

Percepción de mujeres académicas sobre la equidad de género (ODS 5) y desigualdad (ODS 10) en tiempos de pandemia en América Latina. Estudio comparativo en Perú, Chile y Ecuador

Resumen

La pandemia producida por la COVID 19 nos ha traído una grave crisis a nivel mundial de tipo económico, sanitario y social. En este contexto se ha evidenciado una mayor inequidad entre hombres y mujeres y ha incrementado los niveles de desigualdad en el mundo. Esta situación de confinamiento, incertidumbre, stress y miedo; las mujeres han sido las más afectadas, independientemente su nivel de estudios, como es el caso de las mujeres académicas que han experimentado una sobre carga laboral en el teletrabajo, a la cual se le han sumado actividades domésticas, y otros como el cuidado de adultos mayores y el acompañamiento en la enseñanza escolar de sus hijos menores en modo virtual.

Palabras claves: equidad de género, desigualdad, mujer.

Introducción

La inequidad, la desigualdad y la falta de oportunidades para las mujeres es un tema que a nivel mundial es muy conocido e investigado, sin embargo, el presente estudio aborda el tema en un público en particular, mujeres académicas, en tiempos de pandemia debido al impacto del COVID 19. La investigación analiza la percepción de las mujeres académicas de tres universidades de América Latina: Perú, Chile y Ecuador; quienes desde su experiencia profesional y personal manifiestan su percepción respecto a los temas de equidad (ODS 5), y lucha contra la desigualdad (ODS 10).

El estudio tiene como objetivo presentar el rol de la mujer académica en la sociedad latinoamericana, mostrando los actuales escenarios desde los cuales podemos analizar la compatibilidad entre sus actividades laborales y personales, en tiempos de pandemia. Además, se propone diversas reflexiones desde la cuales se pueden ayudar a construir un discurso real que ayude a transformar las relaciones desiguales de género e introducir la perspectiva de género de forma transversal en el contexto universitario y así avanzar hacia la transformación de las relaciones sociales al interior de las universidades destacando el rol de la mujer académica y su aporte a la *enseñanza* universitaria en pre grado y posgrado y por consecuencia

a la efectiva transformación de las sociedades latinoamericanas más justas, solidarias, empáticas e igualitarias para todos.

Marco teórico

El presente estudio tiene sus bases en resaltar que las desigualdades de género que existen y se manifiestan entre las mujeres y los hombres, en la sociedad latinoamericana; tanto en materia social, económica, política y cultural. Por ello en este estudio abordaremos el estudio la desigualdad en América Latina y el impacto en la vida de la mujer, lo cual será abordado desde el estudio de los Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS 5 y ODS10.

Para el abordaje de este estudio es preciso definir algunos conceptos a modo de tener claridad:

a. Sexo: es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer (Organización Panamericana de la Salud (OPS)/Organización Mundial de la Salud (OMS), 2000; Warren, 1996).

Género: son características y comportamientos que se le atribuyen y se consideran permitidos y valorados para cada sexo, los cuales varían de acuerdo con contextos espaciales y temporales. (Oakley, 1992)

b. Perspectiva de Género: permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades. Involucra los principios actuales de la igualdad y equidad de género, la transversalización, el empoderamiento y la potenciación. (Esquenazi Borrego, A., Rosales Vázquez, S., & Velarde Hernández, Y., 2017).

c. Discriminación de Género en el ámbito laboral: es la escasa presencia de mujeres en las categorías laborales más altas. Se trata del fenómeno del «techo de cristal» (*glass ceiling*), metáfora utilizada para referirse al conjunto de barreras y obstáculos invisibles, acotados y sólidos que las mujeres deben superar para acceder a los altos cargos y puestos de responsabilidad de la pirámide organizacional y que afecta a las mujeres como grupo (Gallego-Morón, N., 2017).

d. Uso del tiempo: corresponde al indicador 5.4.1 para el seguimiento de los ODS 5. La proporción de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, desglosada, por sexo, para Chile (2015) es 10,8% hombres y 24,7% mujeres; Ecuador (2012) 4,7% hombres y 19,8% mujeres; y Perú (2010) 7,3% hombres y 21% mujeres. Si bien, las

metodologías de medición del uso del tiempo responden a los objetivos específicos de cada país, muestran tendencias en relación con la desigual distribución del tiempo (Cepal, 2019). En los países del estudio, las mujeres destinan más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que permiten conocer más a fondo los efectos sobre la vida de las mujeres.

La desigualdad en América Latina y el impacto en la vida de la mujer

Los resultados del Índice de Desigualdad de Género en Latinoamérica de la PNUD al 2019, antes de la pandemia, señalaba la desigualdad entre mujeres y hombres en tres dimensiones de interés: salud reproductiva, empoderamiento y mercado de trabajo. Las desigualdades que experimentan las mujeres generan a su vez niveles de discriminación importantes en las leyes, costumbres y normas sociales de los países. Por ejemplo, las mujeres dedican más de 4 horas y media al día a las tareas domésticas o al cuidado de los hijos y mayores (3 veces más tiempo que los hombres según el estudio SIGI (2019)). En el área laboral, también existen estas brechas de género en donde se muestra que el índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%, mientras que el de los hombres es del 75%, existiendo una diferencia de casi 26%. Por lo tanto, a la mujer le resulta más difícil conseguir empleo que al hombre en las sociedades latinoamericanas según el informe de la OIT (2019).

La desigualdad de género implica ciertas relaciones de poder que se traducen en procesos de aniquilamiento de la condición humana del ser humano, algo que se aplicaba en sociedades sometidas al colonialismo y poscolonialismo (Rama, 2001). Para Fernández Enguita (1999) se trata de un conjunto de fenómenos sociales, económicos y políticos diferenciados, como son la explotación (utilización del otro como un medio); la discriminación (desigualdad de oportunidades en cuanto a privilegios y restricciones); y la exclusión (invisibilidad absoluta) (Arzate, 2004).

Algunas teorías de género aseguran que el poder o el empoderamiento de la mujer va más allá de los temas de independencia económica o de la colocación de la mujer como clave única del bienestar familiar (Moser, 1991; Cleaves, 1993; Alberti, 1995; Batliwala, 1997; Kabeer, 1992, 1997; Rowlands, 1997 y Sen, 1998). Pero pese a ese gran esfuerzo paulatino que se ha ido desarrollando con el pasar de los años, las desigualdades sociales afectan directamente la vida de las mujeres, y no solo eso sigue aumentando, sino que se complejizan colocándolas en cada vez más en situaciones de mayor desventaja, marginación y pobreza. (Vizcarra, 2008).

Equidad de género (ODS 5) y la reducción de la desigualdad (ODS 10) en las mujeres académicas

Con la pandemia se han evidenciado, aún más, las brechas que existen entre hombres y mujeres (ODS 5) y el incremento de la desigualdad entre hombres y mujeres (ODS 10) y el poco acceso a oportunidades de capacitación y trabajo formal y digno a la que pueden acceder las mujeres. En países latinoamericanos, el trabajo informal implica más del 70% de la economía nacional y dentro de ella sus principales protagonistas son las mujeres.

A pesar de la existencia de algunos indicios positivos hacia la reducción de la desigualdad propiciadas desde algunas políticas públicas, aún el tema es un grave problema social. Queda claro que el COVID 19 ha afectado más a los pobres y a las comunidades más vulnerables a nivel mundial y ha sacado a la luz, las desigualdades económicas y la falta de acceso y condiciones mínimas a sistemas básicos de vivienda, salud, educación. En pandemia, se ha incrementado el desempleo, se han recortado los ingresos y también se está poniendo en riesgo los derechos de las mujeres. Prácticamente en todos los ámbitos, desde la salud hasta la economía, desde la seguridad hasta la protección social, los efectos de la COVID-19 han agravado la situación de las mujeres y las niñas simplemente como consecuencia de su sexo.

La igualdad de género y empoderamiento de la mujer es un derecho humano fundamental amparado por los Derechos Humanos que promueven también las Naciones Unidas y que además es un pilar básico para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible; que todos anhelamos. En Latinoamérica se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: existen más niñas escolarizadas, más mujeres al alcanzado cargos ejecutivos y se encuentran en posiciones de liderazgo en las organizaciones y empresas, y en general existen más leyes que fomentan la igualdad de género en los países. Sin embargo, todo ello aún es el principio.

Desde las empresas y organizaciones se debe incentivar la creación de políticas y prácticas que vayan más allá de las exigencias legales y que a nivel voluntario, ético y responsable impulsen a las empresas públicas y privadas a desarrollar acciones que promuevan en general el logro de las metas de los ODS 5 y 10. En el Perú, por ejemplo, existen leyes y normas, pero el nivel de impunidad a la ley y la gran corrupción no permite confiar en la fuerza de la ley. Esta es una terrible realidad que no permite avanzar en la consecución de estos objetivos.

Sin embargo, un tema que debemos resaltar y que aún es más dañino que el contexto legal es el tema social y cultural caracterizado por una idiosincrasia que sobrepone al hombre por encima de la mujer. Ello se evidencia en un sistema machista que se cultiva en los hogares latinoamericanos y que no aprecia y reconoce el rol y trabajo de las mujeres en todos los sectores al mismo nivel que el de los hombres. En muchos hogares latinoamericanos, desde los más bajos de nivel educativo hasta los de nivel más alto, aún se prioriza a los hijos hombres por encima de la mujer para efectos de acceso a mejores condiciones educativas, etc.

Otro tema por estudiar y reflexionar dentro la equidad de género es la violencia contra la mujer, que muchas veces es física y sexual pero también, en otros casos, psicológica. Esta violencia en su mayoría de veces es silenciosa y va generando un tremendo impacto en la salud mental de miles de mujeres que dentro de sus propios hogares pueden ser víctimas de violencia por parte de sus parejas y/o las personas con las que viven. Incluso, en tiempos de pandemia se han incrementado los casos debido al encierro en el cual se vive, y que a la fecha aún no se cuenta con programas o políticas públicas para atender los efectos de este problema de salud pública.

Dentro de la equidad de género están las condiciones laborales de las mujeres, las cuales han sido muy afectadas por la crisis generada por el COVID-19. Según la CEPAL (2021) en su informe especial COVID-19 N°9, la autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad menciona que la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). También se resalta la tasa de desocupación de las mujeres la cual alcanzó el 22,2% más elevada que la originada en el 2019. El 2020 se registra una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo. Las Naciones Unidas estima que alrededor de 118 millones de mujeres latinoamericanas se encontrarían en situación de pobreza, 23 millones más que en 2019.

Desigualdad de oportunidades por género en el ámbito universitario

Según el informe “She Figures” del 2013, en los 28 países de la UE, las mujeres representaban en el 2013 el 20,9% del personal docente e investigador con el más alto nivel de la carrera académica. Por su parte, Belinda Probert (2005) desde Australia señala que el matrimonio y hecho de tener una familia, junto con otras barreras culturales afectan negativamente el rol de la mujer. En el caso de España, la literatura concluye que los problemas de conciliación de la

vida personal, laboral y social para las mujeres académicas es complicado debido a un sistema de poder universitario que no ofrece las posibilidades para un feliz ejercicio de una buena convivencia personal y profesional de las mujeres académicas, docentes e investigadoras. (Antón, 2005; Guil, 2005; Puy, 2008; Tomás y Guillamón, 2009)

En Estados Unidos, según el estudio realizado en el Masachussets Institute of Technology (MIT) se evidencia la existencia de desigualdades de género entre hombres y mujeres de la academia (Baily, 2003). En Argentina se plantea la homogamia como característica del sistema científico argentino (Barrancos, 2011). La Revista Estudios Feministas, Florianópolis, señaló la discriminación del género en el sistema universitario argentino mediante el análisis de currículos; concluyendo la preferencia por los candidatos hombres frente a las mujeres. Del mismo modo, comparó los salarios entre hombres y mujeres y evidenció la existencia de una brecha salarial de género.

Otros estudios muestran la problemática de la desigualdad y las causas del techo de cristal en la academia. En Nigeria se realizó 730 encuestas a mujeres de doce universidades, identificando como principales barreras los problemas de conciliación como consecuencia de las cargas derivadas de la maternidad y el matrimonio. (Ogbogu, 2010). Los estudios de desigualdad de género en el ámbito universitario han sido abordados por diversos autores Baute, 2010; Bonder, 2007; Colás, 2007; Guil, 2007; entre otros. Estos autores en sus estudios describen los procesos que emergen de la percepción que hombres y mujeres tienen del mundo académico. Las investigaciones realizadas desde un enfoque de género posibilitan conocer los cambios que han modificado los espacios sociales de hombres y mujeres y ponen de manifiesto cómo en las universidades se reproduce la desigualdad de género. El estudio sobre las mujeres, en particular en la educación superior, lleva a la comprensión de las actitudes culturales de la sociedad hacia ellas a partir de la reproducción de estereotipos que se manifiestan en el espacio universitario, reflejan su poca participación en la toma de decisiones, el proceso de incorporación femenina a la docencia y a la investigación.

Como podemos apreciar, mucha de la bibliografía coincide en señalar una baja percepción y concientización del problema de la desigualdad de las mujeres de la academia. (Alonso, 2002; García de León y García de Cortázar, 2001; Guil, Solano y Álvarez, 2005). Por su parte, podemos señalar que tanto hombres y mujeres de la comunidad universitaria suelen negar la existencia de discriminación de género en la universidad. En muchos casos la situación es

invisible sobre desde la mirada del profesorado más joven y/o con menor antigüedad, quien percibe con menor intensidad este problema (Pastor, Belzunegui, Moren, Mañas, 2010)

Metodología

El estudio de tipo cualitativo mediante la realización de tres grupos focales, se pudo investigar en un total de 33 mujeres académicas de pregrado y posgrado de tres universidades de América Latina. En el caso de Perú, las docentes con jornada laboral de tiempo parcial y completo pertenecen Escuela de Negocios Centrum Pucp de la Pontificia Universidad Católica del Perú, universidad privada sin fines de lucro. En el caso de Chile, las docentes de jornada laboral de tiempo completo fueron de la Universidad de Valparaíso, universidad pública. Y en el caso del Ecuador, las docentes de tiempo completo fueron de la Universidad de Guayaquil, universidad pública. En todos los casos se contó con docentes con régimen de contrato y otras ordinarias (gozan de estabilidad laboral -nombramiento obtenido en concurso público).

Resultados de la investigación

En el presente estudio se ha logrado evidenciar que existen cuatro tipos de categorías para clasificar la situación actual de las mujeres académicas investigadas. Existen cuatro escenarios desde las cuales podemos agruparlas para analizar su dinámica familiar y la conciliación con el teletrabajo en tiempos de pandemia. Los cuatro escenarios son: mujeres académicas con niños y adolescentes. En este grupo observamos mujeres que pueden o no tener al esposo o pareja, y pueden o no contar con el apoyo doméstico de una persona externa (en muchos casos por la pandemia perdieron este apoyo puesto que por temor a los contagios se dejó de contratar a la persona); pero con sobre carga laboral debido al acompañamiento de sus hijos que están en el colegio virtual durante el 2020 y el 2021. En el segundo grupo están las mujeres académicas que se caracterizan por vivir con su pareja y/o con sus padres adultos mayores que en algunos casos presentan necesidades especiales y otros casos no. En este caso también estas mujeres han tenido una sobre carga de actividades en casa y en paralelo han tenido que cumplir con sus actividades académicas. En el tercer grupo se encuentran las mujeres académicas que sólo viven con sus parejas y no tienen hijos o sus hijos son ya mayores y no viven con ellos. Para ellas este nuevo contexto les ha parecido en algunos casos, hasta relajante, en este caso se define como el “Síndrome de la Cabaña”. En el cuarto grupo, con un menor porcentaje, encontramos a las mujeres académicas que viven solas y a quienes el nuevo contexto les ha alejado de sus diversas actividades sociales. En muchos casos están acompañadas de alguna mascota.

En la investigación se han definido once variables para analizar el relacionamiento y compatibilidad entre la vida laboral y familiar/ personal de las mujeres académicas investigadas.

Variable 1: Impacto de la COVID 19 en su vida, en una palabra. Se les solicitó a las mujeres académicas que señalen en solo una palabra el impacto de lo que están sintiendo en tiempos de pandemia. En términos generales las participantes señalaron que la pandemia y posterior cuarentena había originado en ellas sentimientos de: angustia e incertidumbre. En el caso de Ecuador la pandemia se vinculó directamente con la palabra muerte y esto debido a que en este país lamentablemente se evidenció una tragedia con “muertos en la calle”, tal como se ha conocido por los medios a nivel mundial.

Variable 2: Impacto del teletrabajo en su vida descrito una palabra. Se les solicitó a las mujeres académicas que señalen un solo una palabra el impacto del teletrabajo en tiempos de pandemia. En este caso, las participantes de los tres países señalaron que el teletrabajo les ha significado una mayor carga laboral y cansancio.

Variable 3: Recursos disponibles para el teletrabajo. En este punto se les solicitó a las participantes que señalaran respecto a todos los recursos que tenían o que les faltaba para realizar sus actividades laborales desde casa. También se consultó sobre el apoyo recibido por sus universidades. En los tres casos las participantes recibieron capacitación para la nueva modalidad de enseñanza virtual. Sin embargo, las docentes tuvieron que adecuar en su casa un espacio para el dictado de clases y en muchos casos comprar sillas, lámparas y adquirir Internet para mejorar su conectividad.

“Mi laptop colapsó y se malogró. El equipo que uso ahora me lo dieron al toque. Me llevaron la PC a mi casa”.
(Perú)

“Me compré una silla de *gamer* porque tenía problemas lumbares y muchos dolores, estuve con reposo médico”
(Ecuador)

“Al principio la adaptación de la estación de oficina fue habilitada en espacios comunes y con el tiempo he podido instalarme en otro de uso exclusivo” (Chile)

“Sentí la avalancha de capacitaciones. Pero llegó un momento que ya era mucho. Nunca habíamos tenido tan a la mano tantos conocimientos. (Perú)

Variable 4: Conciliación entre el teletrabajo y la dinámica familiar. En este punto se solicitó a las participantes que señalaran de qué manera conciliaron sus actividades laborales con su

dinámica personal y familiar. En el caso de los tres países las docentes señalaron que la nueva modalidad de trabajo virtual les ha significado un trabajo 24/7 debido al incremento de la carga laboral académica, pero esta sumada a las actividades domésticas del hogar, así como el cuidado y el acompañamiento de adultos mayores e hijos menores. Esta situación evidencia claramente que han sido las mujeres las que han asumido el impacto de la pandemia en sus hogares.

“Pensé que iba a tener más tiempo para estudiar algunos temas. Yo ahora siento que tengo menos tiempo libre que antes. No hago el cambio entre oficina y casa”. (Perú)

“Mi esposo me ayuda. Sabe hacer todo lo que una mujer hace. Pero tenemos que ver las tareas de las niñas. Aquí en Brasil vivimos en una casa y tenemos que limpiar. Es muy retador. Mi marido es un soporte. (Perú)

“De mi casa no salgo y yo tengo que estar atendiendo a mis hijas. Ellas me dicen: Mamá tu dile a tu jefa que tienes que jugar con nosotras. Es difícil.” (Perú)

“Yo he visto llorar dos veces a mujeres, pues tenían a los chiquitos que brincaban y no paraban. Era una cosa que no habían dejado de brincar. Nunca me voy a olvidar el nombre de la alumna, Lourdes, que acabo la clase y se puso a llorar. Eran las 10 de la noche y sus hijos seguían brincando. Esta escena a mí me conmovió muchísimo. Y en este caso ella necesita irse a la oficina, necesita el break. Tenían tres hijos hombres, de 3, 5 y 7 años”. (Perú)

"... "si tuviese cuidados compartidos mi vida sería mucho más fácil en términos de poder decir, sabes hay tiempo, hoy día siento que no tengo tiempo" (Chile)

"Sobrecarga de Correos masivos - Uso del WhatsApp 24/7" (Ecuador)

Variable 5: Impacto socio- económico de la COVID 19 en las familias. Lo cual significa el incremento de gastos económicos, nuevos integrantes en el núcleo familiar y cambio de residencia local e internacional. En el caso de Ecuador el impacto económico fue complicado debido a que la Universidad de Guayaquil es una universidad pública. Debido a que las docentes experimentaron un retraso de hasta 2 meses en el pago de sus remuneraciones apenas iniciado la cuarenta, en los meses de abril y mayo del 2020. Esto implicó una incertidumbre laboral. En el caso d Perú y Chile, las docentes no reconocieron haber tenido problemas económicos, incluso algunas de ellas señalaron el ahorro en el transporte debido al teletrabajo. “En los primeros meses enfrentamos el problema económico que el gobierno nos debía 2 meses de sueldo, pero nos unimos con otros familiares e hijos para ayudarnos” (Ecuador)

Variable 6: Perspectiva de género. En este punto se incluyeron tres subvariables: machismo (superioridad del hombre sobre la mujer), distribución inequitativa de los laborales domésticas e incremento de la carga laboral; para analizar cómo las mujeres académicas reconocen el rol de la mujer en comparación con el rol del hombre. En términos generales, en los tres países, las mujeres académicas han manifestado un discurso machista debido que en todo momento

ellas asumen de manera natural, la sobre carga del trabajo no remunerado dentro de la casa. Muchas de ellas perdieron el apoyo de la empleada/trabajadora doméstica o nana.

"No renunciamos a las tareas domésticas porque no nos gusta como los hombres hacen las cosas en casa", "A pesar de que el rol de cuidado no sea el prioritario la responsabilidad de mujer no se abandona, las mujeres debemos demostrar que somos buenas y podemos hacer bien las cosas". (Chile)

"La posición estratégica de las mujeres me causa alarma porque me da la impresión que ahora estamos realizando más funciones pero instrumentalizadas, estamos a cargo, somos caras visibles, por las acreditaciones, certificaciones, no está en juego el prestigio el resultado negativo será para mujeres no para los hombres". (Chile)

"A mí no me entra eso de que, porque somos mujeres, debemos de cocinar o atender a todos. No señor, se respeta. Nadie me interrumpe" (Ecuador)

Variable 7: Perspectiva de género y violencia. En este punto se analiza cómo las mujeres académicas relacionan el rol de la mujer desde la perspectiva de género y las situaciones de violencia en las que han podido ser víctimas ellas o personas cercanas a sus familias, amistades o vecinos. Para ello se han realizado dos subcategorías discriminación laboral en razón de sexo y género y violencia intrafamiliar: física, psicológica y sexual. En general todas las participantes no manifestaron haber sido víctimas directas de violencia por parte de sus parejas. Pero si, en todos los casos señalaron que conocían a mujeres que habían sido violentadas durante la pandemia, incluso algunas de ellas ha sido testigo de la violencia física que recibió su vecina.

"Si eres mujer, tienes toda la de perder. Vino la policía y le dijo a la mujer violentada, si quieres denuncia y me llevo al tipo". Y yo le dije al policía, señor yo estoy denunciando y el policía me dijo tiene que ser la víctima. Y mi vecina, no quería denunciar. A raíz de este evento, de apreciar a una mujer violentada, me quedé enferma un mes, pero bueno hay que seguir con el trabajo". Fue todo muy doloroso". (Perú)

"La psicóloga de la Universidad atiende denuncias mayoritariamente de violencia intrafamiliar, se ha evidenciado la existencia de muchas estudiantes que viven inseguridades, maltrato y abuso sexual, la situación al interior de los hogares está compleja, creo que hemos retrocedido 20 años" (Chile)

"Quiero puntualizar que los espacios de violencia y abuso doméstico y niños, lo asocio con situaciones de hacinamiento, porque la condición del agresor es de un delincuente. Es una persona que se perturba por el espacio en el que vive y ahí es el problema mayor. Se considera el rey de la casa, no tiene fronteras ni límites." (Ecuador)

En el caso de Chile, se evidenció casos de discriminación laboral y *moobing laboral* en razón de género a diferencia de las otras docentes que señalaron no haber sido víctimas al igual que en Ecuador y Perú.

"El distanciamiento con autoridades y pares por la cuarentena ha sido beneficioso, una válvula de escape a favor del trabajo" (Chile)

Variable 8: Rol académico. En este punto se analiza cómo las mujeres académicas han realizado sus labores de enseñanza virtual durante la pandemia desde dos subcategorías: en el manejo de aula virtual y en la relación con estudiantes. En este punto se evidencia que la relación y experiencia con los estudiantes mejora con la implementación e interacción mediante el uso de aplicaciones, redes sociales y recursos del Aula Virtual. En el caso de Perú y Chile las docentes fueron más capacitadas inmediatamente iniciada la cuarentena y por tanto se sentían más seguras. Mientras que el caso de Ecuador, la capacitación se dio de una manera más lenta por lo cual han sentido más la dificultad de enseñanza virtual.

“Se observa que en general las docentes señalaron que muchas veces los alumnos tienen las cámaras apagadas durante las clases. Lo cual crea una distancia. (Chile)

"No hay la facilidad de la práctica, tener contacto con el campo y experimentar" (Ecuador)

En el caso de la relación con los estudiantes, las docentes señalan que esta nueva modalidad de enseñanza virtual deja de manifiesto las desigualdades de acceso y oportunidades de los estudiantes.

“La apertura de las cámaras ha permitido conocer las realidades de los estudiantes, el manejo del aula virtual no reemplaza el contacto personal para acceder a realidades más humanas para transformar e incidir en la superación de sus dificultades”. (Chile)

Variable 9: Relación con colegas y superiores. En este punto se analiza el relacionamiento de las mujeres académicas durante la pandemia con dos tipos de públicos descritos en dos subcategorías: relación institucional (académico y administrativo) y relación con los colegas. En el caso de Perú, las docentes manifestaron haber recibido apoyo de sus autoridades. Por su parte, en Ecuador hubo dos tipos de respuesta, las docentes que si se sintieron apoyadas por sus autoridades y otras que manifestaron favoritismo hacia otras docentes. En el caso de Chile no se habló de la autoridad directa, pero se recalcó la falta de empatía hacia las mujeres docentes. Sin embargo, en ninguno de los casos se observó que las autoridades hayan prestado especial preocupación por la situación de las docentes con hijos pequeños, debido a la sobre carga de laboral y suma del trabajo no remunerado en casa. Queda claro no existe una política pública al respecto ni políticas internas por parte de las universidades para abordar este tema.

“Tengo dos jefas mujeres. Me he sentido súper apoyada. Cuando me enfermé, me dijo recupérate y ponte bien. No te preocupes. Creo que la parte gerencial funciona súper bien” (Perú)

“Percepción negativa frente a la falta de empatía de la situación de mujeres solas con hijos por la condición de cuidado”. (Chile)

“Hay sobrecarga de trabajo en las mujeres que ocupan cargos de liderazgo, hay sobre explotación, tengo mucha impotencia frente a ello. Se evidencia añoranza de compartir con colegas con quienes han construido relaciones de afecto” (Chile)

"Si hay reconocimiento en el trabajo, respetan la condición de mujer y posición humana, autoridades integrales, premiada 2 veces" (Ecuador)

"No hay reconocimiento, hay favoritismo con docentes de nombramiento, y no con los de contrato" (Ecuador)

En el caso de la relación con los colegas, en todos los casos manifestaron extrañar a sus amigos docentes.

"Se extraña el interactuar con los colegas, se extraña las reuniones y los cafés por la mañana y tarde" (Ecuador)

Variable 10: Aspectos positivos de la COVID 19. En esta variable las mujeres académicas han analizado los aspectos positivos a nivel de dos subcategorías: académicas y personales.

En el caso de lo académico, en los tres casos, las docentes señalaron que los aspectos positivos han sido la oportunidad del uso de plataformas TIC y avance en el manejo de herramientas tecnológicas, reinversión laboral, la posibilidad de estar en muchos lugares, trabajar remotamente. Así como la vinculación y participación en redes internacionales.

"Para mí, el trabajo colectivo y conexión a través de la plataforma tecnológica" (Chile)

"Aprendizaje en el uso de Tecnopedagogía" (Ecuador)

" En el mismo día podemos conversar con diversos investigadores de diversos países del mundo. Antes los académicos no eran tan accesibles. Ahora podemos juntarnos pese a las diferencias culturales o de horario" (Perú)

En el caso de lo personal lo positivo ha sido la posibilidad de re-encontrarse y compartir con los hijos, criar a sus hijos pequeños y general compartir más tiempo con la familia.

"Estar más cerca de mis hijas y mi esposo". (Perú)

"Disfrutar el hoy porque hay variables que no controlamos, hoy bien mañana se verá", "soy una madre culposa, me perdí del crecimiento de mi hija y ahora lo estoy viviendo". (Chile)

"El tiempo en familia ha sido maravilloso y ver crecer a mi hija de 1 año". (Ecuador)

Variable 11: Aspectos negativos de la COVID 19. En esta variable las mujeres académicas han analizados los aspectos negativos a nivel de dos subcategorías: académicas y personales. En general las participantes señalaron encontrarse en una situación de incertidumbre laboral sobre todo para las docentes que están en situación de contrato. En el caso de Ecuador hubo retiro de docentes y otros se jubilaron puesto que prefirieron tomar este camino antes de asumir el reto del dictado virtual. Esta situación significó un mayor miedo a la inestabilidad laboral y la sobre carga laboral, puesto que en muchos casos han duplicado el dictado de las clases. También existe incertidumbre por el tiempo que resta para retomar la normalidad y forma del retorno presencial.

"Tengo miedo de que nos deshumanicemos. Estamos perdiendo el contacto. Eso me preocupa." (Perú)

"Falta de socialización y no tener límite en el trabajo". (Perú)

"Soy problemática para la universidad porque hay veces en que no estoy tan disponible, yo necesito trabajar, me pregunto ¿qué pasará al final del año? ¿me contratarán nuevamente?, la institucionalidad ha funcionado a partir

de la salud mental de las mujeres, me preocupa porque si el escenario no cambia, va a estar muy difícil, para mí". (Chile)

En el ámbito personal, las académicas han manifestado en general haber experimentado una situación de stress permanente debido a la situación de encierro.

"Ahora mi vida es mi trabajo y me abruma que mi trabajo este en mi casa". (Chile)

"Estados de tristeza y depresión propiciados por el encierro y rutina". (Chile)

"Estrés, enfermedades, gordura" (Ecuador)

"Reto de manejar el equilibrio de trabajar en casa atendiendo de igual manera las necesidades familiares" (Ecuador)

En el anexo 1 se adjuntan el resumen del análisis de los tres grupos focales realizados en los tres países.

Conclusiones y recomendaciones

El estudio evidencia que la equidad de género y las brechas de las desigualdades entre hombre y mujeres se han incrementado en el contexto de pandemia, incluso para las mujeres académicas que por su nivel de estudios y tipo de actividad laboral deberían ser menos afectadas en estos temas.

El estudio nos evidencia que las mujeres en Latinoamérica independientemente de su nivel socio económico, grado educativo o formación académica; conservan comportamientos y pensamientos de tipo machista. Las mujeres académicas investigadas manifestaron un discurso y comportamiento machista. Ello se evidencia concretamente en la naturalización de la distribución inequitativa de las laborales domésticas, el cuidado y acompañamiento de los adultos mayores en casa, así como el acompañamiento en la enseñanza virtual de los hijos en el colegio en el contexto de pandemia.

El estudio señala que, las propias mujeres académicas (con grado académico de magister y doctorado), consideran que su rol dentro de la casa está relacionado con el quehacer de las actividades domésticas y consideran la pareja les debe "ayuda" con el trabajo no remunerado en casa. No se aprecia un discurso en el cual se hable de distribución equitativa de todos los encargos de la casa y además del acompañamiento de hijos menores y adultos mayores.

El rol de la mujer académica en tiempos de pandemia ha experimentado un gran incremento de la carga laboral que difícilmente se ha podido prevenir. El trabajo se ha incrementado en periodos muy prolongados durante el día, tanto así que a vista de las mujeres investigadas

señalan que su trabajo está siendo de un 24/7, es decir no han parado nunca, y no han podido diferenciar entre un trabajo de lunes a sábado con los fines de semana. La demanda de tiempo para la preparación de las clases, la necesidad de acceder a nuevas herramientas tecnológicas y la alta demanda de los alumnos para asesorías ha duplicado y hasta triplicado el tiempo de trabajo. Todo ello, sumado a la carga doméstica y familiar que adicionalmente han asumido, ha sido desbordante y muy estresante para todas.

Queda muy claro que las mujeres académicas con pareja o sin pareja, con ayuda en casa o sin ayuda, pero con hijos en edad escolar han sido las más afectadas puesto que además de la fuerte demanda de la actividad académica han tenido que acompañar a sus hijos en el colegio en modalidad virtual, además del trabajo no remunerado de las actividades domésticas. En todos los casos se observa altos niveles de estrés, sensación del encierro y mucho cansancio.

Independiente de la poca o la mucha ayuda (en recursos y capacitaciones) que las mujeres académicas han podido recibir de sus universidades, sí se observa una preocupación por parte de las autoridades y jefes o jefas por mantener la motivación de éstas. A lo cual, ellas han respondido con el mejor de los ánimos pese a la situación de incertidumbre, preocupación y miedo propiciado por la pandemia. Cabe señalar que muchas de ellas incluso se han visto afectadas por la pérdida de familiares debido a la COVID 19.

Se evidencia que existe una gran necesidad de trabajar más hacia una cultura de enfoque de género en las mujeres académicas. Ellas tienen un rol muy importante en la enseñanza universitaria. Por tanto, es necesario trabajar sobre el enfoque de género en las mujeres académicas para que se pueda empezar a dialogar en un discurso que ponga en agenda la búsqueda de la equidad de género entre hombres y mujeres en todas las actividades y escenarios y además la lucha por disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres.

Referencias

- Alberti, Pilar (1995), Empoderamiento y mujer rural en México, Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas, Texcoco, México.
- Antena 3, (2019). Las cifras de la violencia de género en el mundo. Recuperado https://www.antena3.com/noticias/mundo/cifras-violencia-genero-mundo_201906105cfe66180cf2884ddc49cd22.html

- Arzate, Jorge (2004), *Pobreza extrema en México, evaluación microsociología*, Universidad Autónoma del Estado de México, Ediciones Gernika, México.
- Batliwala, Srilatha (1997), “El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción”, en Magdalena de León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, TM editores, Colombia, pp. 187-211.
- Baute Rosales, M. (2010). *La mujer en la Educación Superior, su participación en la actividad docente, investigativa y de gestión en la Universidad de Cienfuegos*. (Tesis doctoral). Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.
- Benvin, E., Rivera, E., & Tromben, V. (2016). Propuesta de un indicador de bienestar multidimensional de uso del tiempo y condiciones de vida aplicado a Colombia, el Ecuador, México y el Uruguay. *Revista Cepal*.
- Bonder, G. (2007). *Mujer y educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades*. Recuperado de <http://www.agendadelasmujeres.com.ar>.
- Brendel, C., Gutzeit, F., & Ponce, J. (2017). *Safe Enterprises: Implementation Experiences of Involving the Private Sector in Preventing and Fighting Violence Against Women in Peru*. En Kirsch, R., Siehl, E., Stockmayer (pp. 195-220). *Transformation, Politics and Implementation: Smart Implementation in Governance Programs*. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020a), “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”, Informe Especial COVID-19, N° 7, Santiago, agosto.
- Cleeves Mosse, Julia (1993), *Half the World, Half the Chance. An Introduction to Gender and Development*, Oxfam, Oxford.
- Colás, P. (2007). Investigación, género y educación. *Revista de Educación*, 25(1), 3–11.
- Esquenazi Borrego, A., Rosales Vázquez, S., & Velarde Hernández, Y. (2017). Índice de Desigualdad de Género en Cuba: un enfoque territorial. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 5(2), 108-129.
- Fernández Enguita, Mariano (1999), “El engranaje de la desigualdad. Explotación, discriminación y exclusión”, versión mimeografía, España.
- Gallego-Morón, N. (2017). Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la Universidad.
- GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay*. Asunción, Paraguay. 92p.

- Guil, A. (2006). Techos de cristal en las universidades andaluzas. En C. Lara, El segundo escalón. Desequilibrios de género en ciencia y tecnología (pp. 88–114). Sevilla: Arcibel Editores, S.L.
- Jara-Díaz, S., & Rosales-Salas, J. (2017). Beyond transport time: A review of time use modeling. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 97, 209-230.
- Kabeer, Nalia (1992), “Beyond the Threshold: Intra-household Relations and Policy Perspectives”, Paper prepared for presentation at IFPRI-World Bank Conference on Intra-household Resource Allocation: Policies and Research Methods, IFPRI, Washington, 12-14.
- Krajewski, V. (2021). Ciencia de Datos con perspectiva de género para crear políticas públicas destinadas al desarrollo sostenible (Bachelor's thesis).
- Martínez García, J. S., & Molina Derteano, P. (2019). Fracaso escolar, crisis económica y desigualdad de oportunidades educativas: España y Argentina. *Papers: revista de sociologia*, 104(2), 0270-303.
- Morón, N. G. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudios Feministas*, 26(2).
- Moser, Carolina (1991), “La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, en Virginia Guzmán et al. (comp.), Una nueva lectura: género en el desarrollo, Flora Tristán Ediciones, Lima, pp. 55-124.
- Oakley, Ann (1972): *Sex, Gender and Society*, London, Temple Smith.
- OIT, (2019). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?. Organización Internacional del Trabajo. Encontrado en <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Violence and Harassment Convention*, 2019 (No. 190).
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (2000). *Promoción de la salud sexual. Recomendaciones para la acción*. Antigua Guatemala (Guatemala), 19-22 de mayo.
- Rama, Germán W. (2001), “Las políticas sociales en América Latina”, Documento CEPAL, Seminario: Teoría del desarrollo en los albores del siglo XXI, CEPAL, Chile.
- Rowlands, Joanna Mary (1997), “Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo”, en Magdalena de León (comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, TM editores, Colombia, pp. 213-245.

- Schwartz, S. & Bilsky, W. (1992). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 88-107.
- Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Sen, Gita (1998), "El empoderamiento como enfoque de pobreza", en *Género y pobreza, nuevas dimensiones*, ISIS Internacional, Ediciones de las Mujeres, núm. 26, Santiago de Chile.
- SIGI (2019). La desigualdad de género le cuesta a América Latina más de 400.000 millones de dólares. Encontrado en <https://www.segib.org/la-desigualdad-de-genero-le-cuesta-a-america-latina-mas-de-400-000-millones-de-dolares/>
- Vara-Horna, A. (2018). ¿Es rentable prevenir la violencia contra las mujeres? Lecciones aprendidas del programa cero tolerancias a la violencia contra las mujeres de Droguería INTI SA. La Paz, Cámara Alemana-Boliviana & GIZ.
- Vara-Horna, A. (2019). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM): 2018. Quito, PreViMujer, GIZ.
- Vara-Horna, A. et al. (2015b). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres en las empresas. Una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Lima: ComVoMujer & USMP.
- Vara-Horna, A., Santi, I., Asencios-Gonzalez, Z., & Lescano, G. (2017). Impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral docente en la Región Callao -
- Vizcarra Bordi, Ivonne. (2008). Entre las desigualdades de género: un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre. *Argumentos* (México, D.F.), 21(57), 141-173. Recuperado en 26 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952008000200007&lng=es&tlng=es.
- Warren, C.H. (1996). *Diccionario de psicología*. México: Fondo de Cultura Económica.

Anexo

Anexo 1: Matriz resumen de los tres grupos focales.

Variables	ITEMS	CHILE	ECUADOR	PERÚ
En una palabra el impacto en su vida.		Interrogantes, Encierro, Muerte, Infección, Dolor, Susto, Soledad, Tristeza, Miedo a la Muerte, Angustia, Nerviosismo, Tensión, Pesadillas	Incertidumbre, Muerte, Miedo, Angustia, Desequilibrio, Momentos terrible, Muy contagioso, Desconocimiento y terror	Incertidumbre, Incredulidad
En una palabra el impacto del tetrabajo en su vida.		Nueva forma de trabajar, 24/7, estrés, dolores musculares, subir de peso, todo el día sentada frente a un computador, cansancio, problemas de sueño, ansiedad. Desconcierto, Insomnio, Tortura, Reuniones, Bruxismo, Cansancio, Multitareas, Reuniones, Agotamiento, Eterno, Adaptación, Cansancio, Dolor de espalda.	Adaptación a un ritmo forzado, estrés, sobrecarga laboral, adaptación a lo desconocido, robotización del humano, estado de reproducción del patriarcado, dolor, adaptación de sistema académico, sobrecarga de materias ya que nuestra facultad es pequeña, horarios 24/7, estrés por estar con los hijos todo el tiempo, esclavitud, despidos de docentes, correos masivos - WhatsApp 24/7.	Sobrecarga laboral, estrés, caos, quejas de estudiantes
Recursos disponibles para el teletrabajo.		Al principio significó caos al interior de los hogares, debiendo adaptar la estación de trabajo en lugares improvisados, expuestas a interrupciones, sin privacidad y reduciendo el uso de espacios comunes a los integrantes de la familia. Después de varios meses, incluso al segundo año, han podido habilitar lugares de trabajo de uso exclusivo.	Las académicas tuvieron que adecuar espacios físicos tanto en dormitorios, sala o en cuartos de estudio. No se contaba con los recursos necesarios como laptops potentes, conexión de internet con mucha velocidad y una silla de escritorio adecuada con el fin de no desarrollar problemas lumbares.	En general, cada uno tenía sus equipos, salvo una que sufrió la falla de su computadora la cual fue reemplazada inmediatamente por la universidad. Hubo mucha capacitación por parte de la universidad y soporte tecnológico, además del apoyo recibido por sus pares. Se propició mucho la innovación, como edición de videos, para lograr la interacción con los estudiantes.
Conciliación entre el teletrabajo y la dinámica familiar: cuatro realidades	Con Niños y Adolescentes con pareja	Las académicas que cuidan niños no tienen tranquilidad para trabajar, falta apoyo para las mujeres, ya no hay espacios para la crianza de los niños. Para todas significó aumento de la carga laboral y asumieron las tareas domésticas de todo del grupo familiar.	Las académicas con hijos pequeños o adolescentes han tenido que ayudar a sus hijos en el desempeño de sus clases virtuales, ocuparse de los quehaceres domésticos y al mismo tiempo hacer las labores de la universidad, la cual es controlada y monitoreada.	Las sobre carga laboral ha sido muy dura, ellas mencionan la "ayudan con las tareas".
	Cuidado de adultos m. con pareja	Aumentó la carga laboral para todas, algunas incluso se enfrentaron a cargos de mayor responsabilidad, lo que se sumó a las tareas domésticas del grupo familiar y acompañamiento de adultos mayores.	Las académicas con pareja y al cuidado de adultos mayores experimentaron episodios de estrés y sobrecarga ya que no podían estar pendientes de ellos y debían dividirse entre el trabajo, pareja y sus padres adultos mayores.	Las académicas no expresaron mayores conflictos con este tema.
	Monoparental (solo uno de los padres), o es cuidadora de adulto(s) mayor(es)	Significó para ellas la reorganización de las tareas del hogar, asumiendo muchas por primera vez tareas domésticas. Familiarmente, asume labores del cuidado como madre, postergadas antes del COVID-19; y, el acompañamiento de adultos mayores. En otros casos, cuentan con redes de apoyo, que les apoya en las labores domésticas.	Las académicas mencionaron que fue muy difícil manejar el tiempo con el cuidado de sus padres ya que en algunos casos sus padres estuvieron graves en el hospital y eso ocasiono un desequilibrio emocional.	Las sobre carga laboral ha sido muy dura, incrementada por el hacerse cargo y cuidado de los padres adultos mayores, realizando compras, trámites, acompañamiento en general.
	Sola	Las académicas han vivido situaciones de cambios de casas, situaciones familiares de cambios y también de jefaturas que ha causado mucho estrés. El tiempo laboral ha estado mermado por situaciones de cambios personales y familiares, y de jefaturas.	En el focus group se tuvo una académica soltera que mencionó que por temas de pandemia se cambió a vivir con sus padres ya que necesitaba tener la tranquilidad de que ellos estuvieran bien.	Las académicas no expresaron comentarios en este tema.
Situación Laboral de otros miembros de la familia.	Entorno Familiar	La situación COVID 19, les ha significado muchas adaptaciones familiares, asumiendo roles importantes en el cuidado de adultos mayores, quienes han perdido autonomía por el riesgo del contagio. También se observaron cambios en la composición de los hogares, abandonando en algunos casos algunos integrantes y sumando en otros.	Las académicas enfrentaron el problema económico que el gobierno les debía 2 meses de sueldo, con lo cual se tuvieron que apoyar de sus familiares e hijos para ayudarse con los gastos en casa. En general el problema económico fue muy grave pese a la disminución del rubro en movilización.	Las académicas no señalaron problemas económicos, solo manifestaron el incremento de los costos de las compras por <i>delivery</i> . Una de las académicas tuvo que enfrentar la adecuación familiar trasladando a su padre a su casa.
Perspectiva de Género:	Machismo	La percepción es que las mujeres tienen más roles impuestos y autoimpuestos, una instrumentalización machista del feminismo. Sin embargo, asumen la responsabilidad de las tareas domésticas y cuidado por preferencia, cultura, género y machismo. Reconocen la sobre carga, pero asumen que "la mujer tiene que estar pendiente de todo, la mujer contiene, apoya"	Las académicas mencionan que se conformaron equipos de trabajo con su familia pero que si se experimentó casos con sus alumnas que algunas tuvieron que dejar de estudiar y no iban a clases.	Las académicas manifestaron que se han hecho cargo de las tareas domésticas y en el caso de una de ellas señala que su marido "la ayudaba" evidenciando situaciones de inequidad en la distribución de la carga doméstica.
	Distribución inequitativa de los laborales domésticas	Existe distribución inequitativa del trabajo doméstico, todas asumen el trabajo doméstico y cuidado de los integrantes del hogar. No delegan la responsabilidad, incluso a la distancia.	El grueso de las académicas reconoció la distribución inequitativa de las labores domésticas.	Para el caso de las académicas que viven con pareja, éstas han asumido el trabajo no remunerado y de cuidado prácticamente en su totalidad.

	Incremento de la carga laboral	Mayor carga laboral, en algún caso trabajo presencial extendido al declarado como cuarentena. Las académicas están realizando más actividades asumiendo tareas por sobre sus tiempos contractuales.	Todas las académicas mencionaron el incremento de la carga laboral, 24/7 por las exigencias del trabajo remunerado y no remunerado.	Todas las académicas mencionaron el incremento de la carga laboral, 24/7
Género y Violencia	Discriminación Laboral en Razón de Sexo o Género	Existen diferentes realidades al interior de las unidades, en unas existe un trato equitativo en la relación laboral, pero en otras las académicas evidencian una relación laboral machista tanto entre los colegas como de las autoridades. Incluso se expresa que el distanciamiento por las cuarentenas extendidas ha sido beneficioso por ese motivo y una falta empatía por parte de las autoridades hacia las mujeres que se encuentran al cuidado de sus hijos.	No fue mencionada por las académicas, sin embargo, existía una marcada preocupación de responder favorablemente respecto de la relación con sus autoridades -decanos-, resaltando que su presencia en el estudio obedecía a la selección por parte de estas autoridades, dejando la impresión que muchas de sus respuestas iban dirigidas a quedar bien con ellos.	No se reconoce la discriminación laboral.
	Violencia Intrafamiliar (física, psicológica)	El protocolo de la universidad de acoso sexual y sexista orienta la relación entre pares y de jerarquías al interior de la comunidad, en tiempo COVID se ha evidenciado la existencia de muchas estudiantes que viven inseguridades, maltrato y abuso sexual, sin embargo, no es posible regular las relaciones familiares. Una de las académicas debió asistir y apoyar a una estudiante que lo necesitó para culminar su proceso académico.	Ninguna de las académicas asumió ser violentada intrafamiliarmente, pero sí reconocieron que con el encierro se propiciaban más episodios de violencia sin ejemplificar casos.	Una académica manifestó ser testigo de la violencia que sufrió una vecina de manos de su pareja, la que no quiso denunciar a la policía, y a su vez el policía tampoco quiso aceptar la denuncia realizada por la académica. Otra de las académicas relató que dos de sus amigas fueron violentadas por sus parejas, una golpeada y la otra, tuvo que abandonar su casa junto con sus hijos menores al enterarse de la infidelidad del marido.
Rol académico Aula virtual Relación con estudiantes	Manejo Aula virtual	Se evidencia que la relación y experiencia con los estudiantes mejora con la implementación e interacción mediante el uso de aplicaciones, redes sociales y recursos del Aula Virtual.	Las académicas tuvieron muchos inconvenientes el manejo de la plataforma virtual, no contaban con una pedagogía para manejar una clase virtual y esto desembocó en clases aburridas, cantidad de tareas y poca facilidad de clases prácticas.	Las académicas se adaptaron rápidamente por las capacitaciones ofrecidas por la universidad, además que, Centrum cambió sus plataformas a unas más dinámicas de usar como el Zoom y Aula Virtual Canvas. Ello les permitió que la adaptación fuese rápida y más fácil.
	Relación con estudiantes	La experiencia expresada por las académicas es diversa. Algunas evidencian una excelente relación, una conexión personalizada, los estudiantes encienden sus cámaras, y los resultados obtenidos les que generan mucha satisfacción. Sin embargo, hay otros casos en que la relación no ha sido fácil, los estudiantes no encienden sus cámaras y es difícil para ellas lidiar con la falta de retroalimentación. La relación deja de manifiesto las desigualdades de acceso y oportunidades de los estudiantes. El manejo del aula virtual no reemplaza el contacto personal para transformar e incidir en la superación de las dificultades de los estudiantes. La virtualidad no permite leer el lenguaje corporal del otro lado de la pantalla, es muy agotador para ellas estar en las pantallas.	Los estudiantes optaban por no encender las cámaras lo que reflejaba un bajo interés de la clase, lo que ocasionó desmotivación y un poco de incertidumbre por parte de las académicas.	Las académicas relatan su experiencia de las clases virtuales con cámaras apagadas, por parte de los estudiantes. Existe una fuerte demanda de los estudiantes hacia los académicos en general para consultas a toda hora durante todos los días de la semana sin distinción de fines de semana ni festivos.
Relación con colegas y superiores	Relación Institucional (Académico - Administrativo)	Para quienes ha existido cambio de jefatura durante la pandemia ha sido complejo. Existe la opinión que la sobrecarga de trabajo en las mujeres que ocupan cargos de liderazgo ha sido de sobre explotación y una percepción negativa frente a la falta de empatía de la situación de mujeres solas con hijos por la condición de cuidado.	Las académicas tuvieron dos puntos de vistas: la percepción del reconocimiento y el respeto de la condición de mujer y su posición humana por parte de las autoridades y la otra del no reconocimiento y el aumento de favoritismo con los docentes de nombramiento y no con los de contrato.	En general, señalaron que la relación con los superiores es buena y cordial una manifestó el apoyo de una de sus jefas cuando estuvo enferma. La relación con la parte administrativa se evaluó como regular, por el exceso de solicitudes e informes.
	Relación con Colegas	Se evidencia añoranza de compartir con colegas con quienes han construido relaciones de afecto.	Las académicas extrañan el interactuar con los colegas, extrañan las reuniones y los cafés por la mañana y tarde.	Las académicas señalaron una muy buena relación con los colegas, incluso han existido algunas reuniones virtuales para mantener el contacto. La Universidad no está generando espacios para propiciar encuentros.
Aspectos Positivos y Negativos de la COVID 19	Académico	El aprendizaje permanente, el uso de las TIC, avance en el manejo de herramientas tecnológicas y mucha energía para enfrentar los desafíos. Y, la relación y conexión con los estudiantes. La posibilidad de estar virtualmente en muchos lugares y trabajar remotamente. La vinculación y participación en redes internacional, el trabajo colectivo y conexión a través de la plataforma tecnológica. Mucha sobre carga de trabajo, enfrentar reuniones en simultaneo, incertidumbre por el tiempo que resta para retomar la normalidad y temor por la forma y retorno al trabajo presencial. Incertidumbre laboral por la incapacidad de la disponibilidad que genera el cuidado.	Las académicas aprendieron a vivir de una forma diferente, apreciar las clases presenciales, el uso de tecnología, el aprendizaje de nuevas herramientas, mayores horas de capacitación. Las académicas consideran que lo negativo es la recarga de trabajo, dificultad en adaptarse a plataformas, falta de contacto social, estrés, limitaciones de conexión emocional. Capacitación y el aprendizaje de tecnopedagogía.	El aprender nuevas tecnologías, la posibilidad de estar en casa, ahorrar tiempo en el transporte, acceder a audiencias y congresos internacionales y reuniones con académicos que se encuentran en el extranjero, poder dictar clases a personas en provincias y hasta regiones distintas en un mismo fin de semana. La sobrecarga laboral, trabajar sin parar, estrés, falta de socialización, frustración.
	Personal	Posibilidad de re-encontrarse con sus padres, el compartir con los hijos, y la oportunidad de vivir el ser madre. Mucho aprendizaje personal y desde una visión optimista del presente "el estar vivos". La pérdida del contacto con otros, falta de vínculos. El miedo por el contagio, a pesar de la vacunación. La invasión a la privacidad. Estados de tristeza y depresión propiciados por el encierro y rutina. Mucho estrés.	Las académicas valoran mucho el tiempo en familia, la mejor organización del tiempo, el reinventarse, la oración en familia, la posibilidad de apoyarse entre sí y la resiliencia. Las académicas consideran que lo negativo en lo personal fue la incertidumbre a lo desconocido, el reto de manejar el equilibrio de trabajar en casa atendiendo de igual manera las necesidades familiares, el desgaste de la salud, la pérdida de los límites de horarios laborales.	El pasar más tiempo con la familia, compartir con los hijos y cierta libertad de estar más cómodas en casa, "síndrome de la cabaña". El estrés, frustración, incertidumbre.