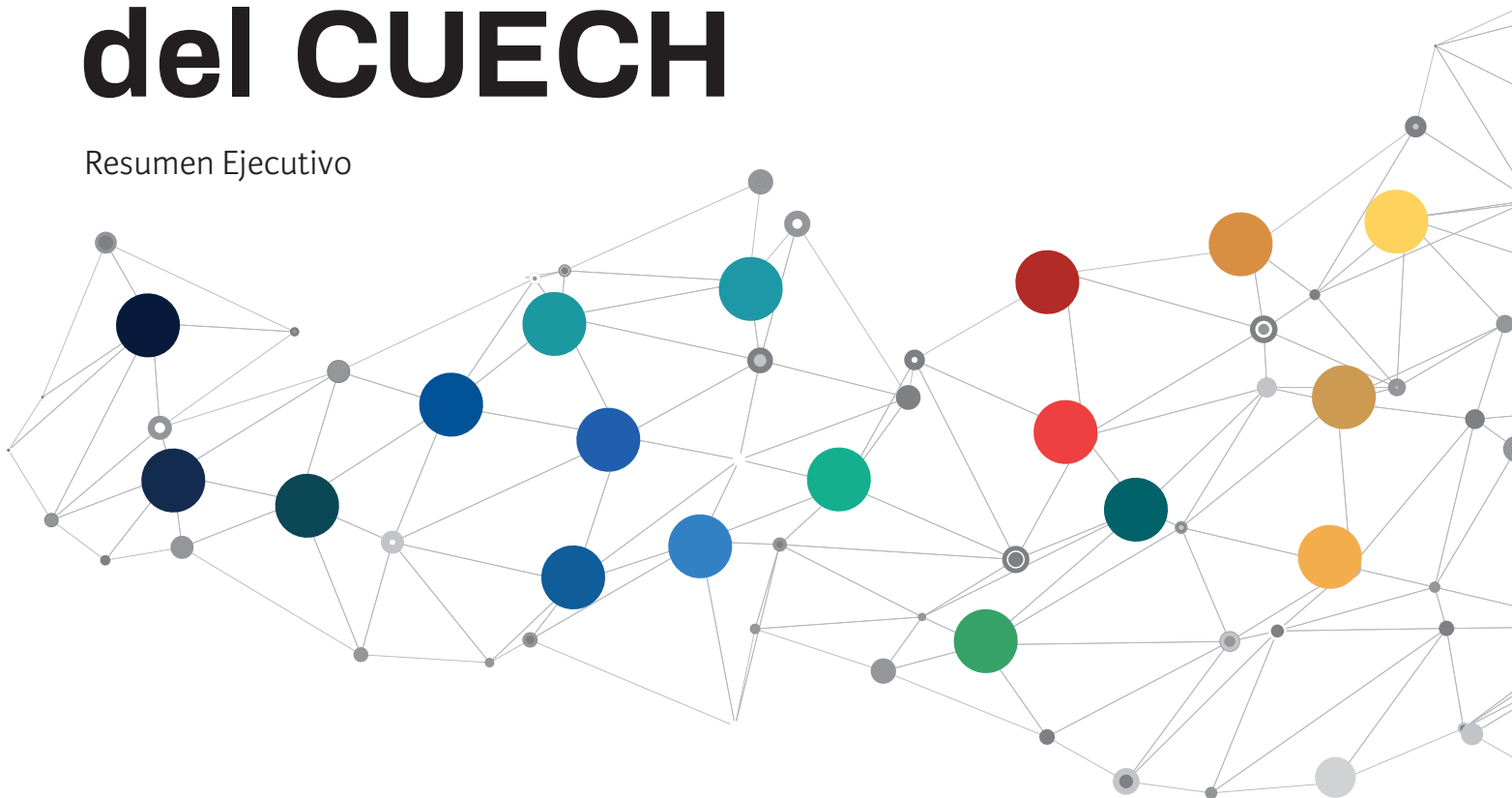


Tendencias

de brechas

en las 18 Universidades del CUECH

Resumen Ejecutivo



**Consorcio
de Universidades
del Estado de Chile**

**Ethos de las Universidades
Estatales de Chile**





Índice

Introducción *pág. 3*

1 Relaciones de Género
y Educación Superior *pág. 4*

2 Principales resultados y
tendencias de brechas de género
en las Universidades Estatales *pág. 6*

3 Conclusión *pág. 24*



Palabras Preliminares

El proyecto Ethos ha trazado como objetivo la construcción de un sello identitario común para las Universidades Estatales chilenas, considerando entre sus componentes la igualdad de género en la educación superior, de este modo se han acogido las indicaciones de la ley sobre Universidades del Estado (Art.5, Ley 21.094). Así, el objetivo N° 6 compromete, en primer lugar, la caracterización del estado de las relaciones de género en las universidades a través del desarrollo de diagnósticos que permitan identificar las brechas de desigualdad en cada Institución de Educación Superior.

Durante el segundo semestre de 2021, todas las universidades estatales disponían de un diagnóstico de las relaciones de género. Con estos datos se elaboró un informe general que dio cuenta de las brechas de género en las 18 universidades públicas. Esta información hace posible identificar las inequidades y segregaciones en las relaciones de género, aspectos que deberán ser atendidos en las agendas de cada Dirección de Igualdad de Género y, a nivel institucional, en los Planes de Desarrollo Estratégico.

El informe de sistematización de brechas de género en las universidades estatales ha sido realizado a través de una consultoría especializada que ha seguido el siguiente itinerario: revisión documental de brechas de género en Educación Superior y realización de entrevistas; diseño metodológico para sistematizar la información de los diagnósticos de las distintas universidades estatales, y la elaboración del informe de resultados.

A continuación, se presenta una síntesis del informe sobre brechas de género de las Universidades Públicas chilenas.



1 Relaciones de Género y Educación Superior

El ingreso de las mujeres a la educación superior se realiza de manera tardía en comparación con los hombres. En Chile se pueden establecer distintos hitos de este proceso: el decreto Amunátegui abrió esa posibilidad de ingreso de mujeres a la educación superior en 1881 cuando ingresó Eloísa Díaz a la Universidad de Chile; en 1922, Amanda Labarca, ingresó a la universidad como primera mujer en docencia; en 1932 accedió una mujer a la Pontificia Universidad Católica; y no fue hasta 2019 que una mujer asumirá como rectora electa de una universidad estatal, Natacha Pino, Rectora de la Universidad de Aysén.

Las universidades fueron concebidas y se desarrollaron como espacios androcéntricos, fuertemente permeados por una cultura patriarcal que otorgaba posiciones y roles diferenciados en función del género y a partir de una visión esencialista sobre la naturaleza de las mujeres. La literatura evidencia este hecho de manera reiterada: distribución desigual de mujeres y hombres en el aula, pocas mujeres en la docencia y en la investigación, y escasa presencia en los niveles de toma de decisiones.

En Chile, el Mapa de la Equidad de Género del Ministerio de Educación (2018) y los primeros diagnósticos de brechas de Género elaborados por la Comisión de Igualdad de Género del CRUCH (2017 y 2019), confirman esta tendencia: segregación horizontal por áreas de conocimiento; segregación vertical por posición jerárquica; prevalencia de estereotipos sexistas en el acceso a la universidad y desempeños diferenciados, afectados por la permanencia de la división sexual del trabajo; la sub-representación de mujeres en instancias de toma de decisión universitaria y las dificultades en la promoción académica.

El ingreso de la mujer a la universidad ha aumentado de forma progresiva y notoria a partir de los últimos 10 años, superando a la matrícula masculina. No obstante, la distribución de la matrícula según género, y las condiciones y oportunidades para las mujeres no han tenido variaciones significativas. El conjunto de mujeres en los tres estamentos (estudiantes, académicas y personal de colaboración) están afectadas por un entramado social que condiciona su posición y status (jerarquía), donde las exclusiones operan tanto a nivel organizacional como interaccional. La Universidad es una organización social, construida a partir de relaciones de poder y que se manifiesta en desigualdades basales en su estructura.

Es así como el avance en acceso no ha ido a la par de efectivos cambios culturales que permitan combatir los sesgos de género. El sistema educacional reproduce los estereotipos sociales. Los avances son significativos en acceso, pero insuficientes aún en la participación igualitaria en el desarrollo del conocimiento. Los resultados de la Segunda Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, presentada por ANID, entrega evidencia: la persistencia de “fugas” en la carrera académica y la participación en el sistema de ciencia y tecnología, o bien el “terreno minado” que las científicas deben cruzar para que sus aportes en ciencia y tecnología sean reconocidos, junto con los obstáculos materiales y simbólicos a los que se enfrentan las mujeres cuando se integran a los claustros académicos.

Tal y como señala el Informe PNUD (1995) sobre Género y Desarrollo Humano, es posible hablar de desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos, opciones y oportunidades, para lo cual se debe garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PNUD, 2006). Esto es, fortalecer la educación superior en base a resguardar los principios rectores de los derechos humanos.

Es por ello que en el ámbito universitario, la igualdad de género se refiere a la **participación activa y equilibrada de todas las personas, independiente de su sexo, en todas las áreas del quehacer universitario, que logre permear el acceso, la participación y la permanencia en todos los procesos institucionales**, tales como: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para quienes forman parte de la comunidad universitaria (Universidad de Chile, 2014).

Los diagnósticos de las relaciones de género en las universidades dan cuenta de importantes brechas de desigualdad de género y nuestras instituciones tienen el deber ético de evidenciarlas, reconocerlas y corregirlas.



2 Principales resultados y tendencias en brechas de género en las 18 Universidades Estatales

Brechas de Participación

a) Desigualdad en la representación académica

Se observa la persistencia de la desigualdad tanto en términos de representación, como en trayectorias académicas, así como percepciones estereotipadas de hombres y mujeres en el espacio de la academia. La desigualdad más visible está expresada en la sobrerrepresentación de hombres en los espacios de decisión estratégica y en la mayor presencia masculina en la cúspide de la carrera académica. Estas brechas se explican, en parte, por los procesos de conciliación entre vida laboral y familiar, y por la prevalencia de estereotipos sexistas.

Asimismo, los intentos por de-construir la cultura instalada, es menoscabada “por parte importante de los hombres de distintos estamentos entrevistados, como una manifestación chocante, un asunto de mujeres, un asunto sin interés e inentendible, un problema”, lo que demuestra una intención consciente o inconsciente de generar una simetría en la participación, “criterios de jerarquización, la medición de la productividad científica, entre otros, están arraigados en una cultura institucional difícil de desarraigar en el corto o mediano plazo”. Las opiniones recogidas en los distintos diagnósticos expresan el reconocimiento de “la existencia de un techo de cristal en las instituciones, pocas mujeres han alcanzado posiciones de poder; asimismo, hay una asimetría en la distribución del cuerpo académico jerarquizado”. Esta percepción, si bien es identificada por las académicas, también hay una noción generalizada de barreras infranqueables que representan la normativa institucional y, con más fuerza, la cultura de segregación y la idea de meritocracia que cruza la realidad en el ámbito universitario.

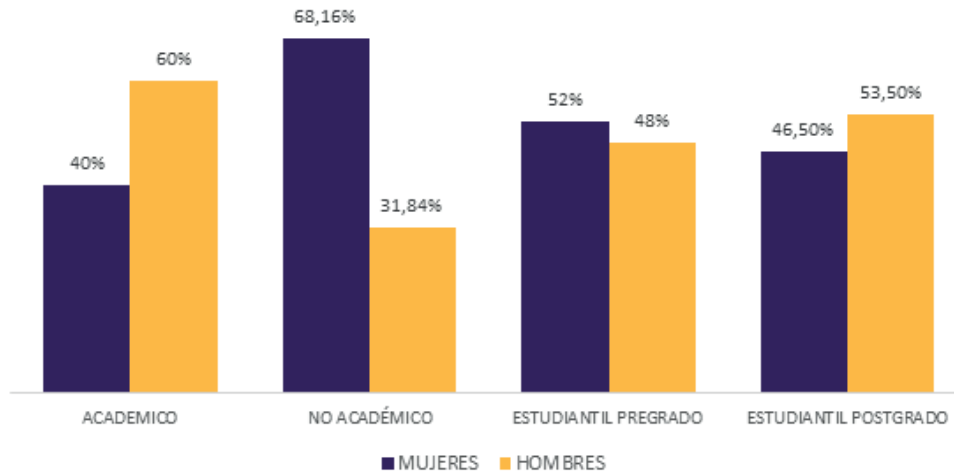


Gráfico 1: Participación por estamento

Los datos revelan que en promedio el 60% del cuerpo académico está conformado por hombres, mientras que el 40% son mujeres. Es importante destacar que la universidad que cuenta con menor proporción de mujeres en sus filas alcanza un 30%. Mientras que el caso donde el porcentaje de mujeres académicas es mayor, se registra un 47% (Gráfico 1).

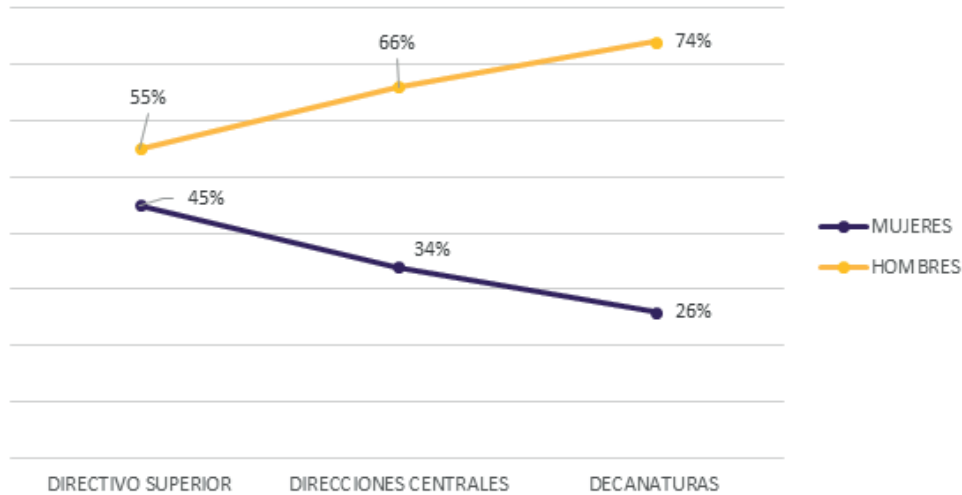


Gráfico 2: Participación en estructura de liderazgo académico

En el caso de la participación de las mujeres en los cargos de liderazgo institucional de nivel superior hay en los últimos años una tendencia a acortar la brecha. Actualmente la participación femenina es de un 45% en promedio, lo que expresa una consistencia respecto de la distribución entre ambos sexos en la estructura académica. No obstante, esta participación tiende a disminuir en los siguientes niveles en la pirámide de decisión, como es la situación en las direcciones generales, donde la participación femenina disminuye a un 34% y de un 26% cuando se trata de decanaturas (Gráfico 2). En este último caso la menor presencia de mujeres en las jerarquías de asociado y titular afecta directamente la posibilidad de ocupar tales cargos de responsabilidad directiva.

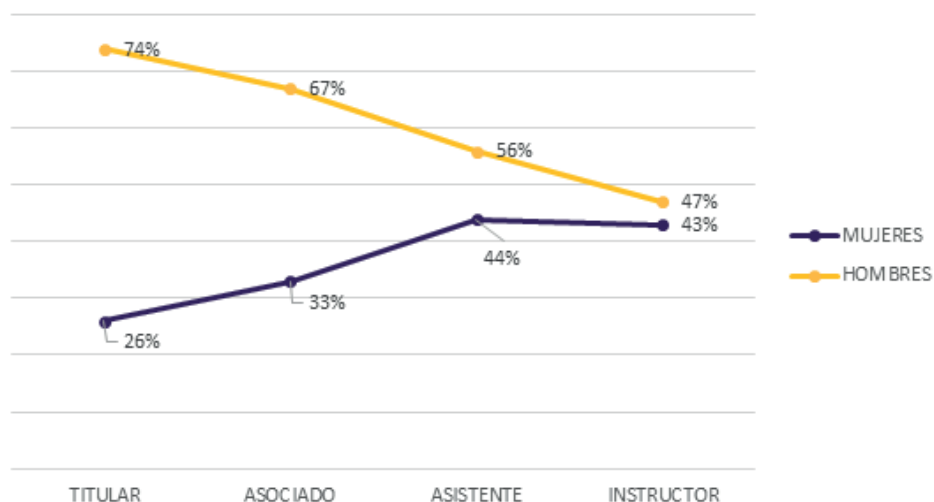


Gráfico 3: Jerarquías académicas

En jerarquía académica los datos de la totalidad de las Universidades expresan una relación inversamente proporcional: mientras más alta la jerarquía la presencia de hombres es mayor y mientras más baja la jerarquía la presencia de mujeres aumenta. De este modo en la categoría Titular (el más alto grado al que puede acceder el estamento académico) el 74% son hombres, mientras que solamente un 26% son mujeres. En la jerarquía de Asociado la tendencia también refleja una brecha de género importante siendo en promedio un 66,6% de hombres y solo un 33,4% de mujeres. En la jerarquía de Asistente la presencia femenina aumenta (Gráfico 3).

Los Diagnósticos de Brechas de Género también revelan una marcada segregación horizontal, que en el estamento académico se manifiesta en una mayor presencia de mujeres en las áreas disciplinarias de cuidados, por ejemplo, en salud y educación, donde prevalece la reproducción de estereotipos de género asociados a las elecciones de carreras o disciplinas profesionales, es decir, hay una tendencia de brechas en la masculinización y/o feminización de campos de estudios, disciplinas y carreras. Las académicas tienen mayor participación en facultades de salud (51%), mientras que los hombres en las áreas empresariales, así como la escasa presencia de mujeres en unidades académicas de ingeniería (22%).

La persistencia de los estereotipos de género se aprecia en las elecciones de carreras o disciplinas profesionales, es decir, las tendencias de brechas existentes en la masculinización y/o feminización de campos de estudios, disciplinas y carreras. Las carreras masculinizadas (mayor matrícula de hombres) son las facultades de ingeniería, evidenciándose una brecha significativa representada por un promedio de 77,2% de hombres y 22,8% de mujeres. En facultades de ciencias jurídicas y políticas, en promedio un 36,8% del total del cuerpo académico son mujeres, mientras que un 63,2% son hombres. En el caso de las Facultades de Ciencias Humanas, la presencia masculina representa en promedio un 60% mientras que las mujeres son un 38%. Si bien la distribución porcentual se acerca a los márgenes de la proporción global de hombres y mujeres, existe una leve ventaja masculina en el cuerpo académico.

En materia contractual del estamento académico, en cifras promedio el 63% de los contratos de planta son de hombres, mientras que un 37% son mujeres; esta situación evidencia una diferencia importante en la estabilidad laboral entre ambos sexos. La brecha se mantiene también en la cantidad de horas contratadas, pues los hombres ocupan el 59,1% de jornadas completas con una tendencia de brecha del 18%. En las contrataciones media jornada y jornada parcial los datos son relativamente homogéneos.

Observamos en estos datos un efecto en cadena derivado de estructuras fuertemente arraigadas en la distribución sexual del trabajo y las tareas de reproducción, las que se empalman con las prácticas de ejercicio y distribución del poder que han dejado al margen a académicas y funcionarias.

b) Brechas de participación en estamento no académico

En el estamento no académico predominan las mujeres, con una participación en tareas no académicas es un 64% en promedio; no obstante, la distribución por funciones muestra diferencias importantes (Gráfico 1).

Las mujeres que cumplen funciones administrativas es de un 68,2% frente al 31,8% de los varones; mientras que el personal no académico que cumple funciones en el área de desempeño auxiliar la presencia de mujeres es del 26,5% frente a un 73,42% de hombres. Esto responde, muchas veces, a la externalización de servicios de aseo que se ha impulsado en los últimos años y el hecho de mantener bajo contrato a personal de mantención y seguridad. La participación de personal no académico que cumple funciones en el área laboral técnica es de un 54,6% de mujeres y 45,4% de hombres. En tanto que, en la categoría de profesionales, la representación de mujeres es del 57% y 43% de varones. Finalmente, el personal no académico en funciones directivas está representado en su mayoría por hombres, donde el porcentaje de varones duplica al de las mujeres en razón de 62,5% y 37,5%, respectivamente (Gráfico 4).

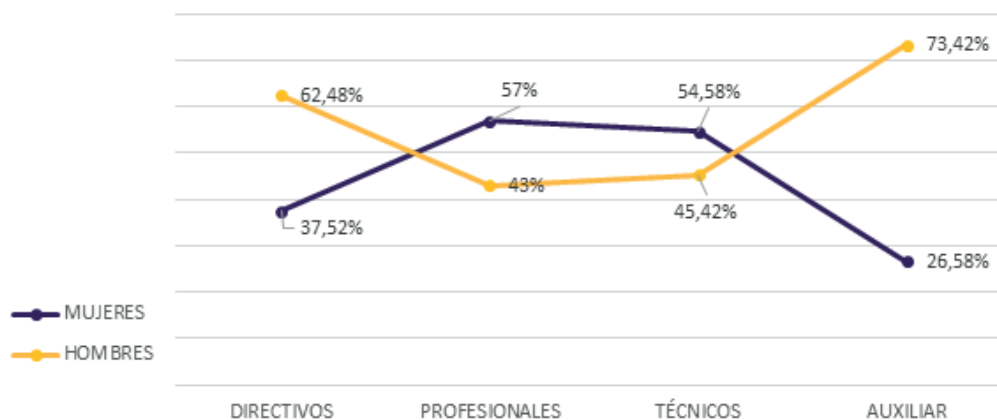


Gráfico 4: Distribución cargos estamento no académico

La mayor presencia femenina en el estamento no académico está dada por la naturalización de las funciones administrativas de cuidado y de menor incidencia en las decisiones estratégicas. Si bien el mayor porcentaje del estamento está conformado por mujeres, al revisar la naturaleza de las funciones en que se desempeñan podemos advertir una reproducción de los roles tradicionales. La vida universitaria produce y reproduce las mismas desigualdades que se expresan en la sociedad.

También a nivel de la naturaleza contractual se reproduce la segregación observada en el estamento académico, esto es, que una mayor proporción de hombres posee vínculos contractuales con mayor estabilidad y seguridad laboral (planta), mientras que hay más mujeres con contratos transitorios, generando mayores niveles de inestabilidad y fragilidad laboral. A esto se suma el mayor porcentaje de mujeres en jornadas laborales parciales (por horas) con un 65% y un 35% de los hombres.

c) Igualdad en el acceso a la Educación Superior

Finalmente, en la composición de la matrícula se deja en evidencia los esfuerzos que a nivel nacional se han hecho para disminuir las brechas de acceso. En los últimos años en Chile se acortaron las diferencias entre hombres y mujeres en la matrícula en educación superior para, incluso, superarla por parte de las estudiantes. En el sistema universitario el promedio de mujeres matriculadas en carreras de pregrado es de un 52%, cifra que disminuye en el caso de los programas de postgrado a un 46,5% (Gráfico 1).

Ambas cifras dan cuenta de la tendencia de participación femenina en los programas de perfeccionamiento académico de postgrado, que si bien han mejorado respecto de estudios de años anteriores, mantienen una leve segregación que refleja las dificultades que deben enfrentar las egresadas de carreras profesionales para la continuidad de sus estudios y el acceso a empleos de mayor nivel y prestigio.

d) Inequidades en investigación

En materia de investigación los diagnósticos evidencian una tendencia de brechas muy significativa entre hombres y mujeres. Los primeros representan en promedio el 63,8% en la dirección de proyectos concursables, en tanto que sus pares mujeres solo alcanzan un 36,2%. Esto da cuenta de que, en las universidades estatales, son mayoritariamente hombres quienes lideran proyectos de investigación. Esta situación se condice con las brechas en publicaciones, donde las posibilidades son menores para las mujeres, así en promedio el 29,2% de las publicaciones son realizadas por académicas.

Estos datos dejan en evidencia la existencia de brechas de género en las trayectorias académicas. Hombres y mujeres no cuentan con las mismas oportunidades de posición, promoción y participación debido al influjo de una visión masculina del desarrollo de la ciencia, estereotipos arraigados y culturas institucionales ancladas en una visión androcéntrica y relaciones de poder de naturaleza patriarcal, que disminuye el desarrollo del conocimiento a las investigadoras. La disposición de datos desagregados por sexo en los resultados de la investigación, no ha sido incorporada de manera regular por la totalidad de los Diagnósticos. La postulación a nuevos fondos de financiamiento para explorar la trazabilidad de la investigación y reducir las brechas que han sido consignadas en estudios a nivel nacional exigen disponer de estos datos, por lo que en diagnósticos futuros se espera tener información más exhaustiva.

Conciliación Trabajo-Familia

Las diferencias de participación de hombres y mujeres en las estructuras académicas y en la distribución disciplinar, que se han expuesto previamente, responde a procesos de socialización diferenciados que se suman a esquemas discriminatorios dentro de las universidades. La mayoría de las investigaciones dan cuenta que en la vida académica las mujeres no son suficientemente reconocidas ni encuentran el mismo nivel de prestigio que sus pares varones, sobre todo porque las responsabilidades del cuidado y del funcionamiento doméstico no está distribuido de manera equitativa entre ambos sexos. Por lo tanto, el desempeño de las mujeres en las universidades está condicionado por la disponibilidad y tiempo de dedicación a su carrera académica y/o profesional. El instrumento aplicado en algunos de los Diagnósticos de brechas permitió recoger la percepción de hombres y mujeres sobre este tópico que resulta ser una variable que determinaría la desigualdad en el desempeño académico.

Las labores domésticas o labores de cuidados han sido tareas que históricamente se han asociado a las mujeres. Al llevar esta realidad contextual al mundo académico, los datos evidencian que los hombres reconocen dedicar en promedio 10,7 horas semanales a labores de cuidado mientras que las mujeres duplican ese tiempo llegando a dedicar en promedio 20,3 horas semanales a dichas labores.

Otra de las tensiones que se encuentran presentes en el espacio laboral es la relación entre vida familiar y trabajo. Tanto los hombres entrevistados como las propias mujeres estuvieron de acuerdo en que ser mujer constituye una barrera para desarrollarse profesionalmente en el ámbito universitario. Uno de los aspectos que surgen es respecto a la maternidad, esta se considera una limitación a la hora de desarrollar libremente su carrera profesional, ya que la mujer además de tener exceso de trabajo, tiene que tomar decisiones que en muchas ocasiones las hacen sacrificar su productividad como, por ejemplo, tomar jornadas más cortas debido a sus responsabilidades familiares o bien renunciar a nuevas tareas académicas para conciliar las funciones reproductivas y de cuidado.

Tales situaciones llegan a límites donde se llegan a poner en duda las capacidades o ética profesional de las mujeres por priorizar el cuidado de su familia, haciéndolas elegir entre ser madres o trabajadoras. En este sentido la mujer se encontraría en un escenario significativamente más restrictivo en materia de responsabilidades, tiempo y posibilidades de formación continua respecto de los hombres, quienes se encuentran en mejores condiciones de responder a sus labores profesionales, exentos de cargas extras, lo que va “en desmedro de las mujeres, que tienen menores oportunidades para el inicio, la consolidación y la promoción de la carrera académica”

En lo que respecta al contexto sanitario actual, la pandemia ha intensificado las desigualdades presentadas por las académicas, ya que la compatibilización de sus roles se ha vuelto aún más exigente, habiendo una percepción general de que las instituciones universitarias no han prestado apoyo suficiente a quienes viven esta situación.

En los resultados cualitativos de los Diagnósticos de Brechas de Género del estamento no académico, se expresa que la preocupación de los hombres gira en torno a las remuneraciones y a su capacidad de contribuir económicamente en su hogar, ya que una vez más se asume que es la mujer, la que trabajando o no, toma la responsabilidad del cuidado de las y los hijas(os) y las tareas del hogar. Sin embargo, hay casos de funcionarios, al igual que algunos académicos, que se hacen cargo de sus hijos/as, demandando también el apoyo por parte de las instituciones en la creación de políticas que amparen su labor y les entreguen condiciones óptimas para el cuidado.

Las funcionarias mujeres, al igual que las académicas, consideran que la tensión entre estos ámbitos es una problemática que afecta más a las trabajadoras, puesto que son ellas las que se hacen cargo de la crianza, pese a que tengan un trabajo remunerado fuera del hogar. Ahora bien, considerando la realidad en el contexto de pandemia, las funcionarias “consideran que las medidas implementadas, tendientes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, no han sido suficientes”, ya que las universidades han obviado el desarrollo de las actividades del hogar, no considerando la maternidad y el cuidado de otras personas.

Las tareas de cuidado, asignadas tradicionalmente a las mujeres, son muchas veces incompatibles con otras funciones, incluidos los estudios. Para el estamento estudiantil, la maternidad, por sobre la paternidad, es considerado como el factor más determinante a la hora de conciliar sus vidas familiares con su rol de estudiante, considerando la complejidad del tiempo de gestación, el período de post natal y las labores de crianza.

Las condiciones en que se ejercen las responsabilidades parentales y las condiciones socioeconómicas del estudiantado en las universidades estatales, con jóvenes padres que deben incorporarse al mundo laboral, hace que los hombres también enfrenten dificultades para conciliar ambas tareas. Por estos motivos en las entrevistas a estudiantes, tanto hombres como mujeres, coinciden en la urgente necesidad de implementar un sistema de apoyo, sobre todo económico, considerando que la maternidad y paternidad no solo es una barrera para el término de los estudios, sino también para el ejercicio laboral. Si bien hay estudiantes que reconocen apoyos monetarios para quienes son padres y madres, demandan apoyo de infraestructura, becas y modificaciones reglamentarias que tengan previstas tales condiciones. De esta manera, pareciera que las instituciones universitarias invisibilizan a estudiantes que deben trabajar para costear sus estudios o sostener sus hogares, esto podría deberse a que “la comunidad académica se enfoca principalmente en el éxito, el desarrollo y las competencias interminables sin brindar ningún apoyo. Por tanto, asumir la maternidad junto con los estudios no es considerado normal en las universidades”.

Trayectorias laborales, crianza y cuidados

Los datos que han recogido los Diagnósticos de Brechas permiten señalar que, tanto para hombres como mujeres, existe la percepción que las tareas de cuidado que les ha tocado asumir les afecta en su trayectoria laboral. Es mayor el porcentaje de mujeres que siente esta afectación en relación a sus pares hombres. Por ejemplo, la relación respecto al cuidado de hijos o hijas ha afectado la trayectoria laboral de académicas en un promedio de 55,6% y de académicos en un 44,3%, estos datos respecto de quienes han reconocido que las tareas de cuidado han impactado en su trayectoria laboral. En cuanto a la relación de la trayectoria académica y el cuidado de personas adultas mayores, la diferencia entre hombres y mujeres es significativa: en un promedio de 67,8% son las mujeres quienes están a cargo de personas adultas enfermas, mientras que esta responsabilidad solamente recae en el 32,2% de hombres.

En general son las académicas las que señalan haberse visto mayormente afectadas en su trayectoria laboral por tareas de cuidados, y entre los principales obstáculos se encuentra la maternidad y la sobrecarga de labores domésticas, lo que ha generado diferencias significativas en sus carreras en comparación con la trayectoria profesional de los hombres.

En lo que respecta al plano emocional, la mayoría de las académicas manifiesta culpa al poner como prioridad su desarrollo profesional, ya sea por dejar a sus hijas o hijos para capacitarse en el extranjero o dedicar tiempo a actividades relacionadas con el trabajo en momentos familiares; no obstante, esta decisión la han visto como una manera de continuar con sus carreras y evitar un estancamiento profesional, como les sucede a muchas mujeres que no tienen el apoyo de sus familias y deben enfrentarse a la decisión de elegir entre dedicarse al cuidado de sus hijos/as o continuar su desarrollo profesional.

Por su parte, las entrevistadas del personal de colaboración reconocen que las labores de cuidado afectan de manera significativa su desarrollo profesional, como ha sido el cuidado de adultos mayores, de hijos/as, de personas enfermas, de personas discapacitadas, de hermanos/as y, en general de otras personas. Considerando las labores de cuidado el 61,2% de quienes han expresado ver afectada su trayectoria laboral son mujeres. También en términos de horas de dedicación semanal a la realización de distintas tareas, son las mujeres las que reconocen un mayor tiempo para el cuidado de menores y adultos mayores con un promedio de 15 horas semanales, mientras que los hombres reconocen una dedicación promedio de 8 horas a estas mismas labores. De este modo, las mujeres son quienes dedican más horas del día para la realización de trabajo no remunerado (labores de cuidado y domésticas), mientras que sus pares hombres reconocen una importante cantidad de horas para la recreación.

Predominio de estereotipos de género

Los estereotipos de género han sido la base para la definición de roles que determinan las actividades que pueden o deben desempeñar los hombres y las mujeres en función de lo que se considera como propio para cada sexo. En algunos Diagnósticos aparece la idea de que estos no tienen relación con las desigualdades presentadas al interior de las instituciones, sino que son las mismas personas involucradas quienes demuestran afinidades por ciertas actividades que coinciden con lo socialmente impuesto, lo anterior no hace más que reafirmar la reproducción y naturalización de estereotipos que han anclado en los sistemas relaciones desiguales.

Los datos revelan que hay un número relevante de académicas y funcionarias ocupando puestos de gestión, y un menor número de mujeres en cargos que impliquen la toma de

decisiones estratégicas o el manejo de equipos, ello debido a que “las justificaciones para que las mujeres no ocupen cargos de poder se basan en nociones preconcebidas que les atribuyen características psíquicas y relacionales”, esto es, las mujeres se integran a los equipos directivos u ocupan espacios de decisión, pero estos son aquellos que no poseen, necesariamente, ni el poder ni el prestigio al interior de la gestión institucional. Además, en el ejercicio de la gestión académica, las mujeres desarrollan más las tareas burocráticas, de solicitud de proyectos o coordinación de estos, mientras que los hombres se enfocan más en la investigación de manera directa en un activo ejercicio del liderazgo. Igualmente, tanto docentes hombres como mujeres sostienen la idea que la asignación de funciones y cargos se relaciona directamente con lo que se espera de cada quien según una división sexual del trabajo, y se advierte que dentro de la estructura jerárquica de las universidades, son las mujeres las que se encargan de las funciones relacionadas a la atención de los estudiantes en términos de diseño, organización e implementación de programas y apoyo estudiantil, aquello que la investigación ha denominado la trampa del “trabajo doméstico” en la universidad, que son las tareas invisibles, no remuneradas y que no cuentan para el ascenso en la carrera académica. Estas tareas tienen que ver con la docencia directa y con el tiempo de dedicación al apoyo estudiantil, tutorías que, para el caso de las académicas, exceden muchas veces lo académico y se extiende al apoyo personal, esto es, en un rol de atención y cuidados.

La reproducción sexual del trabajo también se encuentra fuertemente representada en el estamento no académico, pues en la distribución de tareas entre los sexos hay marcadas diferencias de funciones, permeadas por estereotipos de género, “Por ejemplo, las secretarias no son hombres, son todas mujeres ... no hay cuota de igualdad laboral al contratar”. Las funciones del personal de colaboración se encuentran segregadas, mientras son las mujeres las que ejecutan tareas de organización y limpieza, los hombres son mayordomos, auxiliares y técnicos, “(...) esto da cuenta de una división sexual del trabajo que replica una situación general de la sociedad, donde las inequidades de género se encuentran muy naturalizadas y tienden a disfrazarse”. La normalización de estos estereotipos se encuentra tan instalada en las mentalidades de las personas que muchas veces pasan inadvertidos tanto entre los hombres como entre las mujeres.

Si bien la matrícula femenina es superior a la masculina en términos globales, la segregación entre ambos sexos se presenta en la elección de las carreras, configurando brechas y la reproducción de roles de género asociados a los procesos de formación profesional. De este modo, hay carreras que concentran más hombres y otras donde el predominio está en la matrícula

femenina, todo ello en consonancia con la socialización de género que persiste en las prácticas sociales. A manera de ejemplo, la matrícula en las carreras de las Facultades de Arquitectura, el promedio de estudiantes varones es de un 43,7% y un 56,3% mujeres, mientras que en las Facultades de Ingeniería el estudiantado masculino alcanza un promedio de 65,5% y sus pares mujeres un 34,7%. En las Facultades de Ciencias Jurídicas, las mujeres representan un 57,6% de la matrícula y los hombres un 42,2%. En las Facultades de Negocios y Empresas, las estudiantes mujeres también son mayoría en un porcentaje consistente con la distribución global de la matrícula: 54,1%; y en las Facultades de Humanidades, las mujeres alcanzan un 57,4%.

En las carreras de la salud las mujeres ocupan los mayores porcentajes de matrícula: en Medicina, un 67,26%; al considerar otros programas formativos, como Nutrición y Enfermería el porcentaje de mujeres aumenta a un 75,46%.

La explicación a esta distribución en la matrícula de carreras profesionales es atribuida a un sesgo a nivel de las disciplinas y los referentes que las y los jóvenes construyen en su etapa en la educación escolar y el resto de los procesos de socialización, fuertemente apegados a los estereotipos tradicionales, donde la elección de carrera se orienta en base a lo que se considera masculino y femenino. Esta segregación exhibe un fuerte condicionamiento hacia las elecciones de carreras, donde las mujeres estarían limitadas desde temprana edad, y bajo una enseñanza que cohesiona sus decisiones futuras en términos profesionales, recibiendo mensajes implícitos y muchas veces explícitos acerca de lo que se espera de ella, ante esto se hace necesario el acceso a información, de manera que los estudiantes logren deliberar exentos de sesgos.

En términos generales las Universidades estatales han estado utilizado algunos mecanismos comunicacionales para revertir los estereotipos de género asociados a determinadas carreras con una mayor visibilización de mujeres en carreras tradicionalmente masculinas, como las áreas e ingeniería, o de hombres en carreras enfocadas en los cuidados. En las entrevistas realizadas, el estudiantado no solo identifican que las disciplinas están significativamente marcadas por el género, no tan solo entre sus pares, sino que también entre los académicos, siendo estos últimos definidos de acuerdo a la disciplina que enseña, encontrándose un gran número de docentes hombres en carreras STEM y un alto porcentaje de mujeres en disciplinas sociales; e incluso, estudiantes han manifestado que debieron pasar años en sus carreras para encontrarse con una(un) docente de su mismo sexo en la sala de clase o en la dirección de la Carrera o Facultad.

Decisión y liderazgo

En el liderazgo académico se evidenciaron tres categorías: el primero relacionado con los “cargos de decisión” que hay al interior de las universidades, el segundo a los “cargos directivos” y el tercero a los “cargos de decanaturas”. Los cargos de decisión son fundamentales en las instituciones educativas, sin embargo, su distribución en las universidades estatales da cuenta de grandes brechas entre hombres y mujeres. Es así como el mayor número de cargos de decisión se concentra en los hombres (55%), y las mujeres con un 45% en promedio. Se han considerado “cargos de decisión” aquellos ubicados en el nivel directivo superior de la estructura orgánica institucional. Respecto de los cargos directivos o direcciones centrales, la brecha entre hombres y mujeres es considerable: los hombres ocupan el 66,2% de tales cargos, mientras que solamente el 33,8 % son ejercidos por mujeres. Finalmente, en cargos académicos (decanaturas) la brecha se amplía, pues los hombres ocupan un 74% y las mujeres el 26% de tales cargos.

Si bien en el estamento no académico la proporción de mujeres es mayor, las brechas están expresadas en la asignación de funciones y las posiciones de liderazgo: en los cargos de jefatura hay una mayor presencia masculina en una proporción de 60% frente al 40% de mujeres; de esta manera, se invierte la proporción cuando se trata de acceso a espacios de decisión más estratégica para el funcionamiento de la Universidad. La tendencia muestra que la mayoría de las universidades analizadas tienen en jefaturas a hombres evidenciando que las mujeres continúan teniendo cargos de liderazgo menor, una baja participación en gestión de equipos, en generación de estrategias y en las posibilidades de tomar decisiones.

Violencia

La ley n°21.369 aprobada en septiembre de 2021, reconoce y norma el tratamiento que debe tener el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior.

Registrar la magnitud de la violencia de género en los espacios universitario presenta dificultades en cuanto a que los 18 diagnósticos han utilizado distintos indicadores. A continuación, se da cuenta de las tendencias observadas en relación a la violencia de género y la discriminación en las instituciones públicas de educación superior.

La violencia de género en educación superior es una realidad vivenciada mayoritariamente por las mujeres de los tres estamentos y con **mayor incidencia en las estudiantes**. Sus expresiones son diversas, a veces, invisibilizadas y normalizadas, advirtiéndose como factor estructurante la posición de subordinación de las mujeres frente a posiciones de poder masculinas en instituciones con jerarquías altamente definidas.

Las situaciones de acoso sexual son difíciles de pesquisar si no se denuncian. Alrededor de **1 de cada 5 mujeres** que se desempeña laboralmente en las universidades declara haber sufrido este tipo de agresión, y del total algo más del **82% son mujeres**. Este tipo de violencia se sitúa en la opacidad, por una parte, tiende a ocultarse o silenciarse, en mayor medida por las académicas y mujeres del personal de colaboración; y por otra, hay dificultades para recocerla. Las reticencias ante las denuncias se relacionan con la vergüenza, el miedo a perder el empleo como también a ser estigmatizadas por sus pares. De las entrevistas realizadas se constata que existe comprensión acerca de que el hostigamiento sexual se configura en una cultura patriarcal que avala estos comportamientos, por lo que con frecuencia se relativizan lo que tiende a producir una autocensura en las víctimas junto con sentimientos de soledad e impunidad.

Las estudiantes reconocen en la universidad distintos espacios donde se produce el acoso sexual que comprenden el aula y otros espacios universitarios, como son las salidas a terreno y las prácticas profesionales. La relación jerárquica y el temor a la falta de credibilidad, constituyen obstáculos para denunciar. De las entrevistas, también se desprende que, frente a la sensación de impunidad, la “funa” actúa como un acto de justicia social. También se recoge que las víctimas sienten una fuerte presión por verse expuestas, con miedo a represalias y viviendo un proceso largo de investigación. La población estudiantil es la que declara en mayor medida haber vivido situaciones de hostigamiento a través de mensajes o llamadas no deseados, alcanzando en promedio al 5% de las estudiantes.

Otras expresiones de violencia de género están también muy presentes en las relaciones de género en las universidades.

Las mujeres también declaran en mayor medida que los hombres haber sufrido roces o contacto físico, mirada y gestos no deseados, amenazas y bromas sexistas; además de otras situaciones como presión para aceptar invitaciones, calendarios dentro de las instalaciones, carteles, cartas o llamadas no deseados y piropos (micromachismos). En los testimonios registrados, se constata que la población de mujeres de las universidades percibe el sexismo de manera

recurrente a partir del lenguaje, chistes y comentarios que son recibidos como bromas y no como expresión de desigualdad de género. La población estudiantil declara ser recurrente acciones como piropos, miradas, gestos inadecuados. Otras expresiones de violencia sufridas en el espacio universitario por la población estudiantil hacen mención a presiones para aceptar invitaciones (8,6% mujeres), amenazas, roces y contacto físico no deseado (12,6% mujeres y 6,8% hombres), y violencia física (uso de la fuerza).

El personal de colaboración declara haber vivido estas “situaciones incómodas” en un 10,8%, y de total el 74% son mujeres.

La discriminación es percibida de forma distinta por hombres y mujeres de la comunidad universitaria. El 64,5% de las académicas consideran que en las universidades hay discriminación de género, opinión que sostiene el 36% de los académicos.

Las mujeres académicas declaran sentirse desvalorizadas y con menores oportunidades que los hombres, lo que se expresa en un trato diferenciado, en falta de credibilidad y confianza. Esta situación alarga y retrasa las trayectorias laborales de las académicas, con dificultades para acceder a los niveles más altos de jerarquización. Estas carreras académicas exigen un esfuerzo constante y permanente donde deben demostrar sus competencias, sumado al cumplimiento de cánones sociales para responder a los estereotipos asociados a la femineidad y la belleza (cosificación sexual), como cuidar su vestimenta, ser distinguidas, elegantes y bonitas. La maternidad surge en los testimonios recogidos como un obstáculo importante, con incomprensión por parte de sus pares, y donde el maltrato psicológico y la descalificación llevan a tener miedo de comunicar el embarazo o sintiendo mayor presión por la pérdida de empleo y oportunidades.

Del total de mujeres que se desempeñan laboralmente en las universidades en promedio un 30,6% ha vivido o experimentado discriminación, situación que declara el 36% de las estudiantes.

La tendencia observada en los Diagnósticos de las relaciones de género en las universidades es que las mujeres son las que en mayor medida han vivenciado situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Tomando como referencia distintos micromachismos, tales como de miradas y gestos, piropos, carteles y bromas sexistas, y considerando cada uno de los estamentos, se aprecia como las estudiantes las han experimentado en mayor medida, tal y como refleja el Gráfico 5.

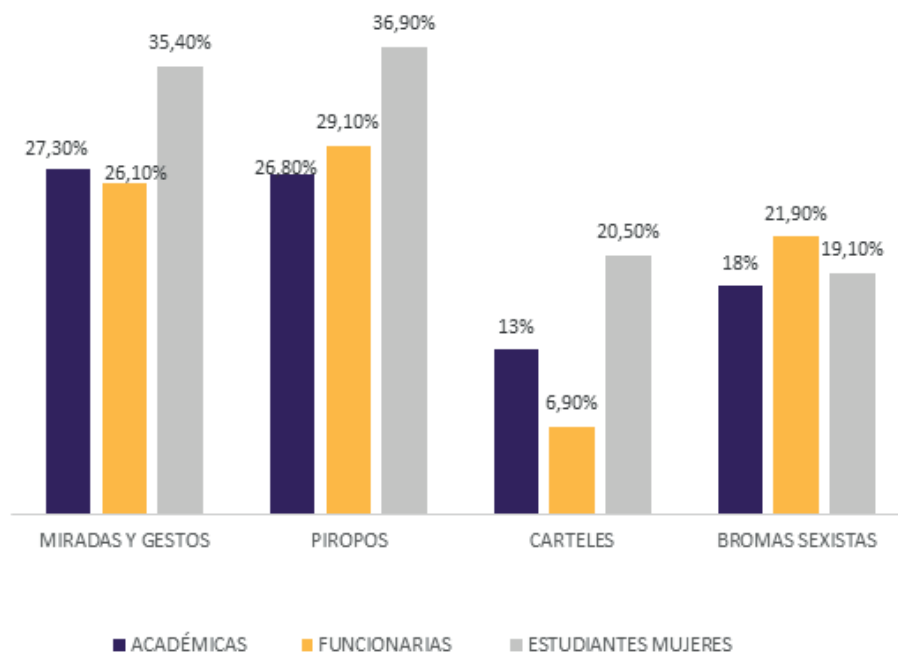


Gráfico 5: Promedio de mujeres que han vivido situaciones incómodas por estamento

Los testimonios recogidos apuntan a que el acoso y la violencia de género tiende a invisibilizarse, particularmente por parte de los hombres. Se reconocen las situaciones de violencia asociadas a personas situadas en una posición jerárquica inferior, por lo que habría una dirección de violencia en función de las posiciones de poder.

3 Conclusión

Los Diagnósticos de Brechas de Género de las Universidades Estatales presentan varios elementos en común: uno de ellos es la subrepresentación de mujeres en cargos académicos, directivos y de jefatura, que se atribuye, en términos generales, a las disímiles trayectorias académicas, a una socialización con sesgos de género y a un ejercicio del liderazgo en posiciones secundarias como resguardo de las tareas de crianza y cuidados. Los informes también han dejado en evidencia las diferencias de percepción respecto de las desigualdades a nivel de las estructuras académicas y administrativas, siendo los hombres quienes expresan una mayor naturalización de las diferencias como parte de la jerarquía de las instituciones, reproduciendo estereotipos acerca de las labores asignadas para cada sexo. En consecuencia, ellos consideran que trabajan en ambientes laborales transparentes donde prima la igualdad, y destacando un discurso meritocrático como eje de operación de las decisiones institucionales

Por el contrario, las mujeres expresan tener menos oportunidades de acceso al empleo, y perciben que los cargos de mayor prestigio y poder son ocupados por sus colegas varones como resultado de una ventaja comparativa en la distribución de las tareas de cuidado, pero también más y mejores oportunidades de perfeccionamiento y capacitación. Ellas buscarían un equilibrio y mayor representatividad en las distintas áreas de la institución, donde actualmente existe una invisibilización de sus capacidades y escasez de referentes.

En los datos respecto de la violencia y la discriminación, son las mujeres quienes han vivenciado más situaciones incómodas y hostigamiento sexual. Si comparamos a las mujeres de cada estamento, son las estudiantes quienes habrían experimentado en mayor porcentaje estas situaciones incómodas.



Tendencias de brechas en las 18 Universidades del CUECH



Consorcio
de Universidades
del Estado de Chile

Ethos de las Universidades
Estatales de Chile

