

Link: <https://www.eldinamo.cl/opinion/2021/03/09/el-empoderamiento-de-las-mujeres-en-el-universo-de-la-educacion-superior/>

Aún estamos lejos de poder hablar de empoderamiento, principalmente a nivel directivo. Ciertamente, el reconocimiento efectivo del rol de las mujeres, no sólo en la Educación Superior, sino también en el desarrollo social, cultural, laboral, económico y político de nuestro país, es un objetivo aún no logrado.

Por **Pilar Romaguera** Rectora de **Universidad de Las Américas** 9 de Marzo, 2021 08:00 hrs ’ Actualizado: 21:02 hrs Según el Consejo Nacional de Educación (CNEC), la participación de las mujeres en la matrícula de las universidades es de un 55% (Agencia UNO/Archivo) Compartir En el ámbito de la educación superior hay ciertos avances, necesarios de mencionar. Actualmente, la participación de las mujeres en la matrícula del Sistema de Educación Superior alcanza el 53%; es decir, hoy en día la mayoría de los estudiantes son mujeres. Y, a nivel académico, 44,5 % del personal académico del sistema lo conforman mujeres. A nivel universitario, hay tres instituciones acreditadas que cuentan con una mujer como rectora, y la **Universidad de Las Américas** fue la primera en hacerlo. Soy la segunda mujer en el cargo, luego de la ex Rectora Pilar Armanet, lo que me enorgullece. Contamos con un alto índice de participación femenina dentro de la institución. El 65% de nuestros estudiantes es mujer y tenemos una buena representatividad en los distintos niveles directivos.

Un 60% de nuestros directores y académicos de planta es mujer, en el Consejo Académico de Decanos representan un 44% y en las Vicerrectorías un 60%. Esto nos lleva también a una pregunta: ¿Las mujeres que asumen cargos directivos tienen una responsabilidad especial en temas de agenda de género? Aunque pueda parecer hoy día una pregunta obvia, quienes estamos en cargos directivos desde hace algunos años, no necesariamente pensábamos en ello al asumir. Así, la respuesta es sí, pero es una respuesta que se ha ido forjando en el trabajo diario.

Según datos del Consejo Nacional de Educación (CNEC), la participación de las mujeres en la matrícula de las universidades es de un 55%; es decir, hoy en día la mayoría de los estudiantes universitarios son mujeres. Para quienes ejercemos cargos directivos en universidades, el llamado es a trabajar para aportar por un mañana más justo y equitativo en temas de género. Para ello, es fundamental mirar nuestras instituciones sistémicamente y con enfoque de género, indagando en causas de las brechas que a veces no son evidentes. Porque se requiere que la creciente representación de la mujer que se ha logrado en términos de estudiantes y académicos se exprese también en los cargos directivos de las instituciones formativas.

Pero, más allá de ello, nos preocupa formar profesionales para proyectarlos a una vida laboral exitosa, lo que no se conseguirá si no contribuimos, entre todos, a cerrar las brechas laborales que hoy enfrentan nuestras egresadas, las profesionales mujeres. En consecuencia, aún estamos lejos de poder hablar de empoderamiento, principalmente a nivel directivo. Ciertamente, el reconocimiento efectivo del rol de las mujeres, no sólo en la Educación Superior, sino también en el desarrollo social, cultural, laboral, económico y político de nuestro país, es un objetivo aún no logrado. Por otro lado, la presencia de las mujeres en la historia tiene un pasado bastante particular. Es importante recordar que en el siglo XIX a las mujeres se les asignó el rol de maestras, justamente con el objetivo de mejorar el nivel cultural de la población. Pero sólo en 1877 se abrió el acceso de las mujeres a la educación superior con la promulgación del llamado Decreto Amunátegui.

Entonces, pese a que las mujeres han tenido ese "rol de educadoras", al mismo tiempo han debido dar una lucha, teniendo que enfrentar diversas adversidades, para que se les reconozcan sus derechos y tener acceso a ámbitos de la educación que por muchos años han sido negados para ellas. Y la participación de las mujeres en el área STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) sigue siendo baja hoy en día, como ha sido ampliamente destacado.

Por lo mismo, una tarea relevante es mostrar que no hay un solo "mensaje femenino", sino más bien diversos mensajes femeninos marcados por la perseverancia y persistencia ante lo adverso y de tener que estar tenazmente abriéndose camino en diversos aspectos, no sólo en la educación, sino que también en ámbitos masculinizados del mundo laboral y de la representación política. Pese a que no se puede desconocer que hay avances en materia de reducir la brecha de género, aún queda mucho camino por recorrer.

Todavía existen diversos impedimentos que la sociedad ha impuesto sobre las mujeres, como -por ejemplo- la dificultad para poder compatibilizar el trabajo con la maternidad, las marcadas diferencias salariales, la baja participación laboral femenina (las mujeres tienen un 41% de participación, mientras los hombres un 63%, según cifras del INE, 2020). También se debe terminar de raíz con las situaciones o espacios de acoso laboral-sexual que muchas mujeres deben enfrentar. Y, en temas cruciales, como la corresponsabilidad familiar, el avance en las últimas décadas ha sido insignificante, así acortar las brechas de género tiene un techo de cristal. Las universidades debemos asumir el compromiso de contribuir, concretamente, a cerrar las brechas de equidad de género.

Destacar al menos tres ámbitos a trabajar: una formación de estudiantes que impulse un cambio social y cultural; contribuir a cerrar brechas concretas que hoy

El empoderamiento de las mujeres en el universo de la Educación Superior

matías, 09 de marzo de 2021, Fuente: El Dinamo

Con nuevos tipos de poder: hablo de empoderamiento, principalmente a nivel directivo. Ciertamente, el reconocimiento efectivo del rol de las mujeres, no sólo en la Educación Superior, sino también en el desarrollo social, cultural, laboral, económico y político de nuestro país, es un objetivo aún no logrado. Por Pilar Romaguera Rectora de Universidad de Las Américas 9 de Marzo, 2021 08:00 hrs ’ Actualizado: 21:02 hrs Según el Consejo Nacional de Educación (CNEC), la participación de las mujeres en la matrícula de las universidades es de un 55% (Agencia UNO/Archivo) Compartir En el ámbito de la educación superior hay ciertos avances, necesarios de mencionar. Actualmente, la participación de las mujeres en la matrícula del Sistema de Educación Superior alcanza el 53%; es decir, hoy en día la mayoría de los estudiantes son mujeres. Y, a nivel académico, 44,5 % del personal académico del sistema lo conforman mujeres. A nivel universitario, hay tres instituciones acreditadas que cuentan con una mujer como rectora, y la **Universidad de Las Américas** fue la primera en hacerlo. Soy la segunda mujer en el cargo, luego de la ex Rectora Pilar Armanet, lo que me enorgullece. Contamos con un alto índice de participación femenina dentro de la institución. El 65% de nuestros estudiantes es mujer y tenemos una buena representatividad en los distintos niveles directivos. Un 60% de nuestros directores y académicos de planta es mujer, en el Consejo Académico de Decanos representan un 44% y en las Vicerrectorías un 60%. Esto nos lleva también a una pregunta: ¿Las mujeres que asumen cargos directivos tienen una responsabilidad especial en temas de agenda de género? Aunque pueda parecer hoy día una pregunta obvia, quienes estamos en cargos directivos desde hace algunos años, no necesariamente pensábamos en ello al asumir. Así, la respuesta es sí, pero es una respuesta que se ha ido forjando en el trabajo diario. Según datos del Consejo Nacional de Educación (CNEC), la participación de las mujeres en la matrícula de las universidades es de un 55%; es decir, hoy en día la mayoría de los estudiantes universitarios son mujeres. Para quienes ejercemos cargos directivos en universidades, el llamado es a trabajar para aportar por un mañana más justo y equitativo en temas de género. Para ello, es fundamental mirar nuestras instituciones sistémicamente y con enfoque de género, indagando en causas de las brechas que a veces no son evidentes. Porque se requiere que la creciente representación de la mujer que se ha logrado en términos de estudiantes y académicos se exprese también en los cargos directivos de las instituciones formativas. Pero, más allá de ello, nos preocupa formar profesionales para proyectarlos a una vida laboral exitosa, lo que no se conseguirá si no contribuimos, entre todos, a cerrar las brechas laborales que hoy enfrentan nuestras egresadas, las profesionales mujeres. En consecuencia, aún estamos lejos de poder hablar de empoderamiento, principalmente a nivel directivo. Ciertamente, el reconocimiento efectivo del rol de las mujeres, no sólo en la Educación Superior, sino también en el desarrollo social, cultural, laboral, económico y político de nuestro país, es un objetivo aún no logrado. Por otro lado, la presencia de las mujeres en la historia tiene un pasado bastante particular. Es importante recordar que en el siglo XIX a las mujeres se les asignó el rol de maestras, justamente con el objetivo de mejorar el nivel cultural de la población. Pero sólo en 1877 se abrió el acceso de las mujeres a la educación superior con la promulgación del llamado Decreto Amunátegui. Entonces, pese a que las mujeres han tenido ese "rol de educadoras", al mismo tiempo han debido dar una lucha, teniendo que enfrentar diversas adversidades, para que se les reconozcan sus derechos y tener acceso a ámbitos de la educación que por muchos años han sido negados para ellas. Y la participación de las mujeres en el área STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) sigue siendo baja hoy en día, como ha sido ampliamente destacado. Por lo mismo, una tarea relevante es mostrar que no hay un solo "mensaje femenino", sino más bien diversos mensajes femeninos marcados por la perseverancia y persistencia ante lo adverso y de tener que estar tenazmente abriéndose camino en diversos aspectos, no sólo en la educación, sino que también en ámbitos masculinizados del mundo laboral y de la representación política. Pese a que no se puede desconocer que hay avances en materia de reducir la brecha de género, aún queda mucho camino por recorrer. Todavía existen diversos impedimentos que la sociedad ha impuesto sobre las mujeres, como -por ejemplo- la dificultad para poder compatibilizar el trabajo con la maternidad, las marcadas diferencias salariales, la baja participación laboral femenina (las mujeres tienen un 41% de participación, mientras los hombres un 63%, según cifras del INE, 2020). También se debe terminar de raíz con las situaciones o espacios de acoso laboral-sexual que muchas mujeres deben enfrentar. Y, en temas cruciales, como la corresponsabilidad familiar, el avance en las últimas décadas ha sido insignificante, así acortar las brechas de género tiene un techo de cristal. Las universidades debemos asumir el compromiso de contribuir, concretamente, a cerrar las brechas de equidad de género. Destacar al menos tres ámbitos a trabajar: una formación de estudiantes que impulse un cambio social y cultural; contribuir a cerrar brechas concretas que hoy

en día existen, por ejemplo, en carreras extremadamente masculinizadas; y promover un funcionamiento interno que incentive la igualdad de género y las oportunidades en las propias universidades. Mujeres y hombres enfrentan dinámicas distintas de inserción y desarrollo en el mercado del trabajo.

Estudios nacionales e internacionales muestran que las mujeres: tienen menores tasas de participación y de empleo, tienen mayores tasas de desocupación, enfrentan segregación ocupacional (horizontal y vertical "el techo de cristal-), reciben menores salarios, y muestran mayor temporalidad y precariedad en el trabajo. El mensaje que me gustaría transmitir es que las universidades tienen la responsabilidad país de contribuir a la equidad de género.

Las futuras profesionales deben saber que nuestra función es lograr una inserción laboral exitosa de quienes egresen de las diferentes casas de estudio, permitiendo que puedan desarrollarse en trabajos donde se proyecten profesionalmente y en donde su voz e ideas sean escuchadas, reconocidas y valoradas.

Es importante transmitir que hoy en día las mujeres no deben tener miedo de marcar presencia en el mundo laboral y destacar que aquellas que llegan a cargos directivos, son las que luego van abriendo caminos y espacios de desarrollo para el género.

En una reciente encuesta elaborada por **Universidad de Las Américas**, en conjunto con **Universidad Santo Tomás**. a egresadas de ambas instituciones, un 68% afirmó que su carrera le entregó oportunidades para el desarrollo profesional, el 81% de las que trabajan afirman que han podido desarrollar sus talentos, y el 80% se proyecta feliz en 5 años más, pero sólo el 50% se ve trabajando con hijos en ese período futuro. Adicionalmente, me gustaría no dejar pasar esta oportunidad para mencionar que el año pasado, la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, nos encontraba a escasas semanas de la llegada del COVID-19 a nuestro país. Esta pandemia global ha cobrado la vida de miles de compatriotas que hemos tenido que lamentar.

Pero, sin duda, la situación sería muchísimo más grave si no fuese por el trabajo incansable de quienes laboran en los servicios y actividades esenciales, como el personal de nuestro Sistema de Salud, donde las mujeres representan un 75,7 % (481.168 personas), y donde encontramos muchísimas egresadas (y practicantes) de **UDLA**. Se puede decir que nuestro sistema de salud tiene en las mujeres su pilar fundamental. Vaya para ellas nuestro sincero homenaje y agradecimiento.