



HUELLA DE GÉNERO:

**Promoción de la Igualdad de Género en las Instituciones
Generadoras de Conocimiento en Chile**

JULIO 2020 - DICIEMBRE 2021

Huella de Género: Construcción participativa de indicadores.

Como parte de una cooperación técnica entre el MCTCI con Comunidad Mujer, se trabajó en conjunto con las universidades para la construcción de los mejores indicadores para medir la igualdad de género en los ambientes de I+D+i.

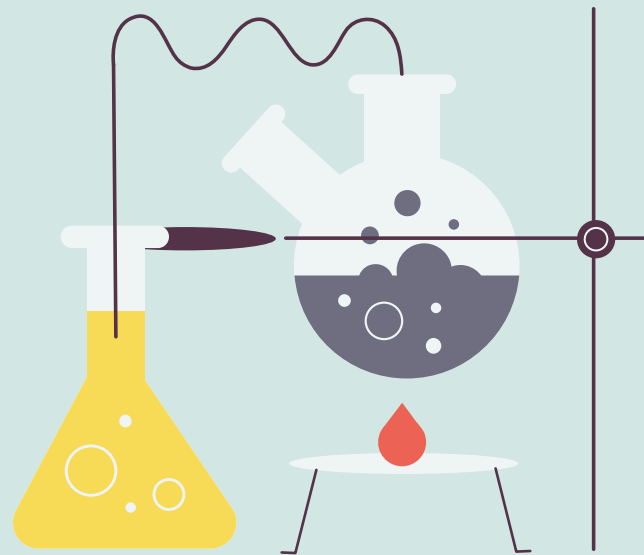
Participaron 74 representantes de 31 universidades, y 22 expertos/as en temas de género en mesas de diálogo macrozonales.



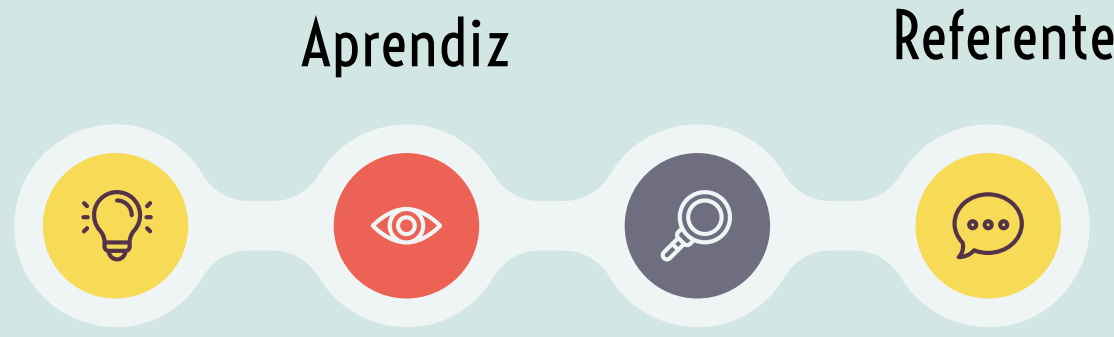
Su objetivo fue convocar a las instituciones del sistema CTCI a un **proceso de co-construcción de herramientas que permitieran que cada una pueda evaluarse y tener una «huella», basada en los mejores indicadores consensuados por la misma comunidad, que defina cuánto han avanzado hacia una igualdad sustantiva de género en el ámbito de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).**

Como resultado de este proyecto, se presentó un **Manual para la gestión de la I+D+i con igualdad de género y un Modelo de Madurez asociado.**

El manual y el modelo de madurez buscan otorgar a las universidades una **herramienta de apoyo para el desarrollo de planes institucionales en I+D+i con igualdad de género.**



El Modelo, distingue **cuatro niveles** tomando en consideración las políticas y medidas que están siendo implementadas con este fin y la representación cuantitativa de las mujeres en ciertos espacios y procesos.



Aprendiz

Referente

Principiante

Maduro



Dimensiones

**Institucionalización
del principio de
Igualdad de Género
en la Gestión de la
Investigación que
realiza la IGC**

**Promoción de
liderazgo de las
investigadoras**

**Conciliación vida
laboral, familiar
y personal con
corresponsabilidad
social**



**Gestión de personas
(investigadores/as)
con igualdad
de género**

**Promoción de
ambientes laborales
libres de
acoso sexual**

**Estrategias para el
cierre de la brecha
salarial de género**

**Comunicaciones
estratégicas con
enfoque de género**

Algunos indicadores (ejemplos)

Adopción por parte de la dirección de la IGC de una gestión organizativa inclusiva de la igualdad de género en la investigación.

Comité (oficina, unidad, departamento, dirección, etc.) por la igualdad de género entre investigadores dentro de la IGC.

Actividades formativas (charlas, talleres, cursos de capacitación) para las y los investigadores en perspectivas/teorías de género contemporáneas en la IGC.



Políticas para el pre y postnatal de investigadoras madres
Políticas de permisos de paternidad y postnatal para investigadores padres
Apoyo a investigadoras en papel de madres y cuidadoras.
Apoyo a investigadores en papel de padres y cuidadores.
Apoyo para el equilibrio entre trabajo y vida familiar y personal de las y los investigadores con corresponsabilidad social



DIRGEGEN | DIRECCIÓN GENERAL
DE GÉNEROS Y
EQUIDAD

Conceptualización de perspectiva de género



Fabiola Méndez Leal
Beatriz Barra Ortiz

9 de abril 2022



Objetivo



Adquirir herramientas conceptuales y teóricas de la perspectiva de género y su institucionalización en educación superior.





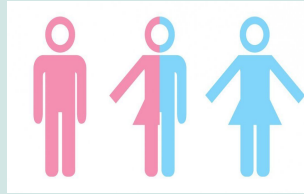
01

Orden de género



Sexo

Se refiere a las diferencias biológicas que nos distinguen como hembras, machos e intersexuales.



Género

Se refiere al conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen “lo propio” de los hombres y “lo propio de las mujeres” en cada cultura, y que se usa para comprender conductas individuales y procesos sociales. (Lamas, 2016:156)



Género- Construcción cultural

Joan Scott en la introducción de su artículo “*El género: una categoría útil para el análisis histórico*”:



“Género pasa a ser una forma de denotar las *construcciones culturales*, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para hombres y mujeres, por lo tanto, es según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado” (Scott, 1986: 271).

Se configura socialmente como **normativo**, naturalizando ciertas conductas y características de las personas que dan origen a las **identidades subjetivas** entre hombres y mujeres, produciendo a la vez una **jerarquización** que favorece a lo relacionado con lo masculino en desmedro de lo femenino y todo lo que no tenga cabida en él.



Socialización de género



El género está basado en un proceso pedagógico individual (micro) y social (macro), inicialmente asumido por la familia y luego por el vecindario, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación de masas, entre otros agentes.

Patriarcado

Gerda Lerner (1986)

Lo ha definido en sentido amplio, como “La manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”.

Marta Fontenla (2008)

En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social.



Patriarcado

Kate Millett en “Política sexual” (1970) define al patriarcado más específicamente como “una política sexual ejercida fundamentalmente por el colectivo de varones sobre el colectivo de mujeres”.

Segato (2016) argumenta que las relaciones de género propias del patrón de poder colonial capturan las formas de patriarcado precedentes, que no obedecían a dicha **estructura jerárquica, binaria y letal**. Estas formas previas las denomina patriarcados de baja intensidad en contraposición a un patriarcado colonial/moderno de alta intensidad.

“En ese largo tiempo, la inflexión colonial impuso un giro, una torsión importante a las relaciones de género del mundo comunal de nuestro continente, y transformó la estructura dual propia del mundo precolonial en la estructura binaria del orden colonial-moderno”

(Segato, 2019:39).

Androcentrismo

En las ciencias sociales, el concepto de androcentrismo se utiliza preferentemente para subrayar una serie de problemas epistemológicos, y su generalización en la bibliografía tiene lugar en la década de 1970:

- 1) La invisibilidad de las mujeres y de las actividades femeninas, así como el escaso interés científico en la visibilización de la participación de las mujeres en todos los órdenes de la existencia humana.
- 2) La identificación entre los hechos de los varones y los hechos de la humanidad, de una sociedad y de una cultura.

(González, 2013:495)

Sexismo (bell hooks)



“Se refiere a las prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se esperan de mujeres y los hombres”

El sexismo es la institucionalización del Patriarcado.

División sexual del trabajo

Se entiende la división sexual del trabajo como el **“reparto social de tareas o actividades según sexo – género”** (Gómez Bueno 2001:124).

“La división sexual del trabajo se caracteriza, por un lado, por la **asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva**, y de las mujeres a la **esfera reproductiva** y por el otro, por el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.)”

Esta división social se halla regida por dos principios organizadores: **el principio de separación** (hay trabajos de hombres y mujeres) y el **principio jerárquico** (un trabajo de hombre vale más que uno de mujer)” (Kergoat, 2003:847)

La división sexual del trabajo ha generado y reforzado roles de género que se expresan en la segregación del mercado laboral, producen estereotipos y desigualdades entre hombres y mujeres que hasta la fecha se siguen manteniendo. (Universidad de Murcia, 2007).



Reproducción social

El término no sólo se refiere a las funciones biológicas del embarazo, parto y lactancia, sino también, a las funciones sociales de crianza y socialización de los hijos y la satisfacción de todas las necesidades de su familia y comunidad, es decir, son “aquellas centrales para la reproducción de nuestra vida”. (Federici, 2018:9)

Alimentación, cuidado de la salud de niños, jóvenes y ancianos, orden y aseo del hogar, apoyo afectivo y emocional, administración de la economía del hogar, etc.



División sexual del trabajo: experiencia de investigadoras

La división sexual del trabajo, que deposita las labores de cuidado en las mujeres, dificulta que ellas puedan participar **por largos periodos en instancias de intercambio y perfeccionamiento.**

En este contexto, muchas académicas señalan la **tensión que genera en sus familias el viajar solas o trasladarse junto a sus parejas e hijos/as** (Ivancheva et al., 2019, citadas en Fardella, 2020a), manifestando el conflicto entre la seguridad profesional y la seguridad relacional afectiva que genera el migrar.

Así, la **doble/triple presencia femenina** y el uso del tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo de las mujeres, **es un obstaculizador de la dedicación “necesaria” en el ejercicio de la docencia y de investigación.**



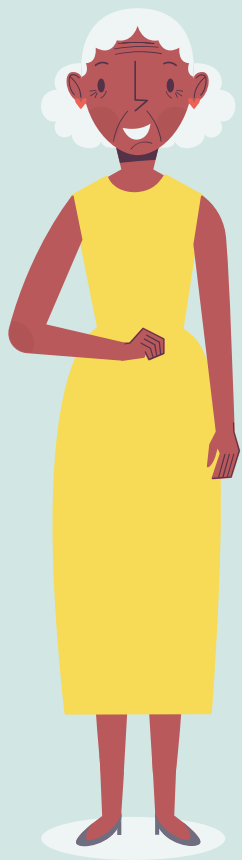


02



Enfoque de género





¿Qué es el enfoque de género?

Enfoque de Género

Para ONU Mujeres es el:

“Conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar el objetivo de la igualdad de género. Con la incorporación de una perspectiva de género se propone transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a derechos o restringen su acceso a los espacios públicos”.





¿Qué es el enfoque de género?

En las décadas del setenta y del ochenta esta herramienta permitió que:



“Las feministas se preguntaron cómo y en qué condiciones se han definido los diferentes roles y funciones para cada sexo; cómo los auténticos significados de las categorías hombre» y «mujer» variaron según las épocas y el lugar; cómo se crearon e impusieron las normas reguladoras de la conducta sexual; cómo estas cuestiones de poder y de los derechos se imbricaron con las cuestiones de la masculinidad y de la feminidad; cómo afectaron las estructuras simbólicas a las vidas y las prácticas de la gente común; cómo se forjaron las identidades sexuales desde el interior y contra las prescripciones sociales.

(Scott, 2008:14).

**Joan Wallach Scott
(1993)**

El género fue definido como
«**la organización social de
la diferencia sexual**»

(Scott, 1993:20)

expresadas en ideas,
instituciones, prácticas
cotidianas, rituales.

**Teresita de Barbieri
(1993)**

La subordinación de las mujeres
a los varones permanece anclada
en instituciones normadas por el
Estado.

Para su superación se requiere
llevar el problema en todas sus
dimensiones al ámbito **público,**
**espacio donde se ventilan y
discuten las cuestiones
fundamentales de la sociedad.**

**Cuarta
Conferencia
Mundial sobre la
Mujer
Beijing (1995)**

Garantizar el acceso de las mujeres
en **condiciones de igualdad a los
recursos económicos, incluidos la
tierra, el crédito, la ciencia y la
tecnología, la capacitación
profesional, la información, las
comunicaciones y los mercados,**
como medio de promover el adelanto
de las mujeres y las niñas y la
potenciación de su papel.

¿Qué son las acciones afirmativas con perspectiva de género?



Estrategias destinadas a establecer **la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que compensen o corrijan las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales.**

(Martha Suplecy en Teresita de Barbieri)

Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

(Ley general para la igualdad, México)



Acciones afirmativas

Cuotas
Paridad

01

02

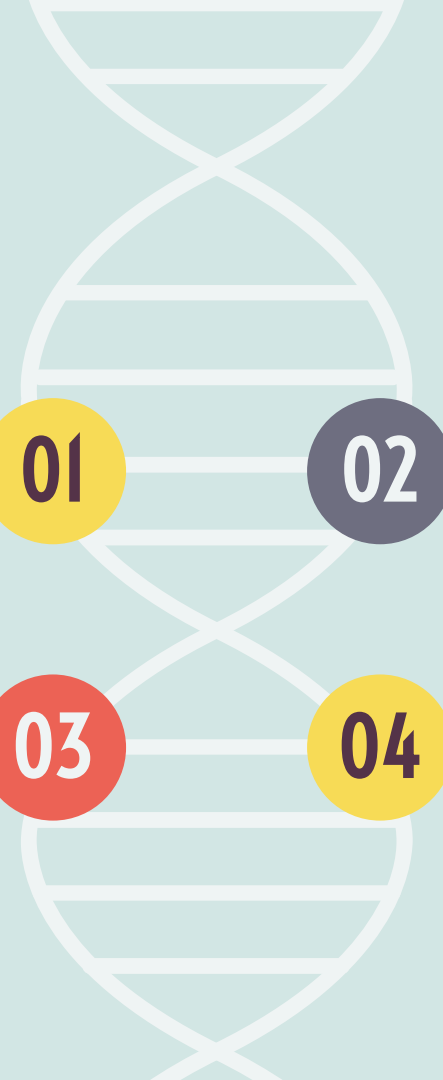
Cambios legislativos
(adhesiones, adecuaciones)

Medidas compensatorias
Medidas correctivas

03

04

Acciones justas
Acciones positivas





El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo ha señalado que el uso de la acción afirmativa ha sido importante en **reparar disparidades y discriminaciones históricas y persistentes de ciertos grupos.**

No olvidar que ...

Esta misma institución ha señalado que **una intervención como la acción afirmativa puede servir para atender inmediatamente injusticias históricas, pero su impacto a largo plazo es ambiguo, y no siempre puede arreglar los conductores históricos detrás de la desigualdad persistente.**

Interseccionalidad (Kimberlé Crenshaw)



El concepto de interseccionalidad lo introduce esta autora en la Conferencia Mundial contra el Racismo en Sudáfrica en 2001 (Crenshaw, 1995), consideró que había categorías como **la raza y el género que interseccionaban e influían en la vida de las personas.**

Para ella el racismo no tenía los mismos efectos sobre los hombres que sobre las mujeres negras y tampoco éstas no vivían las consecuencias del sexismo de igual forma que las mujeres blancas.

Para Crenshaw no se trataba de una suma de desigualdades, sino que **cada una de estas interseccionaban de forma diferente en cada situación personal y grupo social mostrando estructuras de poder existentes en el seno de la sociedad.**



Interseccionalidad

<https://www.youtube.com/watch?v=U00yClHGvHg>



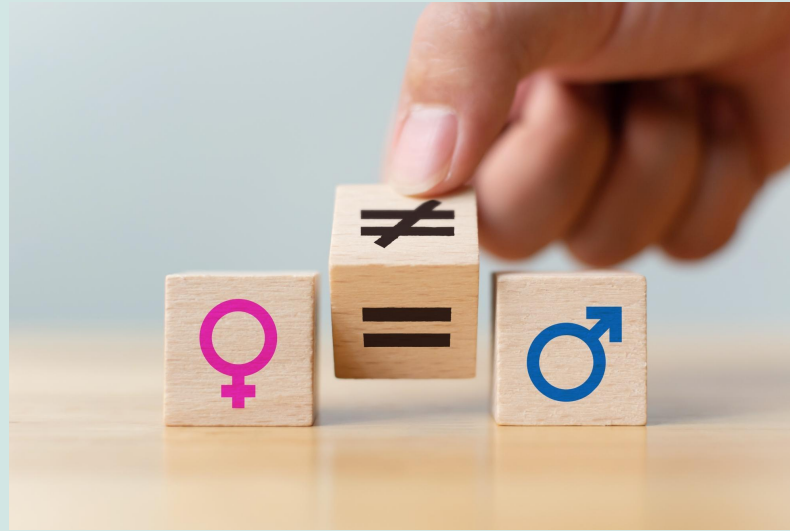
03

Enfoque de género en

I+D+I+E



Expresiones de discriminación de género en I+D+i+e



¿Cuáles conocen?

Ana María Franchi (2019) distingue entre tres tipos de sesgos:

1. **Sesgos en la visibilidad:** explican que a las investigadoras se les invite menos a dictar conferencias en seminarios y congresos que a sus colegas hombres, afectando el acceso a intercambios académicos.
1. **Sesgos en la idoneidad para el liderazgo:** que refieren a aquellos estudios internacionales que muestran que, para ocupar **un cargo jerárquico, una mujer debe tener casi tres veces el camino curricular que un hombre**. Lo anterior se vincula al hecho que **el liderazgo institucional** es también del orden masculino y que la concepción del mérito no es neutral al género.
1. **Sesgos en el financiamiento:** que hace que los proyectos de mujeres tengan menos posibilidades de ser elegidos. **Tienen menos probabilidades de ser primeras o últimas autoras** y, a su vez, **sus publicaciones son menos citadas** (Sugimoto et al. 2013, citados en GenderInSITE, 2018), reproduciendo un círculo vicioso e inequitativo.

Los criterios de selección y evaluación para acceder a fondos para formación, investigación e intercambio académico, como los demás criterios de evaluación siguen permeados por sesgos de género.

Ejemplos de discriminación en I+D:

Las barreras y brechas de género que se han descrito en diversos estudios siguen configurando inequidades de género en el campo de la ciencia, dificultando el ingreso, permanencia y ascenso de las mujeres, tales como:

1. **La doble/triple presencia:** Simultaneidad con la que cotidianamente las mujeres han de coordinar el trabajo doméstico-familiar con el empleo en el ámbito del mercado laboral y con su participación en la esfera pública.
1. **La violencia de género.**
1. **El techo de cristal o techo de cemento:** Barreras veladas del ascenso laboral que limitan carreras profesionales, difíciles de traspasar y que les impide seguir avanzando.
1. **Las paredes de cristal:** Muros invisibles que segmentan su desarrollo educativo y profesional, concentrando a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía.
1. **El techo de diamante:** Donde hombre es percibido como un «objeto de aprecio» frente a la visión de «objeto de deseo» con la que es vista la mujer, lo que impide que se las valore con criterios estrictamente profesionales.
1. **El suelo pegajoso:** Tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres.

(Eagly, 1987; Eagly y Wood, 1999; Burin, 2003; citados en CONICYT, 2016).

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCION



Correo

dirgegen@ubiobio.cl

Ubicación

Andrés Bello, 720
Campus Fdo. May
Chillán

Telefonos

Chillán
Asistente ejecutiva:
(42) 246 3377
Equipa:
(42) 246 3374
Concepción
(41) 311 1914