	+ 0,00%
		12	8	6	2.347.472	2.567.157	+ 8,56%
		14	10	3	2.059.533	2.084.342	+ 1,19%
		15	5	5	1.644.890	1.742.087	+ 5,58%
		16	1	1	1.695.389	1.549.795	- 9,39%
Total		52	48	2.826.239	3.065.859	+ 7,82%	

#### 8.2.4. Diferencias salariales por tramo etario con renta permanente bruta jornada completa

A continuación, se presentan las brechas salariales promedio por tramo etario de abril de 2018 y abril de 2021 considerando solo personal de colaboración jornada completa y sin controlar por el grado.

#### Brechas abril 2018.

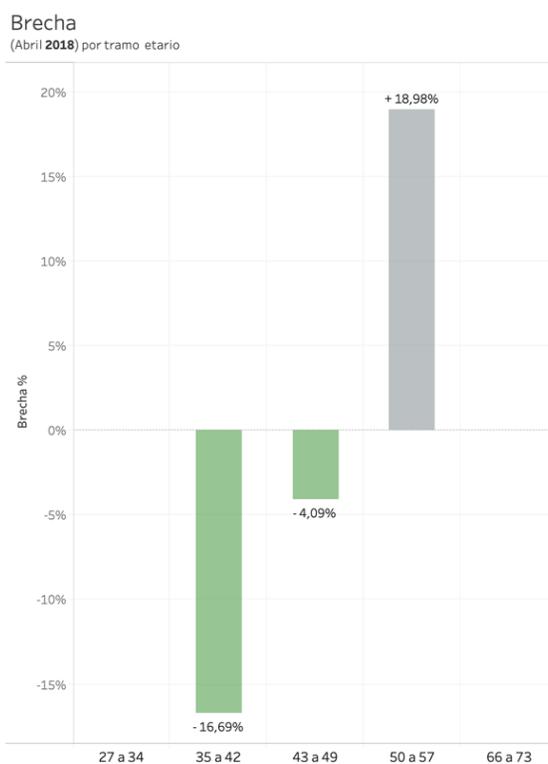
En 2018 no se pudo calcular la brecha del tramo 27-34 años porque solo había mujeres, ni tampoco se pudo calcular para el tramo 66-73 años por haber solo hombres. En el tramo 50 a 57 años se observó una brecha salarial promedio de 19 % desfavorable a las mujeres, mientras que en los tramos 35-42 y 43-49, se observa brechas salariales negativas del 17 % y 4,1 % favorables a las mujeres.



**Tabla 18***Renta bruta promedio y brechas salariales promedio por tramo etario, abril de 2018***Principales Medidas**

(Abril 2018) por tramo etario

	27 a 34	35 a 42	43 a 49	50 a 57	66 a 73
Brecha %		-16,69%	-4,09%	+18,98%	
Renta Bruta Prom. Mujeres	3.690.968	4.362.959	3.744.347	3.690.968	
Renta Bruta Prom. Hombres		3.738.942	3.597.315	4.555.889	8.736.640
Diferencia Prom.		624.018	147.033	-864.921	
Nº Mujeres	2	6	8	1	0
Nº Hombres	0	13	4	3	1

**Figura 5***Brecha salarial promedio por tramo etario, abril de 2018. Valores negativos implican brechas a favor de la mujer y valores positivos son brechas a favor de los hombres***Brechas abril 2021.**

En 2021 no se pudo calcular la brecha del tramo 58-65 años porque solo hubo hombres. En el tramo 27-34 años hay una brecha salarial promedio bastante baja de -1,31 % favorable a

las mujeres, mientras que en los tramos 35-42 y 43-49 y 50-57, se observa brechas salariales positivas del 10,9 %, 10,7 % y 9,34 % desfavorables a las mujeres.

**Tabla 19**

*Renta bruta promedio y brechas salariales promedio por tramo etario, abril de 2021*

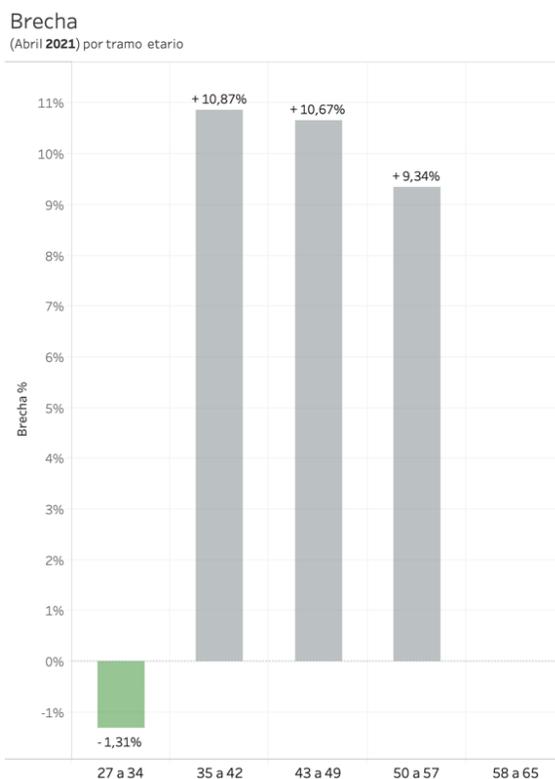
**Principales medidas**

(Abril 2021) por tramo etario

	27 a 34	35 a 42	43 a 49	50 a 57	58 a 65
Brecha %	-1,31%	+10,87%	+10,67%	+9,34%	
Renta Bruta Prom. Mujeres	2.541.794	2.790.833	3.110.005	3.298.320	
Renta Bruta Prom. Hombres	2.509.010	3.131.142	3.481.299	3.638.173	4.411.574
Diferencia Prom.	32.784	-340.308	-371.294	-339.853	
Nº Mujeres	14	19	17	3	0
Nº Hombres	8	28	12	3	1

**Figura 6**

*Brecha salarial promedio por tramo etario, abril de 2021. Valores negativos implican brechas a favor de la mujer y valores positivos son brechas a favor de los hombres*



### 8.2.5. Diferencias salariales por tramo etario con renta permanente bruta jornada completa, distinguiendo entre académicos y no académicos

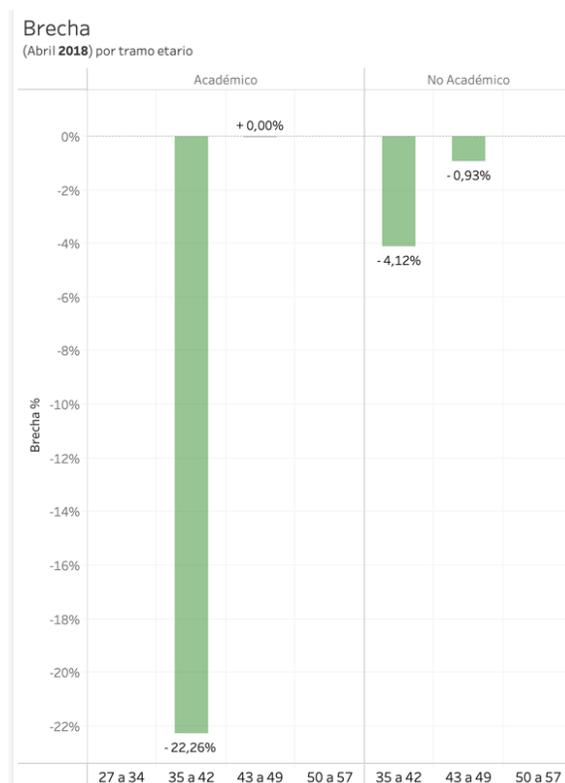
A continuación, se presentan las brechas salariales por rango etario distinguiendo si el funcionario es académico o no, para los meses de abril 2018 y 2021.

#### Brechas abril 2018.

En abril 2018, las brechas para todos los rangos etarios fueron negativas, tanto para académicos como no académicos. Destacan las brechas para los académicos del rango 35-42 que alcanzó el valor de -22,26 %, favorables a las mujeres.

**Figura 7.**

*Brecha salarial promedio por tramo etario, para académicos y no académicos, abril de 2018. Valores negativos implican brechas a favor de la mujer y valores positivos son brechas a favor de los hombres*

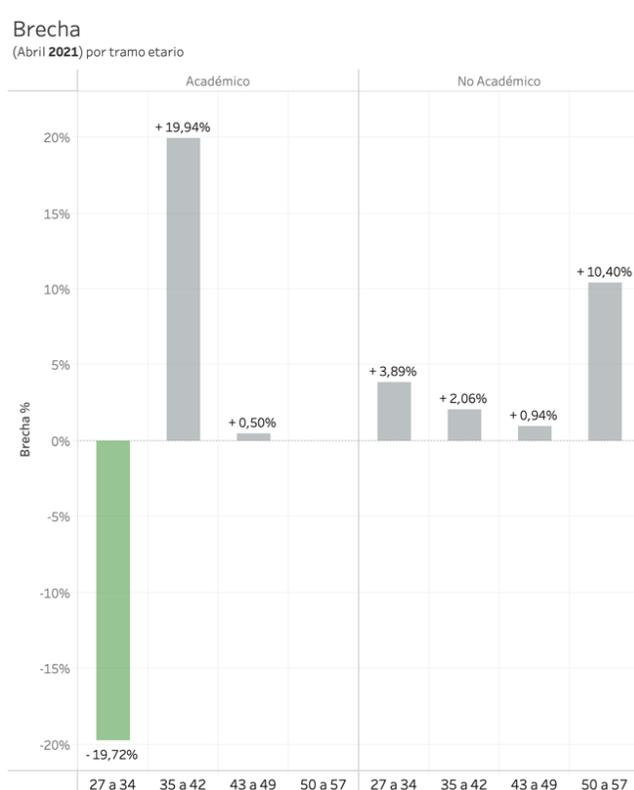


## Brechas abril 2021.

En abril de 2021, la situación se revierte respecto a lo mostrado en 2018 pues la mayoría de las brechas son positivas desfavorables para las mujeres, sin embargo, para el tramo de 27-34 la brecha es negativa de -19,72 % favorable a las mujeres.

**Figura 8**

*Brecha salarial promedio por tramo etario, académicos y no académico, abril de 2021. Valores negativos implican brechas a favor de la mujer y valores positivos son brechas a favor de los hombres*



### 8.3. Igualdad salarial

La Universidad de Aysén es una universidad estatal, autónoma, regional, relativamente nueva y que está creciendo en número de estudiantes y funcionarios desde su fundación. En efecto, entre abril de 2018 y abril de 2021, el número de funcionarios totales creció en 200 % desde 45 a 136. El 56 % de los funcionarios son mujeres y el 44 % son hombres, y la gran mayoría son relativamente jóvenes con un 90 % menores a 49 años.



La estructura de los salarios de la Universidad de Aysén es bastante estructurada, corresponde a un sueldo base más algunas asignaciones categorizadas en la normativa interna por: implementación, profesional, zona y asignación única tributable Ley N° 18.717 c/prof y s/prof. Con la información disponible se pudo evaluar las brechas salariales de género por calidad jurídica (planta, contrata), por estamento (directivo, administrativo, auxiliar, profesional) y por grado asignado de acuerdo a la jerarquía de cada funcionario. Además, se calcularon brechas por rango etario para académicos y no académicos.

En abril de 2018, solo se observa una brecha de género importante en los directivos planta grado 2 de un 20 % desfavorable a las mujeres. En el caso de los profesionales a contrata, ese mes se observó una brecha negativa promedio de solo un -3 % favorable a las mujeres. Destaca la brecha observada en los profesionales contrata grado 9, con una brecha del -60 % favorable a las mujeres.

En abril de 2021, la brecha del personal de colaboración de planta prácticamente desaparece, bajando a solo 0,22 % para los funcionarios grado 4. La brecha para los funcionarios contrata también es relativamente baja, con brechas salariales positivas mayores al 5 % para los profesionales a contrata de los grados 12, 10 y 15, del 8,6 %, 6,9 % y 5,6 %, respectivamente. Mientras una brecha negativa del 9,4 % a favor de las mujeres del grado 16.

Por rango etario tanto para académicos como no académicos, en abril de 2018, solo se observan brechas negativas a favor de la mujer. En abril de 2021, se observan brechas positivas en todos los rangos etarios, salvo para el primer rango de 27 a 34, donde hay una brecha de -20 % favorable a la mujer. Se debe considerar que en este último análisis no se está incorporando el grado o jerarquía de cada funcionario, lo que puede distorsionar los resultados.

Se puede concluir que la Universidad de Aysén presenta brechas salariales de género relativamente bajas comparadas con las calculadas para otras universidades estatales de Chile.



## 9. Conclusiones: invitación al diálogo por la igualdad de género

Las palabras e ideas finales expresadas en las conclusiones no suponen necesariamente un cierre, sino que también pueden significar una apertura. En este sentido queremos que estas palabras finales inicien un trabajo sostenido, permanente y articulado, que se exprese en una efectiva y situada política de igualdad de género para la Universidad de Aysén y que abran un espacio de reflexión y diálogo entre las personas que integran nuestra comunidad. Asimismo, este informe sobre relaciones de género espera ser un aporte para erradicar el sexismo de la educación y contribuir a una educación pública de calidad, igualitaria e inclusiva.

Los resultados de este diagnóstico nos permiten tener una primera línea base desde donde situarnos, con perspectiva de género, para contribuir a cimentar un proyecto de comunidad universitaria desde la igualdad como eje transversal del quehacer y de la convivencia universitaria. Este diagnóstico es una aproximación diacrónica, una fotografía, que nos invita a mirar las relaciones de género y sus desigualdades en el momento presente.

Más allá de los datos e información contenida en este informe, más que las magnitudes de las brechas de género observadas, este diagnóstico de relaciones de género constata una realidad permanente y reiterativa en la educación superior, que se registra en el epígrafe de que los espacios universitarios se configuran como instituciones de educación superior, que si bien no hay barreras explícitas que impiden la igualdad de hombres y mujeres en el acceso, reclutamiento, posición, trayectoria y desempeño sí hay discriminación indirecta de género que reduce las oportunidades de las mujeres, por lo que están presentes mecanismos culturales que afectan su desempeño.

Las mujeres han ingresado a la educación superior de manera tardía y con el anhelo de desarrollar sus capacidades humanas e intelectuales. Actualmente las mujeres constituyen una mayoría en la matrícula universitaria, sin embargo, los espacios universitarios no han transformado su génesis androcéntrica situación que alerta sobre lógicas sexistas al interior de estas instituciones. El acceso de las mujeres a la educación superior se encuentra con prácticas patriarcales, que permean al conjunto de la institución: alta matrícula femenina y baja participación de mujeres en la academia, la investigación y los puestos de decisión estratégica

universitaria. Los diagnósticos de brechas de género elaborados para las 30 universidades que conforman el Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH) para el 2017 y 2019, confirman la segregación de género como consecuencia de la permanencia de roles estereotipados para hombres y mujeres configurados a partir de la división sexual del trabajo. En la universidad se expresan importantes brechas de desigualdad de género en docencia, investigación, publicaciones y cargos académicos.

El aumento cuantitativo de las mujeres en las universidades presiona para transformar una cultura diferenciadora, que no otorga las mismas oportunidades a mujeres y hombres, mostrando las brechas de género la intersección—para los tres estamentos universitarios—, de sesgos horizontales y brechas verticales, situadas en una organización jerárquica y meritocrática, parcial frente a las desigualdades de género, y activa en la estructura organizativa y en las interacciones sociales. La formación universitaria es difusión y construcción de conocimiento, convivencia y experiencia, conformando un espacio vivencial que trasciende sus límites, así la formación se expresa en la profesión, con un cúmulo de valores que transitan de lo personal a lo colectivo. En este sentido las universidades son un espacio de construcción social que no puede estar al margen de la promoción de la igualdad de género.

El derecho a la educación es reconocido como un derecho humano fundamental para el desarrollo y la convivencia. El derecho internacional de los derechos humanos (CEDAW; Plataforma de Beijing) reconoce el derecho a la educación de las mujeres, así como la necesidad de abordar la violencia y discriminación que sufren las niñas, mujeres y diversidades sexuales. Ante esta situación, el Estado chileno ha expresado su voluntad de comprometerse para atender estas inequidades, lo que se refleja en la ley sobre universidades del Estado (Ley 21.094) que incorpora la equidad de género como un principio básico en la educación universitaria (Art. 5); y la Ley 21.369 que atiende el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en educación superior.

En la Universidad de Aysén observamos brechas de género que aluden a la desigualdad social entre hombres y mujeres, al igual que en otras instituciones de educación superior. En nuestra institución la situación está fuertemente marcada por ser una universidad regional de reciente creación. Con particularidades que condicionan las relaciones de género, así como la interacción social y laboral. La feminización de las carreras, con una población estudiantil oriunda de la región y con una alta concentración de estudiantes madres/padres; mientras que el cuerpo académico y de personal de colaboración tiene orígenes diversos, con trayectorias profesionales y perfiles sociales disímiles para hombres y mujeres. En este sentido, conforman un crisol cultural marcado por un cuerpo de funcionarios/as como «pioneros» en el desarrollo de una universidad pública y regional, con expectativas y anhelos disímiles, que tienen que transitar hacia la conformación de una cultura universitaria aún por desarrollar, difusa. En este contexto, se advierten relaciones de género que transitan entre visiones/opiniones y prácticas tradicionales con discursos y comportamientos que pugnan por la transformación cultural con base a la igualdad, el pluralismo y la diversidad.



Los datos e información recogidos, además de dar cuenta de la alta presencia femenina en la institución, permiten observar una importante segregación disciplinar y una acusada subrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones, observando que los hombres disponen de mayores oportunidades que las mujeres en los tres estamentos observados.

En el estudio se han priorizado cinco ámbitos para los tres estamentos de la comunidad universitaria: uso del tiempo y conciliación de la vida laboral/estudiantil y familiar, estereotipos de género, participación y posición, violencia de género y finalmente salarios. Todas las brechas de género detectadas se caracterizan por su «sutileza», es decir, dan cuenta de inequidades y no de marcadas desigualdades. Esta situación nos lleva a preguntarnos sobre las raíces y profundidad de las diferencias, observando que se trata de una desigualdad estructural marcada por importantes contrastes culturales y simbólicos que se expresan en prácticas y relaciones cotidianas. Así, por ejemplo, encontramos la ausencia de brechas salariales, pero sí observamos importantes brechas verticales (posición jerárquica) donde las mujeres tienen menor participación en cargos de jefatura, lo que supone menor visibilidad, menor incidencia en la toma de decisiones, menor salario y menores oportunidades de promoción y desarrollo laboral, afectando al cuerpo académico y al de personal de colaboración. Respecto a la participación, se observa, una tendencia similar a la descrita anteriormente, puesto que las mujeres tienen una participación más activa y numerosa, en los tres estamentos, lo que no se refleja suficientemente en los distintos órganos de representación y gobierno universitario.

La violencia es un área que siempre nos impacta y tensiona. Se suele expresar entre en el susurro de lo «invisible» y «normalizado». Los datos recabados hablan de distintas expresiones de violencia en la universidad. Este problema social afecta a todos los espacios universitarios, no es particular ni exclusivo de nuestra universidad. Mas que tratar de silenciarla, es necesario reconocerla y abordarla. La violencia de género observada en nuestra universidad afecta más a las mujeres de todos los estamentos que a los hombres. Son las mujeres y las personas no binarias las que declaran en mayor medida haberla vivido. En el caso de los hombres, la violencia física ha estado más presente en sus vidas. En el caso de las mujeres y disidencias, la violencia sufrida tiene el carácter de cotidianidad. Se expresa en el día a día, en distintos contextos, producto de una cultura machista que no solo utiliza la violencia como instrumento de dominación, sino también, como cosificación de los cuerpos. Son violencias en plural. Hablamos aquí de violencia psicológica, acoso callejero, acoso laboral y acoso sexual, y comportamientos micromachistas (gestos, miradas, chistes, roces).

Respecto del uso del tiempo, la brecha que aparece es coherente con los datos a nivel nacional, donde se mantiene que las mujeres tienen una sobrecarga producto de los trabajos de cuidado que siguen siendo de su responsabilidad (doble y triple jornada). Esta situación se observa con claridad en el personal de colaboración y, con preocupación, en el estamento estudiantil. En menor medida se registra para el estamento académico, donde se producen algunas particularidades que permiten que las académicas tengan mejor conciliación de las esferas familia y trabajo, entre otras razones, porque declaran en mayor medida pertenecer a núcleos unipersonales, sin cargas familiares.

Los estereotipos de género si bien predominan en las relaciones cotidianas se aprecia una pugna entre su permanencia y su transformación, en una tensión permanente y contradictoria entre los y las integrantes de la comunidad universitaria, aunque mayoritariamente se expresan a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Esta tensión se traslada a la estructura organizativa de la universidad anclada en estereotipos de género, a la conformación de las carreras y a las trayectorias profesionales. Sin duda, la permanencia de estos estereotipos de género y sus tensiones contribuyen al ambiente laboral y a la violencia de género.

La sutileza de las brechas observadas, también las hace más opacas, aparentan no estar presentes y sin embargo las asimetrías y desigualdad de género forman parte de las relaciones universitarias. Profundizar en su expresión hace necesario realizar otros estudios que nos permitan profundizar en las barreras «invisibles» de las relaciones de género.

Los resultados de este diagnóstico aspiran a ser una invitación al diálogo, el que debemos propiciar como instrumento que nos permite destejer y tejer los vínculos, las relaciones sociales, reconocernos en lo que somos y lo que queremos ser. Una conversación que permita que emerjan a la superficie los significados y anhelos compartidos, ponerlos sobre la mesa, reconocerlos y compartirlos. El diálogo en este sentido alienta a la predisposición a prestar atención, repensar nuevas formas de percibir supuestos incuestionados, como los estereotipos de género, y a medida que afloran y se reconocen establecer medidas para integrar las diferencias y los consensos que permitan avanzar en la igualdad.

El diálogo abre un espacio para construir y darle cuerpo y sentido a la «comunidad universitaria» como sujeto activo y con agencia para abordar estas problemáticas: es a partir del diálogo que podemos reconocer una historia común para producir y afianzar los vínculos relacionales y co-construir un proyecto compartido.

Una comunidad, para serlo, necesita de dos condiciones: densidad simbólica, que generalmente es provista por un cosmos propio o sistema religioso; y una autopercepción por parte de sus miembros de que vienen de una historia común, no desprovista de conflictos internos sino al contrario, y que se dirigen a un futuro en común [...] El deseo de estar en conjunción, en interlocución es lo que hace comunidad, además de la permanente obligación de reciprocidad que hace fluir diferentes tipos de recursos entre sus miembros [...] Es así que el deseo de las cosas produce individuos, mientras que el deseo del arraigo relacional produce comunidad. (*Segato, 2016, 28-30*)

Así los resultados del Diagnóstico de brechas de género deben ser la base en la construcción de una política institucional de igualdad de género que contenga acciones, medidas y objetivos estratégicos para reducir las brechas de desigualdad en todos los estamentos. En esta línea, se vislumbran distintas áreas a integrar en la política de igualdad, como son:

1. Fortalecer la institucionalización de género con el fin de contribuir a una efectiva transversalización del enfoque de género en la universidad plasmada en la normativa, planificación y gestión universitaria.



2. Procesos formativos (áreas, acceso, competencias, curriculum, evaluación docente) con perspectiva de género.
3. Investigación, participación y promoción de las mujeres en la actividad científica.
4. Comunicación y vinculación con el medio, visibilización del aporte de las mujeres y difusión/promoción de la igualdad.
5. Participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas del conocimiento, en jerarquía universitaria y órganos de gobierno.
6. Acoso sexual, violencia y discriminación de género. Modelo integral para abordar la prevención, atención, investigación, sanción y reparación de víctimas de violencia.
7. Relaciones laborales que atiendan las condiciones de desempeño laboral, la promoción y el salario con perspectiva de género.
8. Corresponsabilidad social y conciliación laboral/estudiantil con tareas de cuidado para todas las personas de la comunidad universitaria.

Como universidad pública y regional tenemos el compromiso ético de contribuir a la convivencia social y al desarrollo humano. Avanzar desde la calidad de la educación supone ineludiblemente atender la igualdad de género, con participación, visibilidad y reconocimiento de las mujeres, garantizando el principio de no discriminación de todas las personas. Construir comunidad con base a la igualdad de género significa cuestionarse los estereotipos, generar nuevas prácticas pedagógicas, relacionales, organizacionales donde no exista discriminación; significa la apertura a otras formas de ser, donde todas las personas puedan desarrollar sus proyectos de vida como lo deseen sin importar su sexo, género, identidad u orientación sexual. Evidenciar las desigualdades de género conlleva necesariamente a establecer mecanismos para corregirlas y superarlas. No tenemos dudas de que en la Universidad de Aysén existe la voluntad política y la perseverancia de la comunidad universitaria para avanzar hacia la igualdad.





## 10. Referencias bibliográficas

- Altonji, J. y Blanck, R. (1999). Chapter 48 Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3, 3143-3259.
- Aldunate, R. (2018). Retorno a la Experiencia Laboral en Chile. Banco Central de Chile.  
<https://www.bcentral.cl/documents/33528/133326/dtbc855.pdf/37b87d2b-fc92-e896-f94e-ec8b5c7409?t=1574868889663>
- Amorós, C. (1995). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13, 47-68.
- Archivo Nacional de Chile (2021). Decreto de Amunátegui, mujeres a la Universidad de 1877. Ministerio de Cultura, las Artes y el Patrimonio.  
<https://www.archivonacional.gob.cl/decreto-amunategui-mujeres-la-universidad>
- Arriagada, I. (2006). *Cambios en las políticas sociales: políticas de género y familia*. Serie Políticas Sociales 119. Santiago de Chile: CEPAL.
- Arriagada, I. (2010). La crisis de cuidado en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 58-67. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- 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.
- Báguena, M., Beleña, M. y Toldos, M. (2011). Psychological harassment in the workplace: Methods of evaluation and prevalence. *The Open Criminology Journal*, 4, 102-108.
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32.
- Banco Central de Chile (2018). Mercado Laboral: Hechos estilizados e implicancias macroeconómicas. División de política monetaria del Banco Central de Chile.  
[https://www.bcentral.cl/documents/33528/3397397/mercado\\_laboraldic2018.pdf/05dd333b-e491-1411-a855-2abe804de29c?t=1644431451797](https://www.bcentral.cl/documents/33528/3397397/mercado_laboraldic2018.pdf/05dd333b-e491-1411-a855-2abe804de29c?t=1644431451797)

- Barth, E. y Dale-Olsen, H. (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics* 16 (5), 589-597.
- Beauvoir, S. (2017). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra-feminismos. (1ª ed. 1949).
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behboodi, Z., Ordibeheshti, M., Esmaeili, M., y Salsali, M. (2017). Motherhood challenges and well-being along with the studentship role among Iranian women: A qualitative study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 12(1).
- Bertrand, M. (2011). Chapter 17 New Perspectives on Gender. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1543-1590.
- Black, D. (1995). Discrimination in an Equilibrium Search Model. *Journal of Labor Economics*, 13(2): 309-34.
- Blackburn, R. y Jarman, J. (2005). Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. *International Sociology*, 21(2): 289-315.
- Blau, F., y Kahn, L., (2017). The Gender wage gap: Extent, Trends and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789-865.
- Bonino, L. (1996). *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja*. Valencia: Generalitat Valenciana.  
[http://laciutatinvisible.coop/wp-content/uploads/2014/05/micromachismos\\_0.pdf](http://laciutatinvisible.coop/wp-content/uploads/2014/05/micromachismos_0.pdf)
- Bonino, L. (2004). Los micromachismos. *La Cibeles*, 2.  
<https://www.mpd.org/sites/default/files/micromachismos.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama. (1ª ed. 1989).
- Borges, A. R. (2012). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 10(1), 1-9.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., Moreno, H., (2013). *Intrusas en la Universidad*. Programa Universitario de Estudios de Género: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México: UNAM.
- Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. Universidad Central, Colombia. *NÓMADAS* 44: 27-43.
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- Bylsma, W. H., y Major, B. (1994). Social comparisons and contentment: Exploring the psychological costs of the gender wage gap. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2), 241-249.
- Camarena, M., y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. La ventana. *Revista de estudios de género*, 5, 312-347.



- Carrasco, C., Borderías, C., y Torns, T. (eds.) (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Barcelona: Editorial Catarata.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, 55, 95-114.
- Castells, M. (2009). *Comunicación y poder*. Madrid: Alianza Editorial.
- CEDAW (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Comité para la eliminación de la discriminación de la mujer (CEDAW) de la ONU.  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- 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., Polycarpou, A., y Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- CNED (2021). Índices de Educación Superior. Consejo Nacional de Educación. MINEDUC.  
<https://www.cned.cl/indices/retencion-en-educacion-superior>.
- Cobo, R. (2011). *Hacia una nueva política sexual. Las mujeres ante la reacción patriarcal*. Madrid: Catarata.
- Cohen, P., y Huffman, M. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American Sociological Review*, 72(5), 681-704.
- ComunidadMujer (2016). Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años. Chile.  
<http://informeget.cl/wp-content/uploads/2018/07/Informe-GET-2016.pdf>
- Del-Pino, S., Vallejos, R., Améstica, L., y Cornejo, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. *Páginas de Educación*, 11(2), 175-198.
- De Miguel, A. (2015). *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Madrid: Cátedra.
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos, en De la Garza, E. (ed.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica: D.F. México.
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., y Toro, J. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia y trabajo*, 58(19).
- DIGEN (2019). *Acoso en el campus. El acoso sexual en la Universidad de Chile*. Dirección de Igualdad de Género. Santiago: DIGEN.  
<https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2020/01/Estudio-Acoso-en-el-campus-UCHile.pdf>

- DIRBDE (2019). Estudiantes madres y padres en la Universidad de Chile. Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil: UCHILE.  
[http://gestiondbe.uchile.cl/menus/docs/madres\\_padres.pdf](http://gestiondbe.uchile.cl/menus/docs/madres_padres.pdf)
- Einarsen, S., y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, Á., y Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *ReiDoCrea*, 3(22), 172-197.
- European Commission (2013). *The gender gaps in pensions in the EU*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.  
[https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=1mnUzhCtcYcuqJi9G-DD5OSsaXpsWcSOLgxQXFVmcE5Uo\\_edCUhL!533421577?id=39477](https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=1mnUzhCtcYcuqJi9G-DD5OSsaXpsWcSOLgxQXFVmcE5Uo_edCUhL!533421577?id=39477)
- 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.
- Fernández, M., Cruz, M., Gayoso, M., y Rodríguez, Sh. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 18-33.
- Fox, M., y Harkins, D. (2008). Conflict in the Classroom: Gender Differences in the Teacher-Child Relationship. *Early Education and Development-EARLY EDUC DEV*, 19, 843-864.
- Friedan, B. (2016). *La mística de la femineidad*. Madrid: Cátedra-feminismos. (1ª ed. 1963).
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20.
- Gallego, N. (2017). Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la universidad. *Feminismos*, 29.
- García de León, M.A. (2011). *Cabeza moderna, corazón patriarcal. Un diagnóstico social de género*. Madrid: Anthropos.
- Giddens, A. (2011). *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid: Cátedra-feminismos.
- Gómez, Á. (2009). El sistema sexo/género y la etnicidad: sexualidades digitales y analógicas. *Revista Mexicana de Sociología*. 71, 675-713.
- Grosz, E. (1995). *Space, Time, and Perversion: Essays on the Politics of Bodies*. New York: Routledge.
- Guzman, J. (2016). Las inequidades de género en la educación superior. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, XXV(2) 61-69.
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra-feminismos.



- Hernández, M., e Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 40(86), 159-184.
- Hawley, E., Torres, D., y Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of Career Assessment*, 6(4), 449-479.
- Hirsch, B. Schank y Schnabel, C., (2010). "Diferences in Labor Supply to Monopsonistics Örms and the Gender Pay Gap: An Empirical Analysis Using linked Employer-Employee Data from Germany". *Journal of Labor Economics*, 28(2), 291-330.
- Infante, A. (2013). El por qué de una epistemología del Sur como alternativa ante el conocimiento Europeo. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 23(68), 401-411.
- INE (2009). *Encuesta exploratoria del uso del tiempo en el gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Enfoque estadístico*. Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago: INE.
- INE (2015). *Mujeres en Chile y el mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago: INE.  
[http://ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci %C3 %B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4](http://ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4)
- INE (2019). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT)*. Instituto Nacional de Estadística. Santiago: INE.
- Jara-Labarthe, V. (2018). Discursos y prácticas de la discriminación positiva para políticas indígenas en educación superior. *Cinta de Moebio*. 63, 331-342.
- Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. New York: Oxford Polity Press.
- Kirkwood, J. (1987). *Tejiendo rebeldías. Escritos feministas hilvanados por Cristina Crispi*. Santiago: CEM, LA MORADA.
- Labarca, A. (1946). *Feminismo Contemporáneo*. Santiago: Zig-Zag.
- Larkin, J. (1997). Sexual terrorism on the Street. En Thomas S, y Kitzinger C. (eds.), *Sexual harassment. Contemporary feminist perspectives*. Philadelphia: Open University Press.
- Laurentis, T. de (2000). La tecnología de género. En *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Madrid: Horas y horas.
- López-Ruiz, M. (2018). Empleo y trabajo: (De)construyendo realidades. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 21, 75-77.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of Working women. A case of sex discrimination*. New Heaven and London: Yale University Press.
- Madden, J. (1973). *The Economics of Sex Discrimination*. Lexington, KY: Lexington Books.
- Maganto, J. M., Bartau, I., y Etxeberria, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: un reto educativo y social. *Relieve. Revista Electrónica de investigación y Evaluación Educativa*, 9, 160- 183.

- Magnusson, C. (2010). Why is there a gender wage gap according to occupational prestige? An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden. *Acta Sociologica*, 53(2), 99-117.
- Malaver-Fonseca, L., Serrano-Cárdenas, L., y Castro-Silva, H. (2021). La pandemia COVID-19 y el rol de las mujeres en la economía del cuidado en América Latina: una revisión sistemática de literatura. *Estudios Gerenciales*. 37, 153-163.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Martín, S. (2016). Una mirada, distintas propuestas: Género y Políticas Públicas. *Investigaciones feministas*. 7(1), 289-311.
- Martín, S. (2018) Querer y poder: (Des)igualdad en la universidad pública española. *Contextos educativos*, 21, 11-34.
- Martín-Vidaña, D. (2021). Masculinidades cuidadoras: La implicación de los hombres españoles en la provisión de los cuidados. Un estado de la cuestión. *Prisma Social*, 33.
- Martínez, S. y Brivot, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas*, 13(1).
- Memoria Chilena (2021). Mujeres y profesiones universitarias (1900-1950). Biblioteca Nacional de Chile BND.  
<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-755.html>
- Millet, K. (2010). *Política sexual*. Madrid: Cátedra. (1ª ed. 1970).
- MINEDUC (2018). Mapa de Equidad de Género para la Educación Superior. Ministerio de Educación.
- Mondaca C. (2019). Diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel regional en Chile. UaCh.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal: Improving the Practice of Management*.
- Ñopo, H. (2006). “La brecha salarial entre los sexos en Chile en 1992-2003 desde una Perspectiva de Comparaciones Emparejadas”. *Research Department Publications*, 1-44.  
[https://www.researchgate.net/publication/23531883\\_La\\_brecha\\_salarial\\_entre\\_los\\_sexos\\_en\\_Chile\\_en\\_1992-2003\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_de\\_comparaciones\\_emparejadas](https://www.researchgate.net/publication/23531883_La_brecha_salarial_entre_los_sexos_en_Chile_en_1992-2003_desde_una_perspectiva_de_comparaciones_emparejadas)
- OCAC (2020). Radiografía del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contacto educativo y ciberacoso.  
[https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf %C3 %ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf](https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf_%C3_%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf)
- OECD (2018). *OECD Better life index*. Organization for Economic Co-operation and Development  
<http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>



- 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. *RIEL*, 2(2).
- Olavarría, J. (2008). Distribución del trabajo en las familias y las (nuevas) masculinidades. En Arriagada, I., (Ed.). *Futuro de las familias y desafíos para las políticas públicas*. CEPAL, UNIFEN UNFPA. Santiago de Chile, 77-84.  
<https://joseolavarria.cl/wp-content/uploads/2019/02/distribucion-del-trabajo-en-las-familias-y-masculinidades.pdf>
- ONU Mujeres. (2020). *Online and ICT - facilitated violence against women and girls during Covid- 19*. UNWOMEN.  
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Brief-Online-and-ICT-facilitated-violence-against-women-and-girls-during-COVID-19-en.pdf>
- Orjuela, A. (2012). El concepto de violencia de género en el derecho internacional de los derechos humanos. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 23(1), 89-114.
- Osborne, R. (2009). *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona: Ediciones Belalterra.
- Pastor, I. (Coord.) (2019). *Igualdad de género en Europa y América Latina. Educación superior, violencias y políticas de integración regional*. Tarragona: Publicaciones URV.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Editorial Menades.
- Ramos, E. (2008). Doble presencia: salud y prevención. *Clave Sindical*, 5, 16-18.
- Ramos, L., y Saltijeral, M. T. (2008). ¿Violencia episódica o terrorismo íntimo? Una propuesta exploratoria para clasificar la violencia contra la mujer en las relaciones de pareja. *Salud Mental*, 31(6).
- Ransom, M. y Oaxaca R. (2010). «New Market Power Models and Sex Differences in Pay». *Journal of Labor Economics*, 28(2): 267-289.
- Rico, N. (1996). *Violencia de género: Un problema de derechos humanos*. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL. Robinson, Joan (1933). *The Economics of Imperfect Competition*. London: Macmillan.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf)
- Roy, S., y Sharma, S. (2021). Gender Sensitization through Higher Education: A Move towards Creating Egalitarian and Equanimous Society. *University News, Association of Indian Universities*, 59(10).
- Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la «economía política» del sexo. En Lamas, M., (Ed.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 35-98). México: PUEGUNAM.
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., y Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de la SEECI*, 44, 33-51.

- Ruiz, P., Sanchez, J., y Pizarro, A. (2019). Entre la conciliación y la academia. Los retos, desafíos y vicisitudes de mujeres docentes en universidades peruanas. En Castañeda, L., Contreras, K., y Parga, M., (eds.). *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Sánchez, R., Finot, J., y Villena, M. G. (2021). Gender wage gap and firm market power: evidence from Chile. *Applied Economics*, 1-13.
- 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.
- Salin, D. (2018). Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings. En D’Cruz, P., Noronha, E. Caponecchia, C., Escartín, J., Salin, D., y Tuckey, M. (eds.), *Dignity and Inclusion at Work* (pp. 1-31). Singapore: Springer Singapore.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: traficantes de sueños, mapas.
- SIES (2010). *Evolución de la matrícula en educación superior en Chile. Periodo 1990-2009*. Servicio de Información en Educación Superior (SIES), Subsecretaría de Educación Superior. MINEDUC.
- SIES (2021). *Brechas de género en educación superior 2020*. Servicio de Información en Educación Superior (SIES). Subsecretaría de Educación Superior. MINEDUC
- Smith, L. (2015). Reforming the minimum wage: Toward a psychological perspective. *American Psychologist*, 70(6), 557.
- Stark, E. (2007). *Coercive control: The entrapment of women in personal life*. New York: Oxford University Press.
- Stolke, V. (2004). La mujer es puro cuento: la cultura del género. *Estudios Feministas*, 12(2), 77-105.
- Tomás, M., y Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 350, 253-275.
- UNESCO (2012). *Atlas Mundial de la Igualdad de Género en la Educación*. Instituto de Estadística. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura. París: Ediciones UNESCO.
- UNESCO (2017). *Cracking the code: girls’ and women’s education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. Section of Education for Inclusion and Gender Equillity, UNESCO.
- UNESCO (2021). Pensar más allá de los límites: Perspectivas sobre el futuro de la educación superior para 2050. UNESCO.
- UNESCO (2021-b). Mujeres en educación superior ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? UNESCO.



- University Grants Commission (2013). *Measures for ensuring the safety of women and programmes for gender sensitization on campuses*. Kaur, K. (ed.). Nueva Delhi: Deeya Media Art.
- Walby, S. (2009). *Globalization and inequalities: Complexity and contested modernities*. Los Angeles; London: Sage.
- Walby, S. (2012). Violence and society: Introduction to an emerging field of sociology. *Current sociology*, 61(2), 95-111.
- Wainerman, C. 2003. *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF y Fondo de Cultura Económica.
- Wang, B.-L. (1983). Positive Discrimination in Education: A Comparative Investigation of Its Bases, Forms, and Outcomes. *Comparative Education Review*, 27(2).
- Weichselbaumer, D., y Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.
- Wise, S., y Stanley, L. (1987). *Sexual harassment in everyday life*. London: Pandora Press.



UEG : : : : :  
Unidad de Equidad de Género  
Uaysén