



TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO

APORTES A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

Profesora Guía
Patricia Castañeda Meneses

Estudiante Tesista
Isadora López

Año 2017

ÍNDICE

ABSTRACT	5
PRESENTACIÓN GENERAL	6
CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL	7
1 CONTEXTO INSTITUCIONAL	8
1.1 UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO	8
1.1.1 Antecedentes Generales	8
1.1.2 Reseña Histórica	8
1.1.3 Orientación	9
1.1.4 Estructura Orgánica.....	9
1.2 UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.....	11
1.2.1 Antecedentes Generales	11
1.2.2 Reseña Histórica	11
2 CONTEXTO INTERNACIONAL	12
2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):.....	12
2.2 La Convención CEDAW (1979):.....	12
2.3 Conferencias Mundiales sobre la mujer:	12
3 CONTEXTO NACIONAL.....	14
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	15
1 GÉNERO	16
1.1 Estereotipos de género	20
1.2 Vínculo entre el género, la esfera reproductiva y la esfera productiva: División sexual del trabajo.....	22
1.3 Igualdad de género	24
2 TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO.....	27
3 EL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	41
1 PRESENTACIÓN GENERAL DEL PLAN DE TRABAJO	42
2 FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO.....	43
3 DEFINICIONES OPERATIVAS.....	44
3.1 Género:	44
3.2 Igualdad de género	44

3.3	Empoderamiento con enfoque de género.....	45
4	MATRIZ DE PROGRAMACIÓN.....	47
5	ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN.....	59
6	TABLA GANTT POR FASE	62
CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA EXPERCIENCIA		63
1	SISTEMATIZACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE IGUALDAD DE GENERO QUE APORTEN AL TRABAJO DE LAS UNIVERSIDADES	64
1.1	Experiencias de Igualdad de género que aportan al trabajo de las Universidades.....	64
1.2	Aprendizajes organizacionales en el tema de género.....	75
2	PROMOCIÓN DEL EMPODERAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UV	78
2.1	CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO.....	78
2.2	INDIVIDUALIZACIÓN DEL GRUPO	79
2.3	DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA	88
2.3.1	PLANIFICACIÓN 1	88
2.3.2	CRONICA 1	89
2.3.3	PLANIFICACION 2	94
2.3.4	CRONICA 2	95
2.3.5	PLANIFICACION 3	99
2.3.6	CRONICA 3.....	100
2.3.7	PLANIFICACION 4	104
2.3.8	CRONICA 4.....	105
2.3.9	PLANIFICACION 5	109
2.3.10	CRONICA 5.....	110
2.3.11	PLANIFICACION 6	113
2.3.12	CRONICA 6.....	114
3	DIFUSIÓN SOBRE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA UV.....	119
3.1	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	119
3.2	MATERIALES DE TRABAJO:.....	120
3.3	IMPLEMENTACION.....	124
3.4	EVALUACION.....	125
CAPÍTULO V: EVALUACIÓN.....		127
1	FUNDAMENTACIÓN METODOLOGICA.....	128

2	OBJETIVOS DE EVALUACION.....	128
3	EVALUACION POR FASES Y OBJETIVOS ESPECIFICOS	129
4	EVALUACION OBJETIVO GENERAL	132
	CAPÍTULO VI: REFLEXIONES PROFESIONALES	134
1	REFLEXIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y CONCEPTO DE GÉNERO.....	135
2	REFLEXIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO	139
3	REFLEXIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO EN LA EDUCACION SUPERIOR.....	144
	CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	148
1	CONCLUSIONES TEMÁTICAS.....	148
2	CONCLUSIONES METODOLOGICAS.....	151
3	CONCLUSIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO EN LA EDUCACION SUPERIOR.....	154
	Referencias	157

ABSTRACT

El presente proyecto de título tiene como objetivo general “Promover la igualdad de género en la Universidad de Valparaíso” a través de la sistematización de experiencias de la temática de género de diferentes instituciones que aporten al trabajo de la Universidad. Así mismo, se promueve con la realización de un curso que pretende fomentar el empoderamiento de género en las misma Universidad. Del mismo modo, se realiza una campaña informativa sobre los estereotipos de género, a través de satnds e infografías que aluden a la temática.

Para analizar la promoción de igualdad de género en la universidad de Valparaíso, se establecen tres ejes conceptuales que sustentan teóricamente el fin de la presente intervención:

- Género
- Transversalización del género
- Género en la educación superior

Durante el desarrollo de la presente intervención y el análisis desde los ejes conceptuales mencionados, se logra sistematizar expereciencias y aprendizajes institucionales en igualdad de género de instituciones como la Universidad de Chile y PRODEMU, con el propósito de que la información entregada sirva como referente para la creación de programas y políticas intitucionales que aporten al trabajo por la igualdad de género en la Universidad de Valapraíso. Por otro lado, se logra la ejecución del curso denominado “Formación de liderazgo con enfoque de género”, el cual evidencia el interés que tienen en la temática las y los estudiantes de la Universidad, además en base a los resultados finales el curso se transforma en una herramienta útil para utilizar en la promoción de la igualdad de género en aquella casa de estudios. Finalmente a través de la realización de una campaña informativa, se informa a las y los estudiantes de la Universidad de Valparaíso respecto de los estereotipos de género.

Tras el desarrollo del proceso de la intervección, se concluye que el trabajo en la universidad, en pos de la superación de la desigualdad de género es fundamental y posible de lograr. Este necesita de profesionales que sean capaces de generar acciones que transformen las condiciones actuales de violencia y discriminación que existen en aquellas instituciones, en este sentido se identifica que las competencias que poseen las trabajadoras sociales como generadoras de políticas e intervecciones tranformadoras, son las necesarias para el logro de la igualdad de género.

PRESENTACIÓN GÉNERAL

La incorporación de la mujer a las universidades fue interpretada como un avance en la lucha por la igualdad de género, sin embargo, los diferentes estudios de género que se han desarrollado a lo largo de los años, han demostrado que estas instituciones al igual que otras, producen y reproducen los diferentes mecanismos que generan la desigualdad de género, por lo que se hace necesario la realización de intervenciones que transformen o eliminen aquellos mecanismos y logren hacer de las universidad espacios en que mujeres y hombres pueden desarrollarse personal y profesionalmente de manera plena.

El presente documento es el resultado del proceso de promoción de la igualdad de género en la Universidad de Valparaíso, que se ha llevado a cabo en el contexto del Proyecto de Título I y II, realizado durante el quinto año académico de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso para optar al grado de Licenciatura y título profesional de Trabajo Social, enmarcado en la temática de igualdad de género y educación superior.

Los capítulos que permiten conocer y comprender el sustento teórico y metodológico de la Promoción de la igualdad de género en la Universidad de Valparaíso son los siguientes:

- **Capítulo I: Marco contextual,** Se da a conocer el contexto institucional en que se emarca la intervención a realizar y el contexto internacional y nacional que sustenta la necesidad de realizar acciones en pos de la igualdad de género
- **Capítulo II: Marco Referencial:** Se determinan los referentes conceptuales que fundamentan el trabajo con la temática de género.
- **Capítulo III: Marco Metodológico:** En este capítulo se presenta el diseño metodológico del proyecto de título, el cual se identifica como las acciones a realizar para el logro de la promoción de la igualdad de género en la Universidad de Valparaíso.
- **Capítulo IV: Desarrollo de la Experiencia:** Este apartado explica el desarrollo de la intervención realizada.
- **Capítulo V: Evaluación:** Este capítulo corresponde a la evaluación del logro de los objetivos planteados en cada una de las fases y del objetivo general del proyecto.
- **Capítulo VI: Reflexiones Profesionales:** En este capítulo se realiza una reflexión entre los ejes conceptuales y el trabajo social, en base a la información recaba e identificada en la intervención relacionada
- **Capítulo VII: Conclusiones:** Este último capítulo entrega las conclusiones y aportes que se realizan a partir del desarrollo de la intervención planteada en este proyecto de título.

CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL

1 CONTEXTO INSTITUCIONAL

1.1 UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

1.1.1 Antecedentes Generales

NOMBRE	Universidad de Valparaíso. (Ministerio de Educación Pública , Estatuto Universidad de Valparaíso, 1982)
UBICACIÓN	Blanco 951, Valparaíso, Chile. (Universidad de Valparaíso, 2017)
TIPO DE INSTITUCIÓN	Institución de educación superior independiente, autónoma, con personalidad jurídica propia (Ministerio de Educación Pública, Crea La Universidad de Valparaíso, 1981).
AUTORIDAD MÁXIMA:	Rector de la universidad, en la actualidad el Señor Aldo Valle Acevedo (Ministerio de Educación , 2016)
FUNCIÓN:	Realizar labores de docencia, investigación y extensión que son propias de la tarea universitaria (Ministerio de Educación Pública , Estatuto Universidad de Valparaíso, 1982).

1.1.2 Reseña Histórica

En el año 1981, se publica el Decreto con Fuerza de Ley N° 6, el cual expresa que la sede, ubicada en Valparaíso, de la Universidad de Chile pasa a constituirse como una institución de educación superior independiente, autónoma y dotada de personalidad jurídica y con patrimonio propio, denominada Universidad de Valparaíso.

Ese mismo año, con fecha 02 de abril, se publica el Decreto Con fuerza de Ley N°147, que aprueba el estatuto de la corporación. Este estatuto fija la estructura y autoridades unipersonales y colegiadas, determina las atribuciones de cada una de ellas e incluye normas generales relativas a los y las estudiantes, al personal y al patrimonio.

En la actualidad la universidad está conformada por 10 facultades y 40 carreras de pregrado. Además, cuenta con una alta gama de programas de postgrado, pos título, y diplomados.

Finalmente, la universidad está compuesta por una casa central ubicada en Valparaíso y dos sedes, en San Felipe y Santiago.

1.1.3 Orientación

1.1.3.1 Misión

La Universidad de Valparaíso es una institución estatal, pública y autónoma, fundada en una larga tradición y se plantea como misión generar y difundir el conocimiento, cultivando las humanidades, las artes, las ciencias y las tecnologías, a través del desarrollo de docencia de pregrado, postgrado e investigación, así como entregando las competencias para formar los graduados, profesionales e investigadores, en un marco de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional, promoviendo su carácter sostenible. (Universidad de Valparaíso, 2017)

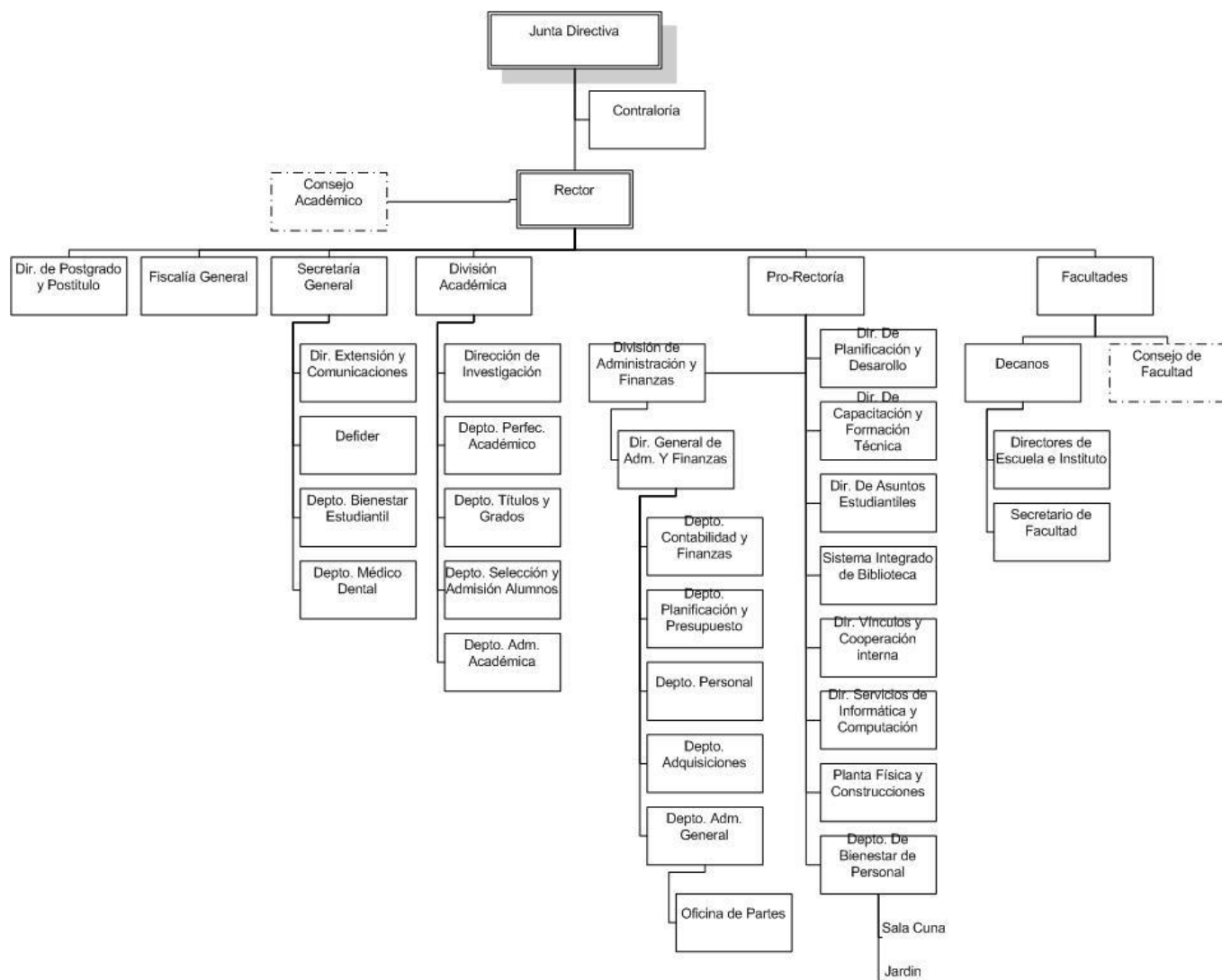
1.1.3.2 Visión

La Universidad de Valparaíso, como Universidad estatal aspira a ser una Institución de excelencia en la formación de personas, en la innovación y generación de conocimiento y en su gestión, pluralista y ampliamente participativa de todos sus estamentos, vinculada a la realidad de su entorno, que aporte desde la potenciación de su ubicación en la Región de Valparaíso, al desarrollo regional y nacional, sostenible y socialmente responsable, referente en la Educación Superior en el ámbito nacional e internacional. (Universidad de Valparaíso, 2017)

1.1.3.3 Valores

El conjunto de valores que inspiran a la Universidad de Valparaíso y que forman parte de su tradición formadora son: La libertad - La solidaridad - La equidad - La participación y la formación ciudadana - La sostenibilidad - El pensamiento crítico - El pluralismo - La inclusión - El respeto a la diversidad. (Universidad de Valparaíso, 2017)

1.1.4 Estructura Orgánica



1.2 UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

1.2.1 Antecedentes Generales

NOMBRE	Unidad de igualdad y diversidad
UBICACIÓN	Blanco 951, Valparaíso, Chile.
ENCARGADA	María Angélica Cruz Contreras.
FUNCIÓN:	Promover el desarrollo de espacios que potencien la igualdad de condiciones en el desempeño de académicos y académicas, de alumnas y alumnos y de funcionarios y funcionarias al interior de la universidad.

1.2.2 Reseña Histórica

La unidad de igualdad y diversidad se crea el 4 de mayo del 2016, bajo el decreto exento N°2242, quedando bajo la dependencia del secretario General de la universidad.

La propuesta de valores y normas de la Universidad de Valparaíso, que promueve la consecución de una cultura de igualdad de consideración y respeto entre hombres y mujeres, teniendo como base los principios de dignidad humana, de igualdad y de equidad de Género, además de la necesidad de una unidad funcional que avance en la institucionalización de la perspectiva de género, para transformar positivamente las relaciones al interior de la comunidad universitaria, fueron las motivaciones generales para la creación de la unidad de igualdad y diversidad.

Durante el año 2016, la principal labor de la unidad fue la creación de un diagnóstico respecto a la temática de género y diversidad sexual en la universidad de Valparaíso, en el cual participaron los y las funcionarias de la universidad y el cuerpo estudiantil. Este diagnóstico será presentado a la comunidad el 30 de abril del presente año.

2 CONTEXTO INTERNACIONAL

2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):

Esta declaración instauró la existencia de derechos básicos, inalienables y universales, que poseen todas las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimientos o cualquier otra condición (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006).

Así es como con esta declaración se plantea el inicio de la fase de afirmación universal y positiva de los derechos humanos, siendo materializada en la búsqueda de herramientas y mecanismos que promuevan su defensa. (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)

2.2 La Convención CEDAW (1979):

“La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es el primer instrumento jurídico internacional relativo a los derechos de las mujeres como derechos humanos” (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006).

Esta convención explicita los derechos de las mujeres, reafirmando la importancia de los derechos humanos, la dignidad de las personas y la igualdad entre los hombres y las mujeres. Esta se considera no sólo como una declaración de derechos, sino que también un programa de acción para la promoción y defensa de estos derechos por lo diferentes Estados (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006).

2.3 Conferencias Mundiales sobre la mujer:

Las Naciones Unidas han llevado a cabo cuatro conferencias mundiales sobre la mujer:

- **Ciudad de México en 1975:** “En la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985”. (ONU Mujeres, 2017)
- **Copenhague en 1980:** “La Conferencia tenía por objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación. El programa de acción que se aprobó hacía un llamado a favor de adoptar medidas nacionales más firmes para garantizar la apropiación y el control de la propiedad por parte de las mujeres, así como a introducir mejoras en el ámbito de la protección de los derechos de herencia, de custodia de los hijos y de nacionalidad de la mujer”. (ONU Mujeres, 2017)

- **Nairobi en 1985:** En la conferencia se aprobó un mandato consistente en establecer medidas concretas para superar los obstáculos al logro de los objetivos del Decenio. Los gobiernos adoptaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de mujer, que esbozaban las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

- **Beijing en 1995:** Esta conferencia marcó un punto importante en la agenda mundial de igualdad de género: “La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales:
 - La mujer y la pobreza
 - Educación y capacitación de la mujer
 - La mujer y la salud
 - La violencia contra la mujer
 - La mujer y los conflictos armados
 - La mujer y la economía
 - La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
 - Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
 - Los derechos humanos de la mujer
 - La mujer y los medios de difusión
 - La mujer y el medio ambiente
 - La niña

La conferencia de Beijing se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica.

3 CONTEXTO NACIONAL

Respecto del contexto nacional, la temática de género se enmarca dentro de una serie de hitos políticos y sociales que acompañan el activismo feminista y el desarrollo de la lucha por la igualdad de género en Chile.

- En el año 1877 se dicta el Decreto Amunátegui, el cual permite el ingreso de las mujeres a la Universidad.
- En el año 1913, en las principales salitreras del país, se forman los primeros centros femeninos, lo cuales son considerados como las primeras organizaciones de mujeres chilenas.
- 1917 se promulga la Ley 3.189, la cual establece el derecho a sala cuna para los hijos e hijas de las mujeres trabajadoras y el derecho a amamantamiento en dos porciones de tiempo dentro del horario laboral.
- En el año 1925 Chile se suscribe al “convenio sobre protección a la maternidad”, impulsado por la organización internacional del trabajo.
- Aprobación del voto femenino para elecciones municipales, 1934.
- Como un hito fundamental en la lucha de las mujeres, se encuentra en el año 1935 la creación del MOVIMIENTO PRO EMANCIPACIÓN DE LA MUJER CHILENA (MEMCH).
- En el año 1931 se crea el DFL 226, el cual otorga reconocimiento del aborto con fines terapéuticos.
- Aprobación del voto femenino para elecciones presidenciales y parlamentarias, 1949.
- En el año 1952 Adriana Olgún de Baltra se convierte en la primera mujer Chile y Latinoamericana en asumir como Ministra de Estado.
- En 1961, Inés Henríquez se convierte en la primera mujer parlamentaria en Chile, quien es autora de la Ley para pago de asignación familiar directamente a las mujeres.
- En 1970 se crea la Ley que exige a las empresas con más de 20 trabajadores el tener Salas cunas, jardín infantil para los hijos e hijas de las trabajadoras y crea el fuero maternal.
- En el año 1972 se crea la Secretaría Nacional de la mujer con rango de sub-secretaría de Estado.
- En el periodo dictadura Militar (1973 – 1989) en Chile se organizan diversas instancias para sobrellevar las circunstancias provocadas por la condición política del país, en las cuales las mujeres tuvieron un rol destacado tanto como gestoras como líderes.
- El 8 de marzo de 1975 se conmemora el primer día de la mujer.
- En el año 1983, cinco mil mujeres se congregan en el Teatro Caupolicán bajo la consigna: “democracia en el país y en la casa ahora”
- 1989 Se crea la Ley 18.826 la cual elimina el aborto terapéutico y lo transforma en delito de categoría de homicidio simple.
- 1991 Creación del Servicio Nacional de la mujer, SERMAN con rango ministerial.
- En el año 1994 se promulga la Ley 19.335 que agrega el régimen participación de los gananciales como una tercera alternativa para el matrimonio civil.
- Se promulga la ley 20.066 de violencia intrafamiliar, 2005
- 2006, Asume Michel Bachelet como la primera mujer presidenta.
- En el año 2010 se promulga la ley 20.480 que modifica el código penal y la ley de violencia intrafamiliar, sancionando el femicidio. Y se promulga la ley 20.418 sobre política estatal en cuanto a la educación Sexual y establece la libre entrega de anticonceptivos de emergencia en el sistema público de Salud.
- En el año 2011 se modifican las normas de protección a la maternidad.
- El año 2015 se promulga la ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la equidad de género de Chile.

CAPÍTULO II:

MARCO REFERENCIAL

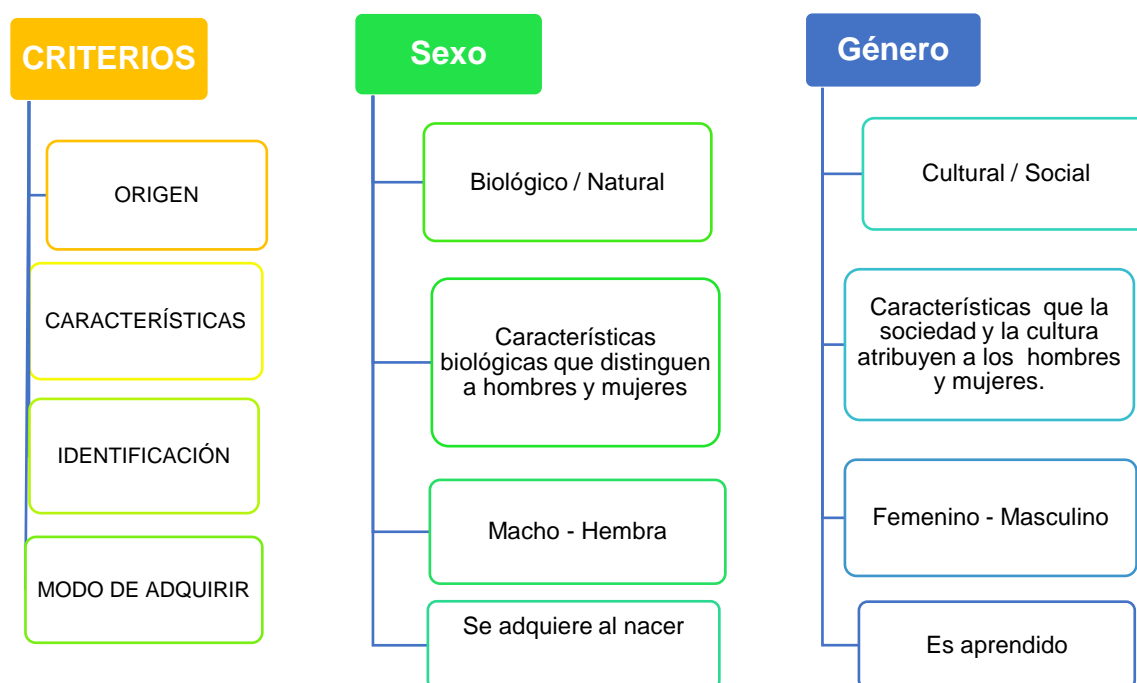
1 GÉNERO

El concepto de género fue utilizado desde el campo de la medicina y la psicología en los años 50 por los investigadores Robert Stoler y John Money. Ellos plantearon que las características biológicas de machos y hembras no son las que definen el hecho de ser hombre o ser mujer. Sino, que son los aprendizajes socioculturales quienes determinan la construcción de aquello. Proponen así una diferenciación conceptual entre sexo y género. (Lamas, 1986)

Desde esta perspectiva, el “sexo” se refiere a las diferencias anatómicas y fisiológicas entre los hombres y las mujeres, lo que en la especie humana se identifica como “Macho” y “Hembra” (Pautassi, 1999). Por su parte el “género” hace referencia a la construcción social de identidades de aquellos sexos (de ser hombre o ser mujer). *“Género es el sistema de atribución social de identidades, significados, poderes, funciones, expectativas y prestigios jerarquizados y excluyentes referidos al cuerpo, al deseo y a la reproducción”* (PNUD, 2010, pág. 28). Así mismo, el género es identificado como *“todos aquellos atributos y roles sociales cambiantes (el sexo, por el contrario, es estático) que una sociedad le asigna a lo femenino y a lo masculino”* (Pautassi, 1999, pág. 81). El programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo lo define como *“los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidos socialmente y son aprendidos a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que se puede esperar, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado”* (PNUD, 2010, pág. 28)

Otra definición del concepto de género es la que utiliza el servicio Nacional de la mujer: *“Conjunto de ideas creencias y atribuciones asignadas a hombres y mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos. El término género no es sinónimo de mujer, sino hace referencia a lo socialmente construido. Por ejemplo: si decimos que la menstruación es un problema de género debemos reflexionar: ¿Es una situación construida o una biológica? Obviamente es un hecho biológico, por lo tanto, es una cuestión relacionada al sexo. En cambio, si afirmamos que las mujeres que están menstruando no pueden bañarse, nos hace pensar en una valoración cultural, por lo tanto, es de género”* (Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género, 2001, pág. 1)

Ilustración 1: "Diferencias sexo y género" (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)



“El género, entonces, es aprendido, no es “natural”, no se “nace” con él, se aprende. El aprendizaje de una cultura y los modelos de género involucra, por lo general, procesos no consientes, implícitos, internalizados a través de una práctica no reflexiva formando parte de los hábitos y las costumbres. Estas formas culturales se adquieren a través de la socialización (proceso de aprendizaje de una cultura) que se realiza en la familia la escuela, con los grupos de pares a través de los medios de comunicación de masas, la religión, y en la sociedad en general.” (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 24).

La construcción social del género o más bien, la identificación de lo femenino y lo masculino va a estar definido por la cultura que permea al sujeto, es decir: aquella definición dependerá de los de las ideas, creencias y normas que caracterizan la forma de vida y las relaciones en una sociedad o un grupo en específico. *“La cultura dota de contenido a las nociones de lo masculino y lo femenino, define papeles para un sexo y otro, establece formas de relaciones jerárquicas y valoraciones diferenciales. A su vez ha sido transformada también por las relaciones concretas de mujeres y varones y sus interpretaciones cambiantes de la realidad”* (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 22).

Finalmente, el género, también es considerado como una categoría que estructura la sociedad y con ello define las relaciones de poder que existen entre los hombres y las mujeres, al interior de esta. *“género se refiere a la construcción social desigual basada en la existencia de jerarquías entre ambos sexos y las consiguientes relaciones asimétricas de poder que se generan a partir de allí”* (Pautassi, 1999, pág. 81). En este sentido, el género debe ser considerado como un fundamento principal en la construcción de la estructura económica, política y cultural de la sociedad, el cual genera las desigualdades estructurales entre los hombres y las mujeres (PNUD, 2010). *“El género, conlleva formas de inserción social, papeles específicos según el sexo,*

valoraciones y creencias acerca de lo femenino y masculino, relaciones de género que en la mayoría de los de los contextos socioculturales se construyen como desigualdades, situando a las mujeres en una posición desventajosa y en condiciones de vida no equitativas. Se reconoce entonces, que el género da cuenta tanto de diferencias como de desigualdades entre mujeres y varones”. (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 25). Por este motivo la importancia del concepto de género, va más allá de la consideración como una categorización de las formas de relaciones entre los hombres y las mujeres (PNUD, 2010), sino que, como expresa el PNUD, el género “Lo que ha puesto al descubierto son las relaciones arbitrarias de poder que niegan dignidades, derechos y posibilidades a las personas por causa de su sexo. Con ello ha arrojado luz sobre un obstáculo a la realización humana, al desarrollo y a la democracia que a pesar de su importancia permanecía relativamente intocado, como si se tratara de un hecho natural e inmodificable.” (PNUD, 2010, pág. 28).

Al comprender el concepto de género como una construcción social / cultural, es necesario identificar las dos dimensiones que lo componen. Por un lado, se identifica la *dimensión cultural*, que corresponde a las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino, es decir, los significados que cada cultura le entrega a las actividades y espacios para hombres y mujeres. Por otro lado, se identifica la *dimensión social*, en la cual se encuentran las actividades y relaciones concretas que sostienen los hombres y las mujeres, en otras palabras, son las conductas y prácticas que las y los sujetos realizan. (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)

Ilustración 2:
“Representaciones sociales de lo femenino y lo masculino” (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)



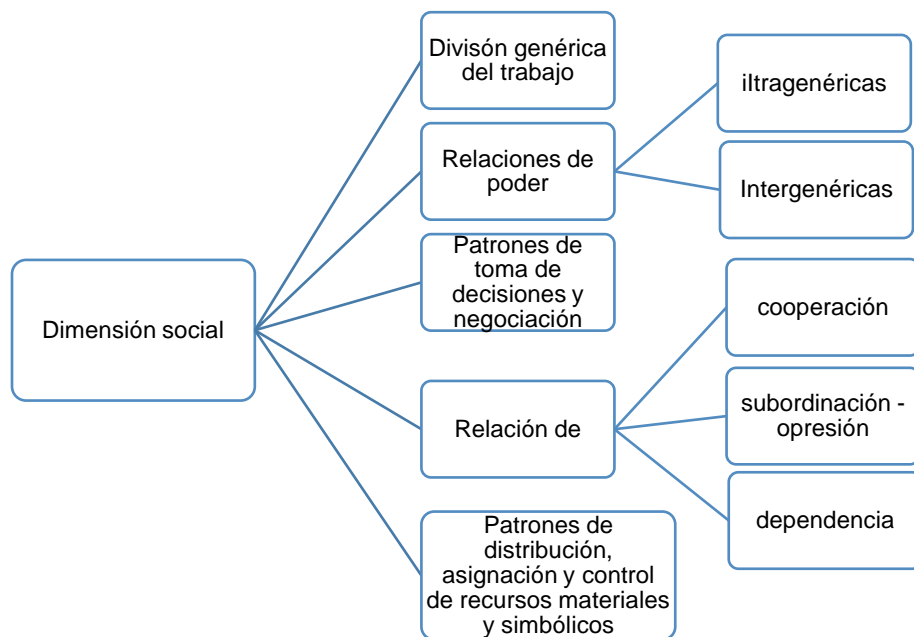


Ilustración 3: “Prácticas y conductas de hombres y mujeres” (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)

Tabla 1: “cuadro resumen, concepto de Género.” (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)

Es una construcción social y cultural	<i>Lo social</i> apunta a las relaciones sociales de género y <i>lo cultural</i> o simbólico refiere a las representaciones de lo femenino/masculino
Es contextualmente específico	Es una construcción situada en el tiempo y en el espacio, por lo tanto, histórica. Varía según la cultura y momento histórico. Tiene una especificidad histórica, cultural y social.
Está cruzado con otras categorías de diferenciación social	Como la etnia, la raza, la clase social, la generación y la ubicación en el orden global. Por lo tanto, se tiene una especificidad para cada uno de los cruces posibles, apareciendo distintas situaciones de desigualdad.
Está ligado al concepto de diferencia	Existe diferenciación tanto, entre hombres y mujeres como, al interior del mismo género.
Tiene un carácter sistémico	El género se expresa a través de las relaciones sociales, las cuales son normadas desde las diferentes instituciones sociales, por lo tanto, aquellos espacios de dominación reproducen la desigualdad de género.
Es una categoría transversal	La categoría género se encuentra presente en todas las estructuras y grupos de la sociedad, así como en las diversas instituciones. También está presente en los diferentes ámbitos temáticos o sectoriales y es posible
Relaciones de poder	Es un sistema jerárquico que entrega privilegios a los hombres y se construye bajo estructuras de que favorecen el dominio de los hombres por sobre las mujeres. Así mismo, fija los límites para las mujeres y su participación en los distintos espacios de la sociedad.

1.1 Estereotipos de género

En la actualidad, las sociedades occidentales han construido el imaginario de lo que significa ser mujer u hombre en base a los estereotipos de género. Los estereotipos corresponden a la *“imagen mental muy simplificada de algún grupo de personas o institución, que es compartida dentro de grupos o entidades sociales y contribuyen a la creación y/o mantenimiento de ideologías que explica y justifican diversas acciones sociales, además de preservar un sistema de valores”* (Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género, 2001, pág. 1) Así mismo, los estereotipos de género *“referidos también como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres, es decir que sus conductas se organizan en función del género”* (Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género, 2001, pág. 1). Por ejemplo, se espera que las niñas jueguen con muñecas y los hombres con autos.

Se pueden identificar dos tipos de estereotipos: los ligados a roles y los ligados a las características de las personas (Espinoza Pino & Alvarez Peñaloza, 2004).

Los estereotipos asociados a roles se ejemplifican en el siguiente cuadro:

Criterios/ sexo	Mujer	hombre
Roles sociales	Actividades de preocupación y cuidado	Actividades deportivas y productivas
Roles familiares	Actividades domésticas, culinarias, cuidado y educación de los y las hijas	Autoridad y actividad de estudio
Roles políticos	-	Puestos de mando, gestión y poder
Roles profesionales	Actividades de secretarias, enfermeras, profesoras, parvularios, trabajadoras de casa particular.	Actividades de constructores, ingenieros, científicos, investigadores.

Tabla 2: Estereotipos ligados a roles (Espinoza Pino & Alvarez Peñaloza, 2004)

Los estereotipos ligados a características se diferencian en la siguiente imagen:

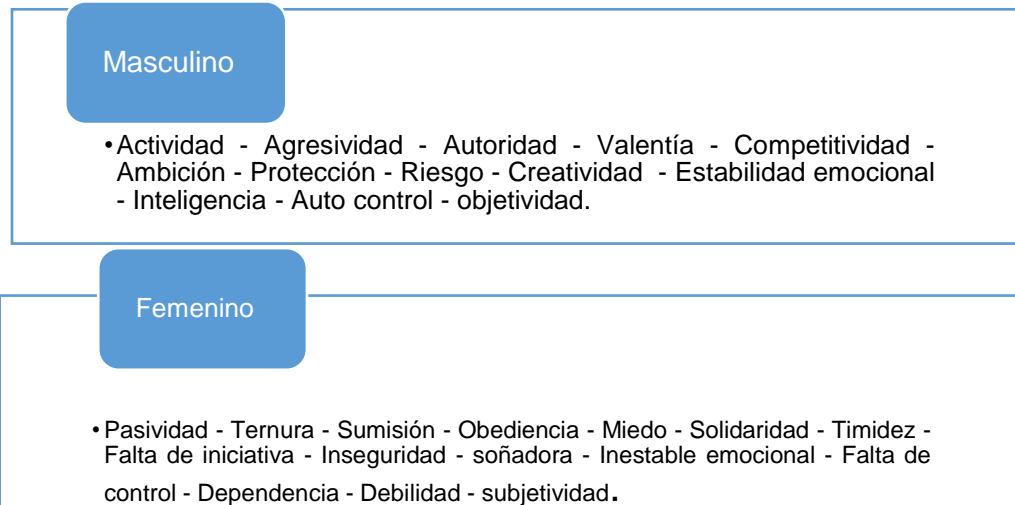


Ilustración 4: Estereotipos ligados a características (Espinoza Pino & Alvarez Peñaloza, 2004)

- RIESGO - CREATIVIDAD - ESTABILIDAD EMOCIONAL - INTELIGENCIA - AUTO CONTROL - OBJETIVIDAD

“En este sentido, se identifican características y roles asignados socialmente a cada género que encasillas en determinadas características la personalidad de hombres y mujeres, transformándose en estereotipos sexistas, al limitar las posibilidades y negar determinados comportamientos” (Espinoza Pino & Alvarez Peñaloza, 2004).

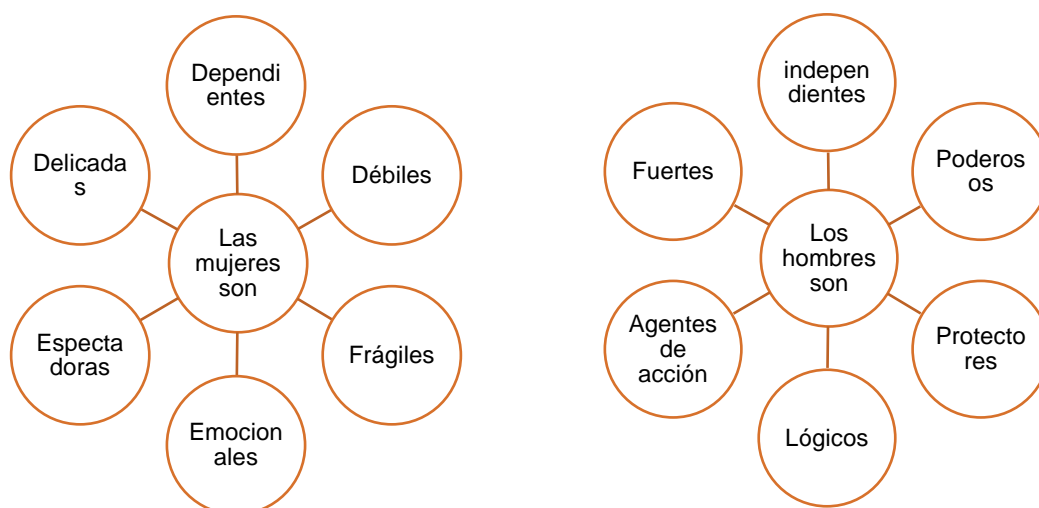


Ilustración 5: fuente (Espinoza Pino & Alvarez Peñaloza, 2004)

1.2 Vínculo entre el género, la esfera reproductiva y la esfera productiva: División sexual del trabajo.

La teoría de género plantea a las mujeres y los hombres como sujetos históricos que han sido contruidos socialmente en base al orden de género dominante en la sociedad. Este ordenamiento se ha basado en la existencia de dos esferas sociales, la reproductiva y la productiva, las cuales son definidas según el tipo de trabajo que en ellas se realiza.

Si bien, trabajo es considerado como la realización de una actividad que genera bienes y servicios, el orden de género ha creado la división entre lo que se denomina trabajo productivo y reproductivo, provocando la desvalorización de las actividades reproductivas y valorizando como trabajo sólo lo que produce acumulación de dinero. El trabajo reproductivo consiste en “La producción de seres humanos, la producción de cuidados, la producción de bienestar físico y psicológico para los miembros del hogar”, (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 50) en otras palabras, en la producción de bienes y servicios con un valor de uso y no de cambio. Por otro lado, el trabajo productivo se refiere a las “actividades de producción de bienes o servicios para el mercado, tiene valor de cambio, por ende, una retribución económica”. (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 51)

Por esfera Reproductiva se comprende como el espacio social privado en que se desarrolla el trabajo reproductivo, o también denominado trabajo doméstico o de cuidado. Este tipo de trabajo se conforma por la producción de seres humanos, la realización de actividades necesarias para el cuidado y mantención de los cuerpos y las actividades que implican la transmisión cultural y social para la vida colectiva. Este trabajo se realiza principalmente en los hogares y es considerado socialmente como responsabilidad primordial de las mujeres. Por otro lado, la esfera productiva corresponde al espacio social público en que se llevan a cabo las actividades que producen bienes y servicios para el mercado, provocando una retribución económica. En este caso, la responsabilidad del desarrollo y mantenimiento de esta esfera recae en los hombres, sin embargo, en la actualidad, dependiendo de la condición de clase y cultura, las mujeres se han ido incorporado en esta esfera, asumiendo la responsabilidad de participar activamente en ambas esferas, a diferencia de los hombres que aún sólo se mantienen en lo productivo.

En definitiva, el orden de género a sustentado una división sexual del trabajo, en donde se identifica y responsabiliza social y culturalmente a las mujeres a las tareas del cuidado y la reproducción y a los hombres a las actividades mercantiles. Del mismo modo, el orden de género fundamenta la desvalorización tanto económica como social del trabajo reproductivo: “El trabajo reproductivo es un trabajo no remunerado,

invisibilizado, y no valorado... no así el ámbito productivo, definido socialmente como trabajo y con una retribución económica". (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 51) Esta desvalorización es la que produce las principales desigualdades de género, ya que relega lo reproductivo al área de lo biológico, intuitivo y natural, desconociendo la importancia del rol que cumple para el desarrollo económico, social y cultural de las diferentes sociedades.

La división sexual del trabajo y la desvaloración de la esfera reproductiva, genera las condiciones para que el trabajo que realizan las mujeres en los hogares se transforme en una subvención para el crecimiento económico de las sociedades, en donde se disminuye la responsabilidad de los hombres en las tareas del cuidado y mantenimiento de sus cuerpos, para promover un mejor rendimiento en la esfera productiva. "el trabajo reproductivo funciona como un subsidio sombra... son un conjunto de tareas, recursos y energías cuyos costos los asumen los hogares, y por lo general, las mujeres, permitiendo que el sistema productivo funcione subsidiado" (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 52).

Finalmente, como se ha explicado anteriormente, esta división sexual del trabajo genera las desigualdades de género en la sociedad. Por un lado, reproduce un imaginario cultural en donde la conformación de una identidad de género se basa en los roles que se deben ejecutar para cumplir con los requerimientos de cada una de las esferas de trabajo, determinando lo que es ser hombre o ser mujer. Y por otro, en base a la desvalorización del trabajo reproductivo, y aún más con los cambios estructurales económicos que han provocado la necesidad de incluir a la mujer en la esfera productiva, se genera una doble explotación de la mujer, una como trabajadora en menores condiciones labores que los hombres y otra como esclava de la producción humana para el desarrollo económico de las sociedades.

1.3 Igualdad de género

La igualdad de género se define como *“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”* (UNESCO, 2014, pág. 104).

Desde la perspectiva de los derechos humanos la igualdad se refiere a un derecho humano autónomo y no a la semejanza de capacidades y méritos o a las cualidades físicas de los seres humanos. El derecho a la igualdad se presenta como un deber ser más que como una realidad tal. Por ende, la igualdad no es un hecho, sino un valor establecido precisamente del reconocimiento de la diversidad humana. (Facio, El derecho a la igualdad entre hombre y mujeres, pág. 67)

“cuando se toma en cuenta la estrecha relación entre la lucha de las mujeres por la igualdad y la de los derechos de las humanas, se puede ver más claramente que ambas han sido una lucha por lograr una ciudadanía plena. Es decir, los esfuerzos de las mujeres por una igualdad entre los sexos han sido por el reconocimiento de su pertenencia a la especie humana, condición que ya habían alcanzado la mayoría de los hombres. Por eso es entendible que algunas veces esta lucha aparenta ser más una por ser iguales a los hombres, que una por lograr derechos para todas las mujeres. Pero si dejamos de lado las preconcepciones sobre la igualdad, veremos que los esfuerzos por lograrla por parte de las mujeres, no han sido por ser idénticas a los hombres. Sino todo lo contrario: por diversificar lo que se entendía por ser humano, que en aquel momento era sinónimo de hombre” (Facio, El derecho a la igualdad entre hombre y mujeres, pág. 68)

Por otro lado, en América Latina se plantea la utilización del término de equidad por sobre el de igualdad. Esto se debe a que *“En nuestra región muchas veces la igualdad se ha entendido partiendo del hombre como modelo de lo humano y, por lo tanto, se ha creído que cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres de lo que estamos hablando es de igualar las mujeres a los hombres. En resumen, hacerlas más semejantes a los hombres para que puedan gozar de los mismos derechos.”* (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001, pág. 1) En este sentido, las feministas Latino Americanas pensaron que la equidad permitiría un trato diferencial para cada género

dependiendo de sus necesidades *“Si se hablaba de “equidad” en vez de “igualdad” quedaría claro que lo que se pretendía no era una igualdad formal y androcéntrica, sino una igualdad real ya que la experiencia les había demostrado que la igualdad garantizada en las leyes y constituciones, no había dado los frutos esperados”*. (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001, pág. 1)

Sin embargo, el remplazo del termino igualdad por el de equidad ha provocado que no se cumplieran los beneficios esperados, ya que la equidad en su condición de meta social entrega la posibilidad a los estados de eludir aquel cumplimiento, a diferencia del termino igualdad que es considerado como un derecho humano y por lo tanto una obligación legal de los estados. (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001).

La igualdad de género debe ser comprendida desde tres ideas fundamentales:

- **El derecho a la igualdad implica el derecho a la no discriminación:** La CEDAW indica que el derecho a la igualdad siempre va aparejado al de no discriminación. *“Es decir que poder medir o evaluar objetivamente cuando hay igualdad porque según la teoría de los derechos humanos sólo habrá igualdad si no hay discriminación, ni directa ni indirecta contra ninguna mujer”*. (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001, pág. 2)
- **La igualdad trae consigo obligaciones legales para los estados:** Para lograr el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres es necesario que cada Estado efectúe operaciones específicas y concretas con el objetivo de eliminar la discriminación contra la mujer *“en varias ocasiones el comité (CEDAW) le ha recordado a los estados parte que su obligación legal es garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y no implementar planes y políticas de equidad de género, ya que pueden llevar más bien a una profundización de la desigualdad entre los sexos porque la equidad no exige eliminar las desigualdades y discriminaciones que existen contra las mujeres”* (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001, pág. 2) En conclusión los estados que están adscritos a la declaración de los derechos humanos, se encuentran obligados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001)
- **La igualdad implica trato idéntico o diferenciado:** Según los derechos humanos para la igualdad es necesario un trato no discriminatorio. En este sentido para poder lograr la no discriminación se requiere tener un tratamiento idéntico entre hombres y mujeres, pero en ocasiones un tratamiento distintivo. *“la igualdad, generalmente exige un tratamiento idéntico y en muchas circunstancias esto es lo que necesitamos las mujeres. Por ejemplo, requerimos idénticas oportunidades que las que tienen los hombres para el ejercicio de*

nuestro derecho a la libertad de expresión, la representación política, al acceso a bienes y servicios.” (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001, pág. 3). Así mismo, debido a las diferencias biológicas o la histórica desigualdad de poder entre los géneros, la igualdad requiere de un tratamiento diferenciado entre hombres y mujeres cuando es necesario. “Para ello se basa en que uno de los principios fundamentales del derecho constitucional y de la teoría de los derechos humanos es que es discriminatorio tratar a diferentes como si fueran idénticos y por ende el principio de igualdad exige que el derecho y las políticas públicas no traten a hombres y mujeres como si fueran idénticos” (Facio, ¿Igualdad y/o Equidad?, 2001, pág. 3)

2 TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO

La transversalización del género o institucionalización de género *“Es la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer en las culturas y organizaciones”* (Ríos Tobar)

Este enfoque debe ser comprendido como consecuencia de un proceso histórico de análisis respecto a la superación de la desigualdad de género entre hombres y mujeres. *“Sus inicios se remontan a lo que se llamó “mujeres en el desarrollo”, en el marco de la Década de la Mujer declarada por las naciones unidas en 1975, para luego pasar al enfoque de “género en el desarrollo”, a finales de la década de los ochenta, inicios de los noventa”* (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 115)

En la Conferencia Mundial sobre la mujer de México, en 1975, se plantea que *“el establecimiento de una maquinaria interdisciplinaria y multisectorial dentro del gobierno, tales como comisiones nacionales, oficinas de la mujer y otros cuerpos, con un staff y recursos adecuados, puede ser una efectiva medida transicional para la aceleración del logro de la igualdad de oportunidades para las mujeres y su total integración en la vida nacional”* (United Nations, 1976). Ante esta declaración, se comienzan a estructurar y conformar las primeras “Oficinas de la Mujer” en diversos países de Latino América (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006). Estas oficinas fijaron sus objetivos y funciones bajo la orientación del enfoque “Mujeres en el Desarrollo” (Rigat , 2008), el cual tiene como meta principal *“favorecer la integración de las mujeres en los procesos de desarrollo a la vez que atender a los grupos que se encontraban en situaciones de extrema vulnerabilidad”* (Guzmán, 2001, pág. 18). Este enfoque consideraba a las mujeres como sujeto y objeto de intervención, *“Los medios de intervención eran generalmente políticas, programas y proyectos específicos para mujeres o “componentes para las mujeres en el marco de proyectos generales”* (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 116)

En la III Conferencia mundial sobre la mujer de Nairobi, se objeta la utilización de este enfoque. Aquella objeción es debido a que el enfoque MED no considera las relaciones que existen entre la posición de las mujeres en las estructuras económicas y las relaciones de género (Guzmán, 2001). En la conferencia se plantea la necesidad de *“promover un paradigma alternativo, en el cual los problemas de las mujeres no fueran considerados en forma aislada, sino como el resultado de un << sistema de género>> que les impone roles dependientes y marginales en la sociedad.”* (Rigat , 2008, pág. 42). A partir de este hecho, se comienza a trabajar en los programas de las Naciones

Unidas con un nuevo enfoque denominado: “*Gender and development*”, en español “Género en el desarrollo” (GED). (Rigat , 2008)

El enfoque GED, “*centra la atención no sólo en las relaciones desiguales entre los géneros sino también en las estructuras que generan la desigualdad. Para este enfoque, los cambios en las relaciones de género requieren transformaciones profundas de las estructuras existentes*” (Guzmán, 2001, pág. 18). Por otro lado, este enfoque asume la necesidad de establecer mecanismos institucionales, en los más altos niveles de gobierno, además de que cuenten con presupuestos aptos para asesorar y dar seguimiento al impacto de las políticas en las mujeres (Guzmán, 2001).

Finalmente, en la IV Conferencia Mundial de la mujer de Beijing, se demuestra que las políticas que apuntan a equiparar a las mujeres en la sociedad estaban teniendo un bajo impacto, ante lo cual se promueve la utilización de una nueva estrategia denominada “*Gender mainstreaming*”, que en español significa “Transversalización del género o institucionalización del género”. “*En este contexto se identifica la necesidad de definir una estrategia que involucre a todos los actores, que impregne todas las acciones, acelere los cambios estructurales y, sobre todo, tenga un alcance global. A partir de Beijing, la mayor parte de las agencias del sistema de Naciones Unidas, gobiernos, agencias de cooperación bilateral y otras organizaciones de desarrollo, adoptan la estrategia de transversalización de Género (TG).*” (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 117)

Tabla 3: "Comparación de las orientaciones de mujer y género en el Desarrollo" (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)

	MUJERES Y DESARROLLO	GÉNERO Y DESARROLLO
ENFOQUE	Este enfoque busca integrar a las mujeres al proceso de desarrollo	Este enfoque busca empoderar a las mujeres y transformar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres
ÉNFASIS	Mujer	Relaciones entre mujeres y hombres.
PROBLEMA	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo	Las relaciones desiguales de poder (pobres y ricos/ mujeres y hombres) que impiden un desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres.
META	Mayor eficiencia y efectividad en el desarrollo	Desarrollo equitativo y sustentable. Mujeres y hombres compartiendo la toma de decisiones y el poder.
ESTRATEGIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de mujeres • Componentes de mujeres • Proyectos integrados • Aumentar la Productividad de las mujeres y sus ingresos • Aumentar la habilidad de 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y abordar necesidades de corto plazo determinadas por las mujeres y por los hombres para mejorar sus condiciones. • Al mismo tiempo, abordar los intereses de largo plazo de

	las mujeres para manejar sus hogares.	mujeres y varones
--	---------------------------------------	-------------------

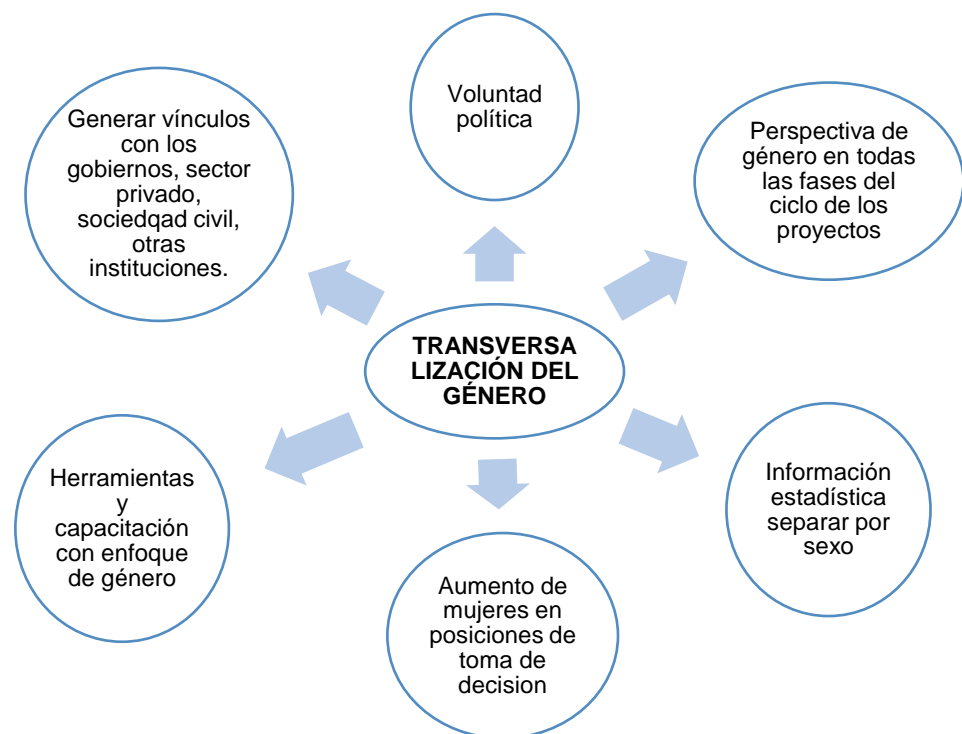
Tabla 4: "Cuadro resumen Transversalización del género" (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)

TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO	
OBJETIVO	"Integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género" (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)
FOCOS DE APLICACIÓN	"Se debe considerar el género como parte fundamental en los procesos de planificación, por lo tanto, es central en todos los aspectos del desarrollo y en todos los sectores, no solamente en lo relacionado con la política social" (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)
ENTENDIDA COMO UN PROCESO	"Involucra una intervención sistemática que incluye objetivos, indicadores de progreso, formación en todos los niveles, sistemas de seguimiento y monitoreo y una evaluación constante de los resultados" (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)
TIEMPO DE ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de largo plazo • Requiere intervenciones y preocupación permanente • No son intervenciones puntuales • Se pueden fijar metas de corto, mediano o largo plazo.
CAMBIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la norma • Cambios en la redistribución del poder • Cambios en la redistribución de recursos • Sensibilización frente a los aspectos de género • Cambios en la formación (Capacitaciones).

En definitiva, la transversalización de género o Gender mainstreaming "Es un proceso estratégico. Es una estrategia no es un fin en sí mismo, el fin es la igualdad; con lo cual podemos entender que de cierta manera representa una opción, un instrumento estratégico para alcanzar la igualdad". (Garcia Prince, 2008, pág. 78). Así es, como el propósito de la transversalización de género es el logro de la igualdad de mujeres y hombres. "Supone considerar la eliminación de las desigualdades de género y el establecimiento de la igualdad, como dimensión o referencia indispensable en todas las fases del proceso de políticas públicas, así como en el orden institucional y organizacional que les da soporte, en su ejecución y evaluación." (Garcia Prince, 2008, pág. 78). Su aplicación comprende todos niveles de la gestión institucional y debe ser asumido en todas las fases operativas de la creación y gestión de políticas. Así mismo su implementación posee criterios metodológicos: "*sus criterios metodológicos fundamentales son: i) integrar globalmente las experiencias, los intereses y necesidades de las mujeres y los hombres en todas las iniciativas de cualquier tipo y alcance; ii) evaluar las implicaciones que tenga cualquier acción realizada en mujeres y hombres; iii) garantizar beneficio igual para hombres y mujeres.*" (Garcia Prince, 2008, pág. 79) y finalmente se exige la existencia de un equipo de apoyo calificado para la dirección, coordinación y apoyo en la realización de las acciones pertinentes. (Garcia Prince, 2008)

Para desarrollar un buen proceso de transversalización del Género existen ciertas condiciones mínimas que se deben considerar al momento de planificar:

Ilustración 6:
"Condiciones necesarias para la transversalización del Género"
 (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)



Existen diversas herramientas que se pueden utilizar en los gobiernos, instituciones, organizaciones, etc. para una óptima implementación de la transversalización del Género. Entre ellas se encuentra la implementación de una *unidad Central de Género* la cual tendrá el objetivo de promover el foque de género en la totalidad de las políticas a desarrollar. Así mismo existe la *Creación de una Red de especialistas en Género*, el funcionamiento de esta estrategia consiste en insertar en cada una de las unidades institucionales a una persona experta en la temática de género. Dentro de las estrategias también se encuentra la posibilidad de realizar diversas alianzas, tanto al interior de las instituciones como con otras fuera de la institución. (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006).

Naila Kabeer, En su libro "*Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas de desarrollo del milenio*" plantea que si bien, se han realizado diversas acciones para combatir la inequidad de género, son pocas las instancias o instituciones que realmente apuntan a lograr aquella meta. Dentro de las estrategias que han aportado al logro de la meta se encuentra "*El sistema de Administración de Género*". Igualmente, esta plantea que la construcción de una *ciudadanía activa* es fundamental para combatir la desigualdad de género. (Kabeer, 2006)

Ilustración 7: "Sistema de Administración de género" (Kabeer, 2006)

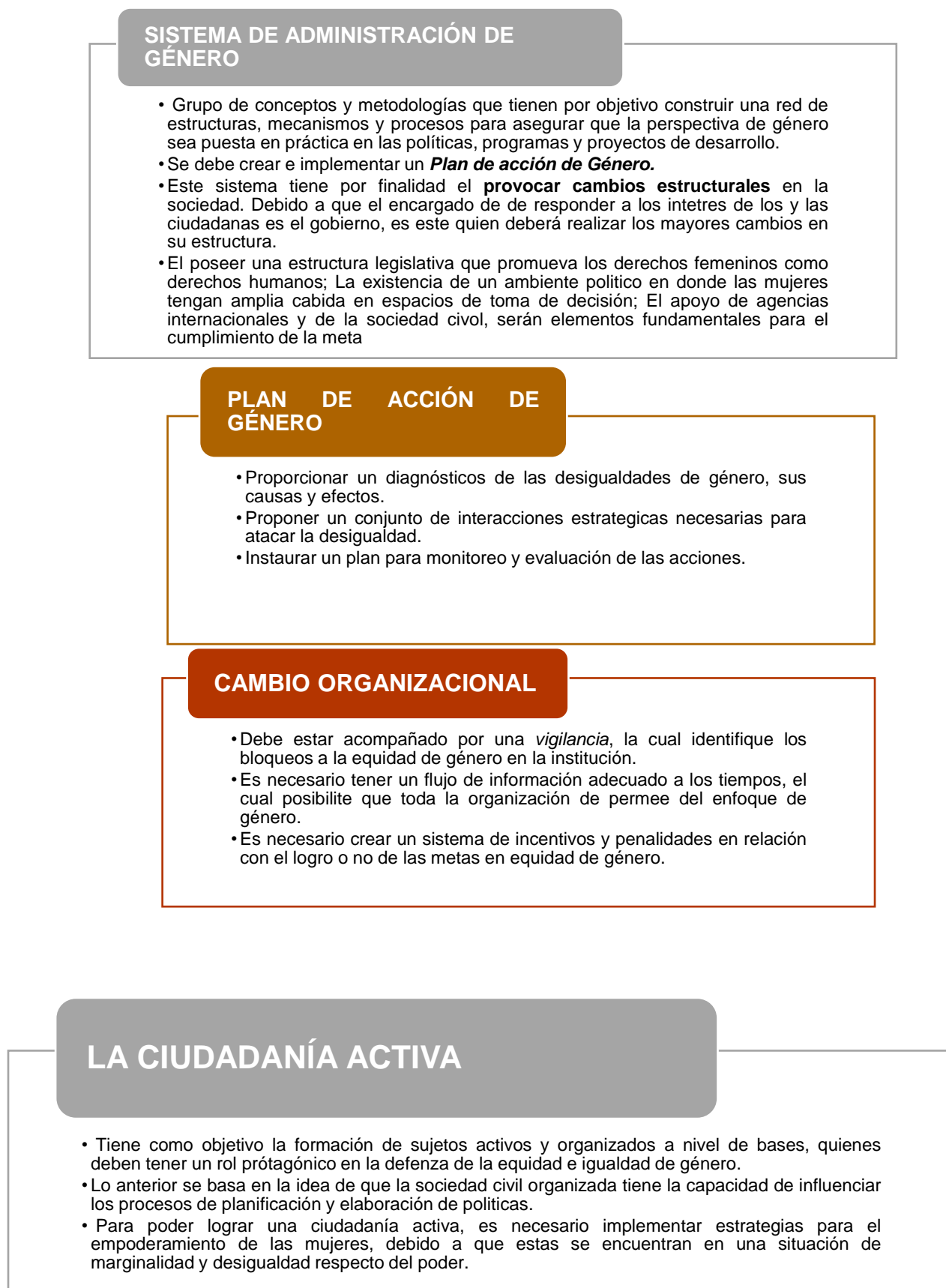


Ilustración 8: " La ciudadanía activa" (Kabeer, 2006)

Finalmente es importante mencionar que, para el éxito de la transversalización del género, el proceso de empoderamiento de las mujeres cumple un rol fundamental. “La única manera en que la institucionalización pueda ser llevada a cabo de forma efectiva, es con la presión de los movimientos de mujeres, de ONG y activistas para ejercer un control ciudadano de las acciones de los Estados y las agencias de desarrollo, ampliando sus niveles de participación y decisión en dichas acciones.” (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006), *“la aplicación del enfoque de género en políticas públicas través de la estrategia que conocemos como Gender mainstreaming, para ser completa y eficiente, es indispensable que contenga una dimensión del empoderamiento, por la simple razón de que busca la igualdad de género y eso supone revertir la asimetría de poderes que encierran en su condición tradicional, lo cual es facilitar que las mujeres pasen de la posición des-poderada que supone la subordinación a una situación y posición de equivalencia que es consustancial con la verdadera igualdad”* (García Prince, 2008, pág. 76)

El empoderamiento es un proceso de superación de la desigualdad de género. Esto se debe a que logra desarrollar la autonomía individual, estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. (Sánchez, 2011) *“los procesos de empoderamiento son para las mujeres un desafío a la ideología patriarcal, con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social”* (Sánchez, 2011, pág. 45).

Según el ministerio de la mujer el concepto empoderamiento significa *“El proceso a través del cual, hombres y/o mujeres que se encuentran en situación desfavorecida aumentan su poder de decisión y su acceso a los conocimientos y a los recursos, incrementando su participación en sus círculos sociales, a fin de lograr un mayor control sobre su propio medio, y con el fin de modificar las relaciones de desventaja y subordinación entre ellos”* (Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género, 2001, pág. 3)

Así es como se puede argumentar que el empoderamiento de las mujeres inicia cuando éstas son capaces de analizar como las normas y las relaciones sociales imponen límites a su capacidad para la toma de decisión de su propia vida, y este se desarrolla en la medida en que se profundiza en la identificación del funcionamiento de aquellas restricciones para posteriormente promover el cambio. (Murguialday Martínez, 2006)

El empoderamiento tiene un carácter procesual *“se trata de un proceso de cambio que no tiene meta final ya que nadie llega nunca a estar empoderada o empoderado en un sentido absoluto.”* (Murguialday Martínez, 2006, pág. 12).

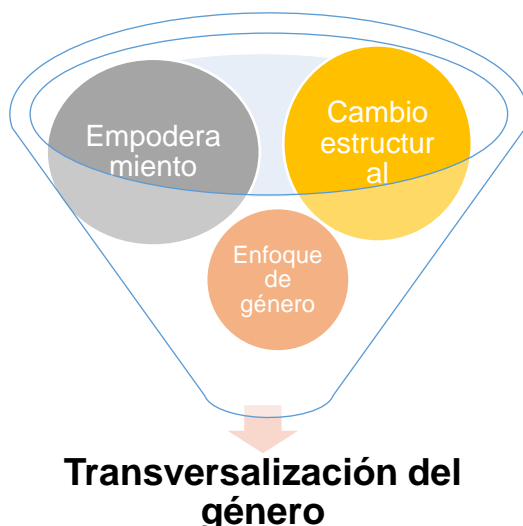
Las mujeres feminista plantean que es *“un proceso a largo plazo que va “de adentro hacia afuera” y de “abajo hacia arriba”, que se inicia en el ámbito personal mediante el*

desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones sociales, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos.” (Murguialday Martínez, 2006, pág. 12).

Además, el proceso de empoderamiento debe ser comprendido como *“un proceso de cambio que afecta al conjunto de las relaciones sociales, entre ellas las de género, en que están inmersas las mujeres.” (Murguialday Martínez, 2006, pág. 16)*

Así mismo se plantea que *“Las mujeres se empoderan siempre en relación a otro respecto del cual estaban desempoderadas. Ese otro puede ser el marido, padre o líder comunitario que restringía su capacidad de ser y hacer según su propia voluntad, las normas y pautas culturales que restringían su libertad de movimiento o las estructuras económicas y políticas que limitabas sus oportunidades a accesos a los recursos” (Murguialday Martínez, 2006, pág. 16). En este sentido “el empoderamiento de las mujeres incluye el cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros y su sustitución por un conjunto de arreglos más equitativos que los actualmente existentes.” (Murguialday Martínez, 2006, pág. 17)*

Si bien este es un proceso de auto empoderamiento, individual y colectivo, existen autores que plantean que el apoyo externo cumple un rol fundamental en el desarrollo de este *“El apoyo externo es importante para empujar y sostener los procesos de cambio y las agencias pueden generar este papel creando condiciones para que las mujeres participen en todos los ámbitos, adquieran habilidades para tomar decisiones y controlar los recursos, y apoyando a las organizaciones de mujeres que trabajan contra la discriminación de género.” (Murguialday Martínez, 2006, pág. 14).*



3 EL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Los inicios de la inclusión de la temática de género, como un campo de estudio en la educación superior, se caracterizaron por la condición de marginalidad. Las académicas feministas de la época, fueron incorporando desde su interés personal, la perspectiva feminista en su práctica docente y en sus procesos de investigación, *“Así lo plantea Eli Bartra (1999): “La entrada del feminismo en la academia al principio se dio, casi en todos lados, por la vía informal. Se crearon grupos de investigación no reconocidos y se impartieron números cursos sin valor en créditos”* (Ana, 2014, pág. 67)

En la mayoría de las instituciones de educación superior existe una resistencia a la incorporación de la perspectiva feminista a las estructuras académicas *“Aún siguen siendo excepcionales, en universidades de américa latina, las materias obligatorias sobre género en licenciatura, así como la oferta de maestrías y doctorados en estudios de género. Los programas, centros, o institutos especializados en el tema, cuando los hay, carecen de personal académico y cuentan con infraestructura y recursos insuficientes”*. (Ana, 2014, pág. 67)

Por otro lado, esta resistencia se plantea debido a la capacidad que tiene este enfoque para investigar e evidenciar las relaciones desiguales e inequitativas de género presentes en la comunidad universitaria. Esta condición evidencia el hecho de que las instituciones de educación superior reproducen las desigualdades de género, así como otras instituciones y espacios públicos. *“Esto quiebra la falsa ilusión de que las universidades, al ser recintos de producción y transmisión de conocimiento, reflexión y crítica, son ambientes de igualdad y justicia social. Al contrario, pone de manifiesto el origen excluyente de las universidades y las dificultades a lo largo de los siglos, para transformar la estructura masculina sobre la que se cimentaron”* (Ana, 2014, pág. 68).

A lo largo de los años, las mujeres lograron el acceso a la educación superior e incluso superaron a los hombres cuantitativamente *“Los datos muestran una predominancia de la participación femenina sobre la masculina en educación superior, tanto en matrícula, titulación como en tasas de retención”* (SIES, 2014), acabando así con la exclusión a la cual se veían enfrentadas en el acceso la educación superior. Sin embargo, el orden de género *“adapta sus mecanismos de dominación a las nuevas realidades sociales y encuentra diversas formas de mantener a las mujeres en condiciones de desigualdad en el ámbito académico y en cualquier otro espacio social”* (Ana, 2014, pág. 68)

A pesar de que en las instituciones de educación superior se ha llevado un proceso de feminización, la participación de las mujeres continúa en condiciones de desigualdad en relación con los hombres. Por lo tanto, el proceso que se ha llevado a cabo, es el

paso de una exclusión universitaria a una participación en condiciones de desigualdad. (Ana, 2014, pág. 69).

Esta desigualdad e inequidad de género se expresa a través de la discriminación sexista que vivencian las mujeres en las diferentes instituciones de educación superior. Por un lado, se presencia el sexismo directo, el cual, si bien cada vez está menos presente en aquellas instituciones, aún se identifica en las relaciones entre hombres y mujeres en la universidad. Por el otro, se encuentra el sexismo indirecto, el cual se basa en dos supuestos: el primero consiste en que se cree que existe una diferencia natural entre los sexos, por lo que la capacidad, interés y aspiraciones han de ser diferentes entre hombres y mujeres. El segundo, radica en la creencia natural de la debilidad femenina, la cual se traduce como incapacidad, fragilidad o dependencia y plantea la necesidad de las mujeres a ser cuidadas o protegidas. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 284)

Ambas expresiones de discriminación sexista se identifican en el orden de género de las instituciones de educación superior, el cual es un componente esencial de la cultura institucional universitaria. En este orden de género se identifican cuatro elementos, entre otros, que constituyen la discriminación sexista en las universidades, los cuales son la segregación, el uso del tiempo, el clima y el hostigamiento. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013)

Segregación

La segregación es definida por la Real Académica como la *“Acción y efecto de segregar”* (Real Academia, 1992), así mismo, está define segregar como: *“Separar o apartar una cosa de otra u otras.”* (Real Academia, 1992). Por otro lado, la segregación en relación a la desigualdad de género corresponde a *“La distribución diferencial de hombres y mujeres en un universo determinado o una organización, la cual genera una situación de aislamiento y exclusión de grupos minoritarios respecto del conjunto de la sociedad”* (Buquet Corleto, Cooper, Rodríguez Loredó, & Botello Lonngi, 2006).

En las universidades, existe una segregación entre hombres y mujeres, la cual se plantea como la principal causa de la desventaja que viven las mujeres en aquellas instituciones. Esta segregación consiste en una diferenciación territorial que naturaliza y reproduce una división sexual del trabajo: *“Ésta mantiene territorios diferenciados donde se naturaliza y se perpetúa una división sexual del trabajo que establece actividades, emplazamientos y competencias “femeninas” por un lado, y “masculinas” por el otro”*. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 285) En estas instituciones es posible evidenciar dos tipos de segregación, la horizontal y la vertical.

La segregación horizontal, refiere a la *“distribución de hombres y mujeres en un eje relativa de igualdad jerárquica, donde la división sexual del trabajo reparte espacios disciplinarios y tareas en función de una asignación tradicional de inclinaciones y aptitudes”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 285). Ésta es considerada como *“un mecanismo altamente eficiente para preservar los territorios y privilegios masculinos, y alimentar creencias acerca de las capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 286). El hecho de que las personas internalicen las normas sociales provoca que las elecciones individuales sean bajo aquellos sesgos, creando así la idea de un *“reparto natural”* del trabajo. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013).

Tabla 5: División de las carreras y profesiones u oficios según el género:

Femeninas	Masculinas
División de las carreras según género	
En el área artístico	Ciencias físicas
En el área social	Ciencias matemáticas
En las humanidades	Ingenierías
De salud y cuidado	construcción y automotriz.
Profesiones y Oficios según género	
Cocineras	Chofer
Trabajadoras Particulares	Constructor
Profesoras	Abogado

Finalmente, *“En la segregación horizontal por áreas de conocimientos se expresa un desbalance no solo en la composición por sexo, sino también en la valoración y los recursos extra que caracterizan los territorios de los que históricamente se ha excluido a las mujeres”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 286).

Respecto a la segregación vertical, está es definida como *“la distribución de hombres y mujeres en un eje jerárquico donde se reparten de manera desigual cosas tales como el prestigio, la autoridad, el reconocimiento social y, por supuesto, la retribución económica.”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013).

Al analizar esta segregación es necesario considerar sus tres dimensiones (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013):

1. El peso simbólico diferenciado que adquieren las distintas posiciones.
2. su significado en términos del poder formal y de los recursos que disponen.
3. Y las diferencias salariales que se dan entre puestos de distinto nivel jerárquico.

Al producirse esta segregación vertical se genera como consecuencia la existencia de un círculo virtuoso, en donde las afectadas son las mujeres. Este círculo se crea debido

a que en las instituciones de educación superior existen cargos de mayor prestigio en los cuales las mujeres no ocupan lugar, estos cargos además de entregar aquel prestigio, provee a quienes los ocupan de una red social y profesional, además de remuneraciones altas. Estos privilegios acarrearán diferentes facilidades que favorecen la proyección personal, y las mujeres al no poder acceder a aquellos cargos se ven privadas de aquellos privilegios, provocando su imposibilidad de ascenso o perfeccionamiento profesional. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013) *“Como puede apreciarse este tipo de segregación mantiene a muchas mujeres alejadas de los lugares que garantizan la acumulación de diferentes tipos de capital: social, económico, y simbólico. Capitales que a su vez – en un círculo virtuoso – incrementan las posibilidades de ascenso”*. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 287)

Uso del tiempo

El uso del tiempo, corresponde a otro elemento de discriminación y desigualdad hacia las mujeres en las universidades.

Las autoras del libro “Intrusas en la Universidad” indican que existe una disparidad entre mujeres y hombres respecto a la utilización de sus tiempos. “Existe una diferencia de fondo entre hombres y mujeres por lo que respecta a la disponibilidad de tiempo. En primer lugar, el tiempo, pensado como recurso fundamental, escaso e imposible de renovar, es utilizado de manera desigual entre los sexos” (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 289)

En las instituciones de educación superior, al igual que en otros espacios laborales y sociales, los plazos y tiempos de las mujeres son determinados en base a los ordenamientos de género, es decir que, a diferencia de sus compañeros de trabajo, estas se ven obligadas a invertir un número mayor de horas en las obligaciones del mundo doméstico. Esta situación ocurre más allá de las diferencias existentes de clase, nupcialidad, origen o escolaridad que pueden caracterizar a las mujeres. (Buquet Corleto, Cooper, Rodríguez Loredo, & Botello Lonngi, 2006) . “Las mujeres no juegan, no matan el tiempo en igualdad medida que sus compañeros. Y como no les alcanza recurren a los tiempos marginales del descanso y del sueño para cubrir el déficit endémico de tiempo. De esta manera van a acumulando lo que Arlie Hochschild calcula como meses extra de trabajo el año, en comparación con el tiempo de varones” (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 291)

Esta realidad demuestra que en la actualidad continúa existiendo una desventaja por parte de las mujeres, en la distribución y adjudicación de actividades en función del género. *“Todavía hoy, en todo el mundo, en todas las clases sociales en todas las regiones, la principal responsabilidad – si no es que la responsabilidad exclusiva –*

sobre el espacio domestico recae en las mujeres". (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 293).

Es importante indicar que la tarea de administración del hogar consiste no sólo en el manejo de los bienes y la logística, sino que también, es la administración emocional de la vida familiar e inclusive en algunas circunstancias el cuidado de otras terceras personas. Lo significativo de esta labor es la diferencia que existe entre las tareas domésticas propiamente dichas (lavar, planchar, limpiar) y el cuidado de otras personas, debido a las implicancias emocionales que esta última requiere: *"las tareas de cuidado requieren una inversión emocional considerable, dado que implica un acompañamiento – con tensiones y armonías, enojos y alegrías, acuerdos y desacuerdos – de hijas e hijos en el complicado camino por constituirse como sujetos autónomos y dar contención cotidiana a la familia"* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 293)

"¿Qué hacen los hombres con todo ese tiempo disponible adicional en comparación con el que tiene las mujeres?" (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 294). Las respuestas son variadas, dedicar más tiempo a sus actividades académicas y avanzar más rápido en sus trayectorias, dedicar más tiempo a sus responsabilidades laborales y ascender en la administración universitaria porque son trabajadores de tiempo completo, trabajar horas extras pagadas, etc. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013)

Las diferencias del uso del tiempo entre los hombres y las mujeres provoca como principal consecuencia la desigualdad de condiciones para el desempeño laboral, situación que se agudiza aún más a través de la negación de esta condición por parte de las instituciones de educación superior o en su defecto, si bien la condición de desigualdad en base a la utilización del tiempo, es aceptada se identifica en el campo de lo privado de los y las trabajadoras dejando la responsabilidad absoluta en las mujeres.

"No obstante la desventaja evidente, las mujeres persisten en el empeño de pertenecer con pleno derecho a la "población económicamente activa" y tienen total conciencia de que, si descuidan su trabajo remunerado para atender las responsabilidades familiares, corren el riesgo de quedar desempleadas. El único campo de acción que les queda es una administración rigurosa del tiempo, e incluso así compiten en desventaja." (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 295)

Clima

Otro de los elementos en que se evidencia la situación de desventaja de las mujeres en las universidades es el ambiente social hostil que las rodea (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 296).

En las instituciones de educación superior existe lo que se denomina el “Chilly Climate” (en español significa “clima frío”). Esta discriminación se expresa de una forma diferente a la exclusión propiamente tal, en la que se generan prohibiciones explícitas para evitar la participación de la mujer. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 296)

El clima frío o ambiente de hostilidad *“permite la entrada de mujeres, pero sigue marcando el territorio como propiedad masculina al hacer sentir a las mujeres como intrusas, lo que trasluce una de las corrientes de aire que cruza en forma silenciosa la vida universitaria: la discriminación. Una evidencia es la devaluación de las capacidades de las mujeres. Y otra es la violencia menos simulada que se ejerce en contra de ellas a través del hostigamiento”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 296).

Hostigamiento

La cuarta y última condición de desigualdad y forma de discriminación que vivencian las mujeres en las universidades, presentada en este marco, es el hostigamiento.

El hostigamiento sexual es definido como: “Comete el delito de **hostigamiento sexual** quien, valiéndose de una posición jerárquica derivada de la relación laboral, docente, doméstica o cualquiera otra que genere subordinación, asedie a otra persona, emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o le solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual”.

Este hostigamiento debe ser identificado desde dos puntos de vista, *“uno que echa a andar una dinámica de premio/castigo donde se intercambian “favores sexuales” a cambio de beneficios en el trabajo, y donde negarse a otorgar tales favores puede provocar represalias. En este tipo de hostigamiento es evidente la existencia de una relación de poder y subordinación”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 302).

El otro tipo de hostigamiento sexual *“alude más bien al ambiente de un espacio social que puede estar cargado de hostilidad, referencias obscenas y actitudes de tipo sexual que incomodan y molestan.”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 302).

Si bien, en la definición de hostigamiento existe esta diferenciación, las autoras de *“Intrusas en la Universidad”* plantean que *“ambas formas son consideradas como una forma de violencia y discriminación donde una conducta sexual no recíproca – es decir,*

no consentida ni bienvenida – afecta la dignidad de las personas porque les resulta ingrata, ofensiva, humillante o desagradable” (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 302).

Así mismo, las autoras postulan que *“el hostigamiento sexual hacia las mujeres se entiende como una práctica ancestral ubicada en el núcleo de las desigualdades que produce el ordenamiento de género como forma de organización social”* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 302). Su asentamiento a lo largo de la historia se ha sustentado en las jerarquías que las relaciones de género establecen entre hombres y mujeres. *“esta lógica se traduce, en el imaginario, en la cosificación de las mujeres y la apropiación de sus cuerpos por parte de los hombres”*. (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013, pág. 302).

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

1 PRESENTACIÓN GENERAL DEL PLAN DE TRABAJO

El presente trabajo corresponde a la planificación de la intervención perteneciente al proyecto de título de la estudiante Isadora López Iribarra. Este proceso se adscribe bajo la tutela de la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, por otra parte, desde la escuela de Trabajo Social de La misma universidad, es guiado por la académica y asistente social Patricia Castañeda Meneses.

Este proyecto tiene como objetivo principal el promover la igualdad de género en la comunidad educativa de la Universidad de Valparaíso, para lo cual se ha decidido crear tres líneas de acción desarrolladas en tres fases distintas, que serán implementadas entre los meses de julio y noviembre del presente año.

La primera fase corresponde al levantamiento de información con fines de sistematización, la cual tiene por objetivo el sistematizar experiencias de igualdad de género en otras universidades chilenas. Para esta fase se ha decidido desarrollar una estrategia de levantamiento de información a través de la revisión de documentos y la realización de entrevistas semiestructuradas.

La fase número dos compete a la realización de un taller socio educativo en empoderamiento con enfoque de género para estudiantes universitarias, esta fase tiene como objetivo el fomentar el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso. La ejecución de esta fase consta de un taller de seis sesiones en las cuales se trabajarán los componentes de la temática de empoderamiento con enfoque de género.

Finalmente, la tercera fase consta de la realización de una campaña informativa sobre los estereotipos de género en la Universidad de Valparaíso, su objetivo es informar sobre los estereotipos de género a la comunidad estudiantil de la universidad de Valparaíso. En esta fase se realizarán stands socio-lúdicos en diferentes edificios de la institución, en los cuales se pretende generar una interacción con los y las estudiantes para así informar respecto de los estereotipos de género, por otro lado, se crearán infografías que serán pegadas en los edificios de la universidad con la misma temática.

La realización estas fases proponen tanto cada una por separado y en su conjunto, ser un aporte para la promoción de la igualdad de género en la comunidad educativa de la Universidad de Valparaíso.

2 FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

“La incorporación de las mujeres en las universidades y el incremento paulatino de su presencia a lo largo de los últimos siglos – sobre todo en las últimas décadas – es, sin duda, un gran avance en cuanto a los derechos de las mujeres y al desarrollo de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, la participación de las mujeres en las universidades, más allá de la proporción en que se encuentren, está atravesada por condiciones de desigualdad que dificultan su acceso permanencia y movilidad.”
(Buquet corleto, 2016)

“Estas condiciones de desventaja responden a un sistema de organización social – en adelante denominado orden de género – que subordina a las mujeres como colectivo frente al colectivo de los hombres y que construye diferencias arbitrarias cuyo resultado es el desempeño de papeles sociales jerarquizados que se reproducen en todos los ámbitos del ser y del quehacer humano. Esta diferenciación es producto y, a la vez, productora de las distinciones de género” (Buquet corleto, 2016, pág. 28)

Como se expresa en los párrafos anteriores, si bien las mujeres han logrado ingresar a las universidades estas instituciones, aún en la actualidad, son espacios en que se generan y permean desigualdades de género hacia las mujeres, tanto las académicas, como estudiantes y otras trabajadoras.

La universidad de Valparaíso al igual que otras instituciones en Chile, no escapada de aquella situación, es por esto que se decide crear un espacio o estructura institucional que genere políticas institucionales para generar un cambio en aquella desigualdad y aportar en el camino de la igualdad de género.

En base a lo expuesto, y con la perspectiva de crear políticas institucionales, es que se hace necesario el conocer las experiencias respecto de las acciones que han realizado otras universidades chilenas en pos del mismo objetivo, igualdad de género.

Por otro lado, al interior de la universidad se plantea la necesidad de generar una conciencia respecto a la temática de igualdad de género que respalde aquellas

acciones institucionales que finalmente proponen un cambio institucional, para lo cual la entrega de información para la toma de conciencia se hace una necesidad.

3 DEFINICIONES OPERATIVAS

Consideración metodológica:

Dada la diversidad y amplitud presente en las definiciones conceptuales expuestas en el capítulo anterior, este proceso de intervención se adscribe, tanto en su proceso de formulación como de evaluación a las definiciones operativas de los conceptos seleccionados y presentados a continuación:

3.1 Género:

- *Conjunto de ideas creencias y atribuciones asignadas a hombres y mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos. El término género no es sinónimo de mujer, sino hace referencia a lo socialmente construido. (Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género, 2001, pág. 1)*
- *“El género, conlleva formas de inserción social, papeles específicos según el sexo, valoraciones y creencias acerca de lo femenino y masculino, relaciones de género que en la mayoría de los de los contextos socioculturales se construyen como desigualdades, situando a las mujeres en una posición desventajosa y en condiciones de vida no equitativas. Se reconoce entonces, que el género da cuenta tanto de diferencias como de desigualdades entre mujeres y varones”. (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)*

3.2 Igualdad de género

- *“La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” (UNESCO, 2014, pág. 104).*

- El derecho a la igualdad implica el derecho a la no discriminación: La CEDAW indica que el derecho a la igualdad siempre va aparejado al de no discriminación. “Es decir que poder medir o evaluar objetivamente cuando hay igualdad porque según la teoría de los derechos humanos sólo habrá igualdad si no hay discriminación” ni directa ni indirecta contra ninguna mujer.
- La igualdad implica trato idéntico o diferenciado: Según los derechos humanos para la igualdad es necesario un trato no discriminatorio. En este sentido para poder lograr la no discriminación se requiere tener un tratamiento idéntico entre hombres y mujeres, pero en ocasiones un tratamiento distintivo.
- Finalmente, como se ha explicado anteriormente, esta división sexual del trabajo genera las desigualdades de género en la sociedad. Por un lado, reproduce un imaginario cultural en donde la conformación de una identidad de género se basa en los roles que se deben ejecutar para cumplir con los requerimientos de cada una de las esferas de trabajo, determinando lo que es ser hombre o ser mujer. Y por otro, en base a la desvalorización del trabajo reproductivo, y aún más con los cambios estructurales económicos que han provocado la necesidad de incluir a la mujer en la esfera productiva, se genera una doble explotación de la mujer, una como trabajadora en menores condiciones labores que los hombres y otra como esclava de la producción humana para el desarrollo económico de las sociedades. (si no hay esto hay igualdad)

CONCEPTO	COMPONENTES
IGUALDAD DE GÉNERO	No discriminación
	igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades
	Trato idéntico y trato diferenciado
	Promoción de la no división sexual del trabajo

3.3 Empoderamiento con enfoque de género.

- “El proceso a través del cual, hombres y/o mujeres que se encuentran en situación desfavorecida aumentan su poder de decisión y su acceso a los conocimientos y a los

recursos, incrementando su participación en sus círculos sociales, a fin de lograr un mayor control sobre su propio medio, y con el fin de modificar las relaciones de desventaja y subordinación entre ellos” (Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género, 2001, pág. 3)

▪ “...Se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones sociales, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos.” (Murguialday Martínez, 2006, pág. 12)

▪ Así es como se puede argumentar que el empoderamiento de las mujeres inicia cuando éstas son capaces de analizar como las normas y las relaciones sociales imponen límites a su capacidad para la toma de decisión de su propia vida, y este se desarrolla en la medida en que se profundiza en la identificación del funcionamiento de aquellas restricciones para posteriormente promover el cambio. (Murguialday Martínez, 2006, pág. 11)

▪ “El empoderamiento de las mujeres incluye el cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros y su sustitución por un conjunto de arreglos más equitativos que los actualmente existentes.” (Murguialday Martínez, 2006, pág. 17)

Concepto	Componentes	Componentes Claves
Empoderamiento*	Toma de conciencia de su situación	Diferencia género y sexo Estereotipos División sexual del trabajo
	Auto imagen positiva y confianza	juicio personal positivo aceptación personal conciencia del poder propio
	Habilidades para negociar e influenciar	Manejo de Zopa – Batna – Apalancamiento. Habilidades de Oratoria Construcción de discurso
	Estructura Organizativa para el cambio	Participación de las mujeres

- En la intervención se trabajará tres de los cuatro componentes del empoderamiento: Toma de conciencia de su situación, habilidades para negociar e influenciar, Estructura Organizativa para el cambio.

4 MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

Objetivo General	Promover la igualdad de género en la comunidad educativa de la Universidad de Valparaíso.			
Indicadores	<p>Al término de la intervención se contará con documento de sistematización de las experiencias de igualdad de género de otras universidades chilenas.</p> <p>Al término de la intervención se habrá fomentado el empoderamiento con enfoque de género en al menos 20 estudiantes de la Universidad de Valparaíso.</p> <p>Al término de la intervención se contará con material físico de información respecto a los estereotipos de género en la Universidad de Valparaíso.</p>			
Medios de verificación	<p>Fichas de sistematización.</p> <p>Documento “experiencias de igualdad de género en universidades de Chile”.</p> <p>Crónicas de intervención grupal.</p> <p>Afiches y panfletos con información de los estereotipos de género en la universidad de Valparaíso.</p>			
Fases de trabajo	Objetivo específico por fase	Tiempo programado	Indicadores	Medios de verificación
Fase 1 Levantamiento de información con fines de sistematización.	Sistematizar experiencias de igualdad de género que aporten al trabajo en las universidades	4 semanas	Al término de la sistematización se contará con al menos 4 experiencias de igualdad de género de otras universidades chilenas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Entrevistas ▪ Fichas de sistematización
Fase 2 Socio educativo en empoderamiento	Fomentar el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.	11 semanas.	Al término de las 6 sesiones 90% de las integrantes del grupo serán capaces de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar y 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Grabaciones. ▪ Pauta de observación de intervenciones temáticas de las

<p>con enfoque de género para estudiantes universitarias.</p>			<p>describir su condición de desigualdad desde fundamentos teóricos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizarse y plantear acciones para el cambio a su situación de desigualdad como mujer. ▪ Y poseerán técnicas y habilidades de negociación y e influencia. 	<p>integrantes del grupo respecto a género y diferencia con sexo, estereotipos de género, división sexual del trabajo, técnicas de negociación, importancia de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material didáctico utilizado en las sesiones. ▪ Lista de asistencia. ▪ Crónicas de grupo.
<p>Fase 3 Campaña informativa sobre estereotipos de género en la universidad de Valparaíso.</p>	<p>Informar sobre los estereotipos de género a la comunidad estudiantil de la universidad de Valparaíso.</p>	<p>4 semanas</p>	<p>Al término de la campaña informativa se contará con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La realización de cuatro stands informativos respecto de los estereotipos de género de la Universidad de Valparaíso. ▪ 200 infografías con información de los estereotipos de género en la Universidad de Valparaíso, pegas en los diferentes edificios. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Material didáctico entregado ▪ Lista de participación en el stand. ▪ Infografías

Fase 1		Levantamiento de información con fines de sistematización		
Objetivo de las actividades	Sistematizar experiencias de igualdad de género que aporten al trabajo en las universidades			
Actividad	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Entrevista y revisión de documentos en otras universidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo social. ▪ Universidad de Chile. ▪ Universidad de Playa ancha. ▪ Grabadora. ▪ Cámara fotográfica. 	2 semanas	Diferencia entre entrevistas programadas y entrevistas realizadas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grabación de la entrevista ▪ Fotografías.
Construcción de fichas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de trabajo social. ▪ Grabaciones de las entrevistas. 	3 semanas	Total, de fichas construidas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fichas. ▪ Fotografías.

Para el levantamiento de información se han seleccionado dos instituciones con un diferente perfil. Por una parte se selecciona a la Universidad de Chile, con un perfil identificado como Universidad Pública y por otro a PRODEMU indentificada con un perfil de fundación de derecho privado.

Fase 2	Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de las Actividades	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Propuesta de curso: “Estudiantes líderes y empoderadas” a la unidad de asuntos estudiantiles de la Universidad de Valparaíso.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Representante DAE Profesora Guía	60 minutos.	Interés y aceptación de la propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta de acuerdo. ▪ Ficha de Trabajo.
Convocatoria al curso “Estudiantes líderes y empoderadas”	Estudiante de Trabajo Social Isadora López.	3 semanas	<p>80% de inscritas de un total de 25 cupos.</p> <p>La asistencia a la primera sesión debe ser de al menos un 90% del total de inscritas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afiches ▪ Correos de invitación ▪ Lista de asistencia ▪ Ficha de trabajo

Fase 2	Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
N° de sesión	1			
Nombre se la sesión	Concientizando sobre nuestra desigualdad			
Componente	Toma de conciencia de su situación			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social ▪ Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	5 minutos.	Interés de participación en el grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. ▪ Pauta de observación con registro de los comentarios y opiniones de las integrantes del grupo respecto de sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se realiza presentación de las participantes del grupo a través de una dinámica grupal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social ▪ Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. ▪ Tarjetas de presentación. ▪ Pancarta. 	30 minutos	Reconocimiento de las participantes por sus nombres.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Pancarta con nombres de las participantes. ▪ Pauta de observación de la interacción entre las integrantes del grupo
Tercer momento: 1. Actividad diagnóstica respecto a conciencia de la situación de desigualdad Componentes Claves: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Diferencia entre sexo y Género.</i> • <i>Relaciones de poder.</i> • <i>estereotipos de género.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. ▪ Tarjetas de preguntas y respuestas. 	30 minutos.	Al finalizar la sesión cada integrante del grupo debe ser capaz de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mencionar al menos 3 de los 4 criterios de diferencia entre sexo y género. ▪ Identificar al menos 5 ejemplos cotidianos en que se evidencien las relaciones de poder entre hombres y mujeres. ▪ Identificar al menos 5 ejemplos cotidianos en que se evidencien los estereotipos de género. 	Fotografías Grabación Lista de asistencia Tarjetas con la información entregada. Pauta de observación de las opiniones de las integrantes del grupo respecto a La diferencia entre Género y sexo; las relaciones de poder y los estereotipos de género.

Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para próxima sesión. 3. Se recuerda día, hora y lugar de la siguiente sesión.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo	20 minutos	Al menos el 60% de las integrantes del grupo debe dar una opinión respecto a la actividad realizada.	Fotografías Registro de Comentarios finales.
---	--	------------	--	---

Fase 2				
Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias				
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
N° de sesión	2			
Nombre de la sesión	<i>¿Cuánto y Cómo participamos las mujeres?</i>			
Componente	Estructura Organizativa para el cambio			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	5 minutos.	Interés de participación en el grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. ▪ Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se realiza una presentación de la participación de las mujeres en Chile y la importancia de la organización para la lucha por la igualdad de género.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo. Power Point informativo del PNUD	30 minutos	Opiniones respecto a la participación de la mujer como ciudadanas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Registro dinámica ▪ Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en la actividad.
Tercer momento: 1. Se realizará una comparación entre la participación de las integrantes del grupo en espacios de poder o toma de decisión y los elementos entregados en el momento anterior.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	30 minutos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación directa de las integrantes del grupo a través de preguntas, compartir experiencias y plantear dudas. ▪ Niveles de participación de las integrantes del grupo en espacios de poder o toma de decisión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupo respecto a sus espacios y niveles de participación.

Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para próxima sesión. 3. Se recuerda día, hora y lugar de la siguiente sesión.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo	20 minutos	3 aprendizajes grupales	Fotografías Registro de aprendizajes grupales y Comentarios finales.
--	--	------------	-------------------------	---

Fase 2	Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
N° de sesión	3			
Nombre se la sesión	<i>El don de la palabra, Oratoria para mujeres.</i>			
Componente	Habilidades para negociar e influenciar			
Componentes claves	Habilidades de Oratoria			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	5 minutos.	Interés de participación en el grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. ▪ Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de oratoria.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	30 minutos	Reconocimiento de las participantes de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Importancia del contexto. ▪ Importancia de la comunicación no verbal. ▪ Importancia de la lectura personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupos respecto a técnicas y conocimientos básicos de oratoria.
Tercer momento: 1. Juego de oratoria	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	30 minutos.	Aplicación de técnicas de oratoria.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Registro juego ▪ Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en el juego.

Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior y del curso en su totalidad. 2. Palabras de cierre del curso.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo	20 minutos	5 opiniones respecto a lo aprendido.	Fotografías Registro de aprendizajes y Comentarios finales.
---	--	------------	--------------------------------------	--

Fase 2	Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
N° de sesión	4			
Nombre se la sesión	<i>“El discurso”</i>			
Componentes	Habilidades para negociar e influenciar			
Componentes claves	Construcción de discurso			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	5 minutos.	Interés de participación en el grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. ▪ Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de construcción de discurso	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	30 minutos	Manejo de las participantes del grupo de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivo, propósito e intención en un discurso. ▪ Ideas principales en un discurso. ▪ Final de un discurso. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupos respecto a técnicas y conocimientos básicos de construcción de discurso.
Tercer momento: 1. Juego de construcción de discurso.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	30 minutos.	Aplicación de técnicas de oratoria.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Registro juego. ▪ Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en

				el juego.
Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior y del curso en su totalidad. 2. Palabras de cierre del curso.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo	20 minutos	5 opiniones respecto a lo aprendido.	Fotografías Registro de aprendizajes y Comentarios finales.

Fase 2	Socio educativo en empoderamiento para estudiantes universitarias.			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.			
N° de sesión	5			
Nombre se la sesión	<i>Aprendiendo a negociar.</i>			
Componente	Habilidades para negociar e influenciar			
Componentes claves	Manejo de Zopa, Batna, Apalancamiento.			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	5 minutos.	Interés de participación en el grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. ▪ Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de negociación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	40 minutos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de las participantes de al menos tres de los cuatro elementos constitutivos de una negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupos respecto a técnicas y conocimientos básicos de negociación.
Tercer momento: 1. Juego de Negociación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	30 minutos.	Aplicación de técnicas de negociación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Registro juego. ▪ Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en el juego.

Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para próxima sesión. 3. Se recuerda día, hora y lugar de la siguiente sesión.	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	10 minutos.	5 opiniones respecto a lo aprendido.	Fotografías. Registro de aprendizajes y Comentarios finales.
---	---	-------------	--------------------------------------	---

Fase 2	Socio educativo en empoderamiento para estudiantes universitarias.			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.			
N° de sesión	6			
Nombre se la sesión	<i>¿Qué aprendimos y cómo nos sentimos?</i>			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	5 minutos.	Interés de participación en el grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. ▪ Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se realiza una formación de manejo básico de herramientas para generar propaganda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo básico de programa online CANVA. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías. ▪ Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupo respecto a los aprendizajes de las integrantes del grupo.
Tercer momento: 1. Se realiza dinámica para identificar el estado final del grupo, luego del proceso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social Isadora López. ▪ Integrantes del 	40 minutos.	Aprendizajes y experiencias de las integrantes	Fotografías. Diplomas entregados

del curso. 2. Se realiza entrega de diploma por la participación en el grupo.	grupo.		del grupo en relación a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de conciencia de su situación ▪ Habilidades para negociar e influenciar. Estructura Organizativa para el cambio	
Cuarto momento: 1. Se realiza el cierre del curso. 2. Se solicita evaluación personal del curso. 3. Se solicita aportes de mejora al curso. 4. Coctel de despedida.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiante de Trabajo Social ▪ Isadora López. ▪ Integrantes del grupo. 	10 minutos.	Comentarios respecto al curso y opiniones de mejora al curso.	Fotografías. Registro de evaluación del curso. Registro de experiencias personales en el curso.

Fase 4	Campaña informativa sobre estereotipos de género en la universidad.			
Objetivo de la actividad	Informar sobre los estereotipos de género a la comunidad educativa.			
Actividad	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Stand informativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Isadora López Iribarra, Estudiante de Trabajo social. ▪ Promotoras DAE. ▪ Panfletos informativos ▪ Materiales utilizados 	4 semanas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estad programados / stand realizados ▪ Reconocimiento de los estereotipos de género en la Universidad de Valparaíso por parte de los y las participantes del stand. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotografías ▪ Material entregado en el stand. ▪ Tarjetas de preguntas y respuestas sobre los estereotipos de género.
Infografías	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Isadora López Iribarra, Estudiante de Trabajo social. ▪ Diseñadora ▪ Papel A3 ▪ Impresora ▪ Tintas 	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infografías pegadas en los diferentes edificios de la Universidad de Valparaíso. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infografías ▪ Fotografías

5 ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN

Fase 1		Levantamiento de información con fines de sistematización.
Estrategias de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> Levantamiento de información
Técnicas de sistematización		<ul style="list-style-type: none"> Revisión documental con fines de sistematización. Entrevistas con fines de sistematización.

- **Revisión Documental con fines de Sistematización:**

A través de la revisión de documentos se pretende recoger información respecto a los elementos teóricos que sustentan las acciones realizadas por las tres universidades chilenas para lograr la igualdad de género en cada una de ellas y los elementos constitutivos de las acciones propiamente tal.

- **Entrevistas con fines de sistematización:**

Luego de la revisión de documentos, se propone realizar entrevistas semiestructuradas a las encargadas de las unidades institucionales que promueven la igualdad de género en sus casas de estudio, así mismo se pretende entrevistar a las encargadas de los programas y/o proyectos que pretenden promover la igualdad de género en las tres universidades chilenas. En estas entrevistas se pretende recabar información respecto del proceso de igualdad de género que llevan a cabo estas tres instituciones de educación superior.

Fase 2: Socio educativo en empoderamiento con enfoque de género para estudiantes universitarias.		
Estrategias de	Socio-Educativa	Esta estrategia es considerada como la fundamental para el proceso de fase 2,

intervención		<p>debido a que su aplicación será transversal en las seis sesiones que contempla esta fase.</p> <p>Esta estrategia es utilizada para la promoción y trasmisión de conocimientos y aprendizajes a las integrantes del grupo, respecto de la temática de empoderamiento con enfoque de género.</p>
	Socio – lúdica	<p>Esta estrategia se considera como un apoyo al aprendizaje Socio – Educativo, por lo cual se encontrará presenten en el total de sesiones de la fase 2.</p> <p>Debido a que el grupo corresponde a una población juvenil y los contenidos a trabajar son considerados como “densos”, es que se hace necesario que las sesiones contengan elementos lúdicos, de entretenimiento y distracción para fomentar el aprendizaje y la interacción grupal entre las integrantes.</p>
	Socio - Reflexiva	<p>Esta estrategia al igual que las anteriores se encuentra presente en la totalidad de la fase dos.</p> <p>Con la utilización de esta estrategia se pretende promover el análisis y la reflexión de los contenidos y aprendizajes entregados en las sesiones, con la finalidad de que estos sean interiorizados por las participantes del grupo para así poder aplicarlos en su vida y generar un cambio a favor de ellas mismas en las desigualdades de género.</p>
Técnicas de Intervención	Técnica de animación	Al utilizar esta técnica se pretende lograr crear un ambiente fraterno y participativo al interior del grupo.
	Técnica Vivencial de Análisis	Con esta técnica se pretende realizar reflexiones respecto a la temática de género desde situaciones de la vida real de las participantes.
	Técnicas visuales escritas y gráficas	Esta técnica se utilizará para realizar los cierres de las sesiones, con la intención de que las integrantes del grupo sean quienes construyan los elementos en base a lo aprendido y analizado en la sesión

	Técnicas Expositivas	Durante el trascurso del curso se utilizará la técnica expositiva para entregar los elementos teóricos de las temáticas a trabajar en cada una de las sesiones.
--	-----------------------------	---

Fase 3: Campaña informativa sobre estereotipos de género en la universidad de Valparaíso.			
Estrategias de trabajo	de	Compañía propagandística	Para esta tercera fase se utilizará la campaña propagandística como estrategia de trabajo, con la finalidad de informar a la comunidad estudiantil de la Universidad de Valparaíso respecto de los estereotipos de género presentes en la universidad.
Técnicas de trabajo	de	Stand informativos e interactivos	Al utilizar esta técnica se pretende informar a las y los estudiaste de una forma educativa y lúdica, generando una interacción entre las realizadoras del stand y las y los sujetos de intervención.
		Repetición	Una de las técnicas que utiliza la propaganda corresponde a la repetición de la información. Por otro lado, se considera que la propaganda física y virtual que se plantea generar cumple aquel rol de repetidoras de la información, ya que, por su condición material, estas permanecen por un tiempo prolongado en las instalaciones de la universidad o en las redes sociales, logrando que la información sea entregada desde su constante lectura, o sea desde la repetición.

6 TABLA GANTT POR FASE

Fase 1

Semana/ Actividad	Semana 1 10/07 al 16/07	Semana 2 17/07 al 23/07	Semana 3 24/07 al 30/07	Semana 4 07/08 al 13/08	Semana 5 14/08 al 20/08
Entrevistas y de revisión de documentos					
Creación de Fichas					

Fase 2

Semana/ Actividad	Semana 1 12/06 al 18/06	Semana 2 - 3 - 4 07/08 al 27/08	Semana 5 28/08 al 03/09	Semana 6 04/09 al 10/09	Semana 7 11/09 al 17/09	Semana 8 25/09 al 30/09	Semana 19 02/10 al 08/10	Semana 20 10/10 al 15/10
Reunión DAE								
Convo-catoria.								
Sesión N° 1								
Sesión N°2								
Sesión N° 3								
Sesión N° 4								
Sesión N°5								
Sesión N°6								

Fase 3

Semana/ Sesión	Semana 1 02/10 al 08/10	Semana 2 09/10 al 15/10	Semana 3 16/10 al 22/10	Semana 4 23/10 al 29/10	Semana 5 30/10 al 05/11
Stand N° 1					
Stand N°2					
Stand N° 3					
Stand N° 4					
Infografía					

CAPÍTULO IV:

DESARROLLO DE LA EXPERCIENCIA

1 SISTEMATIZACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE IGUALDAD DE GENERO QUE APORTEN AL TRABAJO DE LAS UNIVERSIDADES

1.1 Experiencias de Igualdad de género que aportan al trabajo de las Universidades.

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA	Comisión Asesora con fines consultivos y propositivos para la promoción de la igualdad de género en la universidad.
PERFIL INSTITUCIONAL	Universidad Pública
DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA	
<p>La comisión asesora es un espacio en donde convergen las diversas unidades de la universidad, los organismos de representación gremial y estudiantil y representantes de los centros de estudios de género, con la finalidad de generar aportes y propuestas para un trabajo en conjunto con la oficina de igualdad de oportunidades de género de la Universidad de Chile.</p>	
Objetivos	<p>Generar un vínculo entre la Oficina de igualdad de oportunidades de la universidad de Chile y las y los actores implicados en la promoción de igualdad de género en la Universidad de Chile.</p>
Participantes	<p>La composición estable de la comisión corresponde a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectoría de asuntos estudiantiles • FECH • Asociación de funcionarios y académicos. <p>En situaciones especiales se invita a organizaciones que tengan relación con la temática a trabajar en la sesión de la comisión. Por ejemplo, en el caso de la construcción de la política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias se invitó a participar al MAPU (movimiento de madres y padres universitarios)</p>

Actividades	Sesiones ordinarias en base a calendario presentado por la oficina de igualdad de oportunidades de la Universidad de Chile.
Análisis de la experiencia se base a los referentes conceptuales	
Transver- salización del género	<p>La experiencia descrita corresponde a la construcción de una plataforma que posibilita un trabajo en conjunto entre la unidad encargada de promover la igualdad de género en la institución y las diferentes partes involucradas en aquel proceso, generando un vínculo permanente que aportará para facilitar las acciones que conlleven a la promoción de la igualdad de género.</p> <p>Con aquella vinculación lo que se logra es que las y los diferentes actores involucrados en la temática puedan exponer sus opiniones y experiencias personales o grupales que sirvan para la construcción de políticas o ejecución de acciones que promuevan la igualdad de género en la universidad, aportando así a la transversalización del género. Pues, el trabajo no se queda solo en la oficina, sino que se realiza en conjunto con las otras personas y unidades de la universidad.</p> <p>Esta vinculación toma relevancia debido a que la composición de la universidad responde a una diversidad de espacios compuestos por diferentes grupos de personas de distintas edades, intereses, opiniones, vivencias, que sobrellevan y resisten las desigualdades de género desde sus propias realidades, por lo que aquella vinculación permite identificar aquellas realidades y buscar soluciones desde las propias experiencias de las personas afectados, generando la transversalización del género.</p>

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA	Proceso de concientización sobre temática de acoso sexual en la universidad.
PERFIL INSTITUCIONAL	Universidad pública
DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA	
<p>El proceso de concientización corresponde a una etapa previa a la construcción e implementación de una de las políticas que promueven la igualdad de género en la institución.</p> <p>Aquella etapa consistió en un trabajo de sensibilización de la comunidad universitaria respecto de la temática a trabajar en la política institucional.</p>	
Objetivo	Desnaturalizar las prácticas de acoso sexual en la universidad
Participantes	Estamento estudiantil Estamento académico Funcionarios y funcionarias
Actividades	Seminarios Talleres Cátedras con enfoque de género Coloquios
Análisis de la experiencia en base a referentes conceptuales	
Transversaliz	<p>La experiencia promueve la toma de conciencia de la condición de inferioridad y discriminación que sufren las mujeres desafiando la ideología patriarcal naturalizada en la institución para el desarrollo del empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Al concretar esta experiencia la institución logra que, a través de la exposición de las expresiones cotidianas del acoso sexual, se genera una bajada practica de lo que en la teoría significa y representa el acoso sexual en las universidades, acercando desde las experiencias personales de las estudiantes y trabajadoras de la institución la realidad</p>

<p>acción del género</p>	<p>violenta que existe en aquella casa de estudios. Este acercamiento genera que las mujeres que trabajan y estudian en la universidad interioricen aquello y se sientan parte de la realidad violenta que existe en su institución, tomando conciencia de aquello.</p> <p>Finalmente, esta experiencia permite que las afectadas por el coso sexual se identifiquen con la problemática y reconozcan la necesidad de generar acciones para cambiar aquella condición y eliminar la violencia de género que viven en sus universidades, aportando al empoderamiento de ellas y a la organización para el cambio, elementos necesarios para la transversalización del género.</p>
<p>Género en la educación superior</p>	<p>En la experiencia descrita se busca la desnaturalización de una de las formas en que se materializa la desigualdad de género en la educación superior: el hostigamiento.</p> <p>Aquella desnaturalización se pretende lograr a través de la sensibilización de la temática, exponiendo las experiencias comunes de las afectadas, logrando que las trabajadoras y estudiantes de la universidad se identifiquen con la problemática, evidenciando que la principal consecuencia es la exclusión de los espacios que se comparten entre los hombres y las mujeres, limitando su participación y desarrollo profesional.</p> <p>El cuestionamiento al hostigamiento, permite que las mujeres afectadas tomen conciencia de la discriminación que existe en su lugar de trabajo y casa de estudio, provocando que aquello sea considerado como un componente negativo de las relaciones que se generan al interior de la universidad y se exija el cambio del ordenamiento de la institución para la eliminación de aquella discriminación.</p>

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA	Política de corresponsabilidad Social en la Conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades Universitarias
PERFIL INSTITUCIONAL	Universidad Pública
DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA	
<p>Esta política corresponde a una de las acciones realizadas por la Oficina de igualdad de oportunidades de la U. de Chile para enfrentar la discriminación y desigualdad que viven las mujeres en la institución.</p> <p>Esta consiste en la creación e implementación de tres líneas de acción que permitan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal desde una perspectiva de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombres, mujeres y la institución.</p> <p>Las tres líneas de acción corresponden a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proveer servicios de cuidado y educación inicial a hijos e hijas de estudiantes, cuerpo docente y personal de colaboración. 2. Favorecer la conciliación entre el desempeño de responsabilidades estudiantiles y familiares. 3. Garantizar equidad de género en los procesos de evaluación y calificación académica. 	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Propender a la superación de las brechas culturales e institucionales que impiden un pleno despliegue, en igualdad de condiciones, de las mujeres y hombres en la Universidad y el país. • Garantizar igualdad de oportunidades para la participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos ámbitos del quehacer universitario. • Desarrollar medidas y acciones que favorezcan la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños y permitan conciliar la vida laboral, estudiantil y familiar.
Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades de la institución. • Comisión asesora de la oficina de igualdad de oportunidades de género. • Organización de madres y padres universitarios.

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones comisión asesora. • Reuniones con autoridades. • Aprobación consejo universitario. • Aprobación en el senado universitario.
Análisis Conceptual	
Igualdad de Género	<p>Con la implementación de las tres líneas de acción de la política, se busca la eliminación de las barreras de género que enfrentan las mujeres para su desarrollo profesional y personal, causadas por la división sexual de las tareas de la crianza y el cuidado.</p> <p>La creación de un reglamento de estudios que comprende la realidad de las estudiantes que son madres y padres y genera las condiciones necesarias para que puedan estudiar en igualdad de condiciones que sus compañeros y compañeras, la incorporación de nuevos criterios en los procesos de calificación y jerarquización, que consideren los periodos de fuero maternal, y la construcción de jardines infantiles en las instalaciones de la universidad aportan a la creación de una política de bienestar que se responsabiliza por la tarea del cuidado y la crianza, lo cual permite que las trabajadoras y estudiantes tengan las mismas posibilidades y oportunidades que sus colegas y compañeros para poder participar de manera óptima y sin distracciones o preocupaciones derivadas de aquella responsabilidad, en los espacios que la institución provee, así mismo se promueve que las académicas puedan desarrollar su carrera profesional realizando sus especializaciones o perfeccionamiento sin tener limitancias.</p> <p>Por otro lado, se identifica que la universidad, al proponer el objetivo de eliminar las barreras de género que afectan a las mujeres en la institución, asume un rol y una responsabilidad en las tareas de la crianza y el cuidado de las niñas y niños. Aquello se debe a que la institución comprende que esas tareas no son solo responsabilidad de las mujeres, sino que también de las diferentes instituciones con las que se relacionan las personas.</p>
Género en la Educación Superior	<p>En la experiencia descrita se busca generar acciones por parte de la institución que promuevan condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en la responsabilidad del cumplimiento de las tareas de crianza y cuidado para eliminar una de las formas en que se materializa la desigualdad de género en las instituciones de educación superior: el uso del tiempo.</p> <p>La diferencia que existe entre los hombres y las mujeres respecto del uso del tiempo se traduce en la doble jornada laboral que deben cumplir las mujeres debido a las responsabilidades de la crianza y el cuidado que deben asumir por la división sexual del trabajo, la aplicación de esta política</p>

	<p>promueve que la institución se responsabilice por la segunda jornada laboral de las mujeres, por ejemplo la construcción de jardines infantiles en la universidad le entrega una seguridad y tranquilidad a las madres respecto del cuidado de sus hijos e hijas mientras ellas trabajan, aliviando la carga de la culpa por no estar con sus bebés, lo cual permite que las trabajadoras y estudiantes puedan concentrarse en su quehacer en la institución o su formación profesional.</p>
--	---

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA	Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile
PERFIL INSTITUCIONAL	Universidad Pública
DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA	
<p>La experiencia corresponde a la creación de una política institucional que promueve la eliminación del acoso sexual y a su vez, acompaña y apoya a las y los afectados por aquella violencia sexual.</p> <p>La política está conformada por siete líneas de acción:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prevención del acoso sexual y de la discriminación mediante la problematización y sensibilización de la temática. 2. Desarrollo de cursos y actividades de formación a estudiantes 3. Elaboración y adecuación de las normas universitarias reglamentarias y de protocolos de actuación en orden a la tipificación y sanción del acoso sexual. 4. Asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas. 5. Desarrollo de cursos a funcionarios y funcionarias y al cuerpo docente. 6. Realización de estudios e investigaciones sobre temas de violencia de género y acoso sexual. 7. Desarrollo de procesos de investigación en materia de acoso sexual que garanticen los derechos de las y los involucrados. 	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de género en la universidad de Chile a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas.
Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de igualdad de oportunidades de género • Comisión asesora • Consejo Universitario • Senado Universitario
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones comisión asesora.

	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con autoridades. • Aprobación consejo universitario. • Aprobación en el senado universitario.
Análisis en base a los referentes conceptuales	
Igualdad de Género	<p>El acoso sexual es una realidad en las universidades, la cual es sufrida principalmente por las mujeres trabajadoras y estudiantes de aquellas instituciones, convirtiendo aquello en otra situación más de discriminación y por ende de desigualdad que debe enfrentar el género femenino.</p> <p>La experiencia al corresponder a la creación de una política institucional que promueve la eliminación del acoso sexual en la institución, se presenta como una política que busca la eliminación de la discriminación que existe hacia la mujer por una concepción masculina en donde el cuerpo de las mujeres es transformado en un objeto sexual lo cual “permite” que los hombres tengas aquellas conductas violentas.</p> <p>Con la eliminación de aquellas situaciones de discriminación se logra el generar condiciones para que las mujeres puedan desenvolverse libremente y tranquilas en su espacio de trabajo o estudio y así estas no tengan que restarse de los espacios de participación o perfeccionamiento académico por el miedo que genera aquella violencia.</p>
Género en la Educación superior	<p>Las mujeres que trabajan o estudian en instituciones de educación superior deben enfrentarse a la existencia de un clima hostil y a la posibilidad de ser acosadas (hostigadas) por sus colegas, profesores o compañeros de estudios.</p> <p>Hoy las universidades son espacios de inseguridad, miedo e intranquilidad, en donde las mujeres no pueden desarrollarse plenamente tanto en sus estudios como espacios de trabajo, sino más bien deben de “andar con cuidado” resguardando su actuar y el de otras mujeres.</p> <p>Esta política al generar condiciones que prevengan aquellas acciones, castigue a quienes las realizan y apoyen a quienes las han sufrido, está creando un espacio seguro en donde las mujeres puedan trabajar y/o estudiar de forma tranquila y sin miedo, donde se puedan desarrollar de forma plena en su quehacer profesional o como estudiantes, sin tener la necesidad de cuestionar su pertenencia o posibilidad de participación a diferentes espacios de la institución.</p>

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA	Oficina de igualdad de oportunidades de género de la universidad de Chile, como actor político.
PERFIL INSTITUCIONAL	Universidad Pública
DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA	
<p>La oficina de igualdad de oportunidades de género además de realizar un trabajo a lo interno de la Universidad, ha tenido una participación activa en diferentes hitos y actividades externas que tienen relación con la temática de género.</p> <p>Ha tenido incidencia en la creación de diferentes proyectos ley, ha aportado en la creación de espacios de participación para mujeres que no se encuentran adscritas a alguna institución o instancia que les permita aquello, ha sido parte de la conmemoración del día internacional de la mujer trabajadora, etc.</p> <p>En base aquello ha Logrado una validación como un actor relevante en la temática de género, en relación con las otras instituciones a nivel país.</p>	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer de la oficina de igualdad y oportunidades de la Universidad de Chile un actor relevante en la temática de género a nivel país.
Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de igualdad de oportunidades de género. • PRODEMU. • Servicio nacional de la mujer. • Ministerio de la mujer. • Organizaciones sociales de mujeres. • Centros de estudios de género universidad de Chile.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la discusión parlamentaria sobre creación del ministerio de la mujer. • Participación en el debate parlamentario con acciones de incidencia en el proyecto de ley de despenalización del aborto

	<p>por tres causales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de manifiestos firmados por trabajadoras, trabajadores y estudiantes de la Universidad de Chile. • Lobby parlamentario. • Realización de actos de 8 de marzo. • Encuentros programáticos auto convocados para una nueva constitución. • Talleres, cursos en conjunto con PRODEMU. • Participación en exposiciones fotográficas.
--	---

Análisis

<p>Transversalización del Género</p>	<p>Para el logro de la transversalización del género es necesario que exista una participación activa de la ciudadanía, específicamente de las mujeres u organizaciones de mujeres, que sea capaz de problematizar, y, concientizar y generar propuestas de cambio a la condición de desigualdad de la mujer.</p> <p>La oficina de igualdad de género al constituirse como un actor político a nivel país, encarna esa ciudadanía activa que se requiere para el logro de las transformaciones. Es capaz de ser parte de discusiones fundamentales para los cambios en materia de igualdad de género, como por ejemplo en la discusión del proyecto de ley respecto a la interrupción el embarazo por tres causales.</p> <p>Así mismo es su rol como actor político involucra a toda una comunidad para que se haga parte de aquellas instancias de representación y espacios de opinión, para la construcción de un chile más igualitario.</p> <p>Esta acción se transforma en una referencia y abre la posibilidad para que cualquiera de las oficinas, secretarías o unidades institucionales que trabajen la temática de género se constituyan como un actor político influyente y puedan ser parte de esa ciudadanía activa, actuando de forma protagonista en las generación y concreción de las transformaciones que se necesitan para terminar con la desigualdad de género en el país.</p>
---	---

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA	Trabajo de manualidades con mujeres privadas de libertad
PERFIL INSTITUCIONAL	Fundación de derecho privado
DESCRIPCIÓN EXPERIENCIA	
<p>La institución identificó que las mujeres que están privadas de libertad se encuentran en una condición de desventaja y con una mayor vulnerabilidad respecto de otras mujeres, por lo cual se plantearon la necesidad de realizar un trabajo con aquellas mujeres.</p> <p>Para poder trabajar aquello era necesario generar un primer vínculo entre la institución y las mujeres, el cual se logra a través de la realización de un taller de manualidades.</p>	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Generar un vínculo entre la institución y las mujeres privadas de libertad
Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • PRODEMU • Seremi de justicia • Gendarmería • Mujeres privadas de libertad
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones coordinativas con autoridades • Taller de manualidades • Ceremonia de cierre
Análisis de la experiencia en base a los referentes conceptuales	
Igualdad de Género	<p>La institución al decidir realizar un trabajo en conjunto con las mujeres privadas de libertad, lo hace en base a que considera que estas conforman un grupo de mujeres afectas por la desigualdad de género, por lo que necesitan de una intervención que se responsabilice por aquello. Es decir, que la institución propone la ejecución de una intervención de trato diferenciado, ya que identifica un grupo afectado por la desigualdad y trabaja con él para paliar aquella condición.</p> <p>Este trato diferenciado logra el generar un trabajo más profundo con las mujeres privadas de libertad, y le entrega un valor a su condición de mujer ya que ellas son igual e incluso más afectadas por las condiciones de desigualdad de la mujer.</p> <p>Por otro lado, la institución utiliza la realización del taller para genera un primer acercamiento hacia las mujeres, para así generar las confianzas necesarias y promover la creación de un vínculo real entre ellas y la institución.</p>

1.2 Aprendizajes organizacionales en el tema de género

- **Educación popular como metodología de trabajo:** A raíz de la temática de género se han generado una amplia gama de investigaciones, teorías, postulados, etc. que definen e interpretan desde la realidad la desigualdad de género. Estas teorías, si bien, son consideradas un aporte para el trabajo de la temática, en la práctica se ha demostrado que lo que realmente hace que las mujeres asuman su condición de desigualdad y tomen conciencia de aquello, es el cuestionamiento del sentido común desde su propia realidad y cotidianidad.

En base a aquello es que se plantea utilizar la Educación Popular como metodología para la intervención en la temática de género ya que a través de ésta se logra utilizar las propias vivencias y experiencias de las mujeres para la toma de conciencia de su desigualdad.

“El tema de género hay mucha teoría, hay mucha cosa teórica y finalmente es una vivencia cotidiana, por lo cual tú tienes que hacer, trabajar conceptos que tengan sentido para las mujeres y eso los hacemos a través de la educación popular”

Directora Regional, PRODEMU.

- **Inserción en el territorio:** La desigualdad de género se puede expresar de diferentes formas, en diversas circunstancias y con distintas condiciones, provocando que no pueda existir una sola forma de intervención para la superación de aquella desigualdad.

La inserción en el territorio permite que a través del contacto y la retroalimentación entre las profesionales y las mujeres se logre identificar la forma, circunstancia y condición en que se materializa la desigualdad de género en el grupo con el cual se va a trabajar.

“Yo creo que hay varios caminos por lo que tú puedes, digamos, hacerte de las necesidades que existen, pero básicamente como nos insertamos en los territorios, habitualmente nuestros equipos están en contacto con las dirigentes, con las mujeres en general digamos, entonces de esto es mucha conversación en los grupos de mujeres para saber en qué categoría trabajar, y si es que necesitan o no.”

Directora Regional, PRODEMU.

- **Promoción de la reflexión personal:** La organización social y cultural de la sociedad se ha creado en base a un orden de género, el cual legitima y promueve la desigualdad de género a través de diferentes mecanismos e instituciones. A nivel micro existen patrones de comportamiento que responden a un ideal de lo que significa ser mujer o ser hombre, aquellos patrones son los encargados de reproducir y fomentar la desigualdad de género. Así mismo

aquellos, están inmersos en la sociedad y se encuentran naturalizados en las personas provocando la misma consecuencia de reproducción de la desigualdad.

Al promover la reflexión personal, lo que se busca es que las mujeres sean capaces de deconstruir aquellos patrones y así dejar de reproducir aquella desigualdad.

“Yo creo que lo más fundamental para crear un cambio real es que las mujeres o las estudiantes puedan hacer una reflexión personal, la deconstrucción de sus vidas, de lo cotidiano, porque es allí donde está la desigualdad instalada”

Directora Regional, PRODEMU.

- **Importancia de la salud mental:** Producto de la desigualdad de género, las mujeres deben enfrentar constantemente situaciones que las violentan y discriminan, las cuales se pueden materializar tanto físicamente como psicológicamente. Así mismo, muchas de las relaciones que se generan entre las mujeres y los hombres son construidas bajo la idea de la superioridad del hombre por sobre la mujer, lo que provoca que la mayoría de las veces estos generen actos de violencia contra ellas, respondiendo a esa superioridad.

Esta violencia también tiene relación con los estereotipos que se han creado respecto de los hombres y las mujeres, ya que cuando alguno de ellos rompe con aquellos cánones su entorno a través de acciones negativas les obliga a respetarlos o se mofan de aquella ruptura, generando situaciones de violencia de género.

En base aquello, es que se plantea que para poder ir superando la desigualdad de género, es necesario responsabilizarse por los daños causados por aquella violencia a través de la realización de un trabajo que se enfoque en la salud mental de las mujeres afectadas.

“Yo creo que todo este tema de la desigualdad tiene un componente que es muy psicológico por el tipo de daño que se ha hecho, “eres tonta” “eres fea” “eres gorda” o “nadie te va creer” todas estas cosas minan la autoestima, pero la minan, la minan. Entonces por eso yo creo que es tan importante el tema de la salud mental”

Directora Regional, PRODEMU.

2 PROMOCIÓN DEL EMPODERAMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UV

2.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

Durante el mes de septiembre y octubre del año 2017, se imparte el curso "formación de liderazgo con enfoque de género", en un trabajo colaborativo entre la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso y la Unidad de Desarrollo Estudiantil de la misma casa de estudios, el cual tiene por objetivo promover el empoderamiento con enfoque de género en la universidad de Valparaíso.

El curso contó con la realización de seis (6) sesiones, las cuales se ejecutaban una por semana, siendo la primera el día martes 05 de septiembre y finalizando el martes 17 de octubre. Cada sesión tuvo una duración de dos horas cronológicas a excepción de la última que se entendió en treinta minutos por motivos del cierre de la escuela.

En las sesiones se trabajaron los distintos componentes que son necesarios para la promoción del empoderamiento de género. En las primeras dos sesiones se profundizó en los elementos que componen la desigualdad de género como la división sexual del trabajo, los estereotipos de género, la violencia política, etc. para así generar un marco común de la problemática y propiciar la toma de conciencia de la situación de desigualdad que viven las mujeres.

En las otras cuatro sesiones se entregaron herramientas concretas para poder fortalecer los liderazgos de las y los participantes y así fomentar su empoderamiento en la defensa de la igualdad de género. Las herramientas entregadas tuvieron relación con la elaboración de discurso, oratoria, técnicas de negociación y creación de propaganda. Además, en la última sesión se realizó una evaluación del curso por parte de las y los participantes y se trabajó en base a la temática de la necesidad de la organización para el cambio, realizando una actividad que comprometiera al grupo a generar acciones para cumplir con aquel objetivo.

2.2 INDIVIDUALIZACIÓN DEL GRUPO

Con el fin de presentar de forma ordenada la información se realizará una clasificación de las y los participantes del curso en dos grupos, en base al criterio “participación en el curso”. El primero corresponderá al total de las y los inscritos en el taller, el cual está conformado tanto por quienes si participaron y como por quienes no participaron en el desarrollo del curso, el segundo estará conformado tanto por quienes sí participaron y completaron el curso como por quienes participaron pero no lo completaron y el tercero se forma sólo por quienes completaron el curso y lograron la certificación.

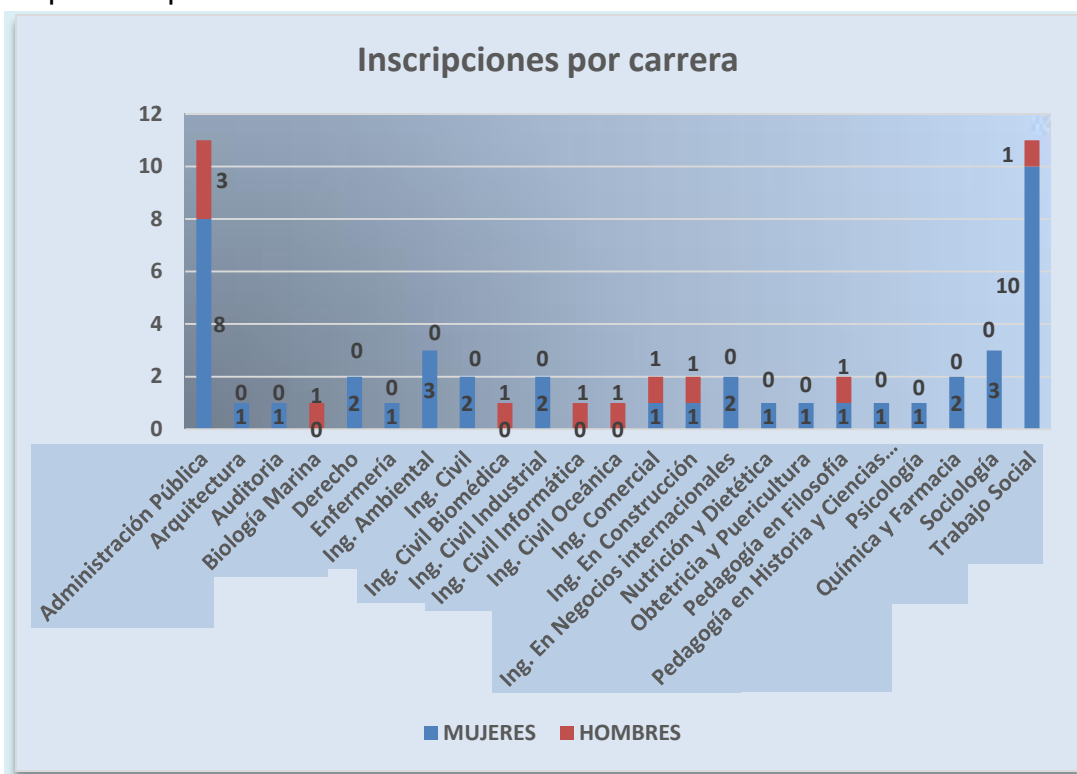
- **GRUPO 1: Inscritos e inscritas que no participaron del curso**

En el curso se inscribieron 55 estudiantes de la universidad de Valparaíso

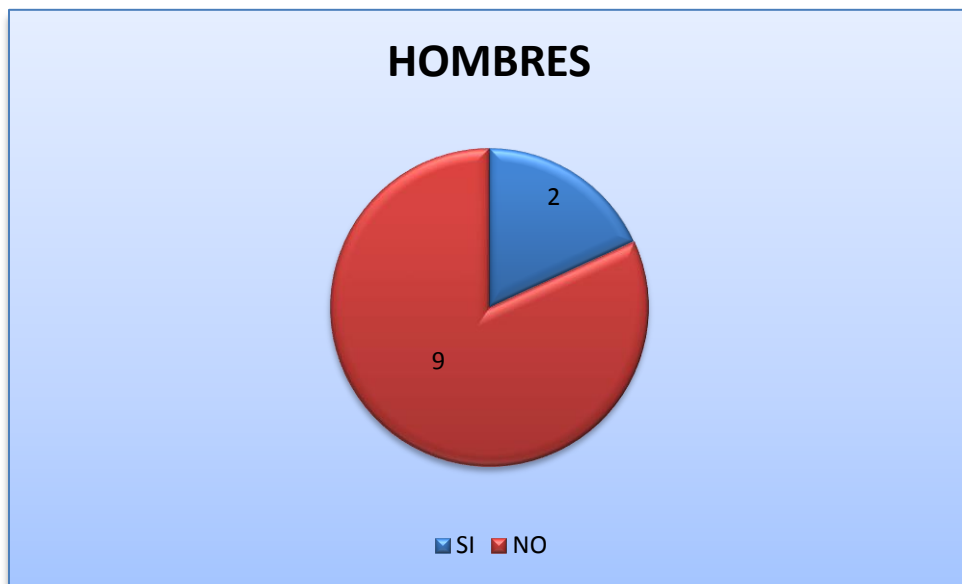
- Total, de inscripciones



- Inscripciones por carreras



- Participación en otras instancias que tengan relación con la temática del curso.



Participación en relación a liderazgo	Participación en relación a género
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> talleres de liderazgo	<input type="checkbox"/> Formación política en igualdad de género
<input type="checkbox"/> capacitación escuela Cívica	<input type="checkbox"/> Foros, Charlas.
<input type="checkbox"/> curso de libertad sindical y negociación colectiva	<input type="checkbox"/> voluntariado de Género
<input type="checkbox"/> curso oratoria Universidad de Chile	<input type="checkbox"/> comisión de género en organizaciones políticas
<input type="checkbox"/> taller de liderazgo YWCA	<input type="checkbox"/> curso de Becarias en Salud
<input type="checkbox"/> Mentores PASDIE	<input type="checkbox"/> taller ude

- Motivaciones para participar

Al inscribirse en el curso las y los estudiantes debieron responder la pregunta “¿Qué le motiva para participar en este curso?”, si bien las respuestas fueron variadas, se identificaron ciertos elementos comunes que aportan para construir una generalidad en la motivación inicial de las y los participantes.

Las motivaciones para inscribirse en el grupo muestran como principales elementos la necesidad de incorporar herramientas y conocimientos de la temática de género y liderazgo para el desarrollo profesional y la necesidad de lo mismo para generar cambios en la desigualdad de género.

“Me interesa desarrollar habilidades enfocadas desde la perspectiva de género, la que siento me ayudara a generar un mejor desarrollo profesional en el aula.”

Estudiante de Pedagogía en Historia

“Me motiva querer ser un agente de cambio en temas de género cuando sea una profesional, la violencia hacia la mujer, no sólo física, se ve reflejada en muchos ámbitos que deberemos enfrentar. Creo que esta es una instancia que ayudará a fortalecer ese tipo de cosas, sobre todo ahora que saldré de la universidad.”

Estudiante de Ing. Ambiental

“Hoy en día diversos tratados internacionales han puesto en marcha una serie de acuerdos que abordan temáticas de género (como lo es el objetivo de desarrollo sostenible número 5 del PNUD, entre otros.), Como estudiante de administración pública, considero que es de suma importancia dar prioridad a las diversas problemáticas de género en la planificación, elaboración e implementación de políticas y estrategias de desarrollo que fomenten la igualdad entre hombre y mujeres, tanto en lo económico como en lo social, para así avanzar en la erradicación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres y niñas, siendo esto un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de un país”

Estudiante de Administración Pública

“La toma de decisiones dentro de mi carrera tiene un rol fundamental. sin embargo, el sello que se le entregue a este proceso es el que le da la diferencia a las políticas públicas y la llegada que tenga en la comunidad, sumado a esto el enfoque de género es un tema que debe ser abordado, buscando desde aquí eliminar las diferencias sociales que existen en la sociedad chilena.”

Estudiante de administración pública

Por otro lado, también se identifica como un elemento motivacional el hecho de que sea una instancia formal de la universidad ya que estos conocimientos no se encuentran en la formación formal del estudiantado y deben ser aprendidos de forma complementaria.

“Creo que son instancias en que hay que participar y que son necesarias en nuestra formación y la cual no está presente en la sala de clases.”

Estudiante de Administración Pública.

“Me motiva el hecho de participar en el primer curso con enfoque de género que existe de manera institucional, siento que es importante formar a las y los estudiantes de la uv desde esta perspectiva para posteriormente impartir nuestras profesiones en función de los nuevos desafíos que tiene nuestra sociedad y contribuyendo a las necesidades de toda la población”

Estudiante de Administración Pública

“Este curso complementa la formación de la carrera y además es interesante la mirada del enfoque de género.”

Estudiante de Obstetricia y

“La necesidad de una educación feminista y no sexista en los ámbitos universitarios”

Estudiante de Trabajo Social.

“Conocer respecto la importancia de esta incipiente temática en la esfera universitaria”

Estudiante de Trabajo

Finalmente, el elemento que compone la motivación para participar corresponde a la incorporación de nuevos conocimientos en la temática de género y de herramienta para desarrollar liderazgo

“Fortalecer la base conceptual y metodológica sobre el liderazgo”

Estudiante de Química y

“Conocer y aprender.”

Estudiante de Ing. Civil.

“Deseo desarrollar mis capacidades en esta área”

Estudiante de Pedagogía en filosofía.

En base la información correspondiente al grupo 1, es posible decir que en el curso se inscribieron más mujeres que hombres, lo cual tiene directa relación con el hecho de que la temática de desigualdad de género afecta principalmente a las mujeres por lo que al presentarse instancias relacionadas con aquello las mujeres tienen mayor una mayor sensibilización e interés por participar, a diferencia de los hombres que al no sentirse parte de la problemática no generan un mayor interés por participar.

Así mismo, se evidencia una mayor inscripción de estudiantes provenientes de carreras de las Ciencias Sociales y Humanidades, lo cual responde a la segregación sexista que existe en la universidad. Además de que el curso tratara una temática relacionada con las profesiones de aquellas áreas, las carreras de Ciencias Sociales, Humanidades y del cuidado son las que presentan principalmente una matrícula correspondiente a mujeres o personas identificadas a ese género, por lo que las instancias que trabajen en relación a la desigualdad de género encontrarán un mejor recibimiento en aquellos espacios, , por otro lado esto se reafirma al desmostar que las carreras de ingeniería aportan con los hombres inscritos en el taller.

Por otra parte, se identifica que la mayoría del curso no tenía una experiencia previa en instancias relacionadas con las temáticas a trabajar, tan solo el 36% del total de mujeres y el 18% del total de hombres indica haber experimentado el participar en algún espacio que trabajara el liderazgo y/o enfoque de género. Esto demuestra que, si bien las temáticas presentadas son consideradas atingentes a los tiempos contemporáneos que se viven, aún no existe un real alcance por parte de estas, existiendo un amplio público al cual aún no se ha llegado.

Respecto de las motivaciones y en base a las otras informaciones presentadas se demuestra que en la universidad de Valparaíso existe un interés por participar de espacios en los cuales se trabaje en base a la desigualdad de género.

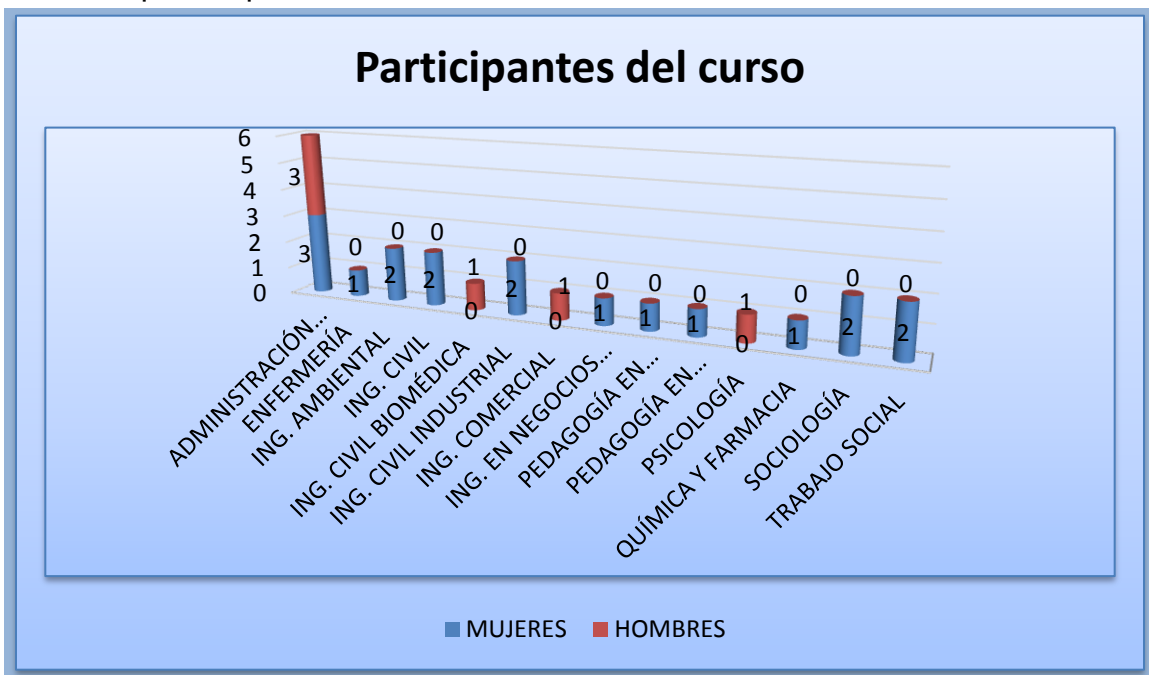
- **GRUPO 2: Inscritos e inscritas que participaron del curso**

- Total, de participantes del curso



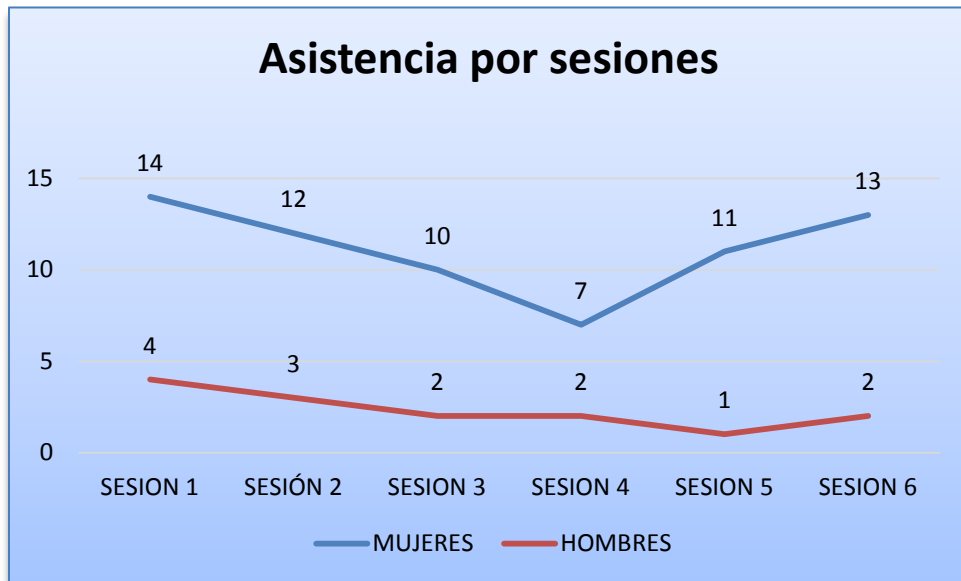
Para esta información se seleccionó entre las y los inscritos a quienes asistieron al menos una vez al curso.

- Participantes por carreras



Para esta información se seleccionó entre las y los inscritos a quienes asistieron al menos una vez al curso.

- Asistencia por sesiones



- Deserción del curso



Respecto del grupo 2 es posible indicar que en cuanto a su composición se sigue manteniendo al igual que en el grupo 1 una preponderancia de las mujeres. En cuanto a la información que entrega la clasificación de las y los participantes según sus carreras, se presenta un elemento interesante ya que, si bien disminuye la diversidad de carreras de 24 a 14, es la inasistencia de la mayoría de las inscritas provenientes de las carreras de Administración pública y Trabajo Social lo que conforma la diferencia entre quienes se inscribieron y quienes asistieron al menos una vez al curso. Por otro lado, se identifica que los hombres y mujeres provenientes de las Ingenierías mantienen la relación entre el número de inscripciones y el número de asistentes al curso.

Finalmente es necesario decir que, al momento de coordinar y planificar las inscripciones para el curso, directora de la DAE indica que siempre hay una alta diferencia entre quienes se inscriben y quienes realmente asisten al curso, por lo cual no es de extrañar aquella condición. Además, debido a la alta deserción se realizó una constatación de aquello, a lo cual la mayoría respondieron que la inscripción al curso

fue previa a la toma de ramos, prácticas y/o proyectos de títulos, lo cual provocó un choque de horario que imposibilitó seguir participando del curso.

Se concluye que existe una motivación, sin embargo, la inasistencia se atribuye a la programación de los horarios de clases, que no fueron coincidentes con el tiempo del curso.

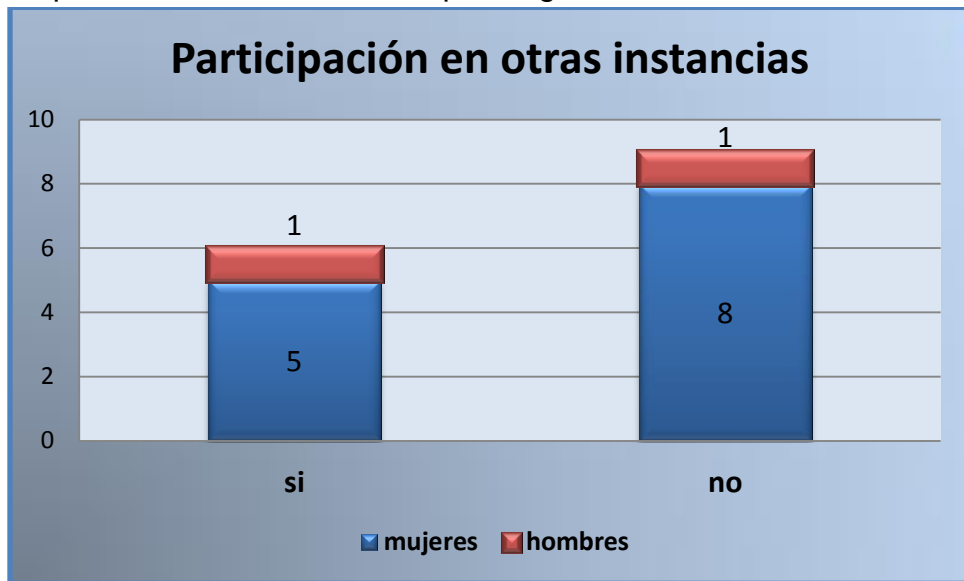
- **GRUPO 3: Inscritos e inscritas que terminaron el curso**

Participantes	Sexo	Género	Edad	Carrera
Participante N° 1	Mujer	Femenino	22	Química y Farmacia
Participante N° 2	Mujer	Femenino	25	Pedagogía en Filosofía
Participante N° 3	Mujer	Bigénero	20	Ingeniería Civil Industrial
Participante N° 4	Mujer	Femenino	21	Trabajo Social
Participante N° 5	Hombre	Masculino	22	Administración pública
Participante N° 6	Mujer	Femenino	22	Administración pública
Participante N° 7	Mujer	Femenino	21	Enfermería
Participante N° 8	Mujer	Femenino	22	Administración Pública
Participante N° 9	Mujer	Femenino	23	Ingeniería Civil
Participante N°10	Hombre	Masculino	26	Psicología
Participante N° 11	Mujer	Femenino	24	Ingeniería Ambiental
Participante N° 12	Mujer	Femenino	23	Pedagogía en Historia y Cs. Sociales
Participante N° 13	Mujer	Femenino	24	Ingeniería Ambiental
Participante N° 14	Mujer	Femenino	24	Sociología
Participante N° 15	Mujer	Femenino	25	Trabajo Social

- Total, de participantes que terminaron el curso



- Participación en otras instancias que tengan relación con la temática del curso.



El grupo tres, al igual que los dos anteriores, se conforma mayoritariamente por mujeres lo cual continúa respondiendo a la necesidad de instancias que se trabajen la temática de género, que tienen las principales afectas en la problemática de desigualdad de género.

Respecto a la relación participantes y carrera de estudio se expresa que los hombres provenientes de las ingenierías no completaron el curso, siendo de la carrera de Administración Pública y Psicología los únicos dos hombres que lo finalizaron, por otro lado es necesario indicar que las participantes que lograron la certificación del curso vuelven a cumplir con el patrón de provenir de carreras que presentan una tasa preponderante de matrícula de personas que se identifican con el género femenino, esto se debe a que las carreras como Trabajo Social, Ingeniería Ambiental, Administración Pública, Pedagogías y Enfermería tienen directa relación con la tarea de la crianza y el cuidado que le corresponde a las mujeres según la división sexual del trabajo.

Finalmente es necesario mencionar que la baja participación de las y los integrantes del curso, en experiencias previas similares es un elemento importante respecto del conocimiento y cercanía que tenían sobre los temas a tratar antes de la realización del curso, lo cual se demuestra en las primeras sesiones, así mismo el identificar esta información aportará en la valoración del curso como un proceso de aprendizaje y asimilación de temáticas relevantes para el desarrollo profesional.

2.3 DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

2.3.1 PLANIFICACIÓN 1

Fase 2	Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
N° de sesión	1			
Nombre se la sesión	<i>Concientizando sobre nuestra desigualdad</i>			
Componente	Toma de conciencia de su situación			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	5'	Interés de participación en el grupo.	Fotografías Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. Pauta de observación con registro de los comentarios y opiniones de las integrantes del grupo respecto de sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se realiza presentación de las participantes del grupo a través de una dinámica grupal.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo. Tarjetas de presentación. Pancarta.	30'	Reconocimiento de las participantes por sus nombres.	Fotografías. Pancarta con nombres de las participantes. Pauta de observación de la interacción entre las integrantes del grupo
Tercer momento: 1. Actividad diagnóstica respecto a conciencia de la situación de desigualdad Componentes Claves: <ul style="list-style-type: none"> Diferencia entre sexo y Género. Relaciones de poder. Estereotipos de género. 	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo. Tarjetas de preguntas y respuestas.	30'	Al finalizar la sesión cada integrante del grupo debe ser capaz de: Mencionar al menos 3 de los 4 criterios de diferencia entre sexo y género. Identificar al menos 5 ejemplos cotidianos en que se evidencien las relaciones de poder entre hombres y mujeres Identificar al menos 5 ejemplos cotidianos en que se evidencien los estereotipos de género.	Fotografías Grabación Lista de asistencia Tarjetas con la información entregada. Pauta de observación de las opiniones de las integrantes del grupo respecto a La diferencia entre Género y sexo; las relaciones de poder y los estereotipos de género.
Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para próxima sesión. 3. Se recuerda día, hora y lugar de la siguiente sesión.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo	20'	Al menos el 60% de las integrantes del grupo debe dar una opinión respecto a la actividad realizada.	Fotografías Registro de Comentarios finales.

2.3.2 CRONICA 1

CRÓNICA SESIÓN N° 1	
NOMBRE DE LA SESIÓN	Concientizando sobre nuestra desigualdad
OBJETIVOS DE LA SESIÓN	“Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso”
COMPONENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de conciencia de su situación
COMPONENTES CLAVES	<ul style="list-style-type: none"> • Diferencia entre sexo y género • Estereotipos de género • División sexual del trabajo
FECHA	05 de septiembre
LUGAR	Escuela de Trabajo social Universidad de Valparaíso
HORARIO	16.20 hrs.
PARTICIPANTES	Estudiantes universidad de Valparaíso
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	
SESIÓN PLANIFICADA	SESIÓN REALIZADA
<p>Primer momento:</p> <p>1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo.</p> <p>2. Se presentan los objetivos de la sesión.</p>	<p>Primer momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las y los estudiantes ingresan a la sala, se les hace entrega de su credencial y programa y se les solicita que firmen asistencia. • La sesión estaba planificada para comenzar a las 16.00, sin embargo, comienza a las 16.20 debido a que la directora de la Unidad de Desarrollo Estudiantil de la DAE no llegaba. Se decide partir, sólo con la presencia de la directora de la Unidad de Igualdad y Diversidad. • Comienza la sesión con la presentación del curso y los objetivos del mismo. Seguido se procede a presentar a Daniela Marzi, directora de la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad quien entrega unas palabras de bienvenida al curso. • Se realiza la lectura del programa e informa que al finalizar el

	<p>curso quienes cumplan con la asistencia mínima del mismo (4 clases) obtendrán un certificado de participación avalado por la UDE y la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad.</p>
<p>Segundo momento:</p> <p>1. Se realiza presentación de las participantes del grupo a través de dinámica grupal</p>	<p>Segundo momento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debido al atraso con el inicio de la sesión, se decide cambiar la dinámica de presentación y se procede a realizar una presentación personal de cada participante, quienes enuncian su nombre y carrera. • Se demuestra que existe tanto una variedad de sexos como de áreas de estudios en las y los participantes del grupo.
<p>Tercer momento:</p> <p>1. Actividad diagnóstica respecto a conciencia de la situación de desigualdad.</p> <p>Componentes claves:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferencia entre sexo y género • División sexual del trabajo • Estereotipos de género. 	<p>Tercer momento:</p> <p>En este momento se trabaja con apoyo de Power Point.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se comienza trabajando en base al concepto clave “género diferente a sexo”. Se pregunta al grupo respecto a lo que ellos entienden por aquello, una alumna comenta “género corresponde a lo que uno cree socialmente que es y que sexo a los que biológicamente es”, luego de eso vienen dos palabras que complementan aquello, por otro lado, existen “muecas” y movimientos corporales del resto del grupo que confirman la información entregada por sus compañeras. Debido a que se demuestra que existe un conocimiento de los conceptos se procede a realizar una dinámica. • Dinámica 1: el grupo es dividido en dos. Se les pide que dialoguen respecto a la diferencia de género y sexo en base a cuatro criterios Origen – características – identificación – modo de adquirir, para luego escribirlo en las cartulinas y presentarlo al grupo en general. <p>El grupo “par” llega la conclusión de que el género tiene su origen en lo cultural y lo subjetivo, que sus características son el lenguaje, la expresión corporal, las costumbres, que se identifica como femenino, masculino y Transgénero y que la forma de adquirirlo es a través de la cultura y forma optativa. Respecto se Sexo manifiestan que su origen es biológico y objetivo, sus características son biológicas su identificación es macho hembra o hermafrodita y se adquiere de forma impositiva y aleatoria, a través del genotipo.</p> <p>EL grupo “impar” indica que género tiene su origen en los social cultural que sus características son definidas socialmente, se identifica como femenino, masculino y</p>

	<p>transgénero y la forma de adquirir es a través de la socialización. En cuanto a sexo, mencionan que su origen es biológico, es definido por el aparato reproductor de forma tangible su identificación es macho, hembra, intersexual, y el modo de adquirir es biológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> Finalizada la primera actividad, se procede a trabajar en base al concepto clave “división sexual del trabajo”, debido a que ningún participante demuestra conocimiento previo se procede a realizar la segunda dinámica. Dinámica 2: Cada grupo en una hoja debe escribir el nombre de diferentes trabajos. Luego de ser leídas las respuestas se les indica dos puntos que se evidencian en sus contestaciones: 1.- Por un lado, todos los trabajos mencionados corresponden a actividades remuneradas, a excepción del grupo “par” que escribe “dueña de casa”. 2.- y por el otro los trabajos que tiene relación con las áreas de cuidado como enfermera y peluquera son asignados al género femenino y los que tiene relación con la producción económica como empresario e ingeniero son asignados al género masculino. Luego de aquella indicación se procede a explicar teóricamente el concepto de división sexual del trabajo. Dinámica 3: Cada Participante debe escribir en una hoja las horas que dedica ella o el, su papá y su mamá a cada una de las actividades que se les indicará. Las actividades fueron dormir – tiempo libre – hablar con la familia – cocinar – lavar – planchar – transportarse. Con esta dinámica los y las participantes ejemplifican la división sexual del trabajo desde sus propias realidades, comprobando que la desigualdad de género se basa principalmente en aquella definición teórica, pues comentaban que su mamá además de realizar las labores domésticas también debía trabajar remunerada mente para poder solventar los gastos de la familia, también se identificó más de un padre que no realiza labor alguna de limpieza en su hogar. Finalmente se procede a trabajar en base a la conceptualización de los estereotipos de género. Se comprueba que existe un manejo del concepto.
<p>Cuarto momento:</p> <p>1. Conclusiones y opiniones</p>	<p>Cuarto momento:</p> <p>Luego de realizar la conceptualización básica respecto a los</p>

<p>personales de las y los integrantes del grupo.</p> <p>2. Palabras de cierre y motivacionales para próxima sesión.</p> <p>3. Se recuerda día, hora y lugar de la siguiente sesión.</p>	<p>componentes claves, se realiza una plenaria grupal en donde se piden las opiniones respecto de lo aprendido y así mismo de las dudas que surgen.</p> <p>Desde los comentarios finales y los análisis respecto de lo aprendido se plantea que el hecho de conocer y comprender que el género es una construcción social y no biológica, que existe una división sexual del trabajo que hace que las mujeres tengan una doble jornada laboral por ende sean doblemente explotadas y que existen estereotipos de género que se basan en aquella división sexual del trabajo, significa comprender la situación de desigualdad en que se encuentran las mujeres y que el orden de género construido por la cultura patriarcal puede ser cambiado para así generar las condiciones de igualdad.</p> <p>Finalmente se cierra la sesión invitando para el martes siguiente, a la misma hora y lugar.</p>
<p>Evaluación de técnicas</p>	<p>Técnica Vivencial de Análisis: esta técnica se utilizó en la dinámica 3, con la intención de que las y los integrantes del grupo comprendieran la división sexual del trabajo desde sus propias realidades familiares.</p> <p>Técnicas visuales escritas y gráficas: esta técnica es utilizada en la dinámica 1, en la cual las participantes deben escribir en los papelógrafos las diferencias de género y sexo en base a los criterios entregados.</p> <p>Técnicas Expositivas: técnica utilizada para entregar la información teórica de los conceptos trabajados en la sesión.</p>
<p>Evaluación de estrategias</p>	<p>Socio – educativa: esta estrategia se utilizó para explicar teóricamente los componentes claves, de manera que las y los participantes logren internalizarlos y relacionarlos con la toma de conciencia respecto a la condición de desigualdad de género que existe en la sociedad.</p> <p>Socio – lúdica: esta estrategia se utilizó para relacionar los componentes claves trabajados en la sesión con las vivencias y experiencias de las y los participantes, de manera que la identificación de la desigualdad de género no quede en una construcción teórica, sino que el grupo sea capaz de identificarla en su propia realidad.</p>
<p>Evaluación de</p>	<p>Respecto al tiempo se evalúa de forma negativa, ya que se debía comenzar a las 16.00 horas y se comenzó a las 16.20 horas, lo que produjo que una de las dinámicas iniciales tuviese que</p>

tiempo	eliminar. Sin embargo, debido a que aquel momento no correspondía a lo central de la sesión, esto no afecta al cumplimiento del objetivo.
Evaluación de recursos	Humanos: Si bien en el curso se inscribieron 62 personas, sólo asistieron 20, sin embargo, esto se evalúa de forma positiva ya que es un buen número para formar un grupo y cumple con la expectativa planificada.
Análisis de la sesión en base a los referentes conceptuales	
Transversalización del Género	<p>La sesión promueve la toma de conciencia de la condición de inferioridad y discriminación que sufren las mujeres a partir del manejo conceptual de los componentes claves.</p> <p>Al realizar la explicación de aquellos componentes claves en base a dinámicas que utilizan la experiencia personal y cotidiana de las y los integrantes del grupo, se genera una bajada práctica de lo que en la teoría compone la desigualdad de género acercando desde las experiencias personales de las y los estudiantes la realidad desigual que existe en sus propias vidas y/o familias.</p> <p>Esta bajada práctica de la teoría provoca que el grupo interiorice y comprenda como se generan las condiciones de desigualdad en la sociedad, logrando así la toma de conciencia de la situación de inferioridad que viven las mujeres, lo cual se considera necesario para el empoderamiento de las mujeres.</p>
Género en la Educación Superior	<p>En la sesión existe una diferencia en la participación entre mujeres y hombres, ya que las primeras constituyen la mayor parte del grupo, así mismo se identifica que si bien existe una diversidad en las carreras de donde provienen las y los estudiantes, se evidencia que la mayoría corresponden a las áreas que se identifican con el rol de las mujeres de encargarse de las tareas de la crianza y el cuidado, definido por la división sexual del trabajo, es decir que la segregación horizontal sexista que se materializa en las matriculas de las estudiantes en la universidad, también se replica en la asistencia al curso.</p> <p>Aquello tiene directa relación con que si hay más mujeres en las carreras que responden a las exigencias sociales producto de la división sexual del trabajo, existe una mayor probabilidad de que exista una mayor adherencia e interés por el curso, puesto que son las mujeres las que sufren las consecuencias de la</p>

	desigualdad de género.
--	------------------------

2.3.3 PLANIFICACION 2

Fase 2	Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
N° de sesión	2			
Nombre se la sesión	<i>¿Cuánto y Cómo participamos las mujeres?</i>			
Componente	Estructura Organizativa para el cambio			
Actividades	Recursos	Tie mpo prev isto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	5'	Interés de participación en el grupo.	Fotografías Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento: 1. Se realiza una presentación de la participación de las mujeres en Chile y la importancia de la organización para la lucha por la igualdad de género.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo. Power Point informativo del PNUD	30'	Opiniones respecto a la participación de la mujer como ciudadanas.	Fotografías Registro dinámica Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en la actividad.
Tercer momento: 1. Se realizará una comparación entre la participación de las integrantes del grupo en espacios de poder o toma de decisión y los elementos entregados en el momento anterior.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	30'	Participación directa de las integrantes del grupo a través de preguntas, compartir experiencias y plantear dudas. Niveles de participación de las integrantes del grupo en espacios de poder o toma de decisión.	Fotografías Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupo respecto a sus espacios y niveles de participación.
Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para próxima sesión. 2. 3. Se recuerda día, hora y lugar de la siguiente sesión.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo	20'	3 aprendizajes grupales	Fotografías Registro de aprendizajes grupales y Comentarios finales.

2.3.4 CRONICA 2

CRÓNICA SESIÓN N° 2	
NOMBRE DE LA SESIÓN	<i>¿Cuánto y Cómo participamos las mujeres?</i>
OBJETIVOS DE LA SESIÓN	“Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la Universidad de Valparaíso”
COMPONENTE	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizativa para el cambio
COMPONENTES CLAVES	<ul style="list-style-type: none"> Participación de las mujeres
FECHA	12 de septiembre
LUGAR	Salón rojo, Pro rectoría Universidad de Valparaíso.
HORARIO	16.15 Horas.
PARTICIPANTES	<i>Estudiantes Universidad de Valparaíso</i>
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	
SESIÓN PLANIFICADA	Sesión realizada
<p>Primer momento:</p> <p>1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo.</p> <p>2. Se presentan los objetivos de la sesión.</p>	<p>Primer momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingresan las y los estudiantes a la sala y firman la lista de asistencia. Se realiza un breve repaso de lo aprendido la clase anterior, se le pide al grupo que mencionen los conceptos trabajados. Se les informa que en la sesión se trabajará en base a la relación que existe entre la participación de las mujeres en la organización social y la desigualdad de género.
<p>Segundo momento</p> <p>1. Se realiza una presentación de la participación de las mujeres en Chile y la importancia de la organización para la lucha por la igualdad de género.</p>	<p>Segundo momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se presenta a Javiera Arce, experta en la temática y comienza su exposición. La exposición de Javiera desarrollo las siguientes temáticas en su exposición: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Situación inicia: diagnóstico. ✓ Construcción histórica política de la realidad desde la desigualdad de género. ✓ Feminismo y sistema político. ✓ El sesgo de la “neutralidad” androcéntrica y sexista en las políticas y los discursos sociopolíticos.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los derechos humanos, pero no de las humanas. ✓ Las mujeres y el ejercicio político: partidos políticos e instituciones (violencia institucional). ✓ Expresiones de avances en Chile. ✓ Resistencias y desafíos. <ul style="list-style-type: none"> • Se realizan diversos comentarios respecto de la poca participación que tiene las mujeres en la esfera pública, la violencia política que deben enfrentar las mujeres al momento de organizarse, en este punto dos participantes, que son dirigentas estudiantiles, comentan situaciones de discriminación que han vivido en su rol de dirigentas.
<p>Tercer momento:</p> <p>1. Se realizará una comparación entre la participación de las integrantes del grupo en espacios de poder o toma de decisión y los elementos entregados en el momento anterior.</p>	<p>Tercer momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debido a que la exposición de Javiera comenzó media hora más tarde de lo debido, se decide cambiar la dinámica. • Dinámica: Se divide el grupo en triadas y se les solicita que, a partir de la información entregada en la exposición, ejemplifiquen la desigualdad de género en base a los conceptos trabajados en la sesión anterior. Posteriormente esos ejemplos son escritos en los papelógrafos correspondientes. <p>Respuestas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ División sexual del trabajo: mujer: esfera reproductiva/ hombre: esfera productiva, Lili Pérez “Chocapic”, masculinización de la mujer para poder entrar al mundo de los hombres y conseguir ser visibilizada, la mujer alejada de cargos de decisión y poder, encargadas de trabajos de organización y cuidados. ✓ Diferencia entre sexo y género: travesti psicológico, término masculino para referirse a todo, la mujer asignada a labores logísticas. ✓ Estereotipos de género: Comisiones de parlamentarias asociadas con lo social y maternal, androcentrismo “humano”, conceptos masculinizados, las mujeres son sensibles por lo que no pueden participar en política, opinión de las mujeres anuladas por hombres que se apropian de ella, en vez de reconocerla.
<p>Cuarto momento:</p> <p>1. Conclusiones y opiniones personales de las y los integrantes del grupo</p>	<p>Cuarto momento:</p> <p>Para la plenaria final cada triada debe responder internamente una pregunta para luego comentarla al grupo:</p> <p>¿Cómo podemos aportar en la lucha por la igualdad de género?</p>

<p>respecto de la actividad anterior.</p> <p>2. Palabras de cierre y motivacionales para la próxima sesión.</p> <p>3. 3.- Se recuerda día y hora de la próxima sesión.</p>	<p>Las respuestas y opiniones de las y los participantes se centran en dos puntos principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sociedad ha sido construida por hombres y para hombres por lo que lo primero que se debe hacer es romper con aquel sentido común y comenzar a transformar la sociedad para que esta sea capaz de incorporar a la mujer en todos sus sentidos y no como se hace hasta ahora. El cambio debe venir con una transformación en las instituciones que conforman la sociedad y las relaciones interpersonales. • Para poder lograr todos esos cambios las mujeres deben organizarse y movilizarse. Se recalca que la lucha por la igualdad de género debe partir por un cambio en la mentalidad de las mujeres, para luego proceder a organizarse y disputar los espacios de poder, ya que estas son las únicas que pueden realmente producir un cambio en la sociedad. <p>En base a las respuestas se realiza un cierre destacando la importancia de la participación y organización de las mujeres y haciendo un llamado a la acción.</p>
<p>Evaluación de técnicas</p>	<p>Técnica Vivencial de Análisis: Sí bien no se realiza una actividad específica para la utilización de esta técnica, en la exposición Javiera utiliza diversos ejemplos de su experiencia para materializar los conceptos a explicar, así mismo las participantes opinan en base a sus experiencias y situaciones vividas. Al utilizar esta técnica las y los participantes del grupo son capaces de asimilar y comprender la información entregada.</p> <p>Técnicas visuales escritas y gráficas: Esta técnica se utiliza para la dinámica 1 y promueve el hecho de que todas y todos pueden evidenciar que las respuestas de las diferentes triadas son parecidas entre ellas, por lo que se demuestra que existe una comprensión de los conceptos por parte del grupo.</p> <p>Técnicas Expositivas: Esta técnica se utiliza para presentar la información respecto de la participación de las mujeres.</p>
<p>Evaluación de estrategias</p>	<p>Socio – educativa: Esta estrategia se utilizó para explicar teóricamente el componente clave, de manera que las y los participantes logren internalizarlo y relacionarlo con la necesidad de una estructura organizativa para el cambio.</p> <p>Socio – lúdica: En esta oportunidad esta estrategia no se evidencia.</p>

Evaluación de tiempo	El tiempo se evalúa de forma negativa, ya que la sesión partió 15 minutos tardes y la exposición 30 minutos tarde, lo que produjo que se tuviera que cambiar la dinámica planificada. Comienza a aparecer la idea de que las sesiones deben durar más de dos horas.
Evaluación de recursos	<p>Humanos: Se evalúan de forma positiva, si bien el número de participantes bajó, sigue manteniéndose un número positivo.</p> <p>Materiales: Debido al cambio de sala, se tiene problemas con la data y el computador, pero es solucionado previo a la exposición.</p>
Análisis de la sesión en base a los referentes conceptuales	
<p>Transversalización</p> <p>del</p> <p>Género</p>	<p>Es una realidad que las mujeres tienen dificultades para participar de forma activa en los espacios públicos de toma de decisión o de organización social, debido a que la construcción de esos espacios está hecha por y para los hombres heterosexuales. Esto es lo que expone Javiera Arce en su presentación al grupo, muestra como la realidad tanto material y social es construida y ordenada por los hombres, generando barreras, dificultades, discriminaciones, etc. a las mujeres que logran salir de la esfera privada y se insertan en la pública, o al menos las que intentan hacerlo.</p> <p>El hecho de que algunas de las estudiantes sean parte de espacios de participación como CEE, Trabajos voluntarios y colectivos feministas logra que exista una vinculación entre su realidad y lo expresada por Javiera, incluso opinan desde sus experiencias respecto de la violencia política que sufren ellas mismas en aquellos espacios. Esto provoca que quienes no tienen o no han tenido participación en espacios públicos sean capaces de comprender aquello desde una mirada práctica y concreta, pues son sus propias compañeras del grupo quienes expresan aquello.</p> <p>El lograr aquella vinculación entre lo expuesto por Javiera, las estudiantes que participan en espacios públicos y las que no, provoca que se genere la inquietud respecto de la poca participación femenina que existe en los espacios de representación o toma de decisión y de la dificultad que tienen las mujeres para lograr dar vuelta aquella condición.</p> <p>Así mismo esta inquietud es cuestionada y se plantea al grupo la pregunta respecto de las acciones a realizar para promover la igualdad de género. Aquel cuestionamiento trae como consecuencia que el grupo sintetice en la necesidad del aumento de la participación de las mujeres en la esfera pública y la organización de las mujeres para la creación de</p>

	mecanismos que aporten a la transformación de sus condiciones de desigualdad.
--	---

2.3.5 PLANIFICACION 3

Fase 2	Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso			
N° de sesión	3			
Nombre se la sesión	<i>El don de la palabra, Oratoria para mujeres.</i>			
Componente	Habilidades para negociar e influenciar			
Componentes claves	Habilidades de Oratoria			
Actividades	Recursos	Tiem po pre visto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento:				
1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López.	5'	Interés de participación en el grupo.	Fotografías Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar.
2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Integrantes del grupo.			Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento:				
1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de oratoria.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López.	30'	Reconocimiento de las participantes de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Importancia del contexto. ▪ Importancia de la comunicación no verbal. ▪ Importancia de la lectura personal. 	Fotografías Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupo respecto a técnicas y conocimientos básicos de oratoria.
Integrantes del grupo.				
Tercer momento:				
1. Juego de oratoria	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López.	30'	Aplicación de técnicas de oratoria.	Fotografías. Registro juego Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en el juego.
Integrantes del grupo.				

Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior y del curso en su totalidad. 2. Palabras de cierre del curso.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo	20'	5 opiniones respecto a lo aprendido.	Fotografías Registro de aprendizajes y Comentarios finales.
---	---	-----	--------------------------------------	--

2.3.6 CRONICA 3

CRÓNICA SESIÓN N° 3	
NOMBRE DE LA SESIÓN	El don de la palabra, oratoria para mujeres.
OBJETIVOS DE LA SESIÓN	“Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso”
COMPONENTE	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para negociar e influenciar
COMPONENTE CLAVE	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades de oratoria
FECHA	26 de septiembre del año 2017
LUGAR	Escuela de Derecho, Universidad de Valparaíso
HORARIO	16.00 hrs
PARTICIPANTES	<i>Estudiantes universidad de Valparaíso</i>
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	
SESIÓN PLANIFICADA	SESIÓN REALIZADA
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Primer momento: <ul style="list-style-type: none"> Llegan las y los participantes se les da la bienvenida. Se explica que el empoderamiento va necesariamente acompañado de la incorporación de habilidades y herramientas que les sirva para desenvolverse en la esfera pública, por lo que se hace necesario el manejar habilidades de oratoria.
Segundo momento	Segundo momento:

<p>1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de oratoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja con apoyo de Power Point. • Se realiza una explicación teórica de los elementos constitutivos de la oratoria, presentado la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> ○ Oratoria: ¿Qué es?, ¿Por qué?, ¿Para qué? ○ Cuatro consideraciones fundamentales de la oratoria ○ Preguntas claves para elaborar un discurso ○ Estructura de un discurso ○ Principales cualidades de un orador u oradora ○ Comunicación no verbal ○ Emociones y gestos del orador u oradora ○ Estereotipos y sesgos a la hora de hablar. • Posteriormente se procede a realizar un círculo en la sala para trabajar técnicas de modulación. En base a un poema, se enseñan tres técnicas a utilizar para mejorar la modulación. <ul style="list-style-type: none"> ○ Lectura del nombre de las consonantes y vocales del poema. ○ Lectura de la fonética de las consonantes y vocales del poema ○ Movimiento de la lengua en la cavidad bucal de forma circular, para aumentar la capacidad de esta. • Finalmente se realiza dinámica para que las y los participantes del grupo evalúen sus tonos de voz y tomen conciencia de aquello, con el fin de que puedan controlarlo según el contexto les exija.
<p>Tercer momento:</p> <p>1.- juegos de oratoria</p>	<p>Tercer momento:</p> <p>El juego consiste en que se divide al grupo en triadas. Cada integrante de la triada debe decir una sílaba con la cuales se forma una palabra inexistente de tres sílabas. Luego un o una integrante de la triada debe explicar a sus compañeros que significa esa palabra, entregándole el significado que la persona dese. Esto se repite tres veces para que cada participante pueda argumentar.</p> <p>Finalmente, se desarman las triadas y se vuelve al grupo completo. Se repite el mismo juego, pero ahora se le agregan ciertos elementos.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • El o la participante debe agregar un contexto a su explicación. “estoy en un programa de televisión ofreciendo mi producto” • El grupo debe evaluar la oratoria de quien habla, en base al contexto que presento y su comunicación no verbal. “supuestamente estabas en un programa de televisión, pero no lo demostrabas al hablar, era como si estuvieras en cualquier parte”. • La o el participante debe indicar elementos de su lectura personal al grupo, este último debe evaluar si es positiva o negativa y entregar elementos si es que faltan. “me tiemblas las manos, me pongo rojo, y repito siempre la última palabra” “bien sí, te fijaste bien, pero además tienen un balanceo con tu cuerpo”.
<p>Cuarto momento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conclusiones y opiniones personales de las y los integrantes del grupo respecto de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para la próxima sesión. 3. Se recuerda día y hora de la próxima sesión. 	<p>Cuarto momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realiza un círculo final y se les pide a las y los participantes que opinen respecto a lo aprendido en la sesión. • Las o los participantes opinan principalmente respecto de la importancia de manejar habilidades de oratoria, sobre todo para las dirigentas y dirigentes, ya que muchas veces se quieren decir cosas o expresar ideas, pero no se tiene el conocimiento o las técnicas para aquello. • “Por otro lado, también opinan respecto a que desconocían los elementos constitutivos de la oratoria, como el contexto o el lenguaje no verbal y que se creía que bastaba con tener “talento” para hablar en público, ya que no sabían que existía todo un trabajo previo a la elaboración y declamación de un discurso oral. • Se cierra la sesión, invitando para la siguiente semana.
<p>Evaluación de técnicas</p>	<p>Técnica Vivencial de Análisis: Esta técnica es utilizada en la sesión para ejemplificar los elementos teóricos de la oratoria. Se utilizaron experiencias o situaciones comunes, que son de masiva ocurrencia para así ejemplificar los elementos teóricos entregados, como por ejemplo disertaciones académicas, situaciones cotidianas como asambleas de carrera o reuniones de curso, también con personajes políticos relevantes como Camila Vallejos, Ricardo Lagos, presidenta Michel Bachelet.</p> <p>Técnicas visuales escritas y gráficas: Esta técnica no es</p>

	<p>utilizada en la sesión.</p> <p>Técnicas Expositivas: Esta técnica es utilizada para exponer los elementos teóricos de la oratoria.</p>
<p>Evaluación de estrategias</p>	<p>Socio – educativa: esta estrategia se utilizó para explicar teóricamente el componente clave, de manera que las y los participantes logren incorporarlos a su conocimiento.</p> <p>Socio – lúdica: Esta estrategia se utilizó en la segunda parte de la sesión para enseñar los elementos prácticos de la oratoria. También se utiliza para que los conocimientos teóricos aprendidos sean llevados a la práctica y se tenga una real incorporación de aquellos en el grupo.</p>
<p>Evaluación de tiempo</p>	<p>El tiempo se evalúa de forma positiva, sin embargo, las y los participantes indican que se podría haber extendido más la sesión para practicar aún más con los ejercicios.</p>
<p>Evaluación de recursos</p>	<p>Humanos: Continúa la baja en la participación de las y los estudiantes, se decide realizar un catastro de las inasistencias y consultar a las y los participantes del porqué de su ausentismo.</p>
<p>Análisis Referentes Conceptuales</p>	
<p>Transversalización del género</p>	<p>El desarrollar habilidades de oratoria en mujeres que se reconocían con dificultades para exponer en público, y aún ante personas desconocidas, se presenta como un desafío durante el desarrollo de la presentación al grupo. La oratoria y negociar, es vinculada a una imagen masculina de poder y relacionada con la política, que, además – y de acuerdo con las opiniones expresadas por las estudiantes – es naturalizada por las mismas asistentes.</p> <p>Las técnicas de oratoria presentadas al grupo, permite una vinculación de sus vivencias con lo expuesto, presentando ejemplos del cómo y cuándo pueden aplicar lo aprendido. Si bien, la mayoría reconoce que han tenido un desarrollo personal durante su formación profesional en relación con la oratoria, explican que desconocían aquellos elementos que pueden facilitar la exposición en público.</p> <p>La práctica habitual de negociar y oratoria, no será de inmediato, las estudiantes identifican que para desarrollar a cabalidad lo aprendido, será parte de un proceso personal, iniciando con su auto identificación de aquellos aspectos que</p>

	<p>restringen el cambio.</p> <p>En ese sentido, se plantea al grupo como podemos comenzar a aplicar lo aprendido, y como esto puede permitir no solamente un desarrollo personal y de autoimagen positiva, sino una necesidad del que la mujer desarrolle habilidades para negociar e influenciar en relaciones sociales, que en la práctica.</p>
--	---

2.3.7 PLANIFICACION 4

Fase 2		Socio educativa en empoderamiento para estudiantes universitarias			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso				
N° de sesión	4				
Nombre se la sesión	<i>“El discurso”</i>				
Componentes	Habilidades para negociar e influenciar				
Componentes claves	Construcción de discurso				
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro	
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	5'	Interés de participación en el grupo.	Fotografías. Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.	
Segundo momento: 1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de construcción de discurso	Estudiante de Trabajo Social Isadora López. Integrantes del grupo.	30'	Manejo de las participantes del grupo de: ■ Objetivo, propósito e intención en un discurso. ■ Ideas principales en un discurso. ■ Final de un discurso.	Fotografías. Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupo respecto a técnicas y conocimientos básicos de construcción de discurso.	
Tercer momento: 1. Juego de construcción de	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López.	30'	Aplicación de técnicas de oratoria.	Fotografías. Registro juego.	

discurso.	Integrantes del grupo.			Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en el juego.
Cuarto momento:				
1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior y del curso en su totalidad.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo	20'	5 opiniones respecto a lo aprendido.	Fotografías Registro de aprendizajes y Comentarios finales.
2. Palabras de cierre del curso.				

2.3.8 CRONICA 4

CRÓNICA SESIÓN N° 4	
NOMBRE DE LA SESIÓN	El discurso
OBJETIVOS DE LA SESIÓN	“Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso”
COMPONENTE	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para negociar e influenciar
COMPONENTE CLAVE	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de discurso
FECHA	03 de octubre del año 2017
LUGAR	Escuela de trabajo Social, Universidad de Valparaíso
HORARIO	16.00 horas
PARTICIPANTES	<i>Estudiantes universidad de Valparaíso</i>
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	
SESIÓN PLANIFICADA	SESIÓN REALIZADA
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Primer momento: <ul style="list-style-type: none"> Se les da la bienvenida a las y los participantes. Se les indica que ese día se trabajará en función de aprender los elementos necesarios para la elaboración de un discurso. Se informa que la elaboración de discursos tiene relación con el manejo de habilidades para influenciar y negociar necesarias para el desarrollo de un empoderamiento con enfoque de género.

<p>Segundo momento</p> <p>1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de construcción de discurso.</p>	<p>Segundo momento:</p> <p>Se inicia realizando una explicación de lo que se denomina el círculo del valor, mezclando la explicación teórica con una dinámica vivencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le pide que escriban el nombre de una organización a la que pertenecen o inventen una: “agrupación de mujeres cuerpos pintados” ✓ Luego se les indica que el primer círculo corresponde a lo que toda agrupación u organización tiene: un ¿por qué o para qué lo hacemos?, se les pide que escriban lo respectivo a su organización: “aceptación y amor propio a través del arte” ✓ Se continúa explicando el círculo y se procede al ¿qué hacemos?, se les pide que escriban el quehacer de su organización a través de un mensaje que invite a participar en ese que hacer, en el cual deben incluir su “¿para qué?": “Somos un grupo de mujeres que trabaja la autoestima y el amor propio y las invita a participar de cuerpos pintados para fomentar la sororidad”. ✓ Luego se les indica que el hecho de realizar la lectura del ¿para qué? Y el ¿qué hacemos? De la organización sirve para identificar que actividades o acciones o discursos se deben realizar o no, ya que aquello siempre tendrá relación con las dos preguntas presentadas. ✓ Finalmente, se les indica que luego de identificar lo que es correcto hacer o decir debe venir la forma, el ¿Cómo lo digo? En este punto se centra la idea de comunicar.
	<p>A continuación de la dinámica anterior, se divide al grupo en dos sub grupos y se procede a enseñar los pasos para la construcción del discurso. Se les entrega una hoja con una actividad denominada “planificación del discurso político”, la cual deben ir rellenando las casillas luego de las definiciones de cada una.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición del tema y el propósito: se les indica que el tema y propósito tienen que tener relación con el ¿para qué? de su organización. También se les indica que el propósito es el objetivo a cumplir del discurso, lo que se quiere lograr al declamar el discurso. ✓ Definición de las audiencias y contexto: se recalca la

	<p>importancia del contexto y de identificarse en un espacio y tiempo al momento de realizar un discurso ya que la audiencia corresponderá a aquello. Para esto se realiza la dinámica: caja de mensaje, en la cual las participantes deben elegir un tema y una postura sobre ese tema y responder a las siguientes preguntas: ¿qué decimos nosotras sobre nosotras?, ¿qué dicen ellas sobre ellas?, ¿qué decimos nosotras sobre ellas?, ¿qué dicen ellas sobre nosotras?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ideas principales: se les indica que antes de escribir un discurso se debe identificar ideas principales para cada parte del discurso: saludo – presentación – desarrollo – conclusión. ✓ Final de un discurso: se les indica que el cierre o final de un discurso corresponde a las partes más importantes de este, ya que es lo que las personas recuerdan una vez terminada la declamación o lectura.
<p>Tercer momento:</p> <p>1. Juego de construcción de discurso</p>	<p>Tercer momento:</p> <p>En base a la dinámica anterior cada grupo debe tomar los puntos escritos y construir un discurso.</p>
<p>Cuarto momento:</p> <p>1. Conclusiones y opiniones personales de las y los integrantes del grupo respecto de la actividad anterior.</p> <p>2. Palabras de cierre y motivacionales para la próxima sesión.</p> <p>3. Se recuerda día y hora de la próxima sesión.</p>	<p>Cuarto momento:</p> <p>Se le consulta a cada grupo respecto de la elaboración de su discurso.</p> <p>Ambos grupos opinan que el hecho de haber realizado todo el proceso anterior ayudó bastante a construir el discurso anterior, ya que solo se debía buscar ideas conectoras para hacer encajar lo que ya se había identificado, por lo que se les hizo fácil la elaboración del discurso. También una estudiante indica que, si bien el ejercicio ayuda, se debe ocupar mucho tiempo para realizarlo y a veces no se tiene ese tiempo.</p> <p>En función de la palabra final se indica que finalmente depende de cada una si utiliza la técnica o no, ya que hay quienes tienen habilidades para escribir discursos y no necesitan de estos pasos previos para poder concretarlo, pero que, al existir otras personas que, al no tener las habilidades innatas para la elaboración de un discurso, pueden pasar más tiempo esperando la iluminación divina y no avanzar en su escrito, por lo que para esas personas esta técnica es de gran ayuda.</p> <p>Se cierra la sesión invitando para la próxima semana.</p>
	<p>Técnica Vivencial de Análisis: Esta técnica es utilizada para</p>

<p>Evaluación de técnicas</p>	<p>la dinámica 1, en la cual el grupo ejemplifica los elementos teóricos enseñados en base a sus organizaciones y sus propios ¿para que?, lo que hace que se identifiquen con aquellos elementos.</p> <p>Técnicas visuales escritas y gráficas: se utiliza esta técnica en la explicación de la audiencia para la elaboración de un discurso.</p> <p>Técnicas Expositivas: Esta técnica es utilizada para exponer los elementos teóricos de la elaboración de discurso.</p>
<p>Evaluación de estrategias</p>	<p>Socio – educativa: esta estrategia se utilizó para explicar teóricamente el componente clave, de manera que las y los participantes logren incorporarlos a su conocimiento.</p> <p>Socio – lúdica: durante toda la sesión se trabaja en base a esta estrategia, mezclando los elementos teóricos con las dinámicas y juegos.</p>
<p>Evaluación de tiempo</p>	<p>El tiempo se evalúa de forma positiva</p>
<p>Evaluación de recursos</p>	<p>Humanos: Debido a que en las sesiones anteriores se evidencia una baja en la participación de las y los estudiantes, se decidió realizar un catastro de aquello y se identificó que la mayoría de las y los participantes se inscribieron en el curso previo a la inscripción de sus ramos, prácticas y proyectos de título, por lo que sus inasistencias corresponden a un choque de horario.</p> <p>Sin embargo, el curso se establece con 15 participantes que han asistido constantemente a las sesiones.</p>
<p>Análisis de la sesión en base a los componentes y componentes claves</p>	
<p>TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO</p>	<p>En el desarrollo de la sesión se les entrego a las y los estudiantes herramientas para la elaboración de un discurso.</p> <p>Cuando se señala que para lograr una transversalización del género se requiere de una masa de mujeres empoderadas y organizadas, se está señalando al mismo tiempo que las mujeres deben incorporarse a la esfera pública, ya que es ahí donde se realizará aquella transversalización. El problema es que las mujeres al ingresar a la esfera pública se enfrentan a la estructuración de un espacio en base a reglas y requisitos que son fáciles de cumplir por lo hombres, pero que se transforman en grandes barreras y dificultades para ellas.</p>

En base aquello es que, al entregar herramientas de elaboración de discurso, lo que se hace es entregar por un lado técnicas para desenvolverse en la esfera pública, pero por sobre todo se pretende promover la confianza en si misma y la tranquilidad de que tienen elementos que se necesitan para sobrellevar la participación es ese espacio.

2.3.9 PLANIFICACION 5

Fase 2	Socio educativo en empoderamiento para estudiantes universitarias.			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.			
N° de sesión	5			
Nombre se la sesión	<i>Aprendiendo a negociar.</i>			
Componente	Habilidades para negociar e influenciar			
Componentes claves	Manejo de Zopa, Batna, Apalancamiento.			
Actividades	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento:				
1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López.	5'	Interés de participación en el grupo.	Fotografías.
2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Integrantes del grupo.			Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar. Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento:				
1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de negociación	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	40'	Reconocimiento de las participantes de al menos tres de los cuatro elementos constitutivos de una negociación.	Fotografías. Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupo respecto a técnicas y

				conocimientos básicos de negociación.
Tercer momento: 1. Juego de Negociación.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	30'	Aplicación de técnicas de negociación	Fotografías. Registro juego. Pauta de observación con registro de comentarios y de intervenciones de las integrantes del grupo en el juego.
Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las integrantes de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para próxima sesión. 3. Se recuerda día, hora y lugar de la siguiente sesión.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	10'	5 opiniones respecto a lo aprendido.	Fotografías. Registro de aprendizajes y Comentarios finales.

2.3.10 CRONICA 5

CRÓNICA SESIÓN N°5	
NOMBRE DE LA SESIÓN	Aprendiedo a negociar
OBJETIVOS DE LA SESIÓN	“Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso”
COMPONENTE	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para negociar e influenciar
COMPONENTE CLAVE	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de Zopa, Batna, Apalancamiento.
FECHA	03 de octubre
LUGAR	Escuela de Trabajo social, Universidad de Valparaíso
HORARIO	16.10 hrs
PARTICIPANTES	<i>Estudiantes universidad de Valparaíso</i>
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	
SESIÓN PLANIFICADA	SESIÓN REALIZADA
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los	Primer momento: <ul style="list-style-type: none"> Llegan las y los participantes se les da la bienvenida. Se explica que el empoderamiento va necesariamente acompañado de la incorporación de habilidades y

objetivos de la sesión.	herramientas que les sirva para desenvolverse en la esfera pública, por lo que se hace necesario el manejarlas técnicas de negociación.
Segundo momento 1. Se enseñan técnicas y conocimientos básicos de negociación.	Segundo momento: Se realiza una clase expositiva con los elementos que componen una negociación. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la explicación del significado de una negociación: puntos de encuentro. ✓ Importancia de conocer el contexto y a la otra parte dentro de una negociación. ✓ Se plantea que negociar siempre es una opción, por lo que es necesario ver el que pasas si no se negocia para decidir si negociar o no. ✓ Zopa: zona de posible acuerdo. ✓ Batna: best alternative to a negotiated agreement. ✓ Apalancamiento: el que puede desplazar el zopa de su oponente. ✓ Tipos de negociación. ✓ Condiciones para un acuerdo duradero. ✓ Obstáculos. ✓ Fases ✓ 5 reglas fundamentales.
Tercer momento: 1. Juego de negociación.	Tercer momento: Posterior a la explicación teórica de los componentes de una negociación se divide el grupo en triadas y se realiza un juego de negociación. Se les indica que deben utilizar e identificar lo enseñado en la exposición en la negociación que realizarán <i>“coalición en tres partes”</i> Cada una de las integrantes asume un rol: A, B y C, la misión es que cada una debe llevarse la mayor cantidad de puntos para su organización. Durante el desarrollo del juego, la estudiante se pasea por las triadas realizando ciertas preguntas relacionadas con lo enseñado en lo anterior. ¿Cuál es tu zopa? ¿Cuál es el Batna de tu contrincante? ¿Quién logró apalancamiento?, etc. Las respuestas de las estudiantes van en conformidad con lo expresado, todas son capaces de responder las preguntas y

	de forma correcta logrando la identificación de los elementos teóricos en la práctica.
Cuarto momento: 1. Conclusiones y opiniones personales de las y los integrantes del grupo respecto de la actividad anterior. 2. Palabras de cierre y motivacionales para la próxima sesión. 3. Se recuerda día y hora de la próxima sesión.	Cuarto momento: <ul style="list-style-type: none"> • En la plenaria final, se les plantea la situación de negociación desde una mujer y la diferencia y discriminación que existe hacia ellas en aquellas situaciones • El grupo opina respecto de aquello en base a experiencias personales en las cuales indicaban que en más de una ocasión habían enfrentado una situación de negociación en que sentían que por ser mujeres se desvaloraba su capacidad, el grupo opina que para que las mujeres sean consideradas en aquellos espacios deben masculinizarse, cosa que no debería ser así, y que es necesario que como mujeres demuestren que se puede negociar siendo ellas misma
Evaluación de Técnicas	Técnica Vivencial de Análisis: Esta técnica es utilizada en la sesión para ejemplificar los elementos teóricos de la negociación. Técnicas visuales escritas y gráficas: Esta técnica no es utilizada en la sesión. Técnicas Expositivas: Esta técnica es utilizada para exponer los elementos teóricos de la negociación.
Evaluación de Estrategias	Socio – educativa: esta estrategia se utilizó para explicar teóricamente los componentes de la negociación, de manera que las y los participantes logren incorporarlos a su conocimiento. Socio – lúdica: esta estrategia se utilizó en la realización del ejercicio de negociación.
Evaluación de tiempo	El tiempo se evalúa de forma positiva.
Evaluación de recursos	Humanos: En esta sesión se define quienes cumplen con la asistencia mínima para ser certificados, logrando un total de 15 participantes.
Análisis de la sesión en base a los eferentes conceptuales	

Transversalización del género	<p>La sesión finaliza con la síntesis respecto de la importancia que tiene que las mujeres sean ellas mismas a la hora de enfrentar situaciones de negociación, y que no tengan que masculinizarse para poder responder de forma positiva en aquellos espacios de competencia.</p> <p>En base a ello es que es posible decir que la sesión al entregar el conocimiento teórico de una negociación y luego realizar un ejercicio práctico aporta a la construcción de una visión inclusiva en la negociación en donde el ser mujer o ser hombre no definirá el valor de la acción.</p> <p>El hecho de conocer los elementos teóricos de una negociación logra el promover que exista una confianza por parte del grupo para enfrentar aquellas situaciones, a la vez que cuestiona el comportamiento de las mujeres en dichas situaciones.</p>
--------------------------------------	---

2.3.11 PLANIFICACION 6

Fase 2	Socio educativo en empoderamiento para estudiantes universitarias.			
Objetivo de la sesión	Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.			
N° de sesión	7			
Nombre se la sesión	<i>¿Qué aprendimos y cómo nos sentimos?</i>			
Actividades	Recursos	Tiem po pre visto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Primer momento:				
1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López.	5'	Interés de participación en el grupo.	Fotografías. Documento con las expectativas de las estudiantes sobre el tema a tratar.
2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Integrantes del grupo.			Pauta de observación de las intervenciones de las integrantes del grupo respecto a sus expectativas e intereses.
Segundo momento:				
1. Se realiza una formación de manejo básico de herramientas para generar propaganda	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.		Manejo básico de programa online CANVA.	Fotografías. Pauta de observación con registro de las intervenciones, comentarios y preguntas de las integrantes del grupo respecto a los aprendizajes de las integrantes del grupo.

Tercer momento: 1. Se realiza dinámica para identificar el estado final del grupo, luego del proceso del curso. 2. Se realiza entrega de diploma por la participación en el grupo.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	40'	Aprendizajes y experiencias de los integrantes del grupo en relación a: ▪ Toma de conciencia de su situación ▪ Habilidades para negociar e influenciar. ▪ Estructura Organizativa para el cambio	Fotografías. Cartulinas con opiniones del grupo. Diplomas entregados
Cuarto momento: 1. Se realiza el cierre del curso. 2. Se solicita evaluación grupal del curso. 3. Se solicita aportes de mejora al curso. 4. Coctel de despedida.	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López. Integrantes del grupo.	10'	Comentarios respecto al curso y opiniones de mejora al curso.	Fotografías. Registro de evaluación del curso. Registro de experiencias personales en el curso.

2.3.12 CRONICA 6

CRÓNICA SESIÓN N°6	
NOMBRE DE LA SESIÓN	<i>¿Qué aprendimos y cómo nos sentimos?</i>
OBJETIVOS DE LA SESIÓN	“Promover el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso”
FECHA	17 de octubre
LUGAR	Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
HORARIO	16.00 hrs
PARTICIPANTES	<i>Estudiantes universidad de Valparaíso</i>
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	
SESIÓN PLANIFICADA	SESIÓN REALIZADA
Primer momento: 1. Se da la bienvenida a las participantes del grupo. 2. Se presentan los objetivos de la sesión.	Primer momento: <ul style="list-style-type: none"> Llegan las y los participantes se les da la bienvenida. Se indica las actividades a realizar en la sesión.
Segundo momento 1. Se realiza una	Segundo momento:

<p>formación de manejo básico de herramientas para generar propaganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta a Marta Cinto experta en diseño de propaganda a través de la utilización del programa online CANVA. • La experta realiza una clase práctica, ya que cada participante tenía un computador, y les enseña cómo utilizar aquella herramienta para el diseño de propaganda, además les enseña respecto de la “paleta de colores” y a descargar diferentes fuentes ortográficas para un mejor diseño. • Finaliza la exposición y se pide opiniones al respecto, el grupo indica que el manejar aquellas herramientas es de mucha ayuda ya que siempre es necesario realizar afiches o panfletos para diversas actividades y son pocos y pocas quienes tiene manejo de los programas de diseño.
<p>Tercer momento:</p> <p>1. Se realiza dinámica para identificar el estado final del grupo, luego del proceso del curso.</p> <p>2. Se realiza entrega de diploma por la participación en el curso.</p>	<p>Tercer momento:</p> <p>Se realiza un resumen ejecutivo de lo que se trató cada sesión y del objetivo de ellas.</p> <p>Luego se procede a explicar la dinámica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En una cartulina blanca se escribe como título “HOY” y se le pasa un círculo de color a cada integrante del grupo, se le indica que en los círculos deben escribir el cómo se sienten hoy, luego de haber vivido todo el proceso del curso. ✓ Luego van pasando de a una y realizan una explicación de su respuesta y la pegan en la cartulina. <p>Las frases de los papeles fueron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acompañada, Empoderada. ➤ Me siento una mujer empoderada. ➤ Esperanza, si queremos podemos construir y mejorar desde nuestras femineidades. ➤ Raíces. ➤ Más herramientas para luchar contra el patriarcado. ➤ Compromiso, Concientizar, educar a la población sobre todo a la escolar. ➤ Acompañada. ➤ Motivada, con ganas de seguir adelante en la lucha por la igualdad. ➤ Más consciente. ➤ Hoy me siento: ¡empoderada, creativa, femenina! ➤ Rabia con ganas de seguir trabajando por la igualdad de

género.

- Con una tarea por hacer.
- ¡Sí puedo!
- No pasar a llevar a mi compañera y apoyar.
- Indignación, impotencia y sentido de injusticia.
 - ❖ Luego se procede a pegar otra cartulina que tiene como título “Mañana” y se les entrega una flecha morada en la cual deben escribir cuáles serán sus compromisos de aquí en adelante, en relación con lo aprendido.
 - ❖ Luego van pasando de a una y realizan una explicación de su respuesta y la pegan en la cartulina

Las ideas que se materializaron fueron las siguientes:

- Formación, Empoderar, Deconstrucción, unidad.
- Seguir interviniendo en el ámbito escolar educando a la población para evitar todo tipo de discriminación y violencia contra la mujer.
- La ciencia tenga cara de mujer.
- Círculos femeninos.
- Gestar proyectos, visibilizar cuando ocurren hechos injustos por no ser de un género en particular.
- Llevar a la práctica lo aprendido a través de cambios en mis prácticas y transformación de actitudes ante la opresión que me afecta producto del patriarcado.
- Motivar a otras mujeres que se unan a esta lucha.
- Exponer con más confianza la injusticia vista o vividas, seguir asistiendo a cursos de formación, transmitir e informar a mis pares la información recibida.
- Educación feminista desde la educación parvularia, aprender – aprehender colectivamente, seminario de género en la UV, Políticas institucionales de género en educación superior, talleres de monitores de género.
- Ser una profesional que respeta y protege al género femenino.
- Práctica de grupo con mujeres, llevar a la cotidianidad, círculos cercanos familia, trabajar con los niños y niñas del colegio San Luis (voluntariado TAC)
- Generar instancias de dialogo en mi carrera sobre conciencia, seguir el camino de la equidad.
- Talleres con enfoque de género para adolescente de la localidad de dónde vengo.
- Concretar empoderamiento, alzar la voz ante las injusticias.
- Cambio de actitud, hablar de estos temas con mi círculo

	<p>más cercano.</p> <p>En ambas dinámicas se demuestra que el objetivo del curso se cumple, ya que el grupo fue capaz de crear conciencia respecto de la condición de desigualdad que viven las mujeres, reconocen la incorporación de nuevos conocimientos respecto a habilidades para negociar e influenciar y toman una actitud propositiva ante la estructura organizativa para el cambio, se quieren mover y organizar para cambiar aquella condición.</p> <p>Posterior aquello se pasa al final de la sala, se arma un círculo y se realiza la entrega de los certificados, a través de una dinámica en la cual son las y los mismos integrantes del grupo quienes se van entregando el diploma, además de acompañarlo con una frase para la otra persona.</p> <p>Luego el profesor Antillanca entrega unas palabras en nombre de la Unidad de Igualdad y diversidad de la Universidad.</p>
<p>Cuarto momento:</p> <p>1. Se realiza el cierre del curso.</p> <p>2. Se solicita evaluación grupal del curso.</p> <p>3. Se solicita aportes de mejora al curso.</p> <p>4. Coctel de despedida.</p>	<p>Cuarto momento: Luego de la entrega de certificados se entregan unas palabras de cierre del curso y se le pide que en tres grupos respondan las siguientes preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Qué es lo que han aprendido? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las respuestas son las siguientes: historia del feminismo, conceptos, participación política de la mujer, división sexual del trabajo rol productivo y rol reproductivo, poder político hombre masculino es esfera pública, elaboración de discursos (pasos) trabajo en equipo, técnicas de negociación; técnicas de comunicación/oral, interiorizar la desigualdad/ toma de conciencia del tema, creación de textos escritos, prioridades para hacer un discurso, formas de negociar; ampliar el conocimiento en cuanto al derecho de la mujer, expresar mejor la ideas para que lleguen de manera efectiva a las personas, tips para expresarse, trabajar con distintos tipos de personas (otras carreras, pensamientos). ❖ ¿Qué es lo que más le llamo la atención? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ver distintos puntos de vista que llegaban a un único pensamiento, la metodología que se ocupó para hacer cada clase; tomas de conciencias y aplicarlas en la vida sobre desigualdad y los roles, como mejorar el habla, es decir, antes de dar un discurso, las técnicas,

	<p>que fueran las clases lúdicas no tanto teórico; experiencia y perspectiva de la lucha feminista, desde la ciencia política, ser mujer y profesional.</p> <p>❖ Aportes de mejora al curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar taller en el contexto de la universidad (practicar en el aula), orientación legal sobre derechos y prejuicios hacia la mujer; incluir más clases prácticas, dar más énfasis en el enfoque de género para las personas que desconocen el tema totalmente, mayor cantidad de expositores; una clase más para poder aplicar el discurso o como presentarnos un tema para obtener una retroalimentación inmediata/ más práctica, técnicas de liderazgo. <p>Luego de recibir las respuestas, se les invita a compartir un coctel de despedida.</p> <p>Finaliza el curso.</p>
<p>Evaluación de técnicas</p>	<p>Técnica Vivencial de Análisis: Esta técnica es utilizada en la sesión para identificar lo aprendido en el curso y las acciones a realizar en un futuro.</p> <p>Técnicas visuales escritas y gráficas: Esta técnica es utilizada para apoyar la dinámica de las cartulinas y las opiniones del grupo, además es utilizada por la experta en diseño de propaganda para enseñar respecto a aquello.</p> <p>Técnicas Expositivas: Esta técnica es utilizada para exponer los elementos teóricos del diseño de propaganda.</p>
<p>Evaluación de estrategias</p>	<p>Socio – educativa: esta estrategia se utilizó para explicar el diseño de propaganda.</p> <p>Socio – lúdica: Esta estrategia se utilizó para realizar las conclusiones del curso en base a las opiniones de las y los integrantes del grupo.</p>
<p>Evaluación de tiempo</p>	<p>El tiempo se evalúa de forma positiva, ya que se avisó en la clase anterior que la siguiente sesión tendría un alargue de media hora para lograr realizar la sesión completa.</p>
<p>Evaluación de recursos</p>	<p>Humanos: Llegaron las 15 personas que debían recibir su certificación, por lo que se evalúa de forma positiva.</p>
<p>Análisis de la sesión en base a los referentes conceptuales</p>	

Igualdad de género	<p>La sesión, si bien incluyó un último elemento en la formación de las y los participantes del grupo, su desarrollo principalmente tuvo relación con realizar un balance del curso y el levantamiento de información para la evaluación del objetivo del curso. Este balance, permitió identificar en las y los participante del curso la incorporación de los conocimientos y la toma de conciencia de la desigualdad de género que existe.</p> <p>El grupo demuestra que su valoración respecto de la temática de género no es la misma que al iniciar al curso, en base aquello es que en la sesión se demuestra que se ha realizado un aporte para la igualdad de género, pues hoy existen 15 personas más que son capaces de identificar las condiciones de dominación y ponerse en la intención de realizar acciones para producir un cambio en aquella desigualdad.</p> <p>La igualdad de género es una lucha que tienen diferentes matices y se da desde distintas trincheras, uno de los pasos fundamentales es el lograr sensibilizar ante la temática para así generar la necesidad del cambio, lo cual se demuestra en la sesión número 6.</p>
---------------------------	---

3 DIFUSIÓN SOBRE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA UV

3.1 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Fase 3	Campaña informativa sobre estereotipos de género en la universidad.			
Objetivo de la actividad	Informar sobre los estereotipos de género a la comunidad educativa.			
Actividad	Recursos	Tiempo previsto	Referentes de Evaluación	Sistematización de Registro
Stands informativos	Estudiante de Trabajo social: Isadora López Irribarra. Participantes curso "Formación de liderazgo con enfoque de	2 semanas	Estad programados / stand realizados Reconocimiento de los estereotipos de género por parte de los y las participantes del stand.	Fotografías Material entregado en el stand. Tarjetas de preguntas y respuestas sobre los estereotipos de género.

	género.” Panfletos informativos Materiales utilizados			
Infografías	Estudiante de Trabajo Social: Isadora López Iribarra. ▪ Diseñadora ▪ Papel A3 ▪ Impresora ▪ Tintas	1 semana	Infografías pegadas en los diferentes edificios de la Universidad de Valparaíso.	Infografías Fotografías

3.2 MATERIALES DE TRABAJO:

- Infografías:

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género son construcciones culturales que promueven una visión determinada sobre el rol de las mujeres y los hombres en la sociedad.

Género es un conjunto de ideas y atribuciones asignadas a hombres y mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos

 Una o un bebé antes de nacer ya viene determinado por los estereotipos de género.

 Los estereotipos de género son aprendidos e incorporados por las personas en su socialización temprana.

 La concepción de lo que significa ser hombre o ser mujer dependerá del contexto en el cual se encuentre

 Los medios de comunicación reproducen los estereotipos de género.

VESTIRSE

MUJERES



¡VEZ NO TENGO QUE PONERME!

HOMBRES



CON ESTO PUEDE ESTAR LIMPIO

- La idea de que a las mujeres les gusta la ropa y a los hombres el fútbol corresponde a los estereotipos de género.

- Los estereotipos de género profundizan un orden de género que norma y controla las formas en que deben actuar las personas.



IGUALDAD DE GÉNERO



- En base a esas ideas pre-concebidas es que se generan las desigualdades.

La igualdad de género en nuestra universidad es tarea de todas y todos



• **Panfletos:**

LOS ESTEREOTIPOS

de género son construcciones culturales que promueven una visión determinada sobre el rol de las mujeres y los hombres en la sociedad.

"LA IGUALDAD DE GÉNERO EN NUESTRA UNIVERSIDAD ES TAREA DE TODAS Y TODOS"



UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD



GÉNERO ES UN CONJUNTO DE IDEAS Y ATRIBUCIONES ASIGNADAS A HOMBRES Y MUJERES SEGÚN EL MOMENTO HISTÓRICO Y CULTURAL ESPECÍFICO QUE DETERMINAN LAS RELACIONES ENTRE AMBOS

ESTEREOTIPOS EN BASE A:

En la actualidad las sociedades occidentales han construido el imaginario de lo que significa ser mujer u hombre en base a los estereotipos de género.



Una o un bebé antes de nacer ya viene determinado por los estereotipos de género.



La concepción de lo que significa ser hombre o ser mujer dependerá del contexto en el cual se encuentre.



Los estereotipos de género son aprendidos e incorporados por las personas en su socialización temprana.

Los estereotipos de género son el sustento cultural de la división sexual del trabajo.

Roles



Asociadas a actividades de preocupación y cuidado



Asociados a actividades productivas y deportivas

Características

pasivas, tiernas, obedientes, tímidas, inseguras, subjetivas

activos, agresivos, autoritarios, seguros, valientes, objetivos

División sexual del trabajo

- La mujer es relegada al mundo privado de lo reproductivo y cuidado, en donde su trabajo no es valorado como productivo.
- Al hombre le corresponde el mundo público de lo productivo, en donde su trabajo sí es valorado económicamente.

CARACTERÍSTICA	FEMENINO	MASCULINO
Trabajador/a		
Cómodo/a		
Amigoso/a		
Inquieto/a		
Tranquilo/a		
Duro/a		
Sensible		
Copuchento/a		
Hogarero/a		
Tímido/a		
Seguro/a		
Miedoso/a		
Valiente		
Sentimental		
Racional		
Despistado/a		
Inteligente		
Débil		
Fuerte		

¿QUIÉN HACE QUÉ?
CIUDADO DE NIÑOS/AS
PEQUEÑOS

Cuidado hijos	Hombre	Mujer	Ambos
Lavarlos			
Jugar			
Darles de comer			
Vestirlos			
Bañarlos			
Llevarlos al colegio			
Hacer las tareas			
Caso de enfermedad			
Reuniones de colegio			
Médico/dental			
Hacerlos dormir			
TOTAL			

Actividades participantes:

1	Las guaguas necesitan más la cercanía de la madre que la del padre.	
2	Las mujeres son mejores para la crianza de los hijos, debido a su instinto maternal.	
3	Los hombres son más racionales que las mujeres, y las mujeres más afectivas que los hombres.	
4	El hombre tiene mayores necesidades sexuales que la mujer.	
5	La mayor responsabilidad económica del hogar, debe recaer en el hombre.	
6	Un hombre no puede dar el cuidado adecuado a una guagua.	
7	La mayor responsabilidad para evitar los embarazos, debe recaer en la mujer.	
8	Una pareja puede funcionar adecuadamente, con el hombre permaneciendo en casa y con la mujer trabajando fuera del hogar.	
9	Una mujer puede realizarse plenamente sin tener hijos.	
10	El hombre debe ser el jefe del hogar.	
11	Las mujeres son más resistentes a las enfermedades.	
12	El trabajo doméstico debe tener un reconocimiento económico.	
13	Existen unos trabajos más apropiados para mujeres y otros más apropiados para los hombres.	
14	Los hombres son mejores que las mujeres, a la hora de tomar decisiones.	
15	Las mujeres son más pacíficas que los hombres.	
16	Los hombres son mejores que las mujeres para desempeñar labores técnicas.	
17	Las mujeres faltan más que los hombres a los trabajos, debido a las enfermedades y malestares propios de ellas.	

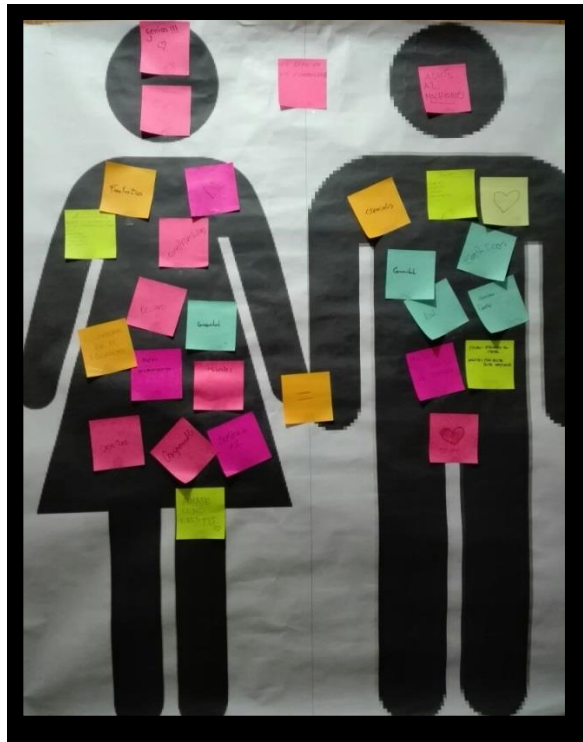
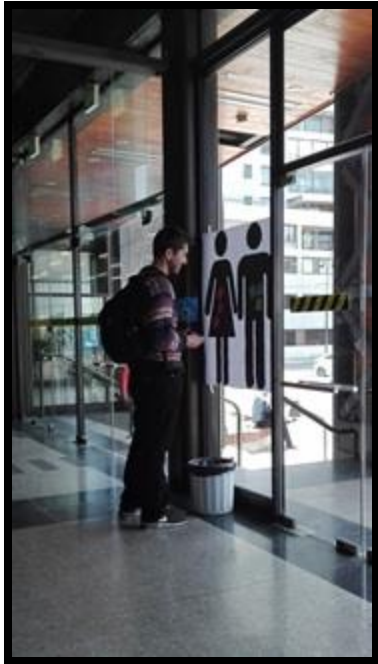
18	Las mujeres son más confiables que los hombres para manejar los dineros de la comunidad.	
19	Los hombres son más capaces y tienen mayor credibilidad que las mujeres, en los momentos de negociación.	
20	Los hombres son mejores que las mujeres desempeñando funciones que impliquen responsabilidad y toma de decisiones.	
21	Las mujeres son más honradas que los hombres.	
22	Las mujeres son más eficientes que los hombres en tareas comunitarias.	
23	Los hombres deben representar a la familia a la hora de tomar decisiones sobre el hogar.	
24	Las mujeres con hijos pequeños no deben participar en actividades de la comunidad, fuera del hogar.	
25	Las mujeres no deben participar en actividades que impliquen esfuerzo físico.	
26	Los hombres representan adecuadamente los intereses de toda comunidad.	
27	Los hombres ocupan la mayoría de los puestos de dirección, porque tienen más experiencia en los asuntos públicos.	
28	Las mujeres no resisten adecuadamente las presiones de la vida política.	
29	Las mujeres son apropiadas para labores de relaciones públicas.	
30	Las mujeres no saben manejar adecuadamente el poder.	
31	Las mujeres deben apoyar afectivamente a sus compañeros, cuando éstos ocupan posiciones de poder.	
32	La mujer es más cercana a la naturaleza que el hombre.	
33	Los hombres están más capacitados que las mujeres para realizar avances científicos.	

- **Poster interactivo:**



3.3 IMPLEMENTACION





3.4 EVALUACION

En relación a lo planificado en el capítulo III Marco metodológico se procede a realizar la evaluación de la fase tres.

- **Stands informativos:**

- Stands programados/stands realizados: En la planificación se planteó la realización de cuatro stand en la universidad de Valparaíso, debido a la falta de monitores y monitoras se decide realizar sólo dos. Lo cual hace que la evaluación sea identificada como medianamente logrado. Sin embargo, la instalación de los dos stands ejecutados en los edificios que cuentan con la mayor cantidad de estudiantes de la universidad (facultad de ingeniería y salud) se identifica como un elemento positivo en la realización de los Stands.
- Reconocimiento de los estereotipos de género por parte de los y las participantes del stand: En base a lo expresado por las monitoras de los Stand, es posible indicar que, si bien los y las estudiantes al responder las encuestas reproducían los estereotipos de género, los estudiantados no eran consiente de aquello, sin embargo luego de pasar a explicarles el porqué de sus respuestas y que aquello son los estereotipos de género,

“La mayoría de las respuestas fueron basadas en lo que socialmente es aceptable, no descarto que quizás las condiciones no fueron las más aptas para lograr un análisis profundo de cada interrogante. Aun así, tengo que destacar la gran disposición de cada participante de la actividad, al dar su opinión y al escuchar las del resto, mostraron gran interés en temas de desigualdad, vislumbraron un apoyo consiente al movimiento y aportaron con anécdotas que reafirman, lo importante que es concientizar a la sociedad sobre temas de este tipo”

estos eran capaces de reconocerlos y asumir que aquello era real y la importancia de romper con esos patrones.

“Respecto a las respuestas emanadas desde los estudiantes, visualizan a la mujer en aquellos estereotipos que la relacionan con labores domésticas y profesiones asociadas a lo social y a lo maternal, en palabras como “las mujeres son las que saben más de crianza por algo natural”, “no conozco a ninguna mujer que le interese la informática”, justificaban lo anterior enunciando que los hombres son condicionados desde la niñez con esos pensamientos. Pero luego de que se les explicara que sus pensamientos respondían a los estereotipos de género y que realmente no existen una diferenciación biológica ellos eran capaces de asumirlo y comprenderlo.”

Monitora Stand

Esto demuestra que luego de explicar los estereotipos de género, se les pedía a los estudiantes que escribieran en los “Posit” el cómo ellos y ellas creían que debía ser el hombre y la mujer, la mayoría del estudiantado escribió en relación a la igualdad que existe entre ambos sexos y ya no en relación a su pensamiento estereotipado de los hombres y las mujeres, por lo que se puede indicar que estos y estas fueron capaces de reconocer los estereotipos de género y plantearse la imagen del hombre y la mujer sin la utilización de aquellos.

- **Infografías:**

- Infografías pegadas en los diferentes edificios de la Universidad de Valparaíso: debido a que se pegaron el total de infografías que se planificaron, este punto se evalúa como logrado.

CAPÍTULO V: EVALUACIÓN

1 FUNDAMENTACIÓN METODOLOGICA

La presente intervención se enmarca en la Unidad de Igualdad y diversidad de la Universidad Valparaíso, la cual tiene por objetivo generar políticas institucionales que logren un cambio respecto de la condición de desigualdad que viven las trabajadoras y estudiantes. Es así como esta intervención se plantea bajo aquel mismo objetivo, y propone con su ejecución el lograr promover la igualdad de género en la institución.

La evaluación entendida como un proceso de obtención de información que permite el perfeccionamiento y/o transformación de la realidad evaluada, a través de la adopción de medidas basadas en la información que proporciona se plantea en una herramienta necesaria para el logro de las transformaciones que se proponen en los distintos espacios.

En base aquello, es que el realizar una evaluación de los resultados de la intervención ejecutada, permitirá a la Unidad identificar si las acciones realizadas aportan para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y, además, posibilita que en una próxima intervención se mejoren los elementos señalados o no se cometan los errores registrados.

A partir de lo anterior, se realiza el proceso evaluativo en base al nivel del logro del cumplimiento de los objetivos planteados en la planificación por fases expresados en el capítulo III Marco Metodológico.

2 OBJETIVOS DE EVALUACION

- Medir el logro de la promoción de igualdad de género en la universidad de Valparaíso
 - Determinar el nivel del logro de la sistematización de experiencias de igualdad de género que aporten al trabajo en las universidades.

- Reconocer el nivel del logro de la promoción del empoderamiento con enfoque de género en la Universidad de Valparaíso
- Establecer el nivel del logro de la difusión sobre los estereotipos de género en la Universidad de Valparaíso

3 EVALUACION POR FASES Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

La matriz que a continuación se presenta permitirá evaluar la intervención realizada, a través de la medición del logro del cumplimiento de los objetivos propuestos en la planificación por fases, expuestos en el capítulo III Marco Metodológico.

Logrado (L)	Se logra de forma óptima el desarrollo de las actividades planificadas
Medianamente logrado (ML)	Se logra de forma parcial el desarrollo de las actividades planificadas
No logrado (NL)	No se logra el desarrollo de las actividades planificadas

FASE 1					
Levantamiento de información con fines de sistematización					
Objetivo específico	Indicadores	resultados	L	ML	NL
Sistematizar experiencias de igualdad de género que aporten al trabajo en las universidades	Al término de la sistematización se contará con al menos 4 experiencias de igualdad de género de instituciones relacionadas con la temática.	En base al indicador propuesto para el objetivo, se determina como logrado, puesto que el total de experiencias sistematizadas fue mayor al del indicador propuesto, además se identificaron aprendizajes institucionales que son un aporte a la sistematización	x		
Juicio Evaluativo					

Esta fase ha permitido el conocer las experiencias de las diferentes acciones que se han realizado en las instituciones que trabajan la temática de género, generando un nuevo conocimiento respecto a las posibilidades de acción para la unidad de igualdad y diversidad de la universidad de Valparaíso.

- **Potencialidades:** En esta fase el gran potenciador es la motivación e interés que existe por parte de las instituciones que trabajan la temática de género de compartir la información y experiencias de su trabajo.
- **Vulnerabilidades:** En esta fase si bien se logró cumplir con el indicador propuesto se plantea que son pocas las instituciones y acciones que existen con el objetivo de transformar las condiciones de desigualdad de la mujer, más bien existen una diversidad de espacios de estudios e investigaciones que aportan elementos teóricos a la problemática, pero no logran darle una bajada práctica.

FASE 2					
Socio educativo en empoderamiento con enfoque de género para estudiantes universitarias.					
Objetivo específico	Indicadores	resultados	L	ML	NL
Fomentar el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.	Al término de las 6 sesiones al menos el 90% de las integrantes del grupo serán capaces de Analizar y describir su condición de desigualdad desde fundamentos teóricos.	En función del indicador propuesto, se reconoce que este ha sido logrado, ya que las y los integrantes del grupo logran definir teóricamente la condición de desigualdad de la mujer	x		
Fomentar el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.	Al término de las 6 sesiones al menos el 90% de las integrantes del grupo serán capaces de organizarse y plantear acciones para el cambio a su situación de desigualdad como mujer.	Al finalizar las sesiones del curso se reconoce que la totalidad del grupo presenta un interés por realizar acciones para el cambio por lo que se considera que existe un logro en el cumplimiento del indicador.	x		
Fomentar el empoderamiento con enfoque de género en las estudiantes de la universidad de Valparaíso.	Al término de las 6 sesiones al menos el 90% de las integrantes del grupo poseerán técnicas y habilidades de negociación e influencia.	En base a los indicadores planteados, se reconoce que estos han sido cumplidos ya que la totalidad del grupo posee técnicas y habilidades de negociación	x		
Juicio Evaluativo					

Esta fase fue desarrollada por la estudiante de Trabajo social y contó con la participación de estudiantes de diferentes carreras, sexos y géneros, de la Universidad de Valparaíso

- **Potencialidades:** En esta fase el gran potenciador es la motivación e interés que existe por parte de las y los integrantes del grupo, ya que en cada sesión participaban de forma activa en las actividades y dinámicas, además compartían de forma espontánea sus opiniones personales y realizaban preguntas de los temas.
- **Vulnerabilidades:** La principal vulneración fue el choque de horario entre el taller y los ramos, practicas o proyectos de título que impidió la participación de un número importante de participantes. Además, el hecho de que se tuvo que cambiar en dos oportunidades el lugar de trabajo también afecto a la realización del curso.

FASE 3

Campaña informativa sobre estereotipos de género en la universidad de Valparaíso

Objetivo específico	Indicadores	resultados	L	ML	NL
Informar sobre los estereotipos de género a la comunidad estudiantil de la universidad de Valparaíso.	Al término de la campaña informativa se contará con La realización de cuatro stands informativos respecto de los estereotipos de género de la Universidad de Valparaíso.	Debido a que en la intervención se logró concretar la realización de sólo dos stands, se establece que el indicador es medianamente logrado.		x	
Informar sobre los estereotipos de género a la comunidad estudiantil de la universidad de Valparaíso.	Al término de la campaña informativa se contará con 100 infografías con información de los estereotipos de género en la Universidad de Valparaíso, pegas en los diferentes edificios.	En base al indicador, se establece que este ha sido logrado ya que se cuenta con las 100 infografías pegadas en los diferentes edificios de la universidad de Valparaíso.	x		

Juicio Evaluativo

Esta fase se desarrolló entre la estudiante de trabajo social, dos participantes del curso de “formación del liderazgo con enfoque de género” y una diseñadora.

- **Potencialidades:** En esta fase el gran potenciador fue el recibimiento por parte de los y las estudiantes de ingeniería y salud de la Universidad de Valparaíso, quienes participaron activamente en la realización de los stands.
- **Vulnerabilidades:** Respecto de las vulnerabilidades, se reconoce como tal el poco compromiso por parte de algunas integrantes del grupo al confirmar en una primera instancia para la realización de los stands y luego cancelar a solo horas de la ejecución de estos, provocando que se tuvieron que suspender.

4 EVALUACION OBJETIVO GENERAL

Objetivo General				
Promover la igualdad de género en la comunidad educativa de la Universidad de Valparaíso.				
Indicadores	resultados	L	ML	NL
Al término de la intervención se contará con un documento de sistematización de las experiencias de igualdad de género que aportan al trabajo de la universidad.	Finalizada ya la intervención, se cuenta con un documento de sistematización de las experiencias de igualdad de género que aportan al trabajo de la universidad, por lo que el indicador se considera logrado.	x		
Al término de la intervención se habrá fomentado el empoderamiento con enfoque de género en al menos 20 estudiantes de la Universidad de Valparaíso.	Se considera que este indicador es medianamente logrado ya que el total de estudiantes que finalizaron el curso no corresponde al planteado en el indicador, sin embargo, este es valorado positivamente ya que es más de la mitad de lo que se había especificado.		x	

Al término de la intervención se contará con material físico de información respecto a los estereotipos de género en la Universidad de Valparaíso.	En lo que respecta el tercer indicador, se establece como logrado ya que existen de forma material infografías pegadas en la universidad y panfletos que informan respecto a los estereotipos de género.	x		
Proceso				
<p>Respecto del proceso de intervención que se implementó para cumplir con el objetivo planteado, es posible afirmar que se desarrolló sin dificultades relevantes, ya que si bien, existieron algunas complicaciones en la ejecución, no acontecieron problemas que alteraran significativamente el logro de los objetivos de la intervención.</p>				
Juicio Evaluativo				
<p>El logro óptimo de dos de los indicadores planteados para el cumplimiento del objetivo general y el logro parcial de uno de ellos, permite finalmente el logro del objetivo general planteado. Por lo cual se considera que la intervención se ha ejecutado de forma satisfactoria, promoviendo la igualdad de género en la universidad de Valparaíso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencialidades: A causa de que, en la actualidad, la problemática de la desigualdad de género es valorada y considerada como una temática importante para trabajar, es que la realización de la intervención se vio facilitada en su ejecución, puesto que por un lado las instituciones se demostraron abiertas a compartir sus experiencias para que estas sirvan de aprendizajes a otros espacios, y por otro en la universidad existió un interés por informarse sobre aquella situación. Por lo tanto, se considera que el auge de la problemática fue un factor facilitador para el desarrollo de la intervención. • Vulnerabilidades: En cuanto a las dificultades presentadas en el proceso estas se identifican principalmente en la falta de participación de las y los estudiantes de la universidad en el desarrollo del curso y la implementación de los stands, lo cual se plantea principalmente bajo la necesidad de identificar si aquello tiene relación con el interés por las actividades o la presencia de una alta carga académica que tienen la y los estudiantes. Por otro lado, el hecho de que sólo una universidad tuviese experiencias de intervención en igualdad de género, complicó la búsqueda de información de la primera fase, sin embargo, la adecuación de esta, aportó para el cumplimiento del objetivo. 				

CAPÍTULO VI:

REFLEXIONES PROFESIONALES

1 REFLEXIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y CONCEPTO DE GÉNERO

“La mujer no nace, se hace”

(Simone de Beauvoir, 1949)

Históricamente la mujer, ha sido situada en una relación de subordinación y opresión en relación al hombre al ser considerada física y sexualmente débiles, a diferencia de los dominantes que se identificaban a ellos mismos como física y sexualmente fuertes.

Esta diferenciación se sustenta en la ideología patriarcal, la cual explica y construye la diferenciación entre mujeres y hombres como biológicamente inherentes y naturales, es decir que las mujeres son definidas como débiles y sensibles y los hombres como fuertes y racionales debido a su condición biológica. (Alda Facio)

Así mismo, es como determinadas prácticas culturales, respecto de roles y estereotipos de género, son justificadas en base a las características biológicas de las personas. Por ejemplo, el hecho de que las mujeres tengan la capacidad biológica de la reproducción, característica biológica, genera la idea de que esta tiene una habilidad inherente a ella que la hace apta para cambiar pañales y dar de comer, por lo que el cuidado y la crianza de los hijos es definida como una tarea femenina.

Esta concepción, biológica de la definición de mujer y hombre ha permitido y justificado la existencia de una división sexual del trabajo. Esto se debe a que al considerar que las mujeres por su condición biológica reproductiva tienen la capacidad de dedicarse a las tareas del cuidado y la crianza, se le relega al mundo de lo privado para cumplir ese único rol, por otro lado, los hombres considerados biológicamente fuertes y racionales se encuentran aptos para participar de la producción económica y de los espacios de toma de decisión, por lo que es relegado al mundo de público y excluido del privado. (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006)

“Mi mamá además de hacer las cosas de la casa, debe trabajar remuneradamente para mantenernos”

Participante N° 4

“Mi papá en su vida ha lavado un plato”

Participante N° 5

Así como expresan la y el participante del curso: “Formación de liderazgo con enfoque de género”, la división sexual del trabajo continúa siendo determinante en la composición estructural de la sociedad.

Sin embargo, la opinión de la participante N°5, entrega un elemento importante a la reflexión que tiene relación con los cambios económicos y sociales que han producido un fenómeno en el cual la mujer ha tenido que incorporarse al trabajo productivo para poder mantener económicamente a su familia. *“la mayoría de los hogares, sobre todo los más pobres, cada vez son presionados a aumentar sus ingresos por la vía del trabajo productivo de hombres y mujeres”* (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006). Si bien el ingreso de la mujer a la esfera pública se inicia como una transformación económica, hoy es visto como parte del desarrollo personal y profesional de la mujer, sin embargo, aquello ha traído como consecuencia la generación de una doble explotación hacia la mujer, ya que estas además de tener que cumplir con una jornada laboral formal, siguen teniendo como responsabilidad exclusiva la tarea del cuidado y la crianza, *“Mujeres de todas las edades, de todas las extracciones de todos los niveles culturales, siguen encargándose en la actualidad de las labores que la tradición y la costumbre describen como “propias de su sexo”.* (Buquet, Jennifer, Araceli, & Hortencia, 2013), lo cual es demostrado cuando una hija indica que su madre no sólo debe realizar las tareas domésticas, sino que además, debe cumplir con una jornada laboral.

La división sexual del trabajo, fundamentada en la ideología patriarcal que afirma una diferenciación biológica entre hombres y mujeres, logra ser cuestionada gracias a las construcciones teóricas de científicos sociales que son capaces de generar una diferenciación entre lo que es el sexo y el género. *“Fue gracias a la distinción entre*

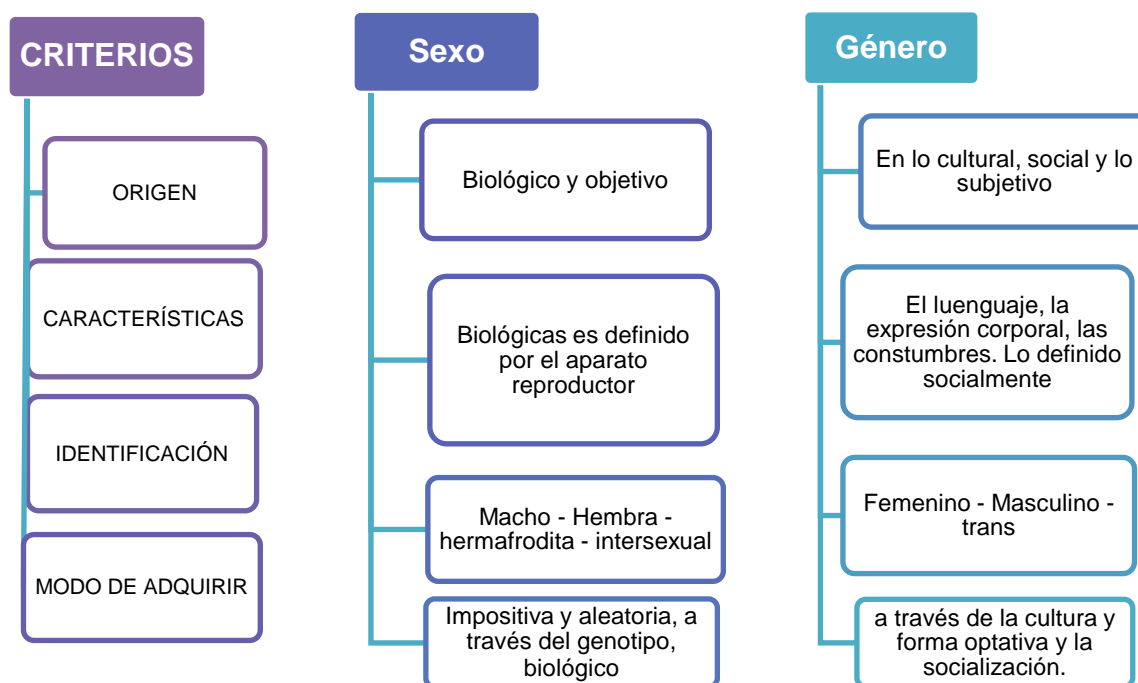
sexo y género que hicieron varias científicas sociales, que las feministas logramos develar la falsedad de las ideologías patriarcales” (Facio, Feminismo, Género y Patriarcado, pág. 2)

“Sexo” se refiere a las diferencias anatómicas y fisiológicas entre los hombres y las mujeres, lo que en la especie humana se identifica como “Macho” y “Hembra”, “género” es identificado como todos aquellos atributos y roles sociales cambiantes que una sociedad le asigna a lo femenino y a lo masculino.

(Pautassi, 1999)

El llegar a aquella definición y separación conceptual fue un proceso que enfrentaron las feministas desde los años 40 hasta la década del 70 en la cual los estudios de género y de teorías de género cobran mayor revuelo. No obstante, existen obras y autoras anteriores que dan cuenta de que es la sociedad y no la biología la que ha renegado a las mujeres a las tareas del hogar y al hombre a las de la producción económica, como ejemplo existen los ensayos y obras de teatro de Aphra Behn en el siglo VIII, la declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana escrita en 1789 por Olympe Gouges y Mary Wollestonecraft que en 1792 escribe “vindication of the ring of women”, entre otras.

En la actualidad es posible hacer aquella diferenciación de manera concreta y específica, incluso existen criterios que diferencian cada uno de los conceptos, aquello es demostrado en la dinámica realiza en la primera sesión del curso “formación de liderazgo con enfoque de género”, en la cual los y las integrantes del grupo fueron capaces de generar sin explicaciones previas aquellas diferenciaciones:



Aquella separación conceptual que define sexo como las características biológicas de una persona que diferencian macho de hembra y género como la construcción social y cultural de lo que significa ser mujer y ser hombre, permitió comprender que aquellas características, asociadas a las condiciones biológicas de la mujer que la dejaban en una situación de subordinación en relación al hombre y sustentaban la división sexual del trabajo, no eran más que una construcción social y cultural de las representaciones sociales de lo femenino y masculino y de las actividades y relaciones concretas que sostienen hombres y mujeres, para la justificación de la ideología patriarcal y la mantención, producción y reproducción de los privilegios de los hombres. *“La distinción entre sexo y género fue usada por cientos de feministas como un instrumento válido para explicar la subordinación de las mujeres como algo construido socialmente y no justificado en la biología”* (Facio, Feminismo, Género y Patriarcado, pág. 11)

Así mismo, la separación del sexo y género logró identificar a este último como una categoría que estructura la sociedad y con ello define las relaciones de poder, es decir que la construcción social de lo que significa ser hombre y ser mujer (el género) es el fundamento en la construcción de la estructura económica, política y social. Estructura económica que se basa en la división sexual del trabajo. Por lo tanto, es la construcción social de la mujer y del hombre lo que sustenta la división sexual del trabajo y no la condición natural biológica de cada sexo.

En conclusión, la elaboración conceptual de género permitió a la mujer que, invisibilizada socialmente, se reconociese desde sus contextos y su realidad, su condición de desigualdad. Es decir, que toda la construcción teórica del concepto género al lograr develar y cuestionar las fuentes del sometimiento y la subordinación que vivía la mujer en la sociedad capitalista, para comenzar así a levantar las banderas de lucha por la reivindicación de la mujer, como ciudadana, como mujer, como sujeta de derecho.

2 REFLEXIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO

A lo largo de la historia la búsqueda de la igualdad de género se ha materializado desde diferentes enfoques, a través de diversas metodologías, las cuales han sido acompañadas de los variados análisis que se han realizado de la problemática de desigualdad de género. *“Estas formas de conceptualizar la realidad y de pensar el género y el desarrollo inciden en las maneras que se proponen de intervenir la realidad”* (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006, pág. 102)

En los inicios la problemática de desigualdad de género se entendía como la exclusión de la mujer en los espacios de desarrollo económico y toma de decisión, por lo que la solución a aquello era la incorporación de ella en esos espacios, a lo cual se le denominó “Mujer en Desarrollo” (MED). Sin embargo, aquel análisis no consideraba las relaciones que existen entre la posición de las mujeres en las estructuras económicas y las relaciones de género, por lo que se plantea la necesidad de generar un nuevo método el cual considere los problemas de la mujer como el resultado de un orden de género que les impone roles dependientes y marginales en la sociedad, ante esto se construye un nuevo enfoque denominado “Género en el Desarrollo” (GED).

El enfoque GED propone el establecimiento de mecanismos institucionales, en los más altos niveles de gobierno, además de que cuenten con presupuestos aptos para asesorar y dar seguimiento al impacto de las políticas en las mujeres. Ejemplo de aquello es la creación del Servicio de la Mujer en Chile, en el año 1991.

“Es así como nace el Servicio Nacional de La Mujer (SERNAM) en el año 1991, y se comienza a problematizar el quehacer del estado con enfoque de género y ampliación de derechos de la mujer”

Arce, 2016.

Si bien el SERNAR se plantea como aquel mecanismo que no sólo centra la atención en las relaciones desiguales entre los géneros, sino que también en las estructuras que generan aquella desigualdad y a la vez es institucionalizado en los altos mandos del gobierno, el depender de otras instancias gubernamentales y no contar con autonomía presupuestaria y política limita su impacto real. Esta realidad es reconocida también, en otros países en donde las oficinas de la mujer no contaban con la real valoración que debían y principalmente eran responsabilizadas como las únicas encargadas de promover el enfoque GED. *“La evaluación de las oficinas de la Mujer pone de manifiesto que no cuentan con el soporte de los liderazgos políticos nacionales. Los mecanismos ocupan posiciones marginales en las estructuras de gobierno, se les asigna escasos recursos y son habitualmente considerados como los únicos responsables del cambio en las situaciones de las mujeres”* (Guzmán, 2001, pág. 18)

Ante aquello se promueve una nueva estrategia de acción denominada “Gender Mainstreaming” o “Transversalización del género”. Esta consiste en la incorporación del enfoque de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, culturas institucionales, para la generación de un cambio en desigualdad de género (Valdés, Fritz H., & Mora, 2006).

Para la implementación de la transversalización de género existen condiciones mínimas que deben considerar al momento de planificar, al igual que hay diversas herramientas que se pueden utilizar para la implementación de la transversalización del género:

“Artículo 3°. -

La oficina de Igualdad de Oportunidades de Género tendrá como funciones específicas las siguientes tareas:

a) ...

...F) Impulsar y coordinar la institucionalización de género al interior de la Universidad”

Decreto universitario n°0014672, Universidad de Chile.

1.- Implementación de Unidad Central de Género.

Si se identifica a la Universidad de Chile como el gobierno que desea utilizar la estrategia de la transversalización del género para eliminar la desigualdad en sus marcos institucionales, la Oficina de Igualdad de Oportunidades correspondería a la Unidad Central de Género.

2.- Realización de alianzas al interior y exterior de las instituciones:

“En este tipo de políticas hay que ir convenciendo, hay que ir haciendo mucha política en el buen sentido de la política, hay que acumular fuerzas, buscar aliados, hacer alianzas, neutralizar detractores”

“Aquí también hay feministas que están en distintas unidades, facultades, eso también ayuda porque son aliadas, cómplices”

*Carmen Andrade, Directora Oficina de
Igualdad de oportunidades, Universidad de
Chile.*

La Oficina de Igualdad de oportunidades de la Universidad de Chile incorpora en sus acciones la construcción de alianzas estratégicas para la búsqueda de la igualdad de género.

3.- Generar vínculos con los gobiernos, sectores, privados, sociedad civil, otras instituciones:

“Todo nuestro trabajo es con otros, es en vinculación con otros, contras instancias, ya sea vicerrectorías o la dirección jurídica, con los centros de estudios de género, tenemos arto vínculo, y en general hacemos las cosas en bastante alianza”

*Carmen Andrade, Directora Oficina de
Igualdad de oportunidades Universidad de Chile.*

“Nosotras tenemos una comisión asesora en donde está la representación de los estudiantes, los funcionarios y las académicas y de personas vinculadas a los centros de estudios del género, ellas constituyen nuestra comisión asesora”

*Carmen Andrade, Directora Oficina de
oportunidades Universidad de Chile.*

La Oficina de Igualdad de oportunidades de Universidad de Chile, incorpora la vinculación como elemento importante en su quehacer profesional.

“Esa fue una reflexión que nosotros a partir de la realidad observamos y fuimos y planteamos, hicimos una alianza con la SEREMI de justicia, ¿Te fijas?, gendarmería fuimos a hablar, presentamos una propuesta y estamos trabajando con ellos”

Claudia Schlack, Directora Regional, PRODEMU

Así mismo, una de las acciones para promover la igualdad de género en la Universidad de Valparaíso, se concreta en base a la vinculación de la unidad que sustenta la acción y una unidad importante en el desarrollo institucional de la Universidad.

“El curso: Formación de liderazgo con enfoque de género”, coordinado entre la unidad de Igualdad y diversidad y la Unidad de Desarrollo Estudiantil, ambas de la Universidad de Valparaíso...”

Programa, curso: Formación de liderazgo con enfoque de género”.

Por otro lado, PRODEMU también plantea entre sus gestiones la vinculación con otras instituciones para el logro de sus intervenciones.

4.- Herramientas y capacitaciones con enfoque de género

“Lo tercero fue una capacitación a personas, académicos y funcionarios para que puedan ejercer como fiscales o como actuarios en los procesos de investigación y ahí es una capacitación sobre el tema de género...”

Carmen Andrade, Directora Oficina de Igualdad de oportunidades, Universidad de Chile.

“Ponemos a disposición de los equipos ejecutores, el Manual del Programa de apoyo a la Dinámica Familiar, el que incorporan diversos ejes temáticos, entre ellos el enfoque de género...”

Presentación, Manual de implementación 2017, PRODEMU

En ambas instituciones se evidencia la formación y capacitación a sus trabajadores y trabajadoras en la temática de enfoque de género.

“Hemos tenido participación activa, por ejemplo, participamos en la discusión parlamentaria sobre la creación del ministerio de la mujer...Sipos, hemos estado participando en los debates más generales en la temática de género”

Carmen Andrade, Directora Oficina de Igualdad de Oportunidades, Universidad de Chile.

“La idea es que salga al mundo también a hacer un camino, entonces nuestra apuesta es empoderar a las mujeres para que puedan hacerse cargo de sus vidas”

Claudia Schlack, Directora Regional, PRODEMU

5.- Ciudadanía Activa:

La Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género demuestra tener una participación activa en diferentes hitos y actividades externas que tienen relación con la temática de género. Consagrando una validación como un actor relevante en la temática de género, en relación con las otras instituciones a nivel país.

Para PRODEMU el empoderamiento de las mujeres es un elemento importante y sus intervenciones se centran en lograr empoderar a las mujeres.

La transversalización de género es una herramienta estratégica para lograr la igualdad de género y no un fin en si mismo, el fin, el objetivo es la igualdad de género. (García Prince, 2008).

Sus apuestas metodológicas, identificadas entre las condiciones mínimas y herramientas, para su implementación, deben ser consideradas como un aporte para el cumplimiento de aquel objetivo. La afirmación de aquello proviene de la constatación de la implementación de aquellas metodologías en dos instituciones de diferente perfil, las cuales fueron de aporte para construcción y transformación de las condiciones de desigualdad de la mujer.

Por ejemplo, en la Universidad de Chile, por medio de la aplicación de aquella estrategia, se fue capaz de crear dos grandes políticas institucionales que apuntan a eliminar las barreras de género que deben enfrentar las mujeres trabajadoras y

estudiantes para poder desarrollarse personal y profesionalmente en aquella institución.

En conclusión, la transversalización del género debe ser identificada y utilizada por quienes quieren realizar transformaciones en las condiciones de desigualdad de la mujer, como LA ESTRATEGIA del siglo XXI para el logro de la incorporación del enfoque de género en cada uno de los elementos que conforman la estructura económica y social determinante.

3 REFLEXIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO EN LA EDUCACION SUPERIOR

Las instituciones de educación Superior, al ser consideradas como espacios de producción y transmisión de conocimiento, reflexión y crítica, son configuradas como instituciones permeadas por un ambiente de igualdad y justicia social. Sin embargo, los diferentes estudios de género han sido capaces de investigar las relaciones de género que se generan en el contexto universitario, logrando demostrar que los mecanismos que sostienen la desigualdad de género son reproducidos en y por aquellas instituciones al igual que en cualquier otra esfera social, poniendo en evidencia el origen excluyente y masculinizado de las universidades.

La desigualdad de género en las instituciones de educación Superior, se materializan principalmente de cuatro formas: segregación, tanto horizontal como vertical, uso del tiempo, hostigamiento y clima hostil.

- *La desigualdad de trato y las conductas de acoso sexual, que afectan principalmente a las mujeres, tanto a las que trabajan como a las que estudian en la Universidad.”*

Fuente especificada no válida.

Las diferentes unidades u oficinas de igualdad de género creadas en las Universidades de Chile se encuentran desarrollando o han desarrollado sus propios diagnósticos respecto de la situación de género en sus casas de estudio. La Universidad de Valparaíso a través de la Unidad de Igualdad y Diversidad ha realizado aquella gestión y se encuentra próxima a presentar los resultados de aquello. Así mismo, la Oficina de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Chile en el año 2014 presentó el resultado de su diagnóstico, el cual confirma que en la institución se reproducen importantes desigualdades de género.

“Entre las principales desigualdades destacan:

- *La segregación horizontal y vertical por sexo en los diversos estamentos, expresada en la desigual proporción de académicos y académicas en la Universidad, en general, y en las distintas facultades y áreas del conocimiento. También destaca la concentración de mujeres en terminadas plantas de funcionarias y su menor acceso a los niveles más altos de la jerarquía académica y a los puestos directivos.*
- *La segregación horizontal por sexo en el estudiantado de pre y postgrado, que reproduce estereotipos de género y se traducen en la “masculinización” de las carreras científicas y tecnológicas y en la “feminización” de las carreras sociales y de salud. Dada las características del mercado laboral, lo anterior impactará los ingresos futuros de los estudiantes.*
- *Las brechas salariales por sexo, que se expresan en los distintos estamentos, jerarquías y plantas, y que sitúan a las mujeres académicas y funcionarias en situación de desventaja en relación a sus pares varones.*

Ante este resultado, la Oficina de Igualdad de oportunidades de Género de la Universidad de Chile se propone la creación de políticas institucionales que apunten a eliminación de las brechas de género identificadas en su diagnóstico.

En base a aquello se crean la Política de corresponsabilidad Social en la Conciliación

“La Universidad de Valparaíso, como universidad estatal, aspira a ser una institución de excelencia en la formación de personas, en la innovación y
“...Entonces hagamos políticas parciales, y tengamos como norte, como horizonte el poder construir una política general de igualdad. Entonces elegimos dos de los problemas que aparecen en el diagnóstico”

“Elegimos el tema de las barreras de género, para el desarrollo de la carrera estudiantil, funcionaria y académica.”

“Y la segunda política que también deriva del diagnóstico es la política de la prevención del acoso sexual.”

Carmen Andrade, Directora Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile.

de las responsabilidades familiares y las actividades Universitarias y la Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile.

El proceso iniciado en la Universidad de Chile, que busca transformar a la institución en un espacio democrático y equitativo, en donde puedan convivir tanto los hombres como las mujeres, sin que aquello signifique un menoscabo a su desarrollo personal y/o profesional, se desarrolla en la actualidad, de forma óptima, principalmente gracias a la existencia de la voluntad política de la autoridad máxima de la institución, quien al tomar la decisión política de crear aquella Oficina, optó por el enfrentar los temas de género.

Por otro lado, es necesario reflexionar respecto del rol que cumplen las instituciones de educación superior, específicamente las universidades en relación a la formación de

“Yo creo que la principal es la voluntad política de la autoridad máxima de la Chile, estos temas que tiene contenido culturales y políticos, se instalan en la medida que tú logras mover o cuentas con la voluntad política y en esto, la voluntad, o sea cuando, la Chile, a ver, antes de crear la oficina aquí hubo una decisión de enfrentar los temas de género, no se sabía cómo no se había creado todavía nada, pero hubo una decisión, sino es difícil, es ir en contra de la corriente todo el tiempo, entonces yo creo que el contar con la voluntad política ha sido una ventaja.”

Carmen Andrade, Directora Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile.

profesionales capacitados y capacitadas para enfrentar las complejidades de la época actual, en la generación de conocimientos a través de la investigación y la praxis, y en la responsabilidad social para con su entorno, en la creación de propuestas de lineamientos políticos para el desarrollo del país.

En este sentido, es que es que las universidades deben asumir el enfoque de género en toda su composición y estructura, ya sea incorporándolo a sus valores o visión y misión, asumiendo las condiciones de desigualdad y discriminación que se viven en su interior y la promoción de su eliminación y/o en la formación profesional de sus estudiantes, académicas y académicos.

En conclusión, a partir de lo expresado en las páginas anteriores es posible afirmar que si bien, en las instituciones de educación superior se reproducen las desigualdades de género identificadas en la segregación, hostigamiento, clima hostil y uso del tiempo, estas también tienen la posibilidad de generar diversos mecanismos, como políticas institucionales, transformaciones reglamentarias, capacitaciones, vinculaciones, centros de estudios, cátedras, cursos, etc. Que promuevan la igualdad de género, como lo ha ido desarrollando la Universidad de Chile.

Estos mecanismos pueden ser diferenciados entre los que se ejecutan para disminuir y prontamente eliminar las desigualdades y discriminaciones que viven las mujeres trabajadoras y estudiantes al interior de las instituciones, lo cual les impide poder participar de los espacios de manera plena y afecta su desarrollo profesional y personal, y los que se implementan para formar profesionales empoderados y empoderadas en el enfoque de género, aportando al mercado laboral desde la visión crítica y transformadora de las condiciones de desigualdad de la mujer.

CAPÍTULO VII:

CONCLUSIONES

1 CONCLUSIONES TEMÁTICAS

Este proyecto de título que tiene por objetivo el promover la igualdad de género en la Universidad de Valparaíso, parte de la idea de que existe una desigualdad de género, es decir que en la construcción cultural y social de lo que significa ser mujer y ser hombre existe una diferenciación que deja a uno de los dos sexos en una situación de desventaja, en este caso a la mujer.

Si no existiera aquella comprensión respecto de la construcción social y cultural de los significados y representaciones del ser mujer y ser hombre, elaborada por este último

para la justificación de la división sexual del trabajo y la mantención de sus privilegios, la justificación y el sentido de este proyecto no existirían. Es decir, al igual como se expresó en el capítulo anterior, si no se hubiese realizado el proceso de construcción teórica y conceptual de la diferencia entre el sexo y el género, la lucha por la búsqueda de la igualdad de género no encontraría razón de ser, pues el hecho de que las mujeres deban dedicarse a las tareas de la reproducción y el cuidado y los hombres a las de la producción económica, sería realmente validado por la diferenciación biológica de los cuerpos.

Así también, como expresa Alfa Facio en su texto “Feminismo, Género y Patriarcado” existe una gran cantidad de libros que hablan respecto de la inferioridad mental y física de la mujer. Sin embargo, gracias a la construcción teórica feminista y el desarrollo de opciones políticas de transformación, se ha logrado profundizar en la conceptualización del género, obteniendo un enorme apartado de valores, saberes, y prácticas aclarativas de los fundamentos, modos, tipos y expresiones de la subordinación de las mujeres que buscan transformarla.

Por otro lado, en este proyecto de título se ha desarrollado la idea respecto a que el proceso histórico de análisis en relación a la superación de la desigualdad de género, ha teorizado desde diversos enfoques el camino o ruta a seguir para lograr aquello. Partiendo desde una visión en donde se apostaba que el avance hacia la igualdad de género tenía relación con la marginalidad en la que se encontraba la mujer, por lo que la incorporación de esta al desarrollo se transformaría en la solución de aquella problemática (MED), sin embargo, la expresión práctica de aquello no reafirmo aquella teoría ya que la desigualdad de género tiene relación con la configuración de las relaciones entre los sexos y las estructurales económicas y culturales. De aquel modo, acompañado por la evolución teórica del enfoque de género, es que se plantea un

“Así, el interés por la “problemática” de género es más que académico. Involucra un deseo de Cambio y la emergencia de un orden social y cultural en el cual el desarrollo de las potencialidades humanas esté abierto tanto a las mujeres como a los hombres. Se trata, en definitiva, del cambio de una forma de vida y de la ideología que la ha sustentado por miles de años.”

(Facio, Feminismo, Género y Patriarcado, pág. 2)

nuevo enfoque centrado en el género y el desarrollo (GED). Llegada la década de los noventa, si bien se continua manteniendo aquel enfoque se identifica que aquello no era necesario para el logro de la superación de la desigualdad de género y que se necesitaba la construcción de una estrategia tal que introdujese aquella temática en cada una de las políticas, instituciones, gestiones, organizaciones que fuesen parte de

la estructura económica y cultural del país, aquella estrategia se denominó “Gender mainstreaming” en español, la transversalización del género.

Es así, como en la época actual, la transversalización de género, entendida como una herramienta a utilizar para la transformación de las condiciones de subordinación de la mujer, se constituye como uno de los grandes aportes de las feministas institucionalistas, para el logro de la igualdad de género. Lo cual queda demostrado en las acciones realizadas por la Oficina de Oportunidades de igualdad de género de la Universidad de Chile.

A consecuencia de aquello se concluye que, para el estudio de género y la generación de cambios en la condición de desigualdad de la mujer, es indispensable el conocer, manejar y emplear estos conceptos:

Por un lado, el concepto de género es considerado fundamental y necesario para el proceso de sensibilización y concientización de la gran temática género, pues a través de él es que la mujer puede asimilar su condición de subordinación ante el hombre y transformar aquella de conciencia en una motivación para el cambio de su sometimiento, por lo que se requiere el conocer de su definición conceptual y análisis en sus distintos contextos históricos y culturales. En otras palabras, para el logro de la

“Se han conseguido cambios tanto a nivel formal en lo que a leyes, políticas, planes, medidas de equidad respecta, como a nivel cultural tal como sería el caso de la progresiva concienciación en relación a la distribución equitativa de los trabajos domésticos y del cuidado entre mujeres y hombres o las iniciativas para la superación de los usos sexistas del lenguaje.”

Fuente especificada no válida.

igualdad de género es necesario partir por la alfabetización en la temática de género para lograr la desnaturalización del orden de género instalado en cada una de las personas.

En este sentido es necesario el realizar un trabajo acabado que promueva y promulgue respecto a la construcción teórica de género, como lo realizado en los Stand en las facultades de Ingeniería y Salud de la Universidad de Valparaíso o las infografías pegadas por los diferentes espacios de la universidad, las cuales apuntaban a la desnaturalización de los estereotipos de género.

Por otro lado, el concepto de transversalización del género es fundamental en la construcción material de las condiciones para la igualdad de género, es decir que mientras el concepto de género permite la identificación de la causa de la subordinación y provoca la motivación para el cambio, el conocimiento de la transversalización del género permitirá la concreción de aquellos cambios necesarios.

Si las mujeres u hombres que trabajan en la construcción de políticas públicas que tienen como objetivo la superación de la desigualdad de género no conocen o manejan la estrategia de la transversalización del género, puede que sus acciones se basen en el enfoque “mujeres en el desarrollo”, lo cual llevaría a la construcción de políticas que si bien son un aporte para la inclusión de la mujer al desarrollo, no son lo, que el análisis histórico de la lucha por la igualdad de género ha demostrado, que se necesita para el cumplimiento del objetivo propuesto.

En definitiva, es necesario que quienes quieren realmente lograr la igualdad de género comprendan que el enfoque no está puesto en la mujer, sino que en las estructuras económicas y culturales que mantienen la subordinación de la mujer y que a través del cambio de aquellas estructuras es que se logrará la igualdad de género, aquel conocimiento, aquel enfoque, lo presenta la teoría de transversalización del género, por lo que ahí radica la importancia de su elaboración y manejo teórico.

2 CONCLUSIONES METODOLOGICAS

Las intervenciones sociales se han caracterizado por su condición lineal y de rigidez en su planificación, lo cual la mayoría de las veces, se transforma en un conflicto cuando estas son implementadas. Esto se debe a que la realidad social, en la cual se ejecutan las intervenciones, no responde a aquellas características estructuradas e inflexibles, sino que, al contrario, esta se muestra como variable y puede presentar situaciones de contingencia o incertidumbre que afectan el desarrollo del trabajo de las y los intervencionistas.

La propuesta metodológica de Planificación por Fases, generada por la Trabajadora

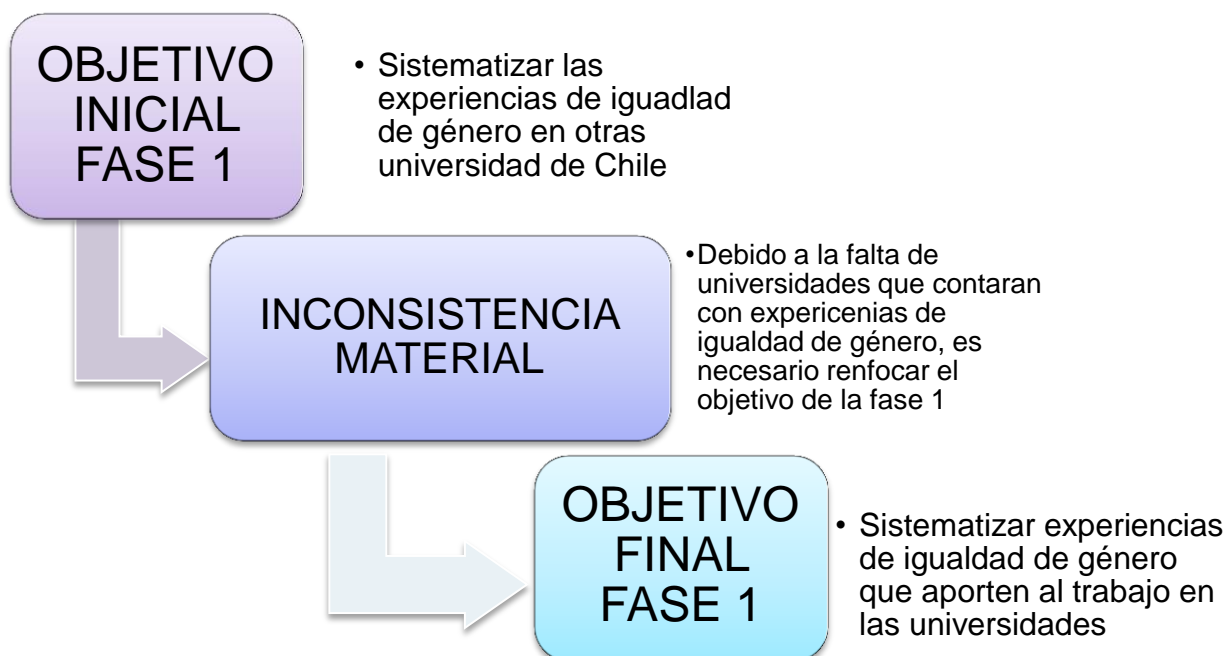
“Se requiere una reacción veloz y planificada ante las sorpresas, se requiere una mediación entre el pasado y el futuro, se necesita una mediación entre el conocimiento y la acción y se requiere una coherencia global antes las acciones parciales de los actores sociales”

Carlos Matus en Castañeda, 2014.

Social y Académica de la Universidad de Valparaíso, Patricia Castañeda, apunta al logro de aquella mediación entre lo planificado y lo que la realidad social permite concretar.

En este proyecto de título se ha demostrado como la planificación por fase ha aportado al desarrollo positivo de la intervención y la sistematización para el cumplimiento del objetivo general propuesto.

En primera instancia, en este proyecto se planteó la sistematización de las experiencias de igualdad de género de otras universidades de Chile, sin embargo, avanzado el proceso, descubrió que existía sólo un referente para cumplir con aquel objetivo, lo cual fue considerado como insuficiente para la elaboración de la sistematización. La planificación por fase, permitió cambiar el sentido del objetivo sin afectar metodológicamente a la totalidad del proyecto, dando la posibilidad de incorporar a la sistematización cualquier institución que trabajara o se relacionara con la temática de igualdad de género y se considerara un aporte para el trabajo de la temática en la Universidad.



Por otro lado, la utilización de aquella metodología permitió que, al momento de realizar la evaluación de la intervención, tanto por cada fase como por el objetivo general, existiera una conexión y relación tal entre los indicadores de evaluación y los medios de verificación que el proceso fue llevado sin mayores complicaciones y de hecho se considera que facilitó la realización de la evaluación.

En conclusión, la metodología de planificación por fase para la intervención sociales es capaz de responder a la complejidad y variabilidad que existe o puede existir en la realidad social que se quiere transformar, por lo que su utilización es un aporte para el desarrollo óptimo de la intervención y con ello poder lograr el cumplimiento de los objetivos planteados.

3 CONCLUSIONES PROFESIONALES: TRABAJO SOCIAL Y GÉNERO EN LA EDUCACION SUPERIOR

“Creo que para estas cosas sirven más la gente que vienen de la gestión pública que la que viene del mundo académico. El mundo académico tiene otro ritmo, tiene otra manera de ver y hacer las cosas, hay mucho diagnóstico, análisis, marcos teóricos, ahora obviamente que para actuar desde la práctica tú también necesitas teoría, pero otro es el foco, yo entiendo y espero no haber interpretado mal y supongo que para eso me contrataron, yo entiendo que nuestra pega es transformar la realidad en aquellos aspectos de discriminación y desigualdad de género, yo entiendo que el fin de esto es transformar.”

Carmen Andrade, Directora Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile.

Considerando lo expresado por Carmen Andrade, Directora Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile, en entrevista realizada, señala que para lograr la transformación de la realidad en los aspectos de discriminación y desigualdad en que se encuentran las mujeres en las instituciones de Educación Superior, en este caso, específicamente las universidades, es que se hace necesaria la contratación de profesionales expertas y expertos en la construcción y gestión de políticas públicas con enfoque de género, es decir, hoy las universidades necesitan profesionales con la capacidad de crear mecanismos para avanzar hacia las transformaciones necesarias, sin desmerecer a quienes, en aquellos espacios institucionales, generan los conocimientos teóricos para sustentar aquellos mecanismos.

En la intervención que se realizó, el curso cumplió el objetivo de promover el empoderamiento del tema de género y sus variadas formas sociales-culturales de expresividad, pero más allá de aquello, permitió el expandir el conocimiento respecto de los elementos teóricos de la desigualdad de género. Esto se puede evidenciar en las respuestas de las y los participantes del grupo a la pregunta realizada en la última sesión del curso: “¿Qué es lo que han aprendido? En las respuestas se evidencian los conocimientos incorporado por el grupo que van en relación con elementos teóricos de la temática de género y las herramientas necesarias para el empoderamiento de ellas y ellos mismo, en la temática de género.

¿Qué es lo que han aprendido?

Las respuestas son las siguientes: historia del feminismo, conceptos, participación política de la mujer, división sexual del trabajo rol productivo y rol reproductivo, poder político hombre masculino es esfera pública, elaboración de discursos (pasos) trabajo en equipo, técnicas de negociación; técnicas de comunicación/oral, interiorizar la desigualdad/ toma de conciencia del tema, creación de textos escritos, prioridades para hacer un discurso, formas de negociar; ampliar el conocimiento en cuanto al derecho de la mujer, expresar mejor la ideas para que lleguen de manera efectiva a las personas, tips para expresarse, trabajar con distintos tipos de personas (otras carreras, pensamientos).

Extracto crónica N°6

Es decir, se podría señalar que el curso evidencia que la realización de estas líneas complementarias de acción educativa son un aporte en la Educación Superior en pos de lograr la anhelada Igualdad de Género.

Así mismo, en el estudiantado se demuestra que hay un gran interés por el tema el cual se expresa en las motivaciones antes de iniciar el curso, presentadas en el capítulo IV de este documento, y en las proyecciones emitidas al finalizar el mismo.

Sin embargo, los y las participantes del curso, señalan que la temática no ha logrado

“Las ideas que se materializaron fueron las siguientes:

- Formación, Empoderar, Deconstrucción, unidad.
- Seguir interviniendo en el ámbito escolar educando a la población para evitar todo tipo de discriminación y violencia contra la mujer.
- Llevar a la práctica lo aprendido a través de cambios en mis prácticas y transformación de actitudes ante la opresión que me afecta producto del patriarcado.
- Educación feminista desde la educación parvularia, aprender – aprehender colectivamente, seminario de género en la UV, Políticas institucionales de género en educación superior, talleres de monitores de género.
- Ser una profesional que respeta y protege al género femenino.
- Práctica de grupo con mujeres, llevar a la cotidianidad, círculos cercanos familia, trabajar con los niños y niñas del colegio San Luis (voluntariado TAC)
- Generar instancias de dialogo en mi carrera sobre conciencia, seguir el camino de la equidad.
- Talleres con enfoque de género para adolescente de la localidad de dónde vengo.”

Extracto Crónica N°6

un real alcance ya que existe un amplio público al cual no se ha llegado. Esto se constata a través de la declaración que hizo la mayoría de los y las participantes del curso: “*no habían experimentado experiencias previas relacionadas con las temáticas a trabajar*”. Sólo el 36% del total de mujeres y el 18% del total de hombres, indica haber participado en algún espacio dónde se trabajará el tema de Liderazgo y/o Enfoque de Género.

En base aquello, si bien las Unidades de Igualdad en su intención por superar las desigualdades de género, realizan acciones, estas no son suficientes para abarcar el mundo universitario, es decir, no basta con la realización de cursos complementarios que realice esta unidad en colaboración con otras, sino que para avanzar sistemáticamente, la universidad debe instalar en la formación profesional la temática, “enfoque de género”, creando una cátedra formal y obligatoria que abarque todas las carreras de la Universidad.

Finalmente, se plantea que la encargada de elaborar el diseño de esta cátedra, debería ser la Unidad de Igualdad de la Universidad pues es la instancia acreditada, tanto teórica como institucionalmente, para concretar esta necesidad.

Con la realización de aquella acción, la Universidad avanza en la superación de la Desigualdad de Género, asumiendo su rol formador y su responsabilidad social ante el entorno social-cultural, en su calidad de Institución Superior que debate, investiga, genera políticas en coherencia a su calidad transformadora.

REFERENCIAS

- Buquet Corleto, A., Cooper, J., Rodríguez Loredó, H., & Botello Lonngi, L. (2006). *Presencia de Hombres y mujeres en la UNAM: Una radiografía*. Ciudad de Mexico.
- A. B. (2014). Género y educación superior: una mirada desde América Latina. *Calidad de la educación superior y género*, (págs. 67 - 81). Quito.
- Buquet corleto, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *NÓMADAS*, 27 - 43.
- Buquet, A., J. C., A. M., & H. M. (2013). *Intrusas en la Universidad*. Coyoacán.
- CEDEPO. (1996). *Técnicas participativas para la educación popular*. lumen-hvmanitas-cedepo.
- Espinoza Pino, A., & Alvarez Peñaloza, M. (2004). *Análisis de la formación de la Escuela de Trabajo social de la Universidad de Valparaíso desde el enfoque de competencias profesionales con perspectiva de género*. valparaíso.
- Facio, A. (2001). *¿Igualdad y/o Equidad?*
- Facio, A. (s.f.). *El derecho a la igualdad entre hombre y mujeres*.
- Facio, A. (s.f.). *Feminismo, Género y Patriarcado*.
- García Prince, E. (2008). *Políticas de Igualdad, equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual*.
- Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*. santiago: Naciones Unidas.
- Kabeer, N. (2006). *Lugar Preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas del desarrollo del milenio*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva antropología*, 173-198.
- Ministerio de Educación . (17 de junio de 2016). Nombra rector. *Decreto N° 176*.
- Ministerio de Educación Pública . (02 de abril de 1982). Estatuto Universidad de Valparaíso. *Decreto con fuerza de ley 147*. Valparaíso, Chile.
- Ministerio de Educación Pública. (12 de 02 de 1981). Crea La Universidad de Valparaíso. *Decreto con fuerza de Ley N° 6*. Valparaíso, Chile.
- Murguialday Martínez, C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: Conceptualización y estrategias*.
- ONU Mujeres. (30 de junio de 2017). *ONU Mujeres*. Obtenido de Copyright © ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#copenhagen>
- Pautassi, L. (1999). *Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina*. Buenos Aires: CIEPP.
- PNUD. (2010). *DESARROLLO HUMANO EN CHILE. Género: los desafíos de la igualdad*. santiago .
- Real Academia. (1992). *Diccionario de la lengua Española*. Madrid.
- Rigat , M. (2008). Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. *Nueva Sociedad N°218*.
- Ríos Tobar, M. (s.f.). *Avances Internacionales en las estrategias de transversalización*. Programa para las naciones unidad.
- Sánchez, M. C. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado* , 40-53.
- SIES. (2014). *Principales indicadores 2014 de Educación Superior en perspectiva de género Matrícula, Titulación y Retención*. santiago.
- Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género. (2001). *Glosario de Términos*. México.
- UNESCO. (2014). *INDICADORES UNESCO DE CULTURA PARA EL DESARROLLO: Manual Metodológico*. PARIS.
- United Nations. (1976). *Report of the conference of the international women's year*. NEW YORK.
- Universidad de Valparaíso. (19 de abril de 2017). Obtenido de Universidad de Valparaíso sitio web: www.uv.cl
- Valdés, T., Fritz H., H., & Mora, L. (2006). *Igualdad y equidad de género: aproximaciones teórico conceptual*.