

TALLER PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Módulo 3

Mejorando los espacios que habitamos

PROGRAMA

Módulo 1	Martes 9 de noviembre	Introducción a la perspectiva de género Género y géneros: feminismo y masculinidades Diversidad sexual y de género.
Módulo 2	Martes 16 de noviembre	Perspectiva de género en la educación Neurociencias, neuromitos y neurosexismos a lo largo del desarrollo.
Módulo 3	Martes 23 de noviembre	Perspectiva de género en el mundo laboral Géneros y trabajo: empleabilidad - techo de cristal - brechas salariales.
Módulo 4	Martes 30 de noviembre	Aplicación de la P. de Género en la educación Enfoque de transversalización de género.

¿Qué es la Perspectiva de Género?

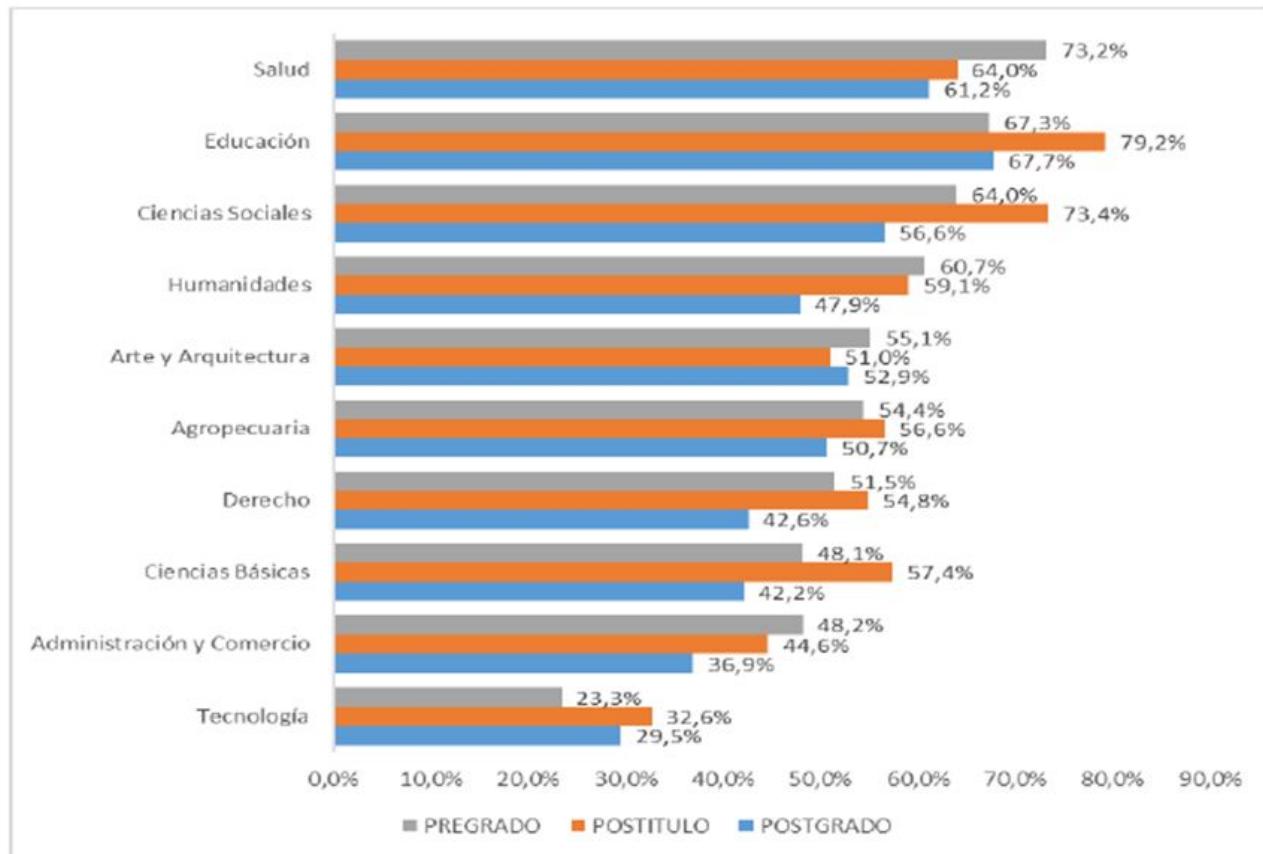


La PDG es una categoría analítica que nos permite cuestionar los estereotipos a través de la valoración de las implicancias que pueda tener cualquier acción, ya sea pública o privada, tanto en hombres como en mujeres, de manera que, al mirar de forma integral estas acciones, se pueda lograr el beneficio de ambos, buscando alcanzar la equidad de género.



Ilustración 3 Participación de Mujeres en Matrícula de Pregrado de Primer Año en Universidades Chilenas por Área CINE UNESCO, Año 2015.

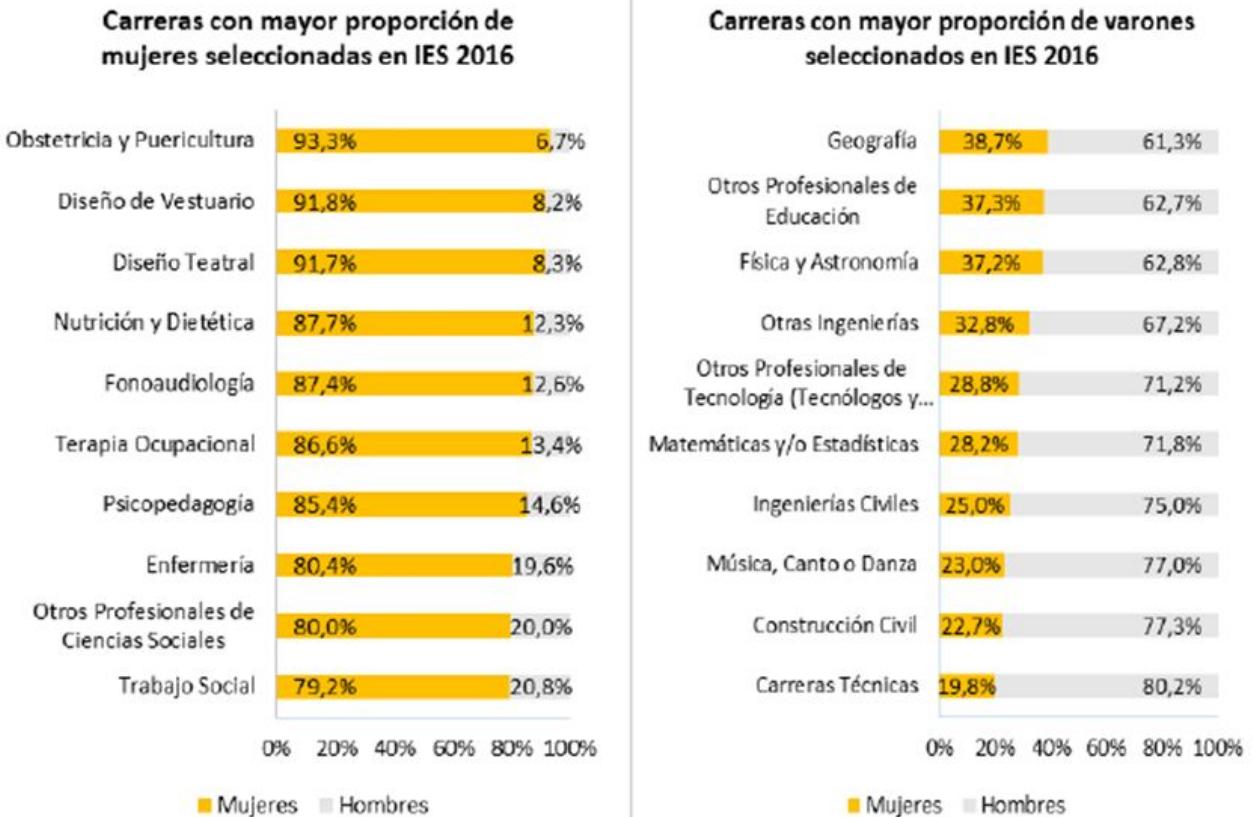
Matrícula de mujeres



Fuente: Departamento de Estudios y Gestión Estratégica, CONICYT, en base de datos de Matrícula Primer Año, SIES 2015.

Ilustración 4 Carreras preferidas por Varones y Mujeres en Procesos de Admisión a Instituciones de Educación Superior (IES), Año 2016.

Carreras con mayores proporción por sexo



Fuente: Análisis del Proceso de Admisión a la ESUP 2016, Centro de Estudios, Ministerio de Educación, 2016 en p.36, MINEDUC (2016a).

Martin R. Schneider (@schneidRemarks)

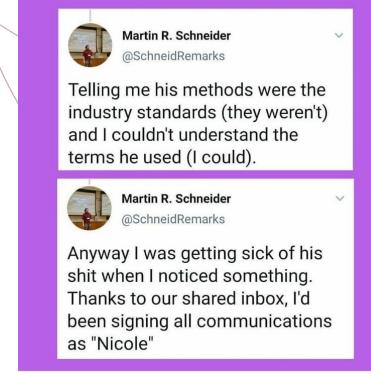
"Aquí hay una pequeña historia de cuando @nickyknacks me enseñó una lección de qué tan imposible es para una mujer profesional obtener el respeto que merece.

Nicole y yo trabajamos por una pequeña **firma de servicios** de empleo y había siempre una queja por parte de nuestro jefe: **ella se demoraba mucho tiempo en el trabajo con clientes.**

Como su supervisor, yo consideraba que era, a lo más, una pequeña molestia. Creía que la razón por la que yo lograba las cosas más rápido era porque **tenía más experiencia.**

Así que un día estaba enviando y **respondiendo correos con un cliente** por un tema y él simplemente **estaba siendo IMPOSIBLE.** Maleducado, desdeñoso, ignorando mis preguntas.

Diciendo que sus métodos eran los estándares de la industria (no lo eran) y que yo no podía entender los términos que él usaba (si podía).

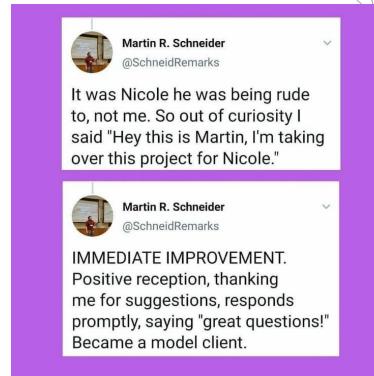


En fin, me estaba molestando mucho por esta mierd@ cuando noté algo. Gracias a que compartimos Inbox, **había estado firmando mis correos como "Nicole"**.

Era hacia Nicole que él estaba siendo maleducado, no hacia mí. Así que por curiosidad le respondí (al cliente): **"Hey, soy Martín, estoy tomando este proyecto de Nicole".**

MEJORA INMEDIATA. Recepción positiva, agradeciendo mis sugerencias, respondiendo rápido, diciendo "buena pregunta!". Se convirtió en un **cliente modelo**. Nota: mi técnica y consejos nunca cambiaron. Sólo cambió que ahora firmaba con un nombre de hombre.

Así que le pregunté a Nicole si esto le pasaba todo el tiempo, y ella me respondió: **"bueno, no TODO el tiempo, pero si, harto"**.



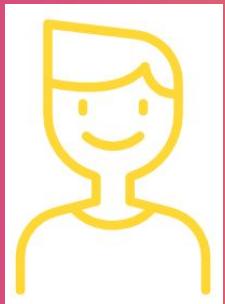
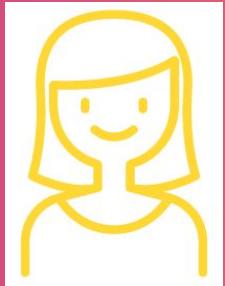
Hicimos un experimento: por dos semanas, cambiamos nombres. Yo firmaba los correos como Nicole, y ella como yo. **Amigos, fue una mierd@.** Yo estaba en el infierno. **Todo lo que yo preguntaba o sugería era cuestionado.** Los clientes que podía hacer fácilmente eran condescendientes. **Uno me preguntó si estaba soltera(o).**

Nicole tuvo la semana más productiva de toda su carrera. Me di cuenta de que la razón por la cual ella se demoraba más, era porque **tenía que convencer a sus clientes de que la respetaran.** Para cuando ella lograba que un cliente aceptara que ella sabía lo que estaba haciendo, yo ya estaba a la mitad de otro.

No estaba siendo mejor en mi trabajo en comparación con ella, simplemente tenía una ventaja invisible.

[Post obtenido de la cuenta @The_femalre_lead en Instagram].





LA HISTORIA DE MARGE Y HOMERO

Pregunta



¿Creen que Marge y Homero tienen las mismas posibilidades de quedar en la empresa Aguacate?

Responder “SI” o “NO” en el Chat.

Los sesgos en la selección de personas

.....

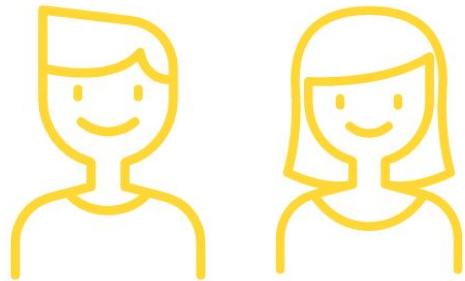


Estudio Universidad Pompeu Fabra (Barcelona):

- **5.600 currículum ficticios a 1.372 ofertas de trabajo** (Madrid y Barcelona).
- El estudio comparó las **respuestas de las empresas reclutadoras** en la fase de la selección de **postulantes invitados a las entrevistas** de trabajo, entre personas con currículos equivalentes, que **sólo se diferenciaban en el género y en si tenían o no hijos o hijas**.
- En igualdad de condiciones, **las postulantes mujeres tenían en promedio un 30% menos de probabilidades de ser citadas** para una entrevista de trabajo, que los hombres con sus mismas características.
- **La discriminación de género es mayor en candidatas con hijos/as, y se reduce, aunque no desaparece por completo, cuando tienen mayor calificación para el puesto.**

La historia de Marge y Homero

.....



Pregunta



**¿Creen que esto ocurre en muchas empresas?
¿Cuánto más ganarán los hombres en comparación
con las mujeres en Chile?**

Responder “SI” o “NO” en el Chat.

En caso de responder SI: indicar % de diferencia.

Brechas salariales



Ingreso mediano mensual por las personas ocupadas por sexo 2010-2018

Año	Total	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
2010	\$219.850	\$249.829	\$190.000	-23,9
2011	\$249.201	\$280.000	\$200.967	-28,2
2012	\$275.000	\$301.353	\$230.000	-23,7
2013	\$298.867	\$340.000	\$249.056	-26,7
2014	\$305.000	\$351.727	\$269.949	-23,3
2015	\$340.000	\$390.606	\$293.190	-24,8
2016	\$350.000	\$399.790	\$300.000	-25,0
2017	\$379.663	\$402.355	\$319.725	-20,5
2018	\$400.000	\$411.100	\$343.234	-16,5

Fuente:
INE,
2018

RAMA DE ACTIVIDAD	INGRESO MEDIANO MENSUAL			
	Total	Hombres	Mujeres	Brecha (%)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	\$ 289.039	\$ 300.000	\$ 244.000	-18,7
Explotación de minas y canteras	\$ 800.000	\$ 800.000	\$ 780.000	-2,5
Industrias manufactureras	\$ 400.000	\$ 441.588	\$ 294.058	-33,4
Suministro de electricidad, gas, vapor	\$ 545.000	\$ 551.985	\$ 350.000	-36,6
Suministro de agua; evacuación de aguas	\$ 396.000	\$ 400.000	\$ 395.000	-1,3
Construcción	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 451.624	12,9
Comercio al por mayor y al por menor	\$ 301.083	\$ 355.000	\$ 275.993	-22,3
Transporte y almacenamiento	\$ 401.444	\$ 426.534	\$ 380.000	-10,9
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	\$ 300.696	\$ 379.900	\$ 286.000	-24,7
Información y comunicaciones	\$ 600.000	\$ 650.000	\$ 430.000	-33,8
Actividades financieras y de seguros	\$ 800.000	\$ 1.000.000	\$ 700.000	-30,0
Actividades inmobiliarias	\$ 390.000	\$ 396.000	\$ 351.263	-11,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	\$ 700.000	\$ 800.000	\$ 501.805	-37,3
Actividades de servicios administrativo y de apoyo	\$ 300.000	\$ 390.000	\$ 250.000	-35,9
Administración pública y defensa	\$ 700.000	\$ 700.000	\$ 672.418	-3,9
Enseñanza	\$ 501.805	\$ 632.309	\$ 496.000	-21,6
Actividades de atención de la salud humana	\$ 480.000	\$ 600.000	\$ 450.000	-25,0
Actividades artísticas, de entretenimiento	\$ 350.000	\$ 350.000	\$ 350.000	0,0



Fuente:
INE,
2018

Brechas salariales

.....

Diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Trabajos de igual valor - mismo sector - mismas condiciones laborales

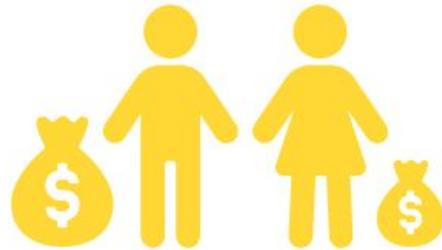


Diferencias entre ingresos

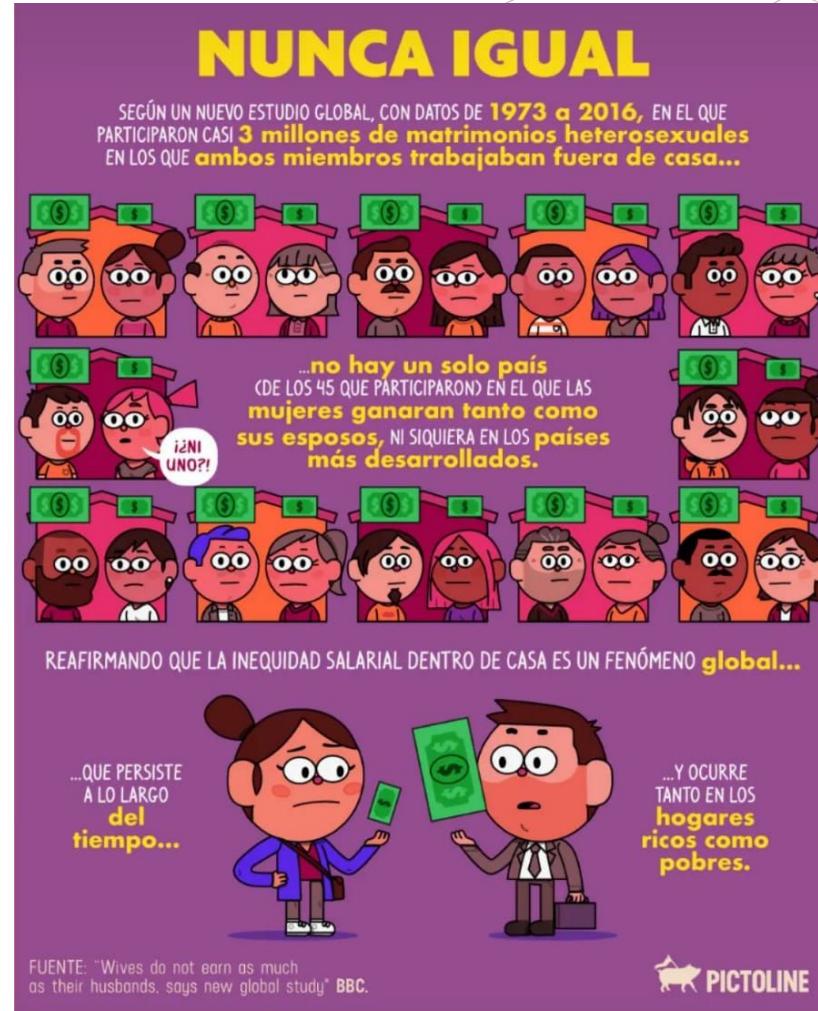
.....

Causas de las diferencias entre ingresos de hombres y mujeres:

1. Empleos a tiempo parcial.
2. Peores empleos.
3. Trabajos socialmente menos valorados.
4. Autominusvaloración.
5. Ignorancia de los empleadores.



Diferencias entre ingresos





DESCANSO

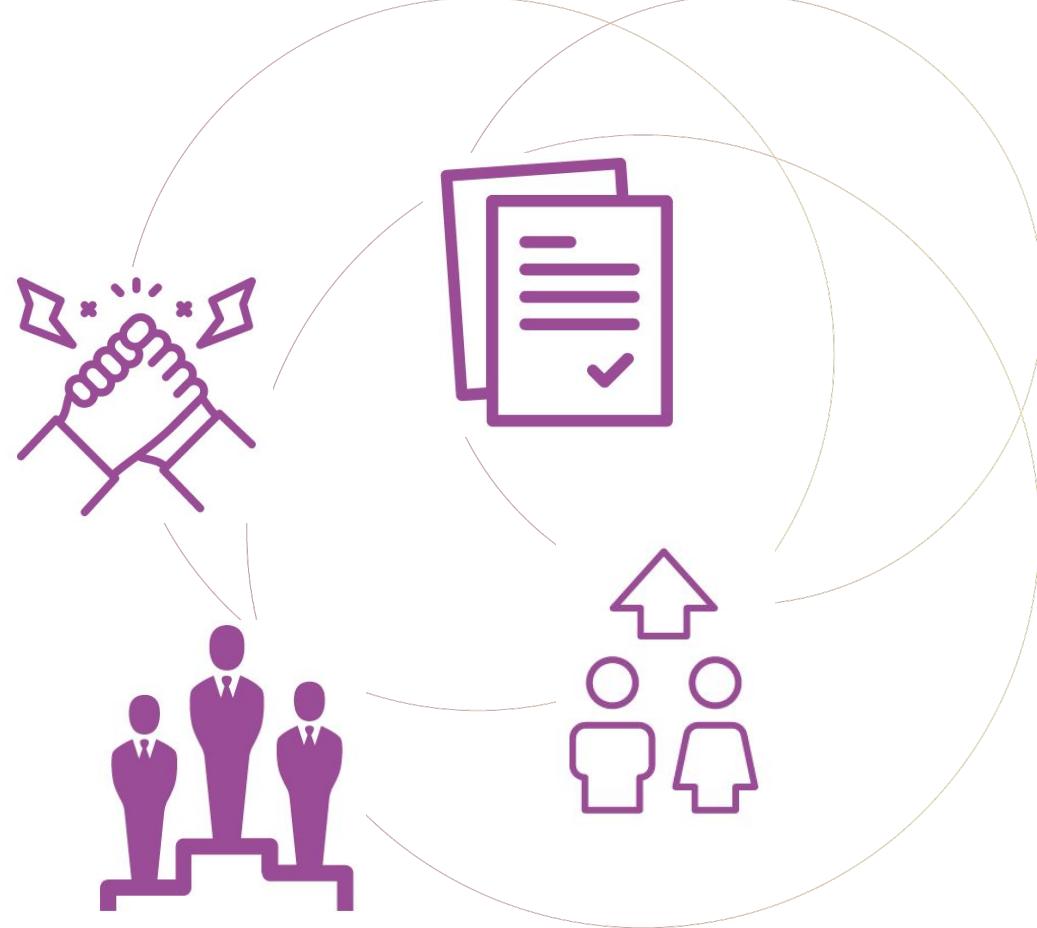
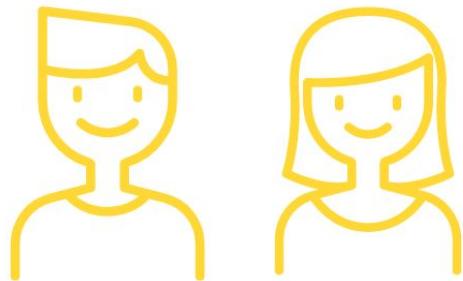
Video Paula Stone Williams



www.youtube.com/watch?v=lrYx7HaUlMY&t=426s

La historia de Marge y Homero

.....



Pregunta



**¿Ustedes conocen lo que es el Techo de Cristal?
¿Cómo definirían Techo de Cristal?**

Responder en el Chat.

Techo de Cristal

.....

Es **una metáfora** que representa **el tope para la realización de la mujer** en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite **detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía** e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público.



Obstáculos de las mujeres en las empresas:

1. Estructura jerárquica.
2. Designación de puestos directivos.
3. Estereotipos.
4. Autopercepción → Síndrome del impostor.
5. Conciliación vida laboral y personal.



Techo de Cristal

● % Mujeres 2019

● % Mujeres 2020



Proporción de Mujeres en las Organizaciones



40,7%
2019



40,1%
2020

Variación al 2020
▼ 0,6 pp
(empeoró)

Proporción de Mujeres en Gerencias de Primera Línea



20,0%
2019



21,2%
2020

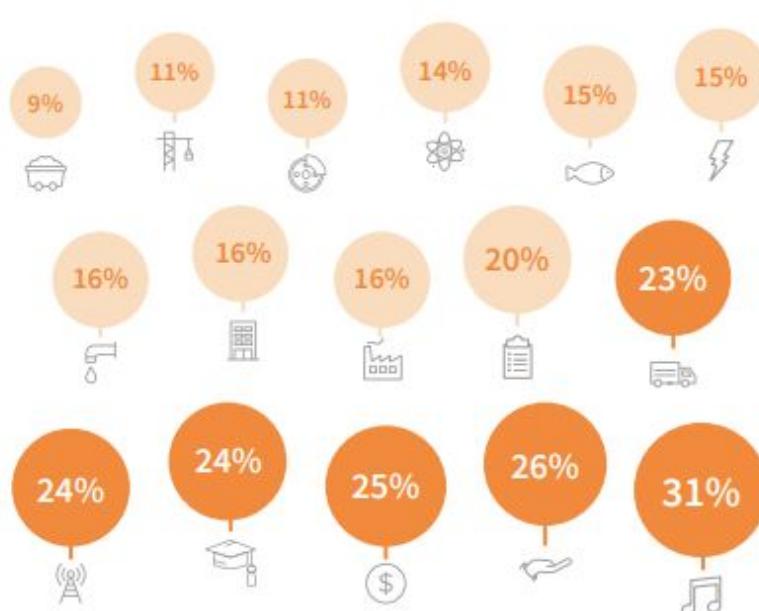
Variación al 2020
▲ 1,2 pp
(mejoró)

Fuente: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2020.

Techo de Cristal

Fuente: Ministerio de la
Mujer y Equidad de Género,
2020.

% Mujeres Gerentes



6 industrias se encuentran sobre el
promedio de 21,2%
(4 industrias el 2019)

- Explotación de Minas y Canteras
- Construcción
- Comercio; Reparación de Vehículos
- Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas
- Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca
- Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado
- Suministro de Agua, Evacuación, Gestión de Desechos
- Actividades Inmobiliarias
- Industrias Manufactureras
- Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo
- Transporte y Almacenamiento
- Información y Comunicaciones
- Enseñanza
- Actividades Financieras y de Seguros
- Otras Actividades de Servicios
- Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas



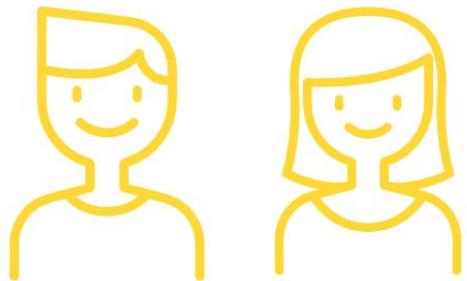
Ser mujer implica que las chances de **participar en la generación de ideas** disminuyen un **35%** con respecto a los hombres.

Ser mujer implica que las chances de participar en la **elaboración o mejora de un producto o proceso** disminuyen un **22%** y un **36%**, respecto a los hombres.



La historia de Marge y Homero

.....



Pregunta



**¿Cómo se explica esto?
¿Estará exagerando Marge?**

Hablemos de
CORRESPONSABILIDAD

Corresponsabilidad

.....

Es el principio por el cual, **ambos padres**, vivan juntos o separados, puedan **participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza, y educación de sus hijos e hijas**.



Corresponsabilidad



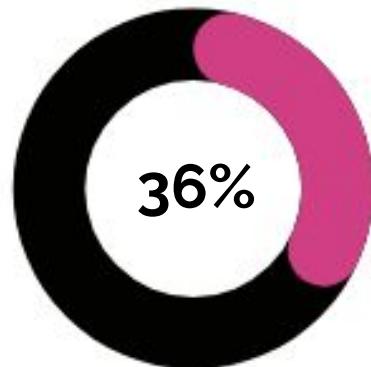
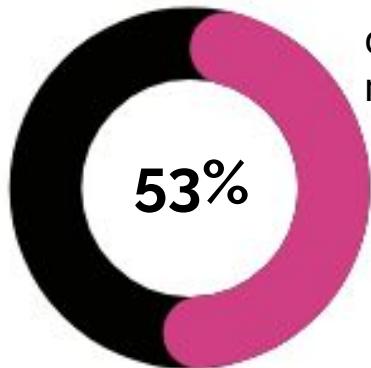
Beneficios de la corresponsabilidad en las organizaciones

1. Aumento de la productividad	Más bienestar = más compromiso = más productividad.
2. Captación y permanencia de personas con talentos	Relación entre barreras para mantener un trabajo y dificultades para compatibilizar vida laboral-familiar-personal.
3. Reducción del absentismo laboral	Distribución de las preocupaciones del hogar.
4. Mejora del ambiente de trabajo	Hay personas que cambiarían condiciones salariales por beneficios en pro de la corresponsabilidad.
5. Reducción de la rotación laboral y de costos por nuevos reclutamientos	El trabajo es atractivo si las condiciones de trabajo también lo son.

Pobreza de tiempo

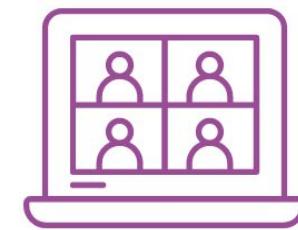
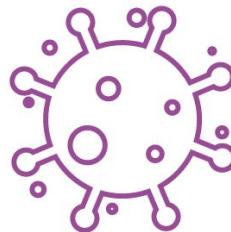
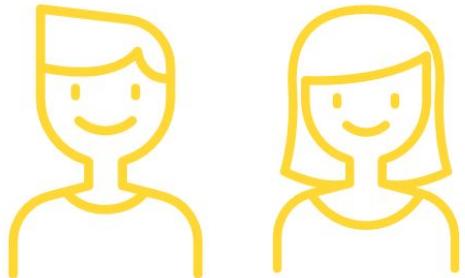
.....

La “**Línea de la Pobreza de Tiempo**” se fija en una jornada y media legal en Chile, es decir, **67,5 horas de trabajo semanal**. Esto quiere decir que si una persona trabaja -remunerada y/o no remuneradamente- más de 67,5 horas a la semana, sería una persona pobre de tiempo.



que trabajan remunerada y no remuneradamente se encuentran en o sobre la Línea de la Pobreza de Tiempo.

La historia de Marge y Homero



**¿Qué habrá pasado con Marge y Homero
cuando comenzó la pandemia?**

Trabajo y pandemia



Comisión Económica para América Latina y el Caribe

ÁREAS DE TRABAJO ▾ COOPERACIÓN PUBLICACIONES DATOS Y ESTADÍSTICAS CAPACITACIÓN CENTRO I

Inicio > Comunicado de prensa > La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de parti

Disponible en: English Español Português

La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región

En un nuevo informe especial, la CEPAL recalca que es imprescindible avanzar en la implementación de políticas que contribuyan a una recuperación sostenible con igualdad de género en América Latina y el Caribe.

TAZA DE PARTICIPACIÓN LABORAL

Mujeres



Hombres



Trabajo y pandemia



Los hombres pueden conciliar mejor el trabajo desde el hogar con la vida personal y familiar que las mujeres
(9 puntos por encima)

Las mujeres tienen menos emociones negativas que los hombres frente al teletrabajo.

38% de los hombres tienen emociones negativas
vs

27% de las mujeres

Acciones concretas



Ley 21.369

Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior

El proyecto busca promover políticas orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior.

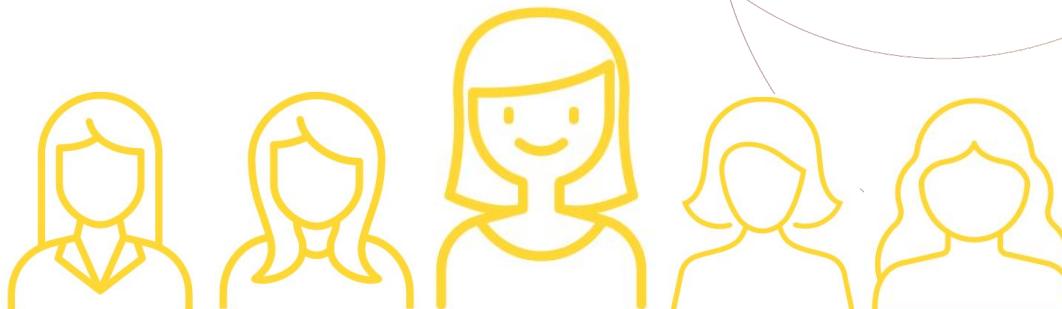
NCh 3262

Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Pregunta



¿Qué podemos hacer para que las Marge de nuestra universidad no tengan que pasar por todas estas barreras laborales sólo por ser mujeres?



Referencias

- Alonso del Val, V. (2020). La pobreza tiene Género. Amnistía Internacional, 17 de octubre del 2020 Disponible en www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2021). LEY 21369 Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior. Ministerio de Educación. Disponible en www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023
- Brinca (2021). 8 Insights de Innovación para el 8M. Serie de Estudios de Innovación y Sociedad. Disponible en brinca.global/wp-content/uploads/2021/03/Mujer-teletrabajo-e-innovacion.pdf
- Bueno Aguila, A. (2021). División sexual del trabajo: Mujeres en el mundo laboral. ONU Hábitat. Disponible en onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral
- CEPAL (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. En Informe Especial COVID-19, N°9. 10 de febrero del 2021. Naciones Unidas Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2019). ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?. Gobierno de México, 10 de enero de 2019.
- Guerra, A., Campino, V. y Donaire, C. (2020). Manual de Selección de Personas con Enfoque de Género. Proyecto Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo (UE). Fundación ChileMujeres y Universidad Alberto Hurtado.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2019). Tabulados Género y Empleo Nacional 2018. Disponible en view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ine.cl%2Fdocs%2Fdefault-source%2Fgenero%2Fcuadros-estadisticos%2Fg%25C3%25A9nero-y-empleo%2Ftabulados_banner_ene_nacional.xlsx%3Fsfvrsn%3D55292bfc_7&wdOrigin=BROWSELINK

Referencias

- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2019). Tabulados Género e Ingreso Nacional 2018. Disponible en [view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ine.cl%2Fdocs%2Fdefault-source%2Fgenero%2Fcuadros-estadisticos%2Fg%25C3%25A9nero-e-ingresos%2Ftabulados-genero-e-ingresos-nacional-2010-2018-\(esi\).xlsx%3Fsfvrsn%3D84ec0263_6&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ine.cl%2Fdocs%2Fdefault-source%2Fgenero%2Fcuadros-estadisticos%2Fg%25C3%25A9nero-e-ingresos%2Ftabulados-genero-e-ingresos-nacional-2010-2018-(esi).xlsx%3Fsfvrsn%3D84ec0263_6&wdOrigin=BROWSELINK)
- Jünemann, F. y Campino, V. (2020). Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo. Proyecto Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo (UE). Fundación ChileMujeres y Universidad Alberto Hurtado.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2020). Segundo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile. En colaboración con Fundación ChileMujeres. Disponible en minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/II_REPORTE_DE_INDICADORES_DE_GENERO_EN_LAS_EMPRESAS_EN_CHILE.pdf
- ONU Mujeres (s.f.) Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. Disponible en lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial
- Pandey, G. (2021). Wives do not earn as much as their husbands, says new global study. BBC News, 13 de octubre del 2021. Disponible en www.bbc.com/news/world-asia-india-58867004
- Senado (2021). Contra el acoso sexual: instituciones de educación superior deberán adoptar políticas y modelos de prevención. 5 de agosto del 2021. Disponible en senado.cl/instituciones-de-educacion-superior-deberan-adoptar-politica-integral-y