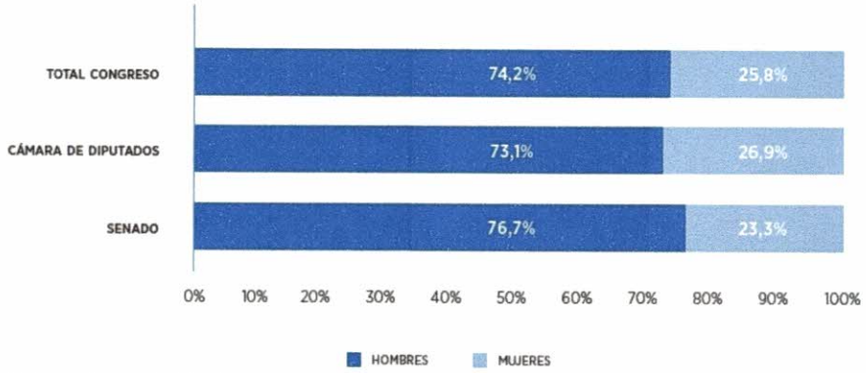
Financiamiento de las candidaturas

GRÁFICO 15

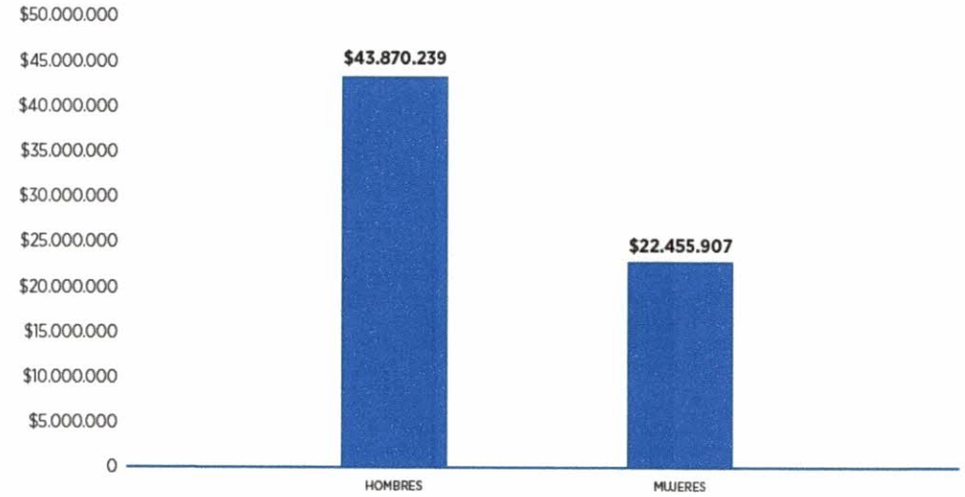
Distribución aportes monetarios privados a candidaturas según sexo por Cámara, 2017



FUENTE: PNUD sobre la base de datos del SERVEL.

GRÁFICO 16

Promedio individual de aportes monetarios privados a candidaturas al Senado según sexo candidaturas, 2017

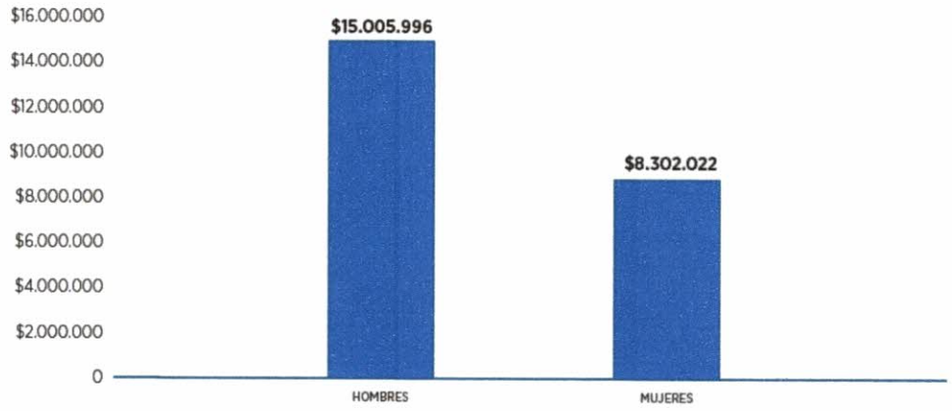


FUENTE: PNUD sobre la base de datos del SERVEL.

NOTA: Para el cálculo de los promedios no se consideran candidaturas que no recibieron aportes monetarios privados.

GRÁFICO 17

Promedio individual de aportes monetarios a candidaturas a la Cámara de Diputados según sexo de candidaturas



FUENTE: PNUD sobre la base de datos del SERVEL.

NOTA: Para el cálculo de los promedios no se consideran candidaturas que no recibieron aportes monetarios privados.

TABLA 7

Monto promedio de aportes monetarios privados a candidaturas al Congreso, según tipo de aporte, sexo del candidato y Cámara, 2017

TIPO DE APORTE PRIVADO	PROMEDIO MONTO APORTES ($)		DIFERENCIA ENTRE PROMEDIOS DE APORTES A MUJERES RESPECTO DE HOMBRES	PORCENTAJE RECIBIDO EN PROMEDIO POR MUJERES EN RELACIÓN A HOMBRES
	Hombres	Mujeres		
SENADO				
Partidos Políticos	$ 15.243.519	$ 9.707.560	-$ 5.535.959	63,7
Personas Naturales	$ 14.856.269	$ 6.586.258	-$ 8.270.011	44,3
Propios del candidato	$ 27.438.908	$ 24.873.963	-$ 2.564.945	90,7
CAMÁRA DIPUTADOS				
Partidos Políticos	$ 6.457.595	$ 4.628.334	-$ 1.829.261	71,7
Personas Naturales	$ 6.801.073	$ 3.425.275	-$ 3.375.798	50,4
Propios del candidato	$ 9.917.097	$ 6.067.142	-$ 3.849.956	61,2

FUENTE: PNUD sobre la base de datos del SERVEL.

NOTA: Para el cálculo de los promedios no se consideran candidaturas que no recibieron aportes monetarios privados, según corresponda.

TABLA 8

Número y porcentaje de candidatos que no recibió aporte monetario privado según tipo de aporte privado y Cámara, 2017

TIPO DE APORTE PRIVADO	HOMBRES		MUJERES	
	N	%	N	%
	SENADO			
Sin aporte de partidos políticos*	24	32,4	19	35,2
Sin aporte de personas naturales	22	28,2	30	55,6
Sin aportes propios del candidato/a	28	35,9	37	68,5
SIN NINGÚN TIPO DE APORTE	**11**	**14,1**	**13**	**24,1**
	CAMÁRA DE DIPUTADOS			
Sin aporte de partidos políticos*	218	39,4	158	39,9
Sin aporte de personas naturales	254	45,1	205	51,6
Sin aportes propios del candidato/a	302	53,6	269	67,8
SIN NINGÚN TIPO DE APORTE	**102**	**18,1**	**91**	**22,9**

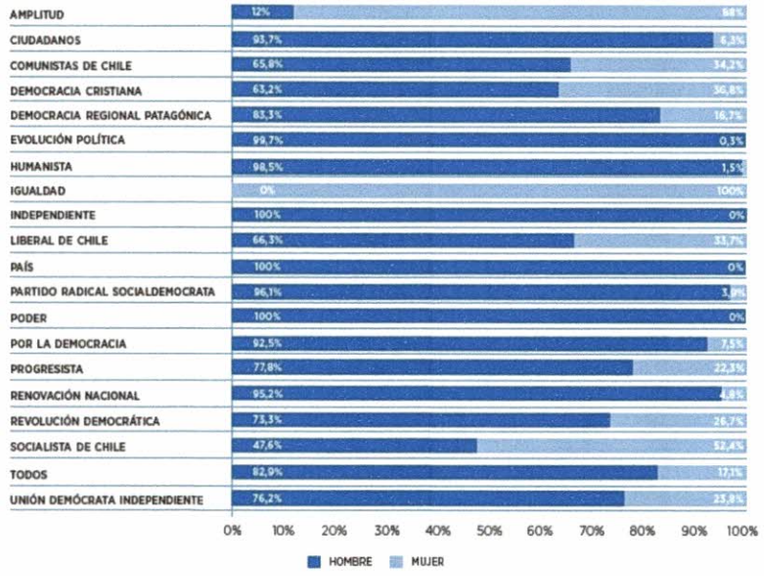
FUENTE

PNUD sobre la base de datos del SERVEL.

***No incluye a candidatos/as independientes.**

GRÁFICO 18

Distribución porcentual de aportes monetarios privados para candidaturas al Senado según sexo, por partido político, 2017



FUENTE: PNUD sobre la base de datos del SERVEL.

NOTA 1: Los partidos MAS Región y Unión Patriótica no reportan aportes monetarios privados **NOTA 2:** Los partidos Ecologista Verde, Izquierda Ciudadana, Regionalista Independiente y de Trabajadores Revolucionarios no llevaron candidatos al Senado. **NOTA 3:** No hay candidaturas independientes al Senado que sean mujeres. **NOTA 4:** Se incluyen los tres tipos de aportes privados: de personas naturales, propios de los candidatos y de los partidos políticos.

Conclusiones y desafíos

- Tal como se ha presentado en este informe, los resultados de la entrada en vigor de las cuotas electorales son muy positivos. En primer lugar, se logró revertir uno de los obstáculos más directos que impedían mejorar los niveles de representación política de las mujeres: la desigualdad de género en la competencia electoral. Hasta ahora, los hombres constituían más del 80% de los candidatos presentados por los partidos. Este bloqueo fue en buena parte revertido en esta última elección con la nominación de poco más de un 40% de candidatas.

- En contraste con lo que sucede con las elecciones al Congreso, la distribución por sexo de las candidaturas a los Consejos Regionales -elección que se llevó a cabo de manera paralela a la parlamentaria presenta una brecha mucho mayor en desmedro de las mujeres, lo que muestra el efecto de la aplicación de las cuotas.

- Gracias a la Ley de Cuotas se logro aumentar la cantidad de mujeres en competencia, permitió a su vez incrementar los porcentajes de mujeres que ocuparán escaños en el Congreso en el periodo legislativo que va desde el 2018 al 2022. Se pasó de 6 a 10 Senadoras y 19 a 35 Diputadas, aumentando los porcentajes del 15,8% al 23,3% en el Senado, y del 15,8 al 22,6% la Cámara Baja. Tercero, el mecanismo de acción afirmativa

- Se logró acelerar de manera muy significativa el ritmo de crecimiento en la presentación política de las mujeres en el poder legislativo. Desde una mirada de largo plazo, se aprecia que, si entre las elecciones de 1989 y las del 2009 las mujeres aumentaron su representación en la Cámara de Diputados en menos de 10 puntos porcentuales, entre la elección del 2013 y la del 2017 lo hicieron en casi 7 puntos porcentuales.

- Más allá de los resultados generales, el análisis detallado muestra, sin embargo, que las mejorías en representación no son homogéneas entre partidos políticos o pactos, así como tampoco entre distintos territorios del país.

- La experiencia con la implementación de cuotas de género en otros países deAmérica Latina y el mundo ha mostrado que los partidos políticos, sus dirigencias, o grupos en su interior que resisten los cambios y buscan resguardar el poder de incumbentes, han encontrado una diversidad de mecanismos para resistir o subvertir el espíritu de las cuotas.

- En Chile, a pesar de la fuerte resistencia expresada durante la discusión de la ley, y en los dos años siguientes entre su promulgación y la elección del 19 de noviembre, la mayoría de los partidos políticos cumplió con la norma de manera literal.

- No obstante, será importante monitorear lo ocurrido con la decisión de permitir que las listas inscritas pudieran competir en las elecciones a pesar de que después de una inscripción inicial donde cumplían con el 40% de mujeres, algunas de sus candidatas fueran rechazadas y terminaran participando en la elección con porcentajes menores a los establecidos en la norma.

- Un segundo desafío se refiere a las diferencias que impone un mecanismo que establece que la relación 60/40 debe cumplirse en el total de candidaturas presentadas por partidos a nivel nacional, dejando abierta la posibilidad que en muchos territorios (distritos, regiones) no se nomine mujeres. El resultado de esto fue que de las siete regiones donde se elegía senadores, en una no hay representantes mujeres y en la Cámara de Diputados, la ausencia se produce en cinco regiones y en ocho de los veintiocho distritos del país. **Incentivar que los partidos políticos confeccionen sus listas de candidatos incluyendo mujeres en todos los territorios es ciertamente un desafío hacia el futuro.**

- Finalmente, asegurar un equilibrio efectivo en la competencia electoral pasa también por un acceso equitativo a recursos financieros para organizar campañas. En estas elecciones se evidenció la desigualdad en la que las mujeres compiten en materia de financiamiento, ya que recibieron en promedio un 51% y 55% del aporte monetario privado que recibieron los hombres candidatos al Senado y la Cámara de Diputados respectivamente.

- Buscar estrategias para estimular aportes privados a mujeres y hombres es un desafío fundamental. Asimismo, el compromiso de los partidos políticos con la representación política de las mujeres debe esta acompañado de hechos concretos en materia de distribución y apoyo

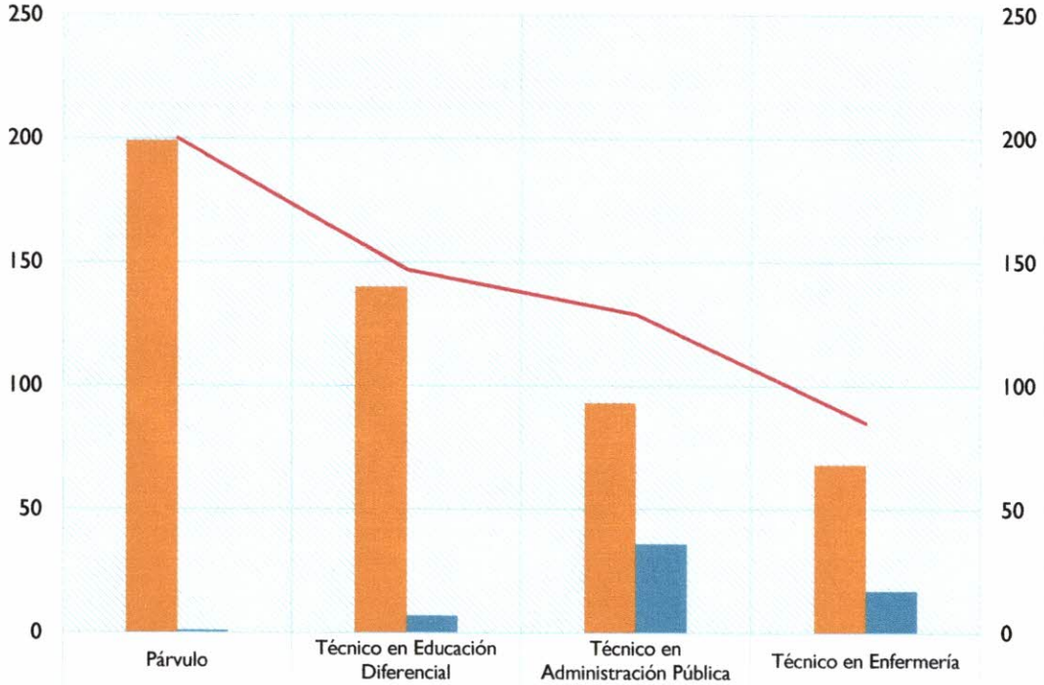
- .

- La preparación y convicción de los partidos políticos para implementar las cuotas es una variable relevante. Los resultados son más efectivos en aquellos partidos que establecen con mucho tiempo de antelación comités de búsqueda y formación para identificar candidatas con potencial para ser competitivas, y además desarrollan estrategias de acompañamiento efectivo para diseñar e implementar campañas y esquemas de financiamiento

- Más allá de los resultados específicos de esta elección, la bibliografía especializada en materia de género y representación política ha mostrado que las mujeres enfrentan un conjunto de obstáculos y barreras en los procesos de nominación política incluso con la instauración de mecanismos de acción afirmativa. Si bien las cuotas de género han ayudado de manera importante a sortear estos obstáculos, ellas no resuelven todos los problemas relacionados a la discriminación y construcciones de género en política.

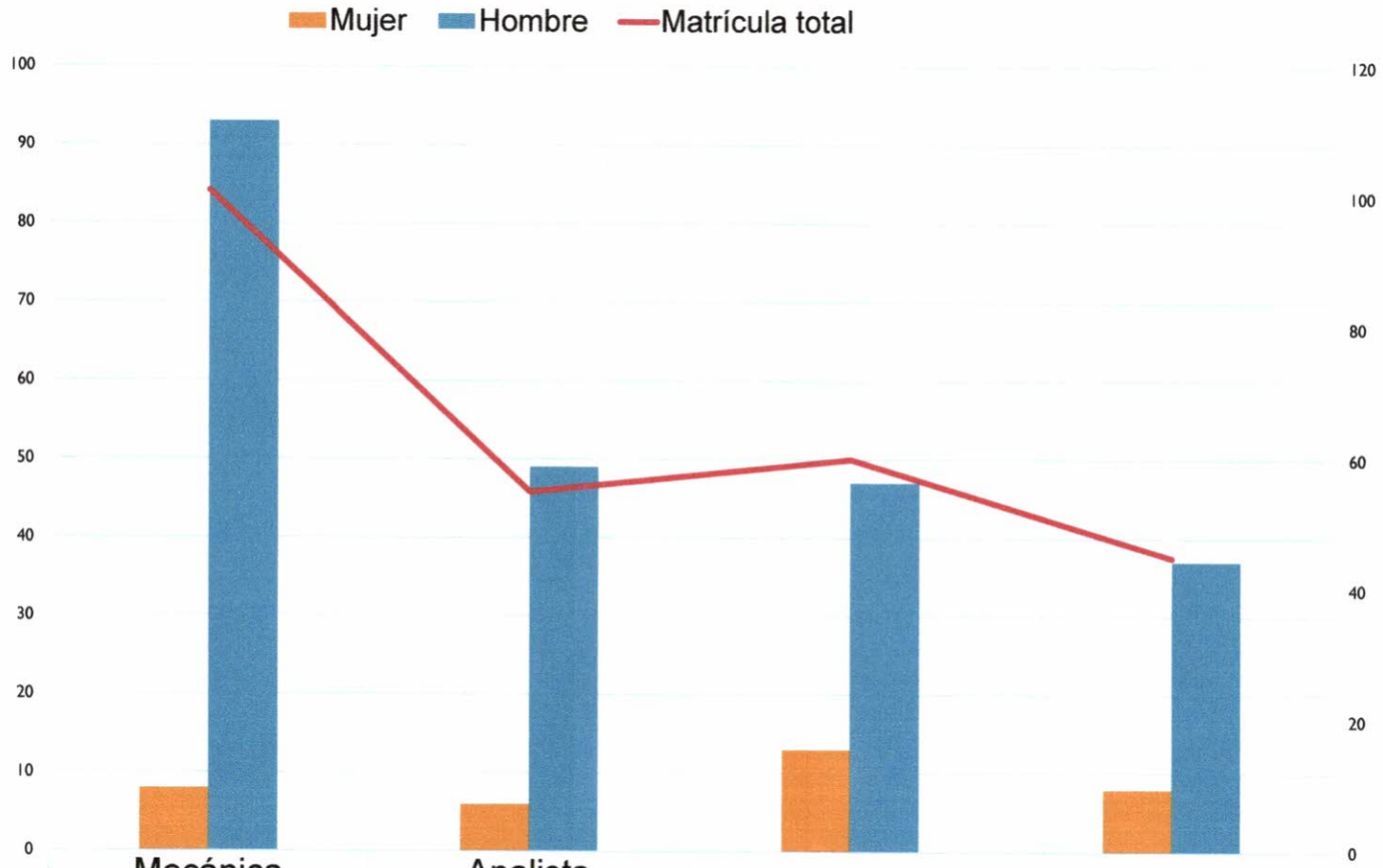
Datos Educación Superior Región de Aysén

REGIÓN XI AYSÉN
CARRERAS MÁS FEMINIZADAS:
CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA 2017



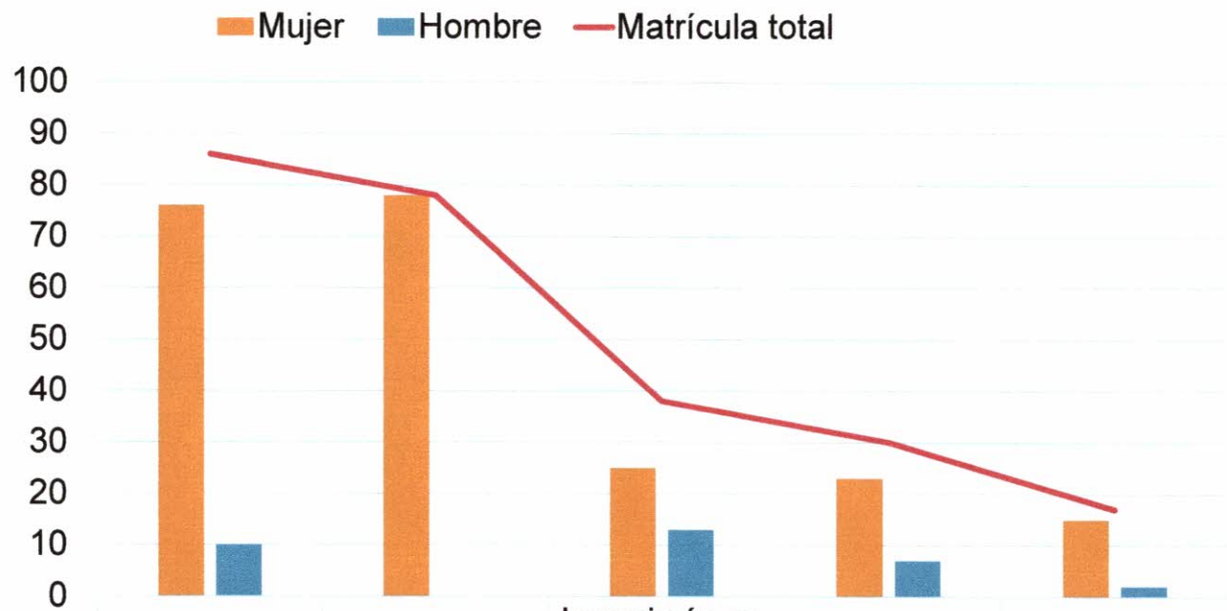
	Párvulo	Técnico en Educación Diferencial	Técnico en Administración Pública	Técnico en Enfermería
Mujer	199	140	93	68
Hombre	1	7	36	17
Matrícula total	200	147	129	85

REGIÓN XI AYSÉN
CARRERAS MÁS MASCULINIZADAS:
CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA 2017.



	Mecánica Automotriz	Analista Programador	Topografía	Edificación
Mujer	8	6	13	8
Hombre	93	49	47	37
Matrícula total	101	55	60	45

REGIÓN XI AYSÉN:
MATRÍCULA UNIVERSIDADES ESTATALES CRUCH, POR SEXO 2017

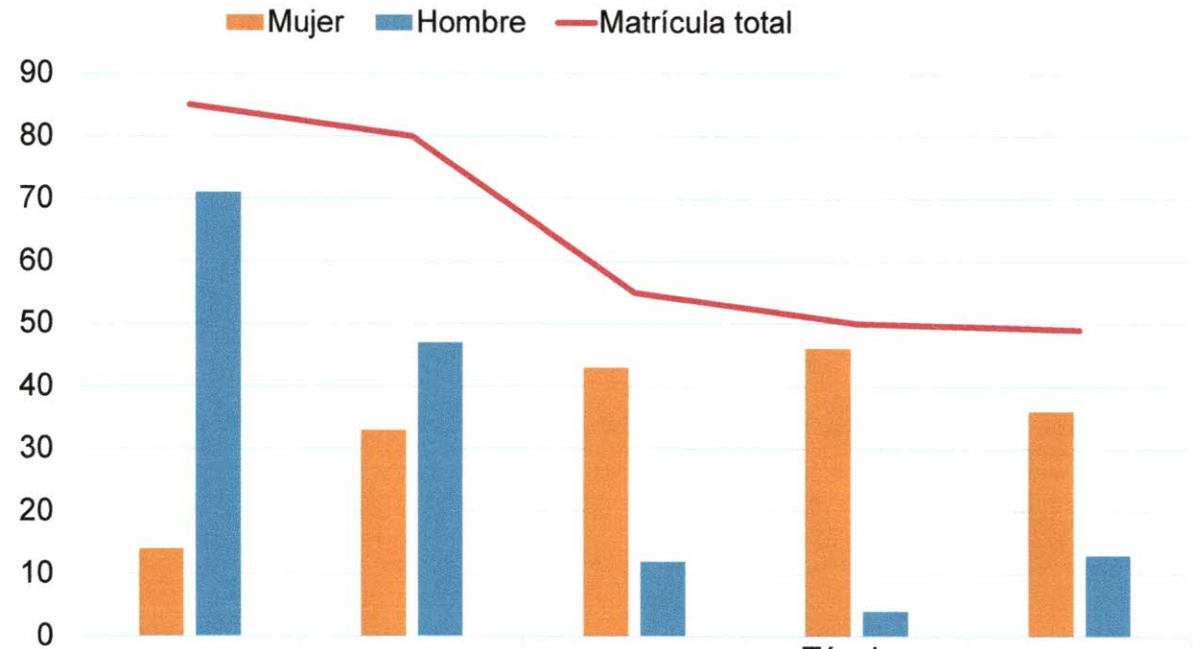


	Enfermería	Pedagogía en Educación Parvularia	Ingeniería en Ejecución de Administración de empresas	Trabajo Social	Obstetricia
Mujer	76	78	25	23	15
Hombre	10	0	13	7	2
Matrícula total	86	78	38	30	17

- Se considera en la gráfica sólo a las 5 carreras con mayor matrícula de la región.

- Se observa además que la matrícula femenina supera en más de un 50% a la masculina en la mayor parte de las 10 carreras totales que existen en universidades estatales del CRUCH. Esta relación sólo se invierte con un margen de un punto, en las carreras de Ingeniería Civil Industrial e Ingeniería Forestal.

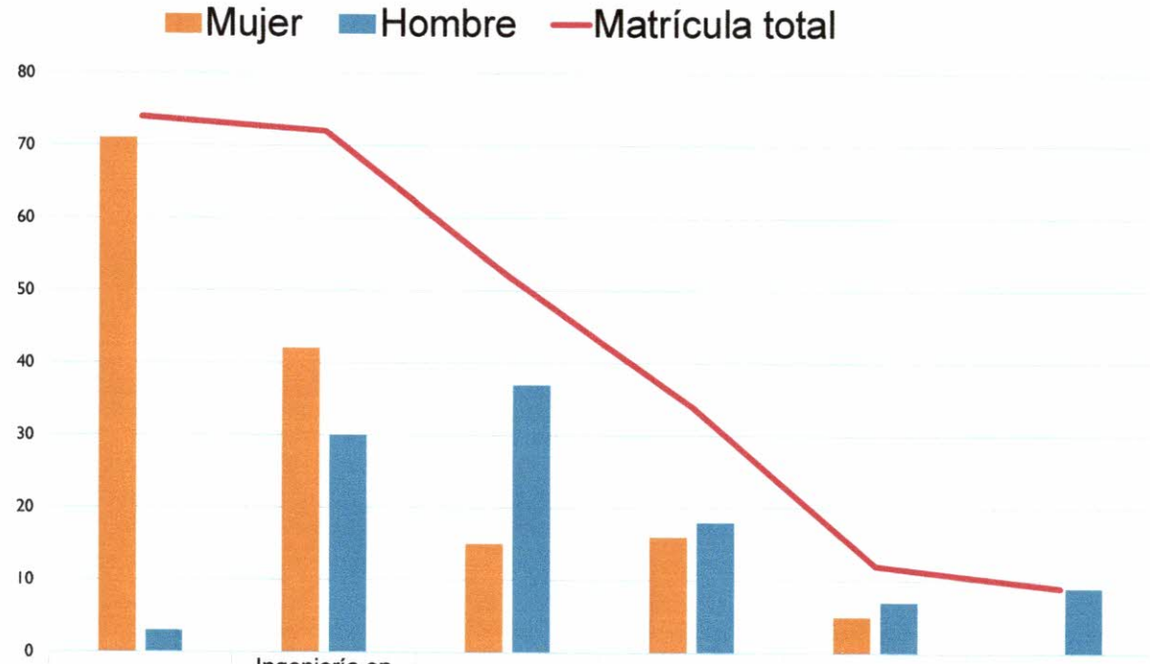
REGIÓN XI AYSÉN
MATRÍCULA UNIVERSIDADES PRIVADAS CRUCH, POR SEXO
2017



	Técnico universitario en Construcción y Obras Civiles	Técnico universitario en Turismo de Naturaleza	Pedagogía en Educación Básica con menciones	Técnico universitario Asistente Ejecutivo y de Gestión	Técnico universitario en Producción Agropecuaria
Mujer	14	33	43	46	36
Hombre	71	47	12	4	13
Matrícula total	85	80	55	50	49

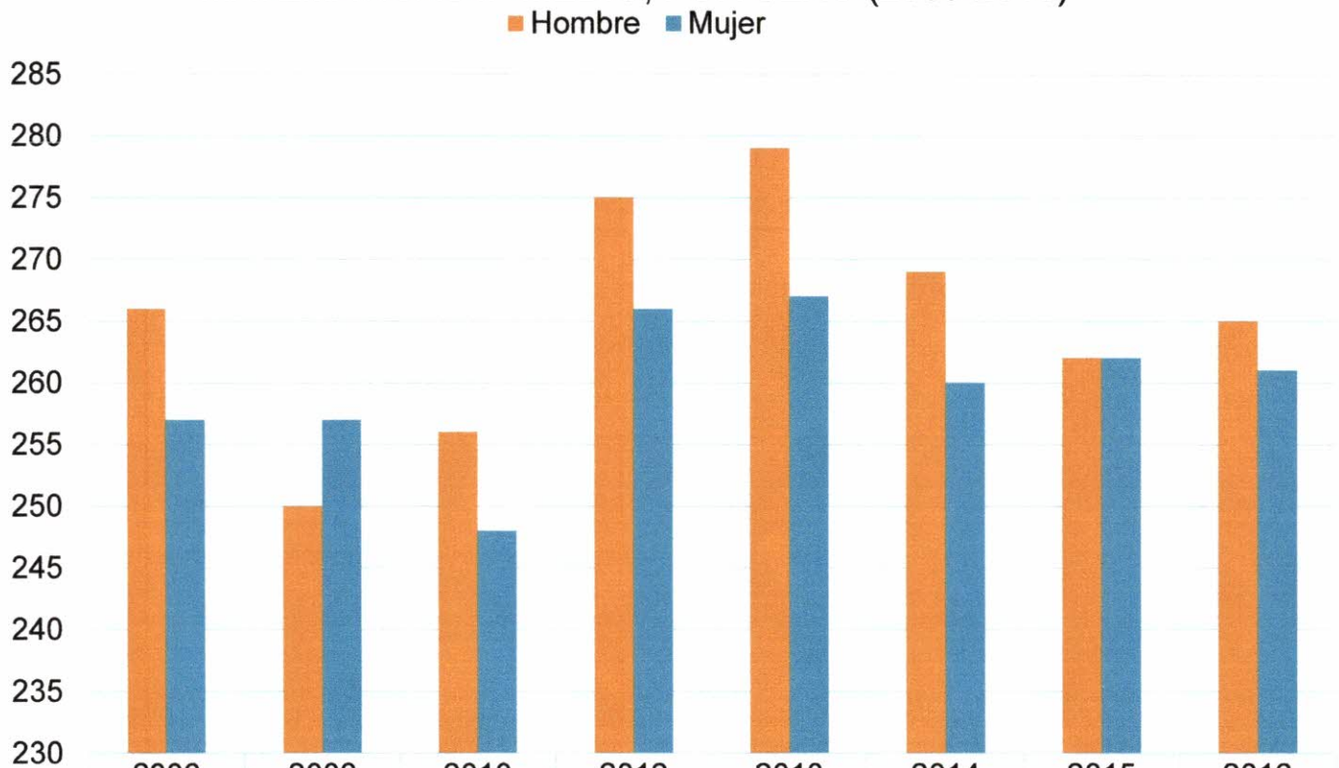
* En la gráfica, se consideran sólo las 5 carreras con más matrícula de la región.

REGIÓN XI AYSÉN
MATRÍCULA UNIVERSIDADES PRIVADAS NO CRUCH, POR SEXO 2017



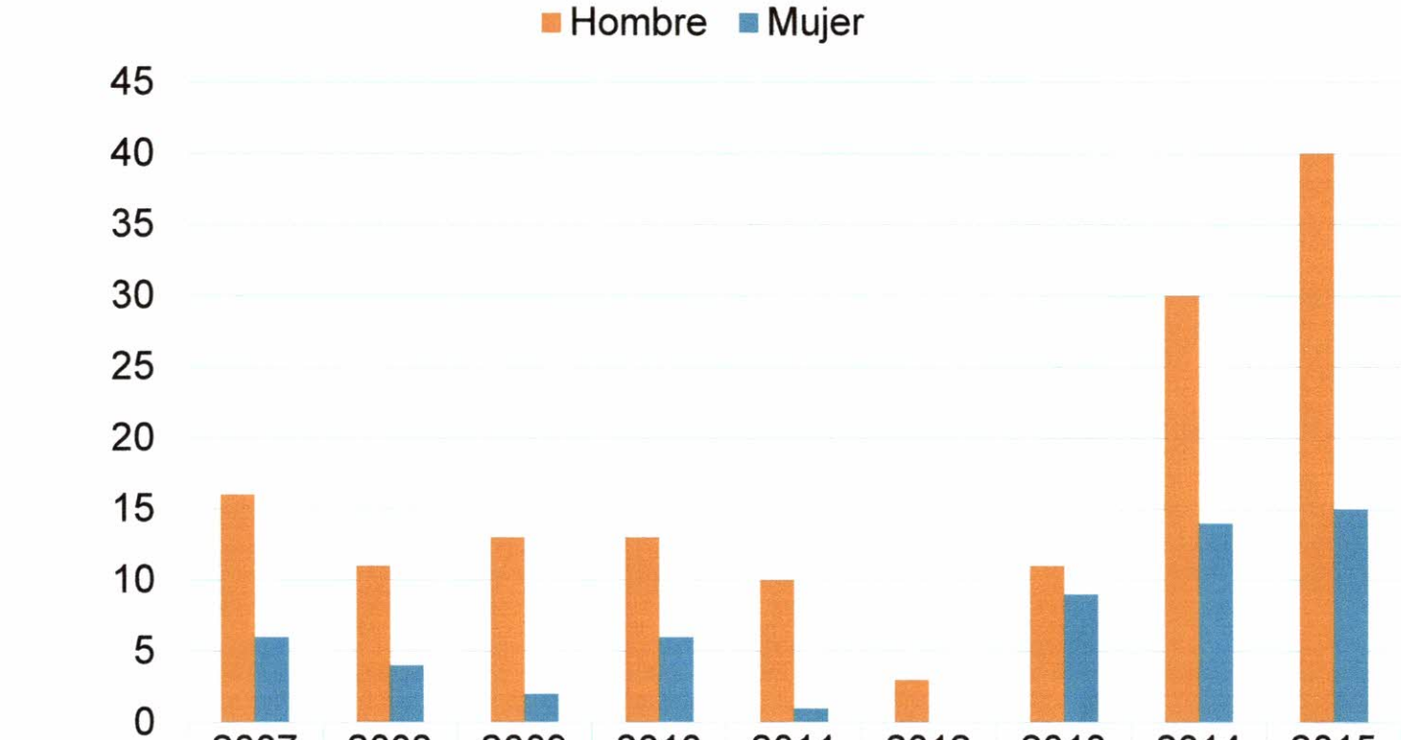
	Psicopedagogía	Ingeniería en Administración de Empresas mención Finanzas	Ingeniería Industrial	Ingeniería Comercial	Contador Auditor	Ingeniería Informática
Mujer	71	42	15	16	5	0
Hombre	3	30	37	18	7	9
Matrícula total	74	72	52	34	12	9

REGIÓN XI AYSÉN:
PUNTAJE Y BRECHA SIMCE
MATEMÁTICAS IIº MEDIO, POR SEXO (2006-2016)



	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Hombre	266	250	256	275	279	269	262	265
Mujer	257	257	248	266	267	260	262	261

REGIÓN XI AYSÉN: TITULACIÓN EN CARRERAS PROFESIONALES DEL ÁREA DE TECNOLOGÍA, POR SEXO 2007-2015



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombre	16	11	13	13	10	3	11	30	40
Mujer	6	4	2	6	1	0	9	14	15

DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL. Presentación usada por Divesup respecto de recopilación de información en Instituciones de Educación Superior sobre esta materia (Junio 2018)

SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR:

- No existe una normativa sectorial que regule esta materia.

- Como consecuencia de lo anterior, no existe un concepto claro y único sobre qué debe entenderse por acoso y abuso sexual al interior de una comunidad educativa.

- En la legislación general el acoso sexual se encuentra tipificado y sancionado en materia de relaciones laborales, por el Código del Trabajo a partir del año 2005 ("una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo").

- Asimismo, la violencia contra las mujeres está tipificada y abordada desde el ámbito de las relaciones intrafamiliares.

SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR:

- La no existencia de un concepto claro sobre el significado de "acoso sexual" o "abuso sexual" constituye una debilidad del Sistema, ya que esto resulta de vital importancia para que el problema pueda ser abordado de una manera efectiva y se pueda trabajar en su prevención. Diversos estudios han demostrado que la falta de claridad sobre lo que constituye una conducta de acoso sexual reduce la denuncia a las autoridades y permite la reproducción de estas conductas violentas dentro de las instituciones.

- En virtud del principio de Autonomía Institucional de que gozan las Instituciones de Educación Superior, al no existir obligatoriedad legal de que cuenten con Protocolos relativos a estas materias el Ministerio solo puede promover o sugerir la importancia de contar con uno.

¿CÓMO ABORDAR LA TEMÁTICA DEL ACOSO SEXUAL?

- Necesidad de contar con protocolos sobre la materia.
- Dichos Protocolos deben:
  - ✓ Elaborarse con participación de representantes de todos los estamentos de la Comunidad.
  - ✓ Ser conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa.
  - ✓ De fácil accesibilidad para su consulta o conocimiento.
  - ✓ Contemplar mecanismos expeditos y alternativos de denuncia, así como la confidencialidad del procedimiento.
  - ✓ Contemplar bilateralidad de la audiencia.
  - ✓ Garantizar procesos ágiles, expeditos y objetivos.

¿CÓMO ABORDAR LA TEMÁTICA DEL ACOSO SEXUAL?

- En la medida que las Universidades no cuente con una política institucional para abordar de manera integral el tema de la discriminación y violencia de género, los protocolos también deberían contener una política de prevención del acoso sexual.
- Las Instituciones que tienen protocolos sobre la materia los centran en las víctimas sin abordar la problemática relativa a la estructura del sexismo existente, que posibilita dicha conducta. Aborda los efectos y no las causas, por lo tanto, no se cambia la cultura y el problema subsiste.
- Faltan en nuestras Instituciones de Educación Superior códigos de conducta claros que regulen la relación entre docentes y estudiantes, y establezcan con claridad conductas no permitidas entre estudiante-profesor, habida consideración la relación de "poder" que ostenta este último sobre sus estudiantes.

CONTENIDOS MÍNIMOS DEL PROTOCOLO

- Tipificación de conductas y clasificación de las mismas.
- Sanciones asociadas a las conductas tipificadas (Gradualidad).
- Ámbito de Aplicación (Conductas realizadas al interior de la institución y fuera de la institución por sus miembros).
- Medidas de acompañamiento para las partes.
- Descripción del Procedimiento de Investigación propiamente tal (Recepción denuncia, designación fiscal, etapa indagatoria, formulación de cargos, descargos, emisión de informe, instancia resolutiva, notificación de la resolución, instancias de apelación).

Catastro sobre existencias de Protocolos de Prevención y Sanción de Acoso Sexual en Instituciones de Ed. Superior

El 14 de mayo pasado, la División de Educación Superior del Ministerio de Educación solicitó a todas las instituciones de educación superior del país informar la existencia o no de protocolos, procedimientos u otras políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual, laboral y cualquier otra discriminación arbitraria.

A partir de esta solicitud, a la fecha 120 instituciones ya han contestado al Mineduc, cifra que representa el 80% del total.

- El 74% de los CFT ya respondió.
- El 74% de los IP envió una respuesta.
- El 90% de las universidades ya envió una respuesta.

Las instituciones que han respondido congregan más del 85% de la matrícula de Educación Superior.

Catastro sobre existencias de Protocolos de Prevención y Sanción de Acoso Sexual en Instituciones de Ed. Superior

Del total de las respuestas, tras una primera revisión se detectaron las siguientes respuestas:

- Más de la mitad de las instituciones señaló que aborda estos temas en sus reglamentos de orden, higiene y seguridad, o bien, mediante códigos de ética o reglamentos generales.

- Poco menos de un tercio respondió que cuenta con protocolos o políticas específicas para abordar los casos de acoso o violencia sexual al interior de sus casas de estudio.

- Alrededor del 20% señaló que no cuenta con protocolos o manuales específicos respecto del tema, o bien señalaron que los están elaborando en este momento para contar con ellos en el futuro.

Fiscalización Consejo para la Transparencia

Entre el 1 y 4 de junio, la entidad fiscalizó el tratamiento del acoso sexual en materias de Derecho de Acceso a la Información y Transparencia Activa en las Universidades Estatales y privadas del Consejo de Rectores.

Resultados:

- 7 de 18 casas de estudio estatales cuenta con protocolos de acoso sexual publicados: U. de Chile, de Talca, de Valparaíso, de La Frontera, Tecnológica Metropolitana, de O`Higgins y de Santiago.

- 6 de 9 casas de estudio privadas del CRUCH cuentan con información de protocolos de acoso sexual: U. Católica de Chile, Católica de Valparaíso, de Concepción, Federico Santa María, Católica del Maule y Austral.

Tras esta revisión, el Consejo enviará un oficio señalando la normativa aplicable y la forma de publicación de este tipo de documentos.

Sexismo en la Educación.

"Hablar de género es reconocer que las relaciones entre las personas están mediadas por las construcciones sociales y culturales que se hacen en base al sexo biológico, definiéndonos como hombres y mujeres con identidades, expresiones y orientaciones diversas (Mineduc, 2015).[1]"

1. Antecedentes de contexto.

El género constituye un elemento esencial de toda relación humana, forma parte de los procesos de humanización en toda sociedad en tanto construye mujeres y hombres como sujetos específicos y particulares. Esta variable cultural es compleja por cuanto implica comprender cómo se construyen relaciones de poder, históricas y socioculturales entre mujeres, hombres, otras identidades de género[2] y orientaciones sexuales. Justamente en el contexto de estas relaciones que están dadas en la sociedad, todas las personas construyen sus identidades desde su nacimiento y en el seno de sus familias, desde allí interactúan, crecen, se desarrollan y organizan su participación en la sociedad como mujeres y hombres concretos. Esto hace que el componente de género siempre sea histórico, es decir que cambie a través del tiempo[3] y ubicuo, que dependa de las coordenadas territoriales que lo definan[4]. Además estas relaciones humanas visibilizadas desde el género, varían también de una cultura a otra considerando que al interior de esa misma cultura se transforman a través del tiempo.

Después de las familias, el sistema educativo es uno de los espacios de socialización más importantes de las personas desde sus primeros años, ya que se encarga de desarrollar conocimientos y transmitir aprendizajes que constituirán parte del capital cultural que las acompañará en el resto de la vida. Por esta misma razón, la educación también reproduce valores, creencias y costumbres de la sociedad que no siempre aportan en el sentido de potenciar integralmente las habilidades de todos y todas. En efecto, los jardines infantiles, las escuelas y liceos transmiten acríticamente roles masculinos y femeninos en la construcción de identidades y atributos diferenciados para hombres y mujeres, delimitando normativamente lo que se considera apropiado, permitido y valorado para cada sexo.

Este proceso no necesariamente es intencionado, de hecho el currículum nacional tiene como propósito apoyar el logro de aprendizajes de todas las y los estudiantes a través de las Bases Curriculares, los Planes y Programas de Estudio, los Estándares Educativos, los Textos Escolares y

---

[1] Mineduc (2015). Subsecretaría de Educación. Unidad de Equidad de Género. Plan Marco "Educación para la Igualdad entre Hombres y Mujeres" 2015-2018. Chile. Recuperado de: http://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf

[2] Es la vivencia interna e individual del género, la cual estructura la experiencia vital de las personas en relación al propio cuerpo y a expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y de actuar. Esta identidad puede corresponder o no con el sexo biológico asignado al nacer (Mineduc, 2017).

[3] Lo que se exige a mujeres y hombres hoy en día no es lo mismo de lo que se exigía hace 50 años. Del mismo modo un hombre moderno no se comporta ni se define tal como lo era un hombre medieval o un hombre griego del siglo I d.C

[4] No se comporta del mismo modo una mujer urbana hoy en día como una mujer indígena que vive en un contexto rural.

los Centros de Recursos para el Aprendizaje como herramientas para implementar este proceso[5]. Sin embargo todos estos elementos si bien constituyen una base cultural común, son flexibles al ser contextualizados y adaptados a cada espacio educativo de modo que respondan más efectivamente a cada entorno escolar propio junto a las necesidades específicas de las y los estudiantes. En este proceso tanto las prácticas educativas como los contenidos curriculares concretos, potencian habilidades en unos y otras, y podrían desincentivar el desarrollo de las personas en ámbitos que son considerados menos apropiados de acuerdo a estereotipos de género preestablecidos.

Reconociendo entonces la importancia de los procesos de socialización de género acontecidos en los contextos escolares podemos –de este modo- comprender la presencia permanente de brechas de género en resultados escolares en matemáticas, lenguaje, ciencias y educación física, por mencionar las más relevantes. A este respecto la Agencia de Calidad de la Educación (ACE) ha reconocido la profundización de esta brecha, presente en resultados Simce, Tims, Serce, Terce y Pisa, a medida que estudiantes avanzan en el sistema escolar. De algún modo continúa este correlato en los resultados que año a año encontramos en la PSU en donde altos porcentajes de varones detentan puntajes nacionales en todas las áreas, en circunstancias que son las mujeres quienes obtienen –en promedio- un mejor NEM cada año.

Nos encontramos entonces con la presencia de estereotipos de género, sesgos y discriminaciones, que devienen en desigualdades que se han expresado históricamente en la transmisión de contenidos o en los contenidos mismos; en las relaciones entre docentes y estudiantes y entre estudiantes entre sí; en las prácticas educativas y materiales pedagógicos como también en las actividades y los espacios de participación y convivencia.

Todo ello influye y afecta gradualmente la adquisición de conocimientos y la construcción de identidades y expectativas del futuro de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos partícipes del sistema, incidiendo diferenciadamente en el desarrollo integral de las personas durante su trayectoria educativa.

A la evidencia de brechas de género encontrada en resultados escolares sumamos una serie de manifestaciones respecto de cómo opera la socialización de género, por ejemplo, en las carreras con mayor selección de mujeres que tradicionalmente han estado vinculadas a áreas de salud, humanidades, pedagogías y ciencias sociales, mientras que los ámbitos más masculinizadas son del área de las ciencias y matemáticas. Esta segregación de individuos en determinadas áreas profesionales no tendría mayor importancia si no estuviera correlacionada con una división sexual del trabajo, ya bastante acreditada en la literatura nacional e internacional sobre el tema. Las consecuencias de esta segregación horizontal tienen directa relación con el hecho de que estas áreas de mayor presencia femenina poseen las más bajas remuneraciones del mercado a diferencia de las áreas de mayor presencia masculina, que son las mejor remuneradas.

En definitiva ***"todas las actividades escolares, los juegos, la disposición de los ambientes en aula o fuera de ella, las jerarquías establecidas en las escuelas y liceos, y las interrelaciones instauradas entre estudiantes en sus distintos rangos etarios, dan cuenta del valor que tanto lo femenino y lo masculino adquieren en el conjunto de interacciones a las que son expuestas las y los sujetos sociales"*** (Mineduc, 2017). Este conjunto de relaciones constituye un tejido social basado en representaciones y creencias de género que no solo determinan a los y las individuos en el presente sino que también en el futuro determinando de antemano las trayectorias posibles para las personas en función del sexo, entre otras variables.

---

[5] http://www.curriculumnacional.cl/inicio/

A estas variables que son de mayor plazo en los estudios de género en el sistema escolar y universitario, hemos de agregar las dinámicas emergentes en los contextos escolares y que tienen relación con diversas temáticas, algunas levantadas por las mismas comunidades y estudiantes: acoso y abuso en contextos escolares y académicos, sesgos y estereotipos de género presentes en las prácticas docentes y en el curriculum, enfoque de género en la gestión escolar, brechas de remuneraciones en ambientes académicos y profesionales universitarios, embarazo, maternidad y paternidad adolescente y juvenil, etc.

Frente a la multidimensionalidad de variables vinculadas a género en el sistema educativo, Chile ha logrado superar la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, sin embargo, las trayectorias educativas, los resultados educativos, las opciones vocacionales estereotipadas, la violencia de género, la discriminación y el embarazo adolescente, entre otros asuntos, indican que siguen operando, en el mundo de la educación, patrones que reproducen las representaciones tradicionales de género y de esa forma la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.

EDUCACION, GÉNERO Y TRABAJO

1. Persistencia de estereotipos de género siguen determinado trayectoria formativa y laboral.

Después de las familias, el sistema educativo es uno de los espacios de socialización más importantes de las personas desde sus primeros años, ya que se encarga de desarrollar conocimientos y transmitir aprendizajes que constituirán parte del capital cultural que las acompañará en el resto de la vida. Por esta misma razón, la educación también reproduce valores, creencias y costumbres de la sociedad que no siempre aportan en el sentido de potenciar integralmente las habilidades de todos y todas. En efecto, los jardines infantiles, las escuelas y liceos transmiten acríticamente roles masculinos y femeninos en la construcción de identidades y atributos diferenciados para hombres y mujeres, delimitando normativamente lo que se considera apropiado, permitido y valorado para cada sexo.

Este proceso no necesariamente es intencionado, de hecho el currículum nacional tiene como propósito apoyar el logro de aprendizajes de todas las y los estudiantes a través de las Bases Curriculares, los Planes y Programas de Estudio, los Estándares Educativos, los Textos Escolares y los Centros de Recursos para el Aprendizaje como herramientas para implementar este proceso. Sin embargo todos estos elementos si bien constituyen una base cultural común, son flexibles al ser contextualizados y adaptados a cada espacio educativo de modo que respondan más efectivamente a cada entorno escolar propio junto a las necesidades específicas de las y los estudiantes. En este proceso tanto las prácticas educativas como los contenidos curriculares concretos, potencian habilidades en unos y otras, y podrían desincentivar el desarrollo de las personas en ámbitos que son considerados menos apropiados de acuerdo a estereotipos de género preestablecidos.

Nos encontramos entonces con la persistencia de estereotipos de género, sesgos y discriminaciones, que devienen en desigualdades que se han expresado históricamente en la transmisión de contenidos o en los contenidos mismos; en las relaciones entre docentes y estudiantes y entre estudiantes entre sí; en las prácticas educativas y materiales pedagógicos como también en las actividades y los espacios de participación y convivencia.

Todo ello influye y afecta la adquisición de conocimientos y la construcción de identidades y expectativas del futuro de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos partícipes del sistema, incidiendo diferenciadamente en el desarrollo integral de las personas durante su trayectoria educativa.

A la evidencia de brechas de género encontrada en resultados escolares sumamos una serie de manifestaciones respecto de cómo opera la socialización de género, por ejemplo, en las carreras con mayor selección de mujeres que tradicionalmente han estado vinculadas a áreas de salud, humanidades, pedagogías y ciencias sociales, mientras que los ámbitos más masculinizadas son del área de las ciencias y matemáticas. Esta segregación de individuos en determinadas áreas profesionales no tendría mayor importancia si no estuviera correlacionada con una división sexual del trabajo, ya bastante acreditada en la literatura nacional e internacional sobre el tema. Las consecuencias de esta segregación horizontal tienen directa relación con el hecho de que estas áreas de mayor presencia femenina poseen las más bajas remuneraciones del mercado a diferencia de las áreas de mayor presencia masculina, que son las mejor remuneradas.

2. Estereotipos y sesgos de género siguen actuando como barreras para las trayectorias formativas y laborales.

A estas variables que son de mayor plazo en los estudios de género en el sistema escolar y universitario, hemos de agregar las dinámicas emergentes en los contextos escolares y que tienen relación con diversas temáticas, algunas levantadas por las mismas comunidades y estudiantes: acoso y abuso en contextos escolares y académicos, sesgos y estereotipos de género presentes en las prácticas docentes y en el curriculum, enfoque de género en la gestión escolar, brechas de remuneraciones en ambientes académicos y profesionales universitarios, embarazo, maternidad y paternidad adolescente y juvenil, etc.

Frente a la multidimensionalidad de variables vinculadas a género en el sistema educativo, Chile ha logrado superar la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, sin embargo, las trayectorias educativas, los resultados educativos, las opciones vocacionales estereotipadas, la violencia de género, la discriminación y el embarazo adolescente, entre otros asuntos, indican que siguen operando, en el mundo de la educación, patrones que reproducen las representaciones tradicionales de género y de esa forma la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.

3. Pendientes y desafíos regionales.

Las estadísticas regionales son consistentes con la evidencia en torno a la persistencia de la segmentación formativa y laboral, nuestro país viene desde la década del noventa desarrollando estrategias para generar mejores condiciones para el ejercicio de la igualdad, en las regiones se experimentan cambios en la situación de género sin embargo los procesos son más lentos, no sólo por la variable acceso, recientemente las regiones de Aysén y O"higgins cuentan con una universidad estatal regional.

En la región de Aysén, considerando las distancias de las comunas, no sólo respecto de Coyhaique que es la capital regional, sino también respecto de las posibilidades que tienen las y los jóvenes de proyectar su futuro formativo y laboral fuera de la región.

Hay que hacer un doble esfuerzo para correr un poco el cerco de las expectativas de las y los jóvenes de la región, económicas y de género. Es necesario que las y los docentes reduzcan los sesgos de género en la práctica de aula, de tal modo que las chicas puedan aspirar a áreas formativas más dinámicas, pero es necesario también asegurar las condiciones para que ello ocurra.

4. Hay un debate muy interesante en Chile y Regiones sobre las estrategias para disminuir el sexismo en la educación y todos los actores involucrados deben estar a la altura del desafío, hay suficiente evidencia como para diseñar e implementar estrategias para la reducción de estereotipos en la práctica docente, el periodo de Gobierno recién pasado se hizo un trabajo muy intenso en el Ministerio de Educación, se desarrollaron estrategias tanto a nivel de la Formación Inicial Docente, como de mejoramiento de competencias para docentes en ejercicio, sin embargo estamos en un momento en que hay que proyectar las siguientes etapas de ese trabajo.

IDEAS FUERZA REGIONES

1. Las cifras de la región de Aysén en relación a las carreras que eligen hombres y mujeres confirman que sigue habiendo una fuerte incidencia de estereotipos de género en las decisiones.

   Las jóvenes que acceden a la formación técnico profesional optan mayoritariamente por carreras feminizadas, tales como Técnico en Educación Parvularia, Técnico en Enfermería, Técnico en Educación Diferencial.

   Los jóvenes por su parte optan por mecánica automotriz, analista programador, Topografía, Edificación. Estas carreras están mucho más en sintonía con los desafíos de futuro y de la sociedad que viene.

   Esto implica y en concordancia con lo que señala el estudio es que si bien se han experimentado cambios sustantivos en las generaciones de mujeres jóvenes en cuanto al acceso a mejores niveles de educación y han aumentado su participación en la fuerza laboral, lo hacen en sectores tradicionales y de extensión de los roles de cuidado.

   Por tanto el desafío tiene mucho que ver en cómo hacemos para diversificar las orientaciones vocacionales y reducir los sesgos de género que todavía siguen presente y siguen afectando la trayectoria laboral.

   Incidir en el cambio de la segmentación laboral implica que se debe poner en acción una articulación virtuosa en la formación y con los actores del mercado laboral.

2. Las cifras regionales muestran también, tal como lo comprueba el estudio que las mujeres ya no se enfrentan a la barrera de acceso a la educación superior, en suma, más mujeres optan y acceden a educación terciaria. Otro tema vinculado con el punto anterior es al tipo de carrera que acceden y ahí si hay que seguir explorando estrategias. En el año 2016 las mujeres que se matricularon en Educación Superior fueron 1.546 y los hombres 925, sin embargo si se analizan a que carreras accedieron se observa y se replica lo señalado anteriormente, es decir las chicas fueron optaron mayoritariamente por sectores feminizados y los hombres por sectores masculinizados.

   En estudios anteriores se ha mostrado que las y los jóvenes que egresan de carreras técnicas segmentadas, a los 5 años de egreso, los hombres han prácticamente triplicado el salario de ingreso y las mujeres ni siquiera lo han duplicado.
   Por tanto la segmentación formativa tiene un alto impacto sobre la movilidad social y la superación de las desigualdades de género.