

Documento de Trabajo N.º 1

GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

UNA MIRADA AL SISTEMA UNIVERSITARIO PERUANO
DESDE LAS TRAYECTORIAS ESTUDIANTILES

Carmela Chávez Irigoyen

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria



Superintendente: Oswaldo Zegarra Rojas

Director de la Dirección de Documentación e

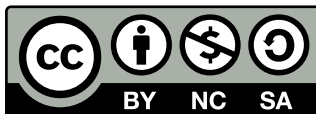
Información Universitaria y Registro Grados y Títulos: Daniel Navarro Reto

Autora: Carmela Chávez Irigoyen

Unidades de apoyo: Unidad de Documentación e Información Universitaria
Oficina de Comunicaciones

Documento elaborado sobre los hallazgos del III Informe Bienal de Realidad Universitaria

ISBN: 978-612-47125-4-8



Licencia:

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual 4.0 Internacional.

Se debe reconocer explícitamente la autoría de los contenidos, no se puede utilizar el material para una finalidad comercial, y si se mezcla, transforma o crea a partir del material, no se puede difundir el material modificado.

© Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Calle Aldabas 337, Santiago de Surco. Lima, Perú. Teléfono: +51 5003930. www.sunedu.gob.pe.

ÍNDICE

GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR. UNA MIRADA AL SISTEMA UNIVERSITARIO PERUANO DESDE LAS TRAYECTORIAS ESTUDIANTILES	1
PRESENTACIÓN	4
1. GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR	6
2. LAS UNIVERSITARIAS PERUANAS	9
2.1. Mujeres con educación superior	9
2.2. Acceso temprano	10
2.3. Interrupción	13
3. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL CONOCIMIENTO	14
3.1. La masculinización de la tecnología	15
3.2. La feminización del cuidado	16
3.3. La réplica en el posgrado	17
4. EL MUNDO LABORAL	20
4.1. Primer empleo	20
4.2. Condiciones de empleo	21
4.3. Los ingresos	21
5. CONCLUSIONES	23
6. RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA	25
Bibliografía	27
Anexos	29

PRESENTACIÓN

Este documento de trabajo constituye un extracto del III Informe Bienal de Realidad Universitaria (IB en adelante) publicado por la Sunedu, en el que se hará una lectura desde la situación de mujeres y hombres en las temáticas analizadas vinculadas a las trayectorias estudiantiles.

Uno de los campos en emergencia en el estudio de la educación superior es el de las llamadas trayectorias educativas, entendidas como el recorrido que realiza cada alumna o alumno dentro del sistema educativo, el cual debería ser continuo, completo y de calidad (Unicef).¹ Existen muchas variables que determinan estos recorridos, entre los que podemos resaltar desde factores personales, comunitarios y sociales (muchas veces atravesados por condicionantes estructurales), factores que se presentan además a lo largo del ciclo de vida y en diversos estadios de tránsito entre niveles y tipo de organizaciones (Style).² El estudio de estas trayectorias da cuenta de cómo ciertos elementos estructurales o agenciales permiten o limitan posibilidades de movilidad social, desarrollo profesional o académico, etc.

En ese sentido, resulta relevante analizar estas trayectorias, identificando brechas de inequidad en relación al peso que dichos factores

estructurales imponen en la vida del alumnado, reduciendo sus oportunidades y reproduciendo desigualdades entre diversos grupos sociales. El presente documento de trabajo expone cómo la brecha de género atraviesa dichos factores, y se manifiesta en el sistema universitario. En el caso del género, entendemos este concepto como “el conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a varones y a mujeres. Define y jerarquiza roles, expectativas y derechos (...) [siendo que] el género se asienta en relaciones de poder desiguales que limitan el ejercicio de derechos, fundamentalmente de las mujeres y también de algunos varones” (Unesco 2019)³. Asimismo, se desarrollará un análisis de género desde un enfoque interseccional, es decir, desde la imbricación de diversas variables sociodemográficas que ponen de manifiesto relaciones de poder, en las que se entrecruzan cuestiones vinculadas al género, pero también al origen étnico y la clase social, entre otras (Viveros, 2016, p.6). Esto en tanto consideramos que —como señala la literatura— cada grupo históricamente excluido presenta una trayectoria distinta dentro de las cuales desarrolla sus identidades y su posición social (Byrd, Brunn-Bevel y Ovink, 2019, p. 4); y que terminan constituyendo escenarios de desigualdad.

1. Fuente: <https://www.unicef.org/colombia/trayectorias-educativas>

2. Fuente: <https://www.style-research.eu/resource-centre/glossary/educational-trajectories/>

3. Fuente: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_genero_20190525.pdf

Para ello, este documento de trabajo parte por la exploración de los fenómenos de acceso, matrícula y empleo, teniendo como primera variable la diferenciación por sexo. Asimismo, según sea relevante, se añadirá variables vinculadas al origen familiar, como el perfil étnico, el capital educativo de las madres y/o padres, el nivel de gasto y los niveles de dependencia familiar. También se tomará en cuenta el análisis generacional en torno a los temas de acceso temprano a la educación superior, al primer empleo y las condiciones del mismo.

El documento concluye con una serie de recomendaciones para los principales actores del sistema de educación superior, en tanto es labor de las políticas del sector atender estas desigualdades. Tal y como señala el III Informe Bienal de Realidad Universitaria (III IB en adelante), publicado por la SUNEDU en 2022, el principio de equidad está presente en la normativa educativa peruana, en específico, en la Ley General de Educación⁴, la cual señala que se debe “garantiza(r) iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad” [art. 8]. Dicho principio también está presente en el Proyecto Educativo Nacional al 2036, que propicia “procesos constantes de identificación y eliminación de barreras para alcanzar una sociedad justa en la que todos los grupos poblacionales ejercen sus derechos en igualdad de condiciones” (CNE 2020)⁵. La propia Política Nacional de Educación Superior y

Técnico-Productiva, que establece como uno de sus objetivos prioritarios “el acceso equitativo de la población a la educación superior”.⁶ En la misma línea, la Ley Universitaria 30220 señala que uno de los principios de la universidad peruana es el interés superior del estudiante (art. 5). A nivel internacional, además del Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. 4 vinculado a la educación de calidad, se cuenta con el Objetivo nro. 5, el que señala que, si bien hay cada vez más mujeres en el mercado laboral, subsisten grandes desigualdades sistemáticas que generan situaciones de discriminación, violencia o exclusión a lo largo de sus ciclos de vida. Desigualdades que incluyen, por supuesto, el campo educativo. Bajo estos supuestos, Sunedu reafirma en su III IB “es misión de las instituciones universitarias asegurar trayectorias estudiantiles provistas de recursos y garantías para el éxito en la formación profesional” (Sunedu, 2021, p.56).

Esperamos que este informe sea útil a la comunidad universitaria y los actores educativos y decisores públicos de todo nivel, para generar igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otros colectivos, en el campo de la educación superior. Por ello, el documento brinda algunas recomendaciones que pueden ser incorporadas a diversos mecanismos y programas de la política pública.

4. Mayores referencias: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>

5. Mayores referencias: <https://www.gob.pe/institucion/cne/informes-publicaciones/1942002-proyecto-educativo-nacional-al-2036>

6. Mayores referencias: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/1129291-politica-nacional-de-educacion-superior-y-tecnico-productiva>

I. GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

El ingreso de las mujeres a la educación universitaria se dio en las jóvenes repúblicas latinoamericanas a finales del S. XIX, siendo los primeros países con matrícula femenina Argentina (1869), Brasil (1887), Chile (1877), Cuba (1883) y México (1893) (Itatí 2006 en Cifuentes 202, Palermo 2006, Huerta 2017, Queiroz s.f.). En el Perú, las mujeres tuvieron un ingreso tardío a los estudios superiores: este fue posible recién a partir de 1908, cuando se legalizó su acceso a los claustros universitarios a través de la Ley 801.

Más de cien años después, el panorama de la inserción de la mujer a la educación superior universitaria es muy alentador. La lucha contra el analfabetismo, la universalización de la educación básica y el aumento sostenido de la tasa de culminación, así como el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, permitió una transformación cultural que hace que alumnas, alumnos y sus familias apuesten por la educación superior (Unesco, 2011, p.72).

Así, si para los años sesenta se calculaba que la matrícula femenina constituía un 25% de la matrícula total, esta cifra se ha elevado hasta el 51,1% para el 2021 (Tuni, 2022, cifras referentes a la matrícula 2021-I.), siendo un sistema prácticamente paritario. A su vez, las cifras del año 2018 arrojan que el 54% de estudiantes que egresaron fueron mujeres y el 46%, hombres (Sunedu, 2021, p.200). Cuestión que constituye ya una tendencia en la región (Unesco, 2011, p.27) y a nivel global (David, 2015, p.13). Existe también evidencia sobre el mayor acceso y éxito académico de las mujeres, tanto en la culminación de créditos como en las calificaciones (Buquet y otras, 2013, pp.159-160).

Bajo este nuevo panorama, a nivel global se calcula que el índice de mujeres recibiendo grados académicos es de 54% (THE-IESALC, 2022a, pp. 8-9) y que el 40% son estudiantes de primera generación (THE-IESALC, 2022b, p. 20), con Sudamérica como una de las regiones con mayor cantidad de alumnas y alumnos pertenecientes a esta categoría (THE-IESALC, 2022a, p. 2). Al mismo tiempo, nuestra región cuenta con un menor nivel de políticas para la igualdad, además de registrar un bajo índice de desarrollo humano⁷ (THE-IESALC, 2022a, p.10). Del mismo modo, menos de un cuarto de las cerca de 800 universidades han presentado evidencia de contar con mecanismos específicos para garantizar el acceso y/o progreso académico de las mujeres.

7. En este puntaje se mide cómo las universidades están proveyendo a las mujeres acceso a la educación superior y soporte al progreso académico que incluye: investigación, indicadores bibliométricos por sexo, inclusión de mujeres de primera generación, docentes titulares (senior), etc.

Sin embargo, teniendo en cuenta que “para las mujeres es mucho más difícil que para los hombres equilibrar la vida familiar con el trabajo profesional” (Buquet y otras, 2013, pp. 23-24), existe una persistencia en las dinámicas de segregación horizontal y vertical, de manera que “las universidades están más focalizadas en medir el acceso de las mujeres a la educación superior que en asegurar resultados y éxito académico, al mismo tiempo que las mujeres están subrepresentadas en las posiciones senior y en el ámbito de las publicaciones académicas” (THE-IESALC, 2022b, p.3; David, 2015, p.12).

En términos de segregación horizontal, vinculada a la matrícula por campos de conocimiento, esta trae como colación una alta segregación laboral, que incluso va en aumento (OIT-PNUD, 2019, pp. 23-24), generando un efecto de copiamiento de carreras y puestos mejor remunerados en el ámbito laboral (Alcázar y Balarín, 2018, p.29). Esto es especialmente notorio en los campos de las ciencias de la computación, ingenierías, educación y psicología (THE-IESALC, 2022b, p.24; Mott, 2022, p.36). Dicha cuestión tiene implicancias tanto en los niveles de retornos e ingresos y también en las culturas de género de comunicación y de relacionamiento dentro de las propias organizaciones en tanto instituciones formalizadas (Buquet y otras, 2013, p. 48). Entendemos como organizaciones claves en este sentido tanto universidades o escuelas de educación superior, espacios de trabajo y/o empresas, instituciones públicas y el llamado tercer sector: las asociaciones no gubernamentales sin fines de lucro (ONG).

Desde el lado de la segregación vertical, y respecto a los puestos en la academia, la literatura evidencia que persiste una baja presencia de mujeres en puestos de gobierno universitario. En concreto, menos de una mujer por cada 10 hombres es rectora en el Perú y solo dos por cada 10 son decanas de Facultad (Chávez y Penelas, 2019, pp. 749-752). Asimismo, menos de un tercio de la plana docente está conformado por mujeres,, proporción que disminuye en los puestos más altos de la carrera docente de la universidad pública (Chávez y Penelas, 2019, p. 754). Este ratio se encuentra por debajo del índice global de mujeres “senior”⁸ en la academia, que es del 36% (THE-IESALC, 2022a, p. 15). Por otro lado, los indicadores relacionados con publicaciones en general y publicaciones en revistas de alto impacto son bajos para Sudamérica, en comparación con otras regiones (THE-IESALC, 2022a, p. 18).

Como señalan Buquet y otras (2013), es importante entender que “la evolución numérica no significa que existan condiciones de igualdad” (p.32). En ese sentido, el acceso a la educación superior es solo el comienzo, por lo que es necesario un compromiso con estudiantes, académicas y personal femenino con enfoque de ciclo de vida para asegurar posibilidades de éxito (THE-IESALC, 2022b, p. 26; Mott, 2022, p.10). Para ello es necesario desarrollar cambios institucionales que permitan avanzar en mecanismos de equidad, tanto a nivel estudiantil como de personal docente (Roos, 2018, pp.196-197; Mott, 2022, p.78). Entre dichas modificaciones deberían considerarse incentivos para el acceso, servicios de soporte, éxito académico y/o de carrera, así como incorporación de las mujeres en la currícula y el entorno formativo (Mott, 2022, pp. 8-9), etc. Así, se plantean posibilidades como seguimiento a las tasas de culminación, acceso a becas (en especial en temas o campos con baja presencia de mujeres), implementación de políticas de no discriminación contra mujeres, personas transgénero y otras minorías, de apoyo a la maternidad y paternidad para estudiantes y el personal, así como programas de mentoría focalizada en el impulso a la carrera académica y de investigación de mujeres (THE-IESALC, 2022b, p. 27). En todos esos niveles, Sudamérica es la región en el mundo con menores avances (THE-IESALC, 2022b, p.28).

8. Categoría que incluye mujeres en el gobierno de la universidad y puestos de docentes nombrados.

Lo mencionado anteriormente refleja la importancia de profundizar en el análisis de las cifras con respecto a la situación en el acceso, matrícula y empleo. Por otra parte, existen vacíos importantes de información referidos a estudiantes que trabajan, con carga familiar propia o del núcleo familiar,⁹ estudiantes adultos y/o retornos en profesionales mayores de 35 años (etapa en la que justamente conciliar las exigencias de cuidado con el trabajo se encuentra en su punto más difícil). Vale mencionar que otros países de la región como Argentina,¹⁰ Chile,¹¹ Colombia¹² o México¹³ están incorporando lineamientos de perspectiva de género en los sistemas de información universitaria y en la propia gobernanza de las casas de estudio, con el fin de dar cuenta de la situación de mujeres, hombres y diversidades en el ámbito de la educación superior. En el Perú, esta es una tarea pendiente.

9. Si bien se tiene acceso a la información sobre variables como el número de hijos, no se conoce si efectivamente las personas cuentan o no con apoyo en el cuidado de los mismos.

10. Mayores referencias: <https://www.argentina.gob.ar/generos/lineamientos-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-y-diversidad-en-los-sistemas>

11. Mayores referencias: https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/ea/43/ea435b15-bf76-4100-85c2-9c0da4ccad4d/radiografia_genero_2020.pdf

12. Mayores referencias: https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf

13. Mayores referencias: <https://www.gaceta.unam.mx/sistema-de-informacion-de-educacion-superior/>

II. LAS UNIVERSITARIAS PERUANAS

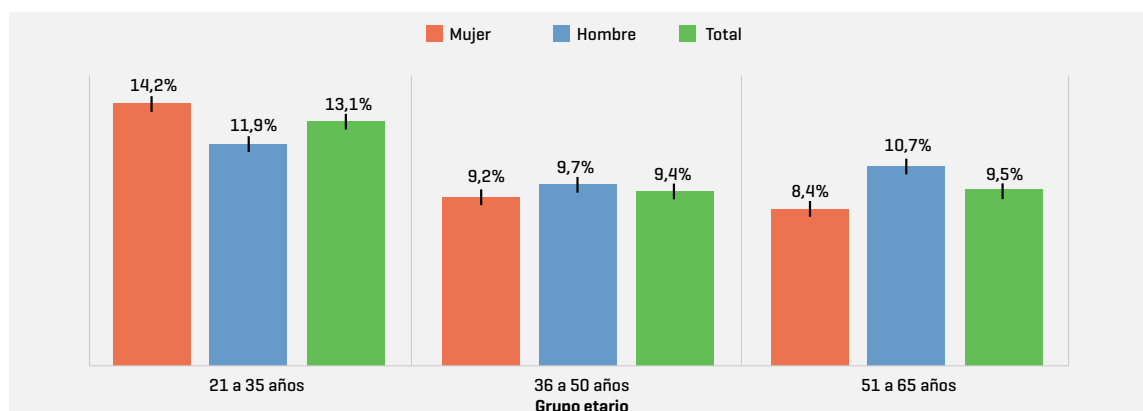
2.1. Mujeres con educación superior

Según el III IB se calcula que, para el 2020, el 10,8% de la población peruana contaba con estudios universitarios completos, sin diferencias entre el porcentaje de mujeres y hombres (Sunedu, 2021, p. 201). En todos los casos, se trata de población casi exclusivamente urbana, pues el 12,8% de las mujeres de áreas urbanas cuentan con un grado académico, mientras solo el 1% de sus contrapartes de zonas rurales tienen uno. En el caso de los hombres, los indicadores ascienden a 12,9% y 2,2%, respectivamente (Sunedu, 2022, p.202).

Esta proporción ha ido incrementándose con los años, con un progresivo aumento de la tasa de culminación femenina, consecuencia, entre otras cosas, del crecimiento de la tasa de matrícula universitaria. Así, si en el grupo poblacional entre los 51 y 65 años, el 8,4% de mujeres cuenta con estudios universitarios completos, entre las de 21 y 35 años el porcentaje asciende a 14,2% (Sunedu, 2022, p. 202). Es decir, esta paridad proviene sobre todo de la culminación de estudios de mujeres provenientes de las nuevas generaciones, quienes aportan la mayor cantidad de mujeres con educación superior a la PEA.

Gráfico 1

Población con estudios universitario completos por sexo, según grupo etario, en porcentajes, 2020



Fuente: INEI, Enaho, 2020. Elaboración; Sunedu 2022

En relación con los estudios de posgrado, solo el 2% de la población entre 51 y 65 años cuenta con uno (1,6% de las mujeres y 2,4% de los hombres). En el grupo entre los 36 y 50 años, el porcentaje es de 1,7% (1,5% de las mujeres y 1,9% de los hombres) mientras que en el grupo 21 a 35 años es de 0,9% (1,1% de las mujeres y 0,8% de los hombres) (Sunedu, 2022, p. 203). Dichas cifras muestran que, en la práctica, ya hay paridad en la proporción de hombres y mujeres que cuentan con postgrado en casi todos los grupos etarios.

2.2. Acceso temprano

Una de las formas de medir la tasa de acceso a la universidad es a través del indicador “acceso temprano”, el cual da cuenta de la proporción de jóvenes entre los 16 y 20 años que reportó tener estudios de pregrado. Para calcular dicho indicador, se usó información acerca de las universidades con licencia institucional perteneciente al Sistema de Recolección de Información para Educación Superior (Siries) correspondiente al año 2019, así como de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), producida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del 2019 y 2020.

Para el 2020, se estimó que el acceso temprano de mujeres fue de 30,8%, mientras que el de los hombres fue de 26,1%. (Sunedu, 2022, p.63); con una disminución de 4 puntos porcentuales para ambos sexos respecto al año anterior.

En torno a este indicador, se han encontrado cuatro variables provenientes de la composición familiar que generan brechas de acceso: i) el nivel de gasto, calculado por la capacidad de gasto; ii) el nivel educativo alcanzando por los padres; iii) el origen indígena, determinado por el idioma materno¹⁴; y iv) el nivel de dependencia familiar, calculado según el de miembros en el hogar que no se encuentran en edad de trabajar, es decir, aquellos entre los 0 y 14 años, así como los de 65 años a más¹⁵ (Sunedu, 2022, pp. 63-64).

Estos factores tienen, además, un peso específico en términos de probabilidades¹⁶ de acceso temprano a la educación superior que debe ser leído también desde un enfoque de género, en tanto que, en promedio, las mujeres tienen más probabilidades de acceso a la educación superior que los hombres, con un 32% versus un 23,3%, respectivamente (Sunedu, 2022, pp. 66-67).

Realizando dichos cruces de información, encontramos lo siguiente.

-
14. La Enaho 2020 incluyó entre estas lenguas el quechua, aymara, ashaninka, shipibo-konibo, shawi, matsigenka, achuar la opción de “otra lengua nativa”.
 15. La categorización del nivel de dependencia se presenta de la siguiente forma: “bajo”, ningún miembro dependiente; “medio”, un miembro dependiente; y “alto”, dos o más miembros dependientes (Sunedu 2022: 63). Es importante señalar que en el caso de que la dependencia familiar sea establecida por la presencia de menores de 14 años, no es posible determinar si el o la progenitora es el o la estudiante universitaria. Por lo que no se puede determinar el peso específico de la maternidad o paternidad estudiantil en este dato.
 16. Como señala el III IB, “el análisis de probabilidad resulta útil para establecer la vinculación entre la ocurrencia de un evento y factores individuales o contextuales, teniendo en consideración un conjunto de factores adicionales (...) para ello, se realizaron funciones de probabilidad estadística (probit) en las que se incluyeron características individuales, de hogar y región de residencia para los individuos encuestados, tomando como base los Modelos de acceso y progresión académica en la educación superior peruana (Etesse, 2019) (...) Para interpretar las probabilidades cabe considerar dos aspectos. En primer lugar, toda comparación entre grupos solo es válida en caso existan diferencias estadísticamente significativas, lo que se señala con el uso de superíndices sobre las cifras. Así, letras distintas en el superíndice sirven para indicar que existen diferencias significativas. En segundo lugar, las probabilidades se expresan en porcentajes. Así, 100% representa la probabilidad perfecta de ocurrencia del evento, y 0% es la probabilidad nula (Sunedu 2022: 66).

a) Nivel de gasto

La proporción de estudiantes provenientes de hogares con mayor vulnerabilidad socioeconómica (de los cuartiles con menor capacidad de gasto) es casi 4 veces menor que la de los cuartiles con mayor capacidad. Así, el 45,7% de los jóvenes del cuartil 4 ingresaron a la universidad, mientras que para el caso del cuartil 1 solo ingresó el 11,7% de los estudiantes. Al analizarlo por la variable sexo, resalta una mayor presencia de mujeres en todos los cuartiles, encontrándose el 49,9% en el cuartil 4 y el 14,7% en el cuartil 1. En el caso de los hombres, las proporciones arrojan un 41,8% y 8,6%, respectivamente (ver Anexo 1).

En términos de probabilidades, las y los jóvenes provenientes de los hogares de menor capacidad de gasto (cuartil 1) muestran un 9% de posibilidades de ingreso frente a sus pares mujeres del mismo cuartil, que tienen hasta 10 puntos más de probabilidades de ingresar a la universidad (19,5%).

b) Educación de la madre y/o el padre

Alrededor de la mitad (51,1%) de estudiantes que cuentan con padre y/o madre con educación superior completa ingresa a la universidad, no habiendo casi diferencia entre hombres y mujeres (50,1% y 52% respectivamente). Esta cifra se reduce en 10 puntos para el caso de las mujeres provenientes de familias de madre y/o padre con educación superior incompleta (41%) a más del a mitad en el caso de los hombres (25,4%). En cuanto a la proporción de ingreso de jóvenes con padres sin educación superior, esta es casi paritaria (19,1% en hombre y 23% en mujeres).

En términos de probabilidades, las jóvenes provenientes de hogares con madre y/o padre profesionales (educación superior completa), tienen una posibilidad de ingreso de 49,7%, frente a un 46% con respecto a quienes cuentan con educación superior incompleta y un 24,4% para quienes provienen de hogares sin educación superior. En el caso de los varones, estas cifras son de 50,7%, 21,7% y 17%, respectivamente.

c) Origen indígena

En términos totales, el 29,8% de jóvenes con lengua materna castellana ingresa a la universidad, mientras solo el 16,9% de hablantes de una lengua nativa lo logra. Al hacer el corte por sexo encontramos que, si el 32% de las jóvenes mujeres hispanohablantes accede, solo un 18,6% de las mujeres indígenas lo hace. En el caso de los hombres hispanohablantes, ingresa el 27%, en contraposición al 15% de hombres hablantes de lenguas originarias.

En términos de probabilidades, las jóvenes con lengua materna originaria tienen un 27,8% de probabilidades de ingreso versus el 19,9% de sus pares varones.

d) Dependencia familiar

Mientras el 35,1% de jóvenes que provienen de hogares con bajo nivel de dependencia ingresa a la universidad, solo el 19,5% lo hace cuando este nivel es alto. En el caso de las mujeres, el 23% de las que provienen de hogares con dependencia alta accede, mientras que, en el caso de los hombres, la proporción es de 15%.

La dependencia alta afecta a ambos géneros por igual, de modo que ambos grupos tienen un 24,1% de probabilidades de ingreso en el caso de las mujeres y 24,9% en el caso de los hombres.

Esta lectura interseccional confirma la tendencia de que los hombres tienen menos probabilidades de acceso a la educación superior, tanto en términos generales como de manera específica (por situaciones de exclusión económica, sociocultural o incluso intrafamiliar). Sin embargo, analizando la problemática al interior de cada sexo, encontramos que algunas de estas variables afectan más a determinados grupos de hombres (en el conjunto general de hombres) en relación a la misma situación en el conjunto de mujeres. Así, por ejemplo, se encuentra que el hecho de tener madre y/o padre sin educación superior completa reduce más las posibilidades de contar con estudios superiores entre hombres que en mujeres (33,7 puntos de distancia entre los que sí cuentan con madre y/o padre con educación superior completa en hombres versus 25,3 en las mujeres). En el caso de las mujeres, el provenir de hogares con alta dependencia familiar afecta el acceso a la educación superior en casi 15,8 puntos menos que las que tienen baja dependencia, versus solo 5,7 puntos entre los mismos perfiles de los hombres. Es decir, el menor capital educativo afecta más a los varones en sus probabilidades de ingreso mientras que, en el caso de las mujeres, el factor que más afecta su acceso es la dependencia familiar.

En cuanto al impacto de la crisis sanitaria sobre el acceso en el 2020, se podría asociar una disminución de las probabilidades de ingreso general de 4,4 puntos entre el 2019 y el 2020, habiendo disminuido de 32,9% a 28,5% (Sunedu, 2022, pp. 61-62). Este indicador es ligeramente más alto para las mujeres, en donde la reducción es de 4,9 puntos. Aún así, estas mantienen un mayor acceso temprano sobre los hombres, con un 30,8% para las primeras, frente a un 26,1% para los segundos (Sunedu, 2021, p. 63). Cabe mencionar que esta caída fue más severa en estudiantes cuya madre y/o padre cuenta con estudios superiores incompletos y estudios superiores completos (7,8 y 6,9 puntos porcentuales, respectivamente), o aquellos en cuyos hogares tienen dos o más miembros dependientes (5,1 puntos).

En el caso del acceso al posgrado en la población de entre 25 y 39 años con estudios de pregrado completos, este decrecimiento se dio de manera homogénea en casi todos los grupos, de los cuales las y los estudiantes de hogares con alto nivel de dependencia (6 puntos) y personas de mayor gasto (5,4 puntos) fueron los más afectados. El sexo no fue una variable diferenciadora en el acceso al posgrado durante la crisis sanitaria (Sunedu, 2022, p. 65).

Finalmente cabe mencionar que, con motivo de la crisis sanitaria, el 2020 enfrentó una reducción de la matrícula en pregrado en un 15,7% con referencia al año anterior (Sunedu, 2022, p. 70).

2.3 Interrupción

Se entiende por interrupción el fenómeno de haber detenido la continuidad de los estudios sin haberlos culminado respecto al periodo académico anterior. Para ello, se ha determinado el porcentaje de estudiantes que dejaron de estudiar en un determinado año, en relación a los que estuvieron matriculados el año anterior.

Como señala el III IB, para el 2020 la tasa de interrupción de estudios a nivel nacional fue de 18,1% (Sunedu, 2022, p. 99), con un incremento de 12 puntos a nivel nacional respecto al año anterior (escenario pre Covid). En la comparación entre hombres y mujeres, este fenómeno se incrementó de manera homogénea; con un mayor impacto general entre jóvenes cuya madre y/o padre no contaba con educación superior (17,6% interrumpió sus estudios, frente a un 14,0% de quien sí tenía madre y/o padre con educación superior). El porcentaje subió sobre todo entre quienes tenían grados medios o altos de dependencia familiar (21,9% frente a 13,8%) (Sunedu, 2022, p.101).

Ahora bien, ¿qué sucede al hacer el cruce intragénero? Se encuentra que, en relación a sus pares hombres, y en relación a las otras mujeres, las estudiantes que poseen como lengua materna una distinta al castellano tienen un 46,5% de probabilidades de interrupción; casi 33,1 puntos más que en los varones también indígenas (13,4% de probabilidades) y casi 31,5 puntos más con respecto a mujeres que tienen como lengua materna el castellano, con 15% (Sunedu, 2022, p.102). En el caso de los varones, el factor con más peso para una interrupción de los estudios superiores es la falta de recursos económicos. Así, los hombres provenientes de hogares con menor capacidad de gasto (cuartil 1) tienen un 81,4% de probabilidades de interrupción por esta razón, casi 72,3 puntos más que los varones pertenecientes al cuartil con mayor capacidad de gasto (9,1 de probabilidad) es de 37,9 puntos más que las mujeres provenientes de hogares de la misma condición (Sunedu, 2022, pp. 102-103). No se han identificado diferencias sustantivas en relación a las variables de capacidad de gasto familiar y dependencia familiar.

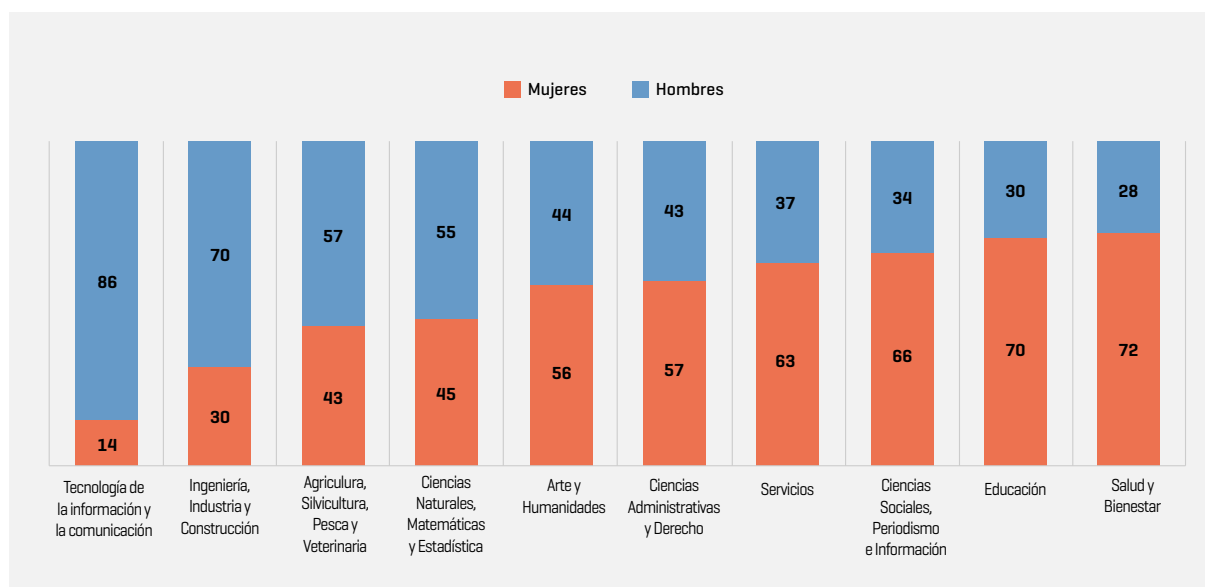
III. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL CONOCIMIENTO

Para esta sección se ha hecho un análisis por campo del conocimiento tomando la clasificación desarrollada por el INEI y SUNEDU para el 2018¹⁷, mirando la distribución de la matrícula por sexo, así como los niveles de selectividad de las carreras altamente masculinizadas y feminizadas. Entendemos por selectividad la proporción de ingresantes en relación al número de estudiantes que postularon.

Para el ciclo 2021-I, y para el caso de las universidades licenciadas, se registró una matrícula total de 1 138 528 estudiantes en el nivel del pregrado (Tuni, 2022).

Si vemos la distribución de la matrícula al interior de cada campo del conocimiento, encontramos sustanciales diferencias en la distribución de la matrícula por sexo, siendo los campos altamente masculinizados los de la tecnología de la información y comunicación, con una presencia de sólo 14 mujeres por cada 100; y los de ingeniería, industria y construcción, donde solo hay 30 por cada 100. Esta relación es casi inversamente proporcional a la presencia de hombres en campos vinculados a la educación, salud y bienestar, en los que solo se cuentan 30 y 28 por cada 100, respectivamente.

Gráfico 2
Matrícula de pregrado según sexo y grupos de carrera, en porcentaje, ciclo 2021-I



Grupos de carrera definidos por el INEI – 2018

Matrícula en programas académicos de pregrado, en univ. licenciadas y no licenciadas

Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

17. Mayores referencias: Anexo metodológico del III IB, p. 253.

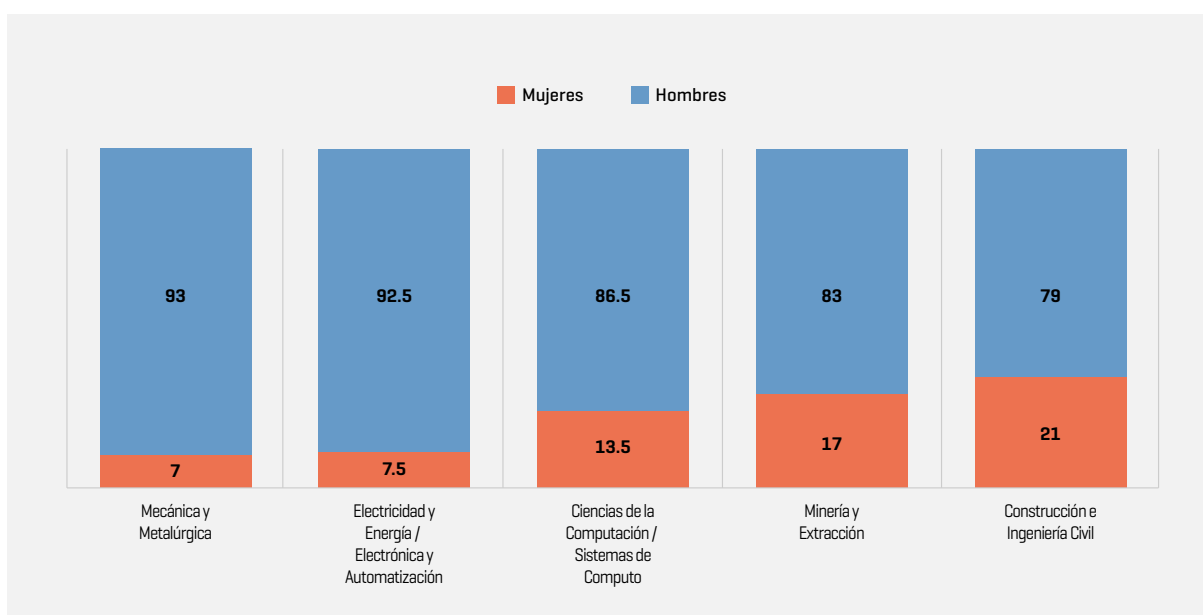
En términos de la tasa de selectividad encontramos que, en las universidades privadas, estas no cuentan con selectividad (entre 1,2 para las privadas societarias y 1,5 para las privadas asociativas), siendo en las universidades públicas donde se presentan las tasas más exigentes, siendo la tasa de 6,1 en promedio (Sunedu, 2022, p.60). Esto quiere decir que, en general, no existe competencia de ingreso en las universidades societarias y asociativas, mientras que un postulante de universidad pública debe ‘ganarle’ su espacio, en promedio, a 6 postulantes más.

3.1. La masculinización de la tecnología

Haciendo una lectura más fina de la distribución de la matrícula por carreras, se puede ver que las más masculinizadas de todas son aquellas vinculadas a los campos de la producción industrial, así como en disciplinas vinculadas a las ingenierías y la tecnología. La carrera de Ingeniería Mecánica y Metalúrgica es la más masculinizada de todas, con solo 7 mujeres por cada 100 personas.

Gráfico 3

Matrícula pregrado según sexo y grupos de carrera, en programas altamente masculinizados, en porcentaje, ciclo 2021-I



Grupos de carrera definidos por el INEI – 2018

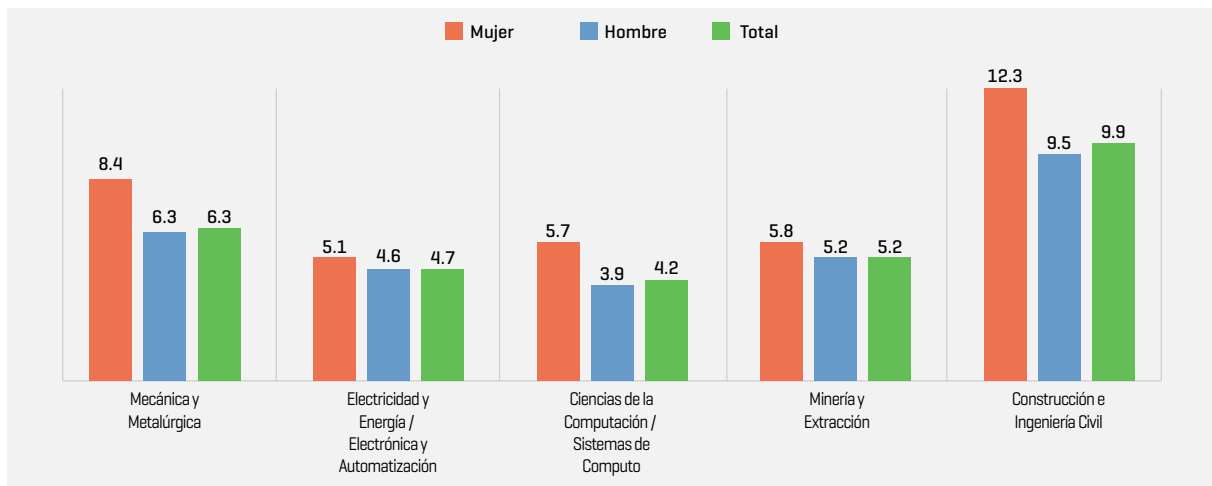
Matrícula en programas académicos de pregrado, en universidades licenciadas y no licenciadas

Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022

Asimismo, se trata de carreras altamente selectivas en el caso de la universidad pública, con tasas de selectividad especialmente altas para las mujeres. Dicha cuestión está especialmente marcada en el campo de la mecánica y metalurgia, electricidad y electrónica, carreras fuertemente vinculadas con el desarrollo industrial, tanto en el sector privado como en el público.

Gráfico 4

Tasas de selectividad de carreras masculinizadas por sexo en universidades públicas, ciclo 2021-I



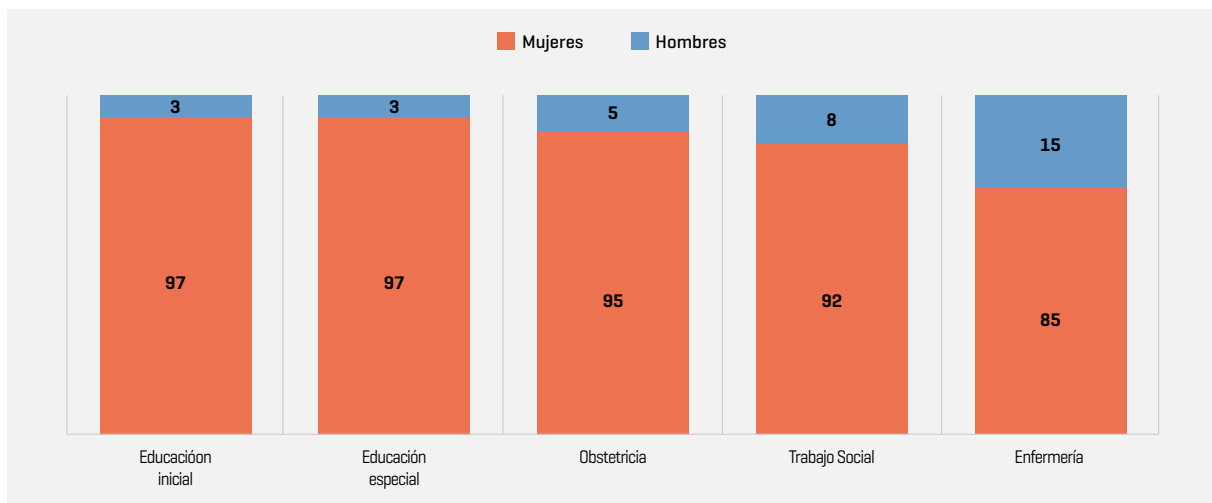
Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

3.2. La feminización del cuidado

Del otro lado del espectro, encontramos que los programas académicos más feminizados son aquellos vinculados a la educación y cuidado de personas; en particular, de niñas y niños, personas con discapacidad, mujeres y recién nacidos. En específico, la carrera con mayor número de mujeres la de educación inicial, en la que solo se cuentan 3 hombres matriculados por cada 100.

Gráfico 5

Matrícula pregrado según sexo y grupos de carrera, en programas altamente feminizados, en porcentaje, ciclo 2021-I



Grupos de carrera definidos por el INEI – 2018

Matrícula en programas académicos de pregrado, en univ. licenciadas y no licenciadas

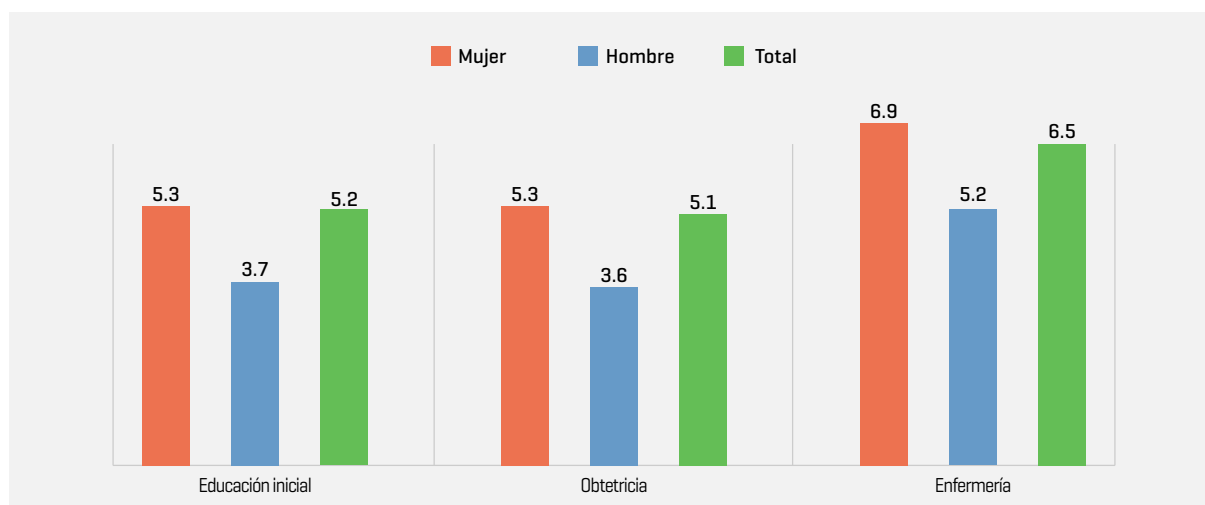
Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

En términos de exigencia para el ingreso, estas carreras son también especialmente selectivas para las mujeres, principalmente por tratarse de carreras con una mayor demanda potencial¹⁸ en términos de postulaciones (es decir, son programas con alta demanda).

18. Debido al tamaño de la muestra, no se cuenta con información específica sobre las carreras de obstetricia y trabajo social.

Gráfico 6

Tasas de selectividad de carreras feminizadas por sexo en universidades públicas, ciclo 2021-I



Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

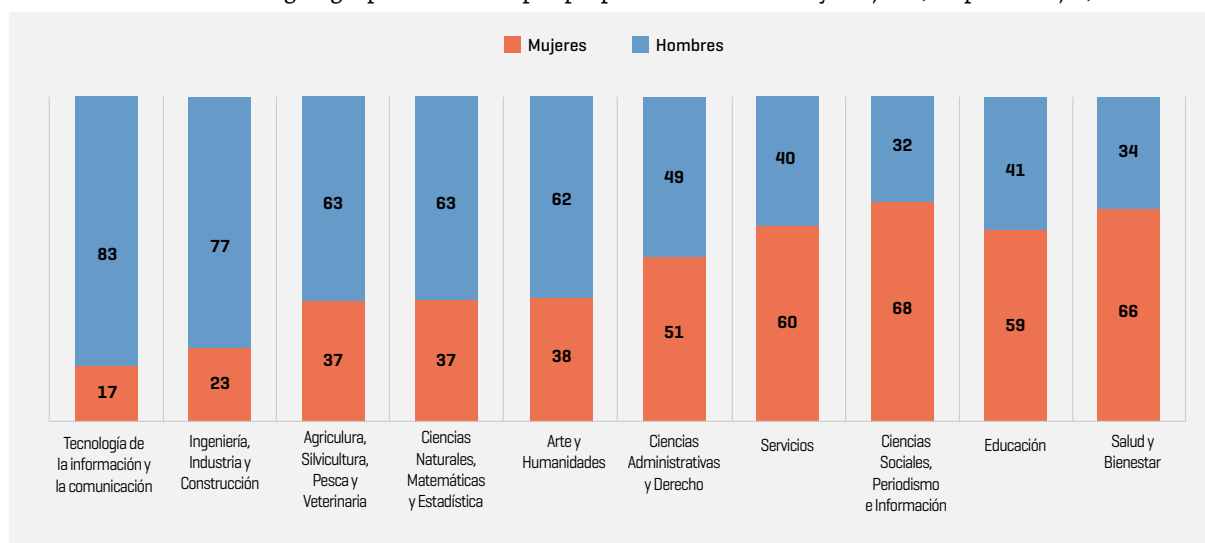
3.3. La réplica en el posgrado

En cuanto el acceso al posgrado encontramos que, según las cifras disponibles para el semestre 2021-I, la matrícula femenina constituye el 52% de la matrícula en maestría y el 48% de la matrícula en programas de doctorado. De modo que, a nivel de los estudios de posgrado, se repite la tendencia de tener programas con altísimos niveles de feminización y masculinización de la matrícula.

Así, por ejemplo, solo el 17% de la matrícula en maestrías dentro del campo de la tecnología y la información es de mujeres; mientras que esta representa un 66% de la matrícula programas en salud y bienestar.

Gráfico 7

Matrículas de maestría según grupos de carrera por proporción de hombres y mujeres, en porcentajes, ciclo 2021-I



Grupos de carrera definidos por el INEI – 2018

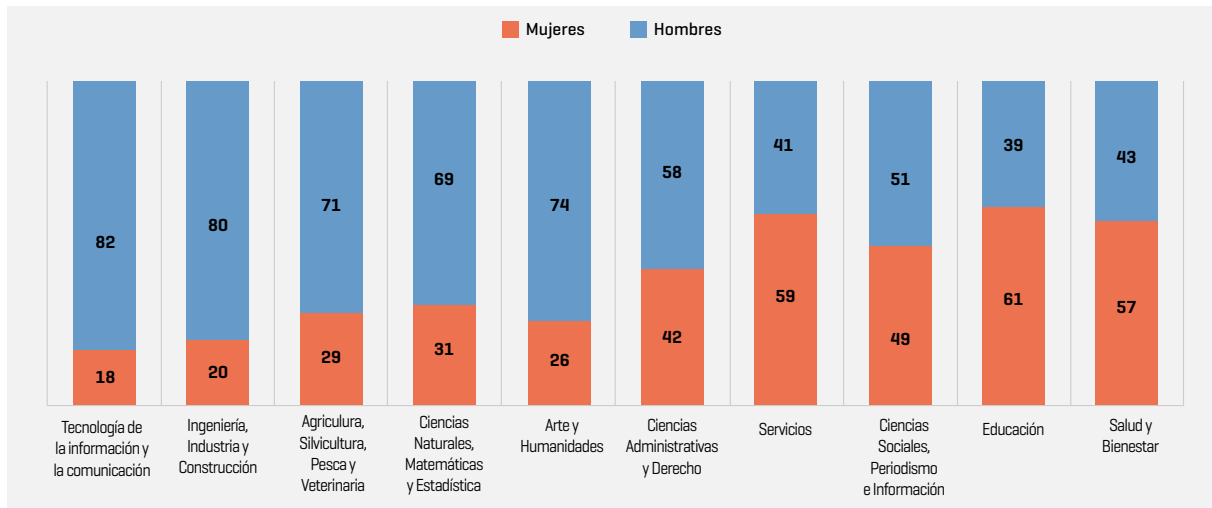
Matrícula en programas académicos de postgrado, en universidades licenciadas y no licenciadas

Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

Esta tendencia se repite a nivel de la matrícula en programas de doctorado dentro de los campos de la tecnología de la información e ingeniería, industria y construcción, con 2 mujeres por cada 8 estudiantes hombres.

Gráfico 8

Grupos de carrera por proporción de hombres y mujeres, en porcentajes, matrícula doctorado, ciclo 2021- I



Grupos de carrera definidos por el INEI – 2018

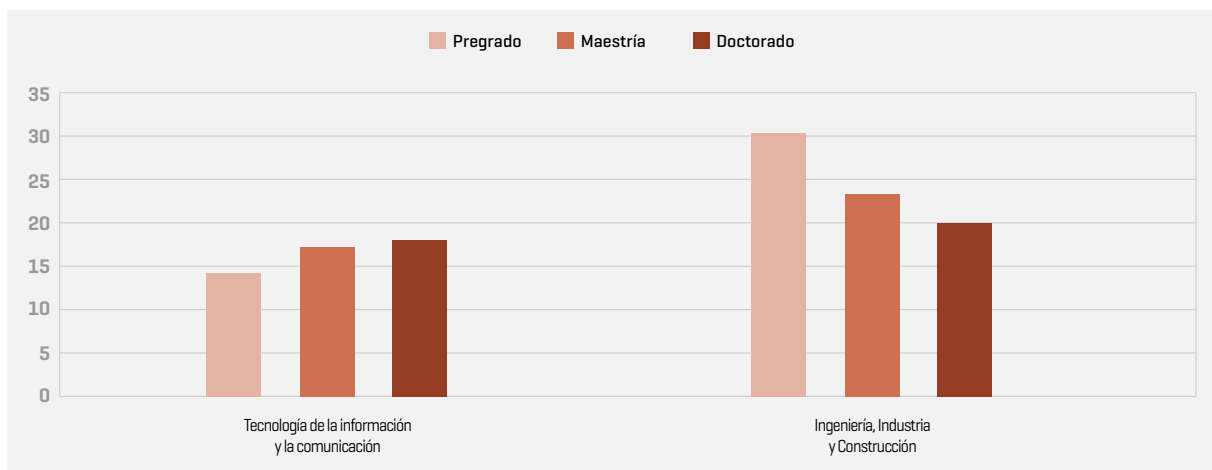
Matrícula en programas académicos de postgrado, en univ. licenciadas y no licenciadas

Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

Sin embargo, esta clara división sexual del conocimiento enfrenta una paradoja: en los campos más masculinizados, el porcentaje de la matrícula de mujeres disminuye o permanece prácticamente igual cuando lo analizamos por niveles (pregrado, maestría o doctorado); mientras que en los campos más feminizados, la proporción de matrícula de hombres aumenta. Así, por ejemplo, encontramos que el porcentaje de mujeres que hace maestrías o doctorados en el campo de las ingenierías se reduce diez puntos entre el pregrado y el doctorado.

Gráfico 9

Proporción de matrícula de mujeres en campos masculinizados por grado académico, ciclo 2021-I



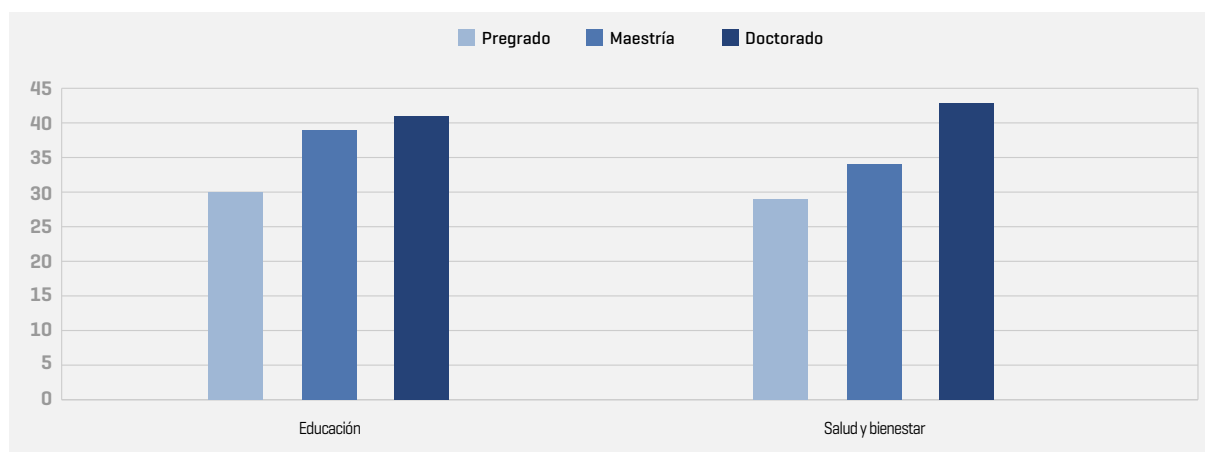
Grupos de carrera definidos por el INEI – 2018

Matrícula en programas académicos de pregrado, en universidades licenciadas y no licenciadas

Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

Por otro lado, la matrícula masculina aumenta hasta 15 puntos en las carreras dentro del campo de la salud y el bienestar.

Gráfico 10
Proporción de matrícula de hombres en campos feminizados por grado académico, ciclo 2021-I



Grupos de carrera definidos por el INEI – 2018

Matrícula en programas académicos de pregrado, en universidades licenciadas y no licenciadas

Fuente: Sunedu - Sistema de Información Universitaria (SIU), Portal TUNI. Información actualizada al mes de junio de 2022.

Las cifras muestran que, en términos del volumen de matrícula, la presencia de mujeres en el posgrado disminuye en los campos masculinizados, mientras que, en el caso de los hombres en los campos feminizados, esta cifra aumenta.

IV. MUNDO LABORAL

La calidad del empleo es producto de la combinación de variables vinculadas a las características del mercado laboral, el desarrollo de las competencias en las y los estudiantes luego del proceso educativo y las oportunidades de inserción profesional en la demanda o generación de empleo. Para este análisis, el III IB desarrolla una mirada a dos fenómenos: la experiencia del primer empleo y las condiciones del empleo actual.

Como señala el informe, el ingreso temprano a la vida laboral en el ámbito de la carrera estudiada —y más si es durante los últimos años de formación profesional— reduce las posibilidades de desempleo o subempleo. Esto sucede también con la experiencia de acceso a prácticas profesionales, cuestión que incrementa la posibilidad de mejorar la empleabilidad de los estudiantes (Sunedu, 2021, p. 206).

En término de condiciones laborales, se analiza las condiciones de desempleo,¹⁹ subempleo invisible²⁰ y tasa de informalidad.²¹ En el análisis, se buscó medir no solo el estado de la cuestión al 2020 sino el efecto que tuvo la crisis sanitaria por el Covid-19 en su dimensión de caída del empleo, siendo las cifras presentadas el estado de la cuestión al 2020.

4.1. Primer empleo

En el caso de la duración del empleo formal, el III IB exploró la situación de 228 748 bachilleres cuyo título fue emitido entre los años 2015 y 2017 y que figuran con empleo formal, según la planilla electrónica del MTPE. Haciendo este análisis se encontró que, en promedio, un bachiller ha laborado un total 11,6 meses en los dos primeros años después de la obtención de su grado, aunque no se hallaron diferencias sustantivas por sexo ni en el acceso ni en la duración del primer empleo. La mayor diferencia de tiempo encontrada es de dos meses en el ámbito de las ciencias de la educación a favor de los hombres. Este campo tiene el mayor tiempo de permanencia para el primer empleo durante el tiempo estudiado (emergencia sanitaria), el cual se extiende hasta los 15,8 meses en promedio. (Sunedu, 2022, p. 208). Tampoco se encontraron diferencias

19. Se entiende por desempleo la situación por la cual una parte de la Población económicamente activa (PEA) no cuenta con un empleo, estando buscando activamente un empleo.

20. Se entiende por subempleo invisible la condición de ganar menos del ingreso mínimo referencial cuando normalmente trabaja 35 o más horas a la semana.

21. Da cuenta de población económicamente activa que labora en centros que no registrados en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat); o que estándolo, no recibe beneficios sociales como seguridad social y gratificaciones (INEI, 2000).

entre mujeres y hombres en cuanto a la permanencia en el empleo en relación a la experiencia laboral previa, dado que ambos grupos demoraban entre 4 y 5 meses para la consecución de su primer empleo formal y asalariado.

Cabe mencionar que este análisis no permite hacer una distinción de mujeres sobre la base de su carga doméstica y/o de cuidado en la medida en que no se contó con información disponible sobre estado civil, formación de familia propia y/o situación de paternidad o maternidad; por lo que no puede extrapolarse a grupos etarios de egresadas y egresados no tradicionales.

4.2. Condiciones de empleo

Esta información se basa en la data proveniente de las Enaho 2019 y 2020, considerando a personas entre 21 y 35 años con estudios universitarios completos. En términos de desempleo, para el 2020 se encontró que el 15,3% de las mujeres estaban desempleadas; cifra que es estadísticamente equivalente a la de los hombres (15,7%). Estas cifras aumentaron entre el 2019 y el 2020, siendo ligeramente mayor para los hombres, con 9,5 puntos porcentuales, frente a las mujeres, con 7,8 puntos (Sunedu, 2022, p.216). Es decir, el desempleo es un fenómeno que afecta a hombres y mujeres egresadas universitarias casi por igual.

Con respecto al subempleo invisible, esta tasa fue de 30% para las mujeres y de 21% para los hombres; significativamente más altas que el año anterior, 2019, que fue de 13,5% para mujeres y 12% para hombres (Sunedu, 2022, p. 218). Esta cifra nos muestra cómo, a pesar de que el subempleo invisible puede afectar por igual a mujeres y hombres en situaciones regulares, en caso de emergencia, las egresadas universitarias son más vulnerables.

En cuanto al fenómeno del empleo informal, en condiciones normales (sin emergencia sanitaria), egresadas y egresados afrontan, por igual, una tasa del 39,2% (cifra al 2019). Como efecto de la crisis sanitaria del 2020, las mujeres aumentaron su tasa de informalidad en 2,5 puntos, mientras que los hombres permanecieron con una tasa equivalente, pasando a 38,8% (Sunedu, 2022, p.219).

4.3. Los ingresos

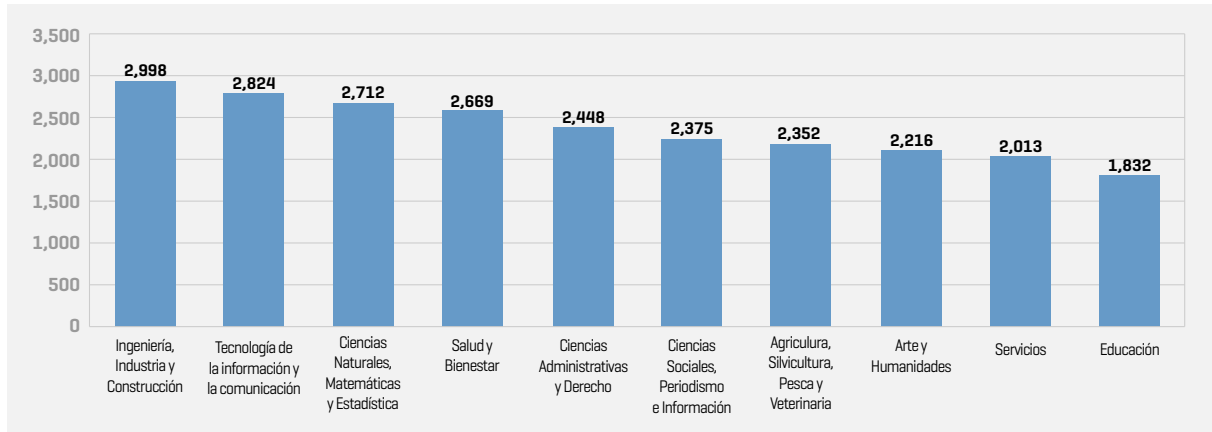
Según el III IB, las mujeres ganan menos que los hombres. En concreto, para el año 2020, el ingreso promedio de las mujeres con estudios universitarios completos fue de 17,5 mil nuevos soles anuales, mientras que el ingreso en la población masculina fue de 21,9 mil nuevos soles anuales. Es decir, las mujeres ganan hasta un 20% menos que sus pares (Sunedu, 2022, pp. 219-220)²². Cabe mencionar que, si bien parte de la caída de los ingresos se debe al “efecto pandemia”, esta tendencia ya se había registrado en años anteriores. Por ejemplo, en el 2018 la diferencia salarial era de hasta 22%, siendo ligeramente mayor para las egresadas de universidades privadas societarias, con un 27% (Sunedu, 2020, p. 168)

22. Se considera a las personas de entre 21 y 35 años. Se considera los ingresos anuales percibidos por actividad principal y secundaria del egresado. Fuente: Enaho, INEI, 2019 y 2020.

Esta diferencia salarial está también relacionada a los campos del conocimiento en los cuales se desempeñan ambos sexos, donde los campos más masculinizados, los vinculados a la ingeniería, industria, construcción y tecnología de la información, son los que reportan un mayor nivel de ingresos. Siendo los de menores retorno los provenientes de carreras vinculadas al campo de la salud y la educación, con una diferencia de 11% y casi 40% menos (38.8%).

Gráfico 11

Ingreso laboral mensual de egresadas y egresados universitarios (21 a 35 años) según área de conocimiento, 2017-2021



Nota: el gráfico muestra ingresos provenientes del ejercicio profesional. Para el cálculo de ingresos se tomó en cuenta los ingresos monetarios y en especie de las ocupaciones principal y secundaria; imputados, deflactados y anualizados, según sea el caso. No incluye ingresos extraordinarios (gratificaciones, bonificaciones, CTS, entre otros). Adicionalmente, se deflactaron las cifras a soles de 2021 con el deflactor de gastos totales, y se deflactaron espacialmente para llevarlas al índice de precios de Lima. Con dichas cifras, se calculó el promedio simple para cada área de conocimiento. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), 2017-2021.

Por otro lado, durante la crisis sanitaria del Covid-19 el subempleo invisible tuvo un alza de casi el doble en las mujeres en relación a sus pares varones. Así, los salarios de las mujeres se redujeron en 28% mientras que, para los varones, la reducción fue de un 22,8%. (Sunedu, 2022, pp. 219-220). Esto se explicaría no solo por la reducción de ingresos sino también por la permanencia de empleo de apoyo familiar en los Trabajadores familiares no remunerados (TFNR)²³.

23. Tal y como lo define el reglamento de la Ley N° 29700, entendemos el TFNR como aquella persona, mujer u hombre, que siendo miembro del grupo familiar realiza actividades en el en el hogar sin percibir retribución económica alguna para beneficio de los propios miembros del hogar; siendo esta su principal actividad.

V. CONCLUSIONES

Si bien se calcula que el sistema peruano es paritario en términos de matrícula en el pregrado, los caminos que toman mujeres y hombres una vez dentro del sistema son muy distintos. Esto se refleja no solo en las disciplinas que estudian, sino también en los niveles de retorno (ingreso) en las que estas se desempeñan una vez egresaron de las universidades.

- 1. Las mujeres han tenido un ingreso masivo a la educación universitaria y cuentan con más probabilidades de acceso temprano que sus pares varones en relación a variables analizadas. Sin embargo, el no contar con madre y/o padre con educación superior completa disminuye más las probabilidades de acceso a los hombres que a las mujeres con respecto a postulantes cuyos progenitores sí cuentan con ella. En el caso de las mujeres, el principal factor que determina su acceso es la pertenencia a hogares con alta dependencia familiar.**

El sistema universitario peruano ha pasado por una importante incorporación de las mujeres a la educación superior en los últimos 30 años, y cada grupo etario cuenta con una proporción estadísticamente equivalente entre mujeres y hombres.

Así, en términos de acceso, la matrícula femenina constituye la mitad de la matrícula actual, además de ser el grupo con mayor acceso temprano, incluso en aquellos grupos menos favorecidos (menor capacidad de gasto o alta dependencia familiar), con menores capitales educativos (madres o padres sin educación superior completa) y de lengua materna indígena.

Asimismo, estas variables disminuyen hasta un 10% las probabilidades totales de ingreso a la educación universitaria en los estudiantes varones, para quienes la educación de los padres el factor que más peso tiene en la reducir sus posibilidades de acceso a este nivel educativo. De la misma forma, la mayor brecha presente entre mujeres y varones se da en el conjunto de estudiantes provenientes de hogares con menor capacidad de gasto.

En el caso de las mujeres, si bien tienen más probabilidades de ingreso, es la carga familiar (propia o de la de la familia con la que convive) la que aumenta sus probabilidades de no acceder en relación a otras mujeres jóvenes.

También se encuentra que el porcentaje de egresados universitarios hombres es ligeramente menor al de mujeres (46%). Existen además ciertas características que afectan más a un sexo que a otro a la hora de evaluar sus probabilidades de interrupción, en el que la etnicidad es la variable con mayor peso en las mujeres mientras que, para los hombres, es la falta de recursos económicos.

2. Existe un altísimo nivel de segregación por sexo en carreras vinculadas a la tecnología, la construcción y la industria, por un lado; y el de cuidado y formación de personas, por otro.

De la clasificación en 10 campos de conocimiento propuestos por el INEI, existen algunos que son altamente feminizados y masculinizados. Estos corresponden a las carreras de educación inicial y especial, trabajo social, enfermería y obstetricia, por un lado; y de ciencias de la computación y las ingenierías (mecánica, civil, mecánica y de minas), por otro. Fenómeno que se hace más evidente en programas de atención de grupos sociales vulnerables, que registran una presencia de menos de 1 hombre por cada 10 estudiantes de carreras como educación inicial, la educación especial, el trabajo social o la obstetricia. De manera inversamente proporcional, los campos más vinculados al desarrollo industrial como la mecánica, la automatización o electricidad, tiene menos de 1 mujer por cada 10 estudiantes.

Esta tendencia se repite desde el pregrado hasta los dos niveles de postgrado (maestría y doctorado), de modo que, en términos proporcionales, la matrícula femenina en el doctorado disminuye hasta un 10% en relación a la del pregrado, tomando como ejemplo el campo de la ingeniería (altamente masculinizado). A su vez, la proporción de varones matriculados en carreras altamente feminizadas aumenta hasta un 15% en el posgrado. Esto da cuenta de las dificultades para el tránsito de las mujeres en espacios no paritarios a nivel de acceso a posgrados y, en contraparte, la transitabilidad de los estudiantes varones en programas altamente feminizados.

Esto también pone en evidencia cómo las elecciones profesionales y vocacionales no están exentas de los condicionantes sociales y culturales de las “culturas de género” que vinculan a las mujeres las actividades propias del cuidado de personas, en particular, de la niñez, tercera edad y personas con discapacidad; y a los varones al mundo de la producción.. Eso trae como consecuencia que haya programas académicos con casi inexistente matrícula de alguno de los sexos, creando “apartheids” de facto en los espacios formativos. Asimismo, la tasa de selectividad de los programas más feminizados en las universidades públicas es ligeramente menor que los más masculinizados (5,6 en las carreras feminizadas versus 6 en las masculinizadas) con excepción de Enfermería y programas de Construcción e Ingeniería civil.

3. A pesar de tener los mismos resultados de acceso al primer empleo y condiciones de trabajo, el mercado laboral penaliza a las mujeres en términos de sus ingresos.

En contextos regulares, las mujeres ganan en promedio 20% menos que sus pares hombres, situación que se repite y agrava durante situaciones de emergencia sanitaria en las que el subempleo femenino duplica al masculino. Una de las evidencias encontradas en relación a este fenómeno está vinculada a la división sexual del conocimiento, en el que los campos altamente masculinizados tienen ingresos de hasta un 40% más alto que los campos más feminizados, como el de la educación.

VI. RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

1. Contar con sistemas de información con enfoque de género que permita identificar brechas, en particular, en lo relacionado a las diversas etapas de vida que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Por ejemplo, situaciones de embarazo, maternidad o matrimonio²⁴ entre los grupos de estudiantes. Estos datos permitirán identificar problemáticas específicas que afectan a mujeres y hombres en relación a las cargas familiares, en relación al uso del tiempo y el cuidado de personas miembros del grupo familiar. En particular, en el escenario de la formación de una familia y la distribución de las tareas de mantenimiento del hogar, atención a dependientes (con Infantes en niñas, niños, adolescentes, personas de la tercera edad y/o personas con discapacidad); así como de la pareja, en especial en situaciones de matrimonio o vida en común.
2. Para una lectura interseccional, es necesario incorporar el enfoque de discapacidad tanto para visibilizar la problemática específica de este colectivo y su impacto de género, así como la incorporación de esta variable en la medición de la dependencia familiar. Asimismo, se carece de información vinculada a diversidades sexuales.
3. Promover la implementación de políticas de igualdad de género en las universidades, que permitan el desarrollo de instrumentos de cuidado al interior de las casas de estudio, implementen observatorios de eficiencia y éxito académico, así como de mentoría para grupos sociales sub representados (mujeres en tecnología y construcción, así como hombres en carreras de cuidado) para el impulso de la carrera académica y de investigación.
4. Implementar mecanismos que incentiven la postulación y aseguren el ingreso a carreras altamente masculinizadas y feminizadas; generando incentivos para el acceso, la permanencia y el ejercicio profesional que permitan la producción de conocimiento diverso, sensible a las necesidades de así como propuestas que favorezcan la generación de culturas profesionales inclusivas que rompan la segregación sexual educativa, para un mayor reconocimiento de las mujeres en campos altamente masculinizados (por ejemplo, la tecnología). Esto debe venir acompañado de políticas de conciliación laboral, en particular, para los que cuentan con personas dependientes a su cargo.

24. Por matrimonio nos referimos a la situación, legalizada o no, de unión de dos personas. Puede entenderse como matrimonio, convivencia, unión civil u otras formas de vida en común entre dos personas que hacen vida en común.

5. Impulsar la creación de mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las etapas de la vida, así como incentivar una mayor valoración social y económica del trabajo de las mujeres en todos los campos del conocimiento. Esto es especialmente urgente en el campo de la supervisión de la igualdad salarial y la lucha contra la discriminación entre mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos y tienen las mismas calificaciones.
6. Diseñar modelos pedagógicos con enfoque de género desde la educación básica, que faciliten la generación de vocaciones profesionales dentro de culturas de género no hegemónicas, y que permitan un aprendizaje amigable de campos como las matemáticas en las mujeres y las ciencias sociales en los hombres.
7. Analizar de manera interseccional problemáticas específicas que favorecen la interrupción de estudios, como es el caso de las mujeres indígenas y los hombres estudiantes provenientes de hogares con menor capacidad de gasto. Asimismo, indagar cuáles son los motivos por los que los hombres tienen menos probabilidades de ingreso a la educación universitaria que sus pares mujeres.

BIBLIOGRAFÍA²⁵

- Alcázar, Lorena y Balarín, María (2018). ¿Cómo abordar el estudio de las inequidades de género en el mundo académico?. *Desigualdad en la academia: mujeres en las Ciencias Sociales peruanas*. Lima: Grupo Sofía y GRADE.
- Byrd, W. Carson; Brunn-Bevel, Rachele y Ovink, Sarah (2019) *Intersectionality and Higher Education : Identity and Inequality on College Campuses*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Buquet, Ana y otras (2013) *Intrusas en la universidad*. CDMX: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Chávez, Carmela y Penelas, Esteban (2021) Brechas de género en la gobernanza universitaria y la carrera docente en el Perú. *Revista Educación Superior y Sociedad* 2 (33) 738-766 <https://ess.iesalc.unesco.org/index.php/ess3/article/view/v33i2-27>
- Cifuentes, Pamela (2021) *Participación de la mujer en las rectorías de las universidades latinoamericanas*. Asesoría técnica parlamentaria. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32174/2/BCN_participacion_mujer_rectorias_FINAL.pdf
- David, Miriam (2015) Women and Gender Equality in Higher Education? *Education Science* 5, 10–25 <https://www.mdpi.com/2227-7102/5/1/10>
- Huerta Mata, Rosa María (2017) Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria. *Revista de El Colegio de San Luis VII* (14) 281-306. <https://www.redalyc.org/pdf/4262/426252094011.pdf>
- INEI. (2020). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf
- INEI y Sunedu. (2018). *Clasificador Nacional de Programas e Instituciones de Educación Superior Universitaria Pedagógica, Tecnológica y Técnico productiva*. https://www.inei.gob.pe/media/Clasificador_Nacional_de_Ocupaciones_2015-I.pdf
- INEI (2000). *Metodología para el cálculo de los niveles de empleo*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>

25. Con el fin de visibilizar la producción académica de las mujeres, se ha optado por colocar el nombre completo de las autoras.

- Mott, Helen (2022) *Gender equality in higher education: maximising impacts*. https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/gender_equality_in_higher_education_report.pdf
- OIT- PNUD (2019) *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf
- Palermo, Alicia (2006) El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología* 4 (7) 11-46. <https://www.redalyc.org/pdf/269/26940702.pdf>
- Queiroz, Delcele (s.f.) *Mulheres no ensino superior no Brasil*. <http://23reuniao.anped.org.br/textos/0301t.PDF>
- Roos, Patricia (2008) Together but unequal: combating gender inequity in the academy. *Journal of Workplace Rights*, 13(2), 185-199.
- Sunedu (2022) *III Informe Bienal de Realidad Universitaria*. Lima: Sunedu
- Sunedu (2020) *II Informe Bienal de Realidad Universitaria*. Lima: Sunedu
- Times Higher Education y UNESCO International Institute of Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC)
- (2022a) *THE Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing*. Part 1. <https://www.timeshighereducation.com/digital-editions/gender-equality-how-global-universities-are-performing-part-1>
- (2022b) *THE Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing*. Part 2. https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/the_unesco_gender_equality_report_part_2.pdf
- Tuni (2022) *Comunidad estudiantil*. Recuperado de Tuni. <https://www.tuni.pe/comunidad/estudiantes> [Revisado el 16 de Noviembre 2022]
- Unesco (2011) *Compendio mundial de la Educación*. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/global-education-digest-2010-comparing-education-statistics-across-the-world-sp.pdf>
- Viveros Vigoya, M. (2016) La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. EN: *Debate Feminista*, 52. https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2077/1871

Anexos

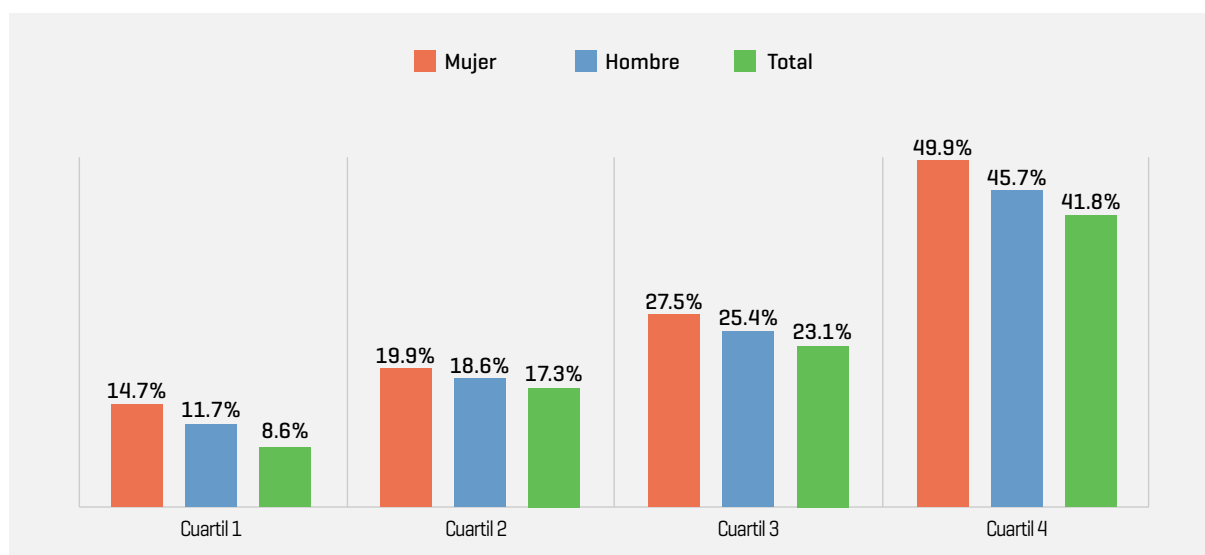
Acceso temprano a estudios de pregrado, según cuartil de gasto, 2020
(porcentaje de jóvenes)

N.º de Cuartil	Total	Sexo	
		Mujeres	Hombres
Cuartil 1	11.7%	14.7%	8.6%
Cuartil 2	18.6%	19.9%	17.3%
Cuartil 3	25.4%	27.5%	23.1%
Cuartil 4	45.7%	49.9%	41.8%
Total	28.5%	30.8%	26.1%

Nota: Se considera a la población de 16 a 20 años con estudios universitarios completos o incompletos.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2020

Acceso temprano a estudios de pregrado, según cuartil de gasto, 2020
(porcentaje de jóvenes)



Nota: Se considera a la población de 16 a 20 años con estudios universitarios completos o incompletos.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2020



Central telefónica: [511] 500-3930
Calle Aldabas 337, Santiago de Surco, Lima

 www.gob.pe/sunedu

 SuneduPeru

 SuneduPeru

 Sunedu.Peru

 SuneduPeru

 SuneduPeru

