

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EDUCACIÓN SUPERIOR: UNA MIRADA A LA SITUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DESDE EL FEMINISMO

GENDER INEQUALITIES IN HIGHER EDUCATION: A FEMINIST APPROACH TO THE SITUATION OF ACADEMIC STAFF


Elva MORALES-ROBLES¹, Javier CHAPADO-SÁNCHEZ², Luciana SANTOS³ y Pía VALDÉS⁴

¹ *Postgrado en Estudios Interdisciplinarios de Género, Universidad de Salamanca, España*
elvamorales@usal.es

 <https://orcid.org/0000-0001-8682-231X>

² *Universidad de Salamanca, España*

jchapado@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5701-1486>


³ *Universidad de Salamanca, España*

neggraalupy@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-1548-2180>

⁴ *Académica Depto. Psicología, Universidad de Atacama, Chile*

pia.valdes@uda.cl

 <https://orcid.org/0000-0002-4695>

RESUMEN: Las instituciones de educación superior (IES) en Chile se enfrentan, en la época postmoderna, a un sinfín de desafíos, siendo uno de ellos el de erradicar las desigualdades de género. Para ello, se vuelve necesario analizar la situación de los y las docentes dentro de estos espacios. El objetivo del estudio es presentar parte de los resultados del *Diagnóstico de las relaciones de género en la Universidad de Atacama (UDA)* con el fin de explorar los obstáculos y las brechas de género que persisten y que dificultan el acceso, la permanencia y el desarrollo en condiciones de equidad del personal académico en esta IES. Se optó por un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, ofreciendo un análisis comprensivo y crítico que se sustenta en la perspectiva de género; se recaba información de los registros administrativos de la UDA, de un total de 360 docentes, 60 % hombres y 40 % mujeres, del año 2019. Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva a través de cálculo de frecuencias y porcentajes. Los resultados develan falta de equidad en la presencia y en las trayectorias profesionales, sobre todo, en los puestos de mayor nivel jerárquico. Se evidencia que su presencia en las distintas áreas del

conocimiento responde a los roles y estereotipos que se ajustan al modelo de la división sexual del trabajo. En la UDA las académicas tienen que enfrentarse a barreras invisibles que se traducen en desigualdades a nivel de toma de decisiones, de reconocimiento y de poder adquisitivo.

PALABRAS CLAVE: desigualdad; educación superior; género; trayectoria académica.

ABSTRACT: Higher education institutions (HEIs) in Chile face, in the postmodern era, endless challenges, one of them being to eradicate gender inequalities. To do this, it becomes necessary to analyze the situation of teachers within these spaces. The objective of the study is to present part of the results of the *Diagnosis of Gender Relations at the University of Atacama (UDA)* in order to explore the obstacles and gender gaps that persist and that hinder the access, permanence and development in conditions of equity of the academic staff in this IES. We opted for a non-experimental design of a descriptive cross-sectional type, offering a comprehensive and critical analysis that is based on the gender perspective; information is collected from the administrative records of the UDA, of a total of 360 teachers, 60 % men and 40 % women, of the year 2019. For the analysis of the data, descriptive statistics were used through the calculation of frequencies and percentages. The results reveal a lack of equity in the presence and in the professional trajectories, especially in the positions of higher hierarchical level. It is evident that their presence in the different areas of knowledge responds to the roles and stereotypes that fit the model of the sexual division of labor. At the UDA, academics have to face invisible barriers that translate into inequalities in terms of decision-making, recognition and purchasing power.

KEYWORDS: inequality; higher education; gender; academic trajectories.

1. INTRODUCCIÓN

La educación superior surge durante el siglo XIX en América Latina, como un espacio de acceso al conocimiento, que va a posibilitar la transformación tanto individual como de las comunidades (Palomar, 2017). Sin embargo, las mujeres tuvieron que emprender una lucha (colectiva) para poder acceder y participar en estos espacios, reservados durante más de un siglo para los varones de clases privilegiadas.

La opción de acceso a las IES de las mujeres en Chile se inicia en 1877 con el Decreto de Miguel Amunátegui que «permitía a las chilenas ingresar a la universidad» (Palermo, 2006, p. 29). Eloísa Díaz fue la primera mujer en Chile y en América del Sur en recibir su título en Medicina y Cirugía (2 de enero de 1887), llegando a ejercer una larga carrera profesional, aun con las barreras y los prejuicios socioculturales propios del momento histórico (Orellana, 2020).

El camino emprendido por ellas no fue fácil, y aunque en la actualidad existen senderos marcados por ellas y por las luchas feministas que se han venido sucediendo a partir de la «segunda ola» para reclamar la no discriminación y el acceso y permanencia equitativa, aún hoy se evidencian situaciones de desigualdad de género en estos espacios.

En Chile en el año 2018, tras diversas movilizaciones estudiantiles, las autoridades de las Universidades, principalmente públicas, se comprometieron a impulsar acciones en favor de una educación no sexista y una cultura de equidad de género. Como respuesta a esos compromisos, la Universidad de Atacama (UDA) crea la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, un organismo técnico, especializado e interdisciplinario que tiene la finalidad de garantizar que todas las acciones y funciones estarán sujetas a la Perspectiva de Género y al Enfoque de Derechos. Una de las acciones derivadas de esta OIOEG es la de presentar información situada respecto a las situaciones de desigualdad de género presentes en esta IES. Este estudio presenta parte de estos resultados del «primer diagnóstico de las relaciones de género en la Universidad de Atacama».

Aun cuando se han desarrollado diversas acciones para erradicar las desigualdades de género entre el personal académico dentro de las IES, diversos estudios alertan respecto a los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres a lo largo de sus trayectorias laborales que les impiden el acceso y la promoción en condiciones equitativas con los varones (Buquet, 2013; Duarte y Rodríguez, 2019; Guerrero, 2007; Lozano *et al.*, 2016; Palomar, 2017; Ríos González *et al.*, 2017).

En Chile, algunas IES han desarrollado en la última década estudios que aportan información real de lo que acontece respecto a las condiciones de igualdad de género del personal docente, no mostrando resultados muy alentadores (Universidad Austral de Chile, 2016, 2018; Universidad de Chile, 2014; Universidad de Concepción, 2018; Universidad de la Frontera, 2020; Universidad de Valparaíso, 2018). A nivel internacional, el estudio realizado por Buquet (2013) muestra la situación de las académicas en la Universidad Autónoma de México; en España, el estudio realizado por Lecuona (2005) analiza las trayectorias del profesorado desde la perspectiva de género en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Los resultados de estas investigaciones tanto en Chile como a nivel internacional evidencian desigualdades entre hombres y mujeres tanto para el acceso como para la promoción en la carrera académica, coincidiendo en que los obstáculos que persisten están asociados a la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal muestra la existencia de una distribución desigual del personal docente en disciplinas y áreas del conocimiento. Las autoras Duarte y Rodríguez (2019) manifiestan que las académicas se desempeñan principalmente en disciplinas relacionadas con el ámbito de las ciencias sociales, las humanidades-educación y las ciencias de la salud (relacionadas con atención, cuidado y servicios), siendo escasa su participación en las disciplinas STEM (tecnología, ciencia, matemáticas y física). A través de la segregación vertical se analiza la persistencia del techo de cristal, en donde las mujeres acceden en menor medida a espacios de responsabilidad y a puestos de toma de decisiones. Así pues, las barreras a las que se enfrentan las mujeres dentro de las IES se traducen en que tienen menor acceso al «poder, al reconocimiento y al dinero» (Buquet, 2016, p. 41).

Respecto a la segregación vertical, podemos señalar que los puestos de mayor jerarquía en las IES del territorio chileno son ocupados principalmente por varones. En este sentido, actualmente en el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), que corresponde a treinta universidades estatales y públicas no estatales, las mujeres que tienen esta titularidad (rectoras) representan únicamente el 10 %, siendo Elisa Araya Cortez, de la Universidad

Metropolitana de Ciencias de la Educación, la primera mujer en ocupar este puesto en los 132 años de historia de esta institución (elegida en 2021); Marisol Durán Santis (elegida en 2021), la primera mujer en ocupar este puesto en la Universidad Tecnológica Metropolitana desde el año que se fundó la institución (1993), y Natacha Pino Acuña, de la Universidad de Aysén (primera mujer elegida como rectora democráticamente en una Universidad Estatal, en el año 2019).

Frente a este escenario, el objetivo de este estudio es explorar los obstáculos y las brechas de género que persisten y que dificultan el acceso, la permanencia y el desarrollo en condiciones de equidad del personal académico de la UDA; considerando la relevancia de analizar la situación del personal académico para plantear estrategias situadas para la prevención, detección y transformación de este tipo de prácticas patriarcales.

2. METODOLOGÍA

Diseño: Se optó por un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, ofreciendo un análisis comprensivo y crítico que se sustenta en la perspectiva de género. En este estudio se analizan las situaciones de desigualdad de género del personal académico a partir de una serie de dimensiones que fueron construidas a partir de lo propuesto por Buquet *et al.* (2010).

Participantes: El estudio se desarrolla a partir de datos secundarios, es decir, de los registros que son recabados según la normativa de transparencia institucional de la UDA. El estudio analiza información del año 2019 de 360 docentes, de los cuales 144 son mujeres y 216 hombres (un 40 % frente a un 60 %).

Instrumentos: La fuente básica de información retomada para este estudio proviene de los registros administrativos, estos datos son gestionados por la Unidad de Análisis Institucional (UAI) de la UDA. El trabajo de levantamiento de datos de los registros administrativos, dado el contexto de emergencia sanitaria, se realizó entre los meses de septiembre y octubre de 2020 a través de reuniones de trabajo online entre la OIOEG, la Unidad de Análisis Institucional y el equipo de investigación. Se realiza la solicitud de información teniendo como referencia el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior* (Buquet *et al.*, 2010).

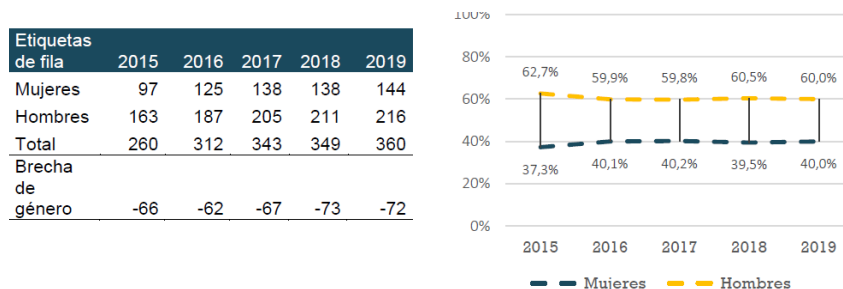
Procesamiento de datos: Esta investigación se focaliza en el análisis descriptivo y reflexivo de la información que proporciona la UDA; a partir del cálculo de frecuencias y porcentajes se describen siete indicadores agrupados en tres dimensiones: Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia; Estereotipos y roles de género, y Autonomía y toma de decisiones. Mediante el tratamiento descriptivo se elabora una reflexión de la experiencia y trayectoria del personal académico tomando como fundamento teórico la perspectiva de género que surge de la teoría feminista. Para el tratamiento de datos, se ha utilizado el programa *SPSS* versión 18 *para Windows*.

3. RESULTADOS

Los resultados del análisis se presentan considerando las tres dimensiones que se exponen en el apartado metodológico. Respecto a la dimensión de Igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia, se analiza a partir de tres indicadores: 1) distribución de mujeres y hombres; 2) jerarquía académica; 3) modalidad contractual (contrata, plata).

En la Figura 1 se puede identificar que la brecha de género respecto al acceso, con el paso de los años, no solo no se ha reducido, sino que la distancia de los académicos respecto a las académicas se incrementó de 66 en 2015 y a 72 en el 2019.

Figura 1. Distribución de mujeres y de hombres en el total del escalafón académico y directivo



Fuente: Elaboración propia con base en datos aportados por la Unidad de Análisis Institucional (UAI) de la UDA.

En cuanto a la permanencia, en la Tabla 1 se refleja cómo, conforme se avanza en la carrera académica, la segregación se acentúa en la categoría de profesor o profesora titular. La presencia de las mujeres respecto a los hombres docentes es menor en un 81,8 %.

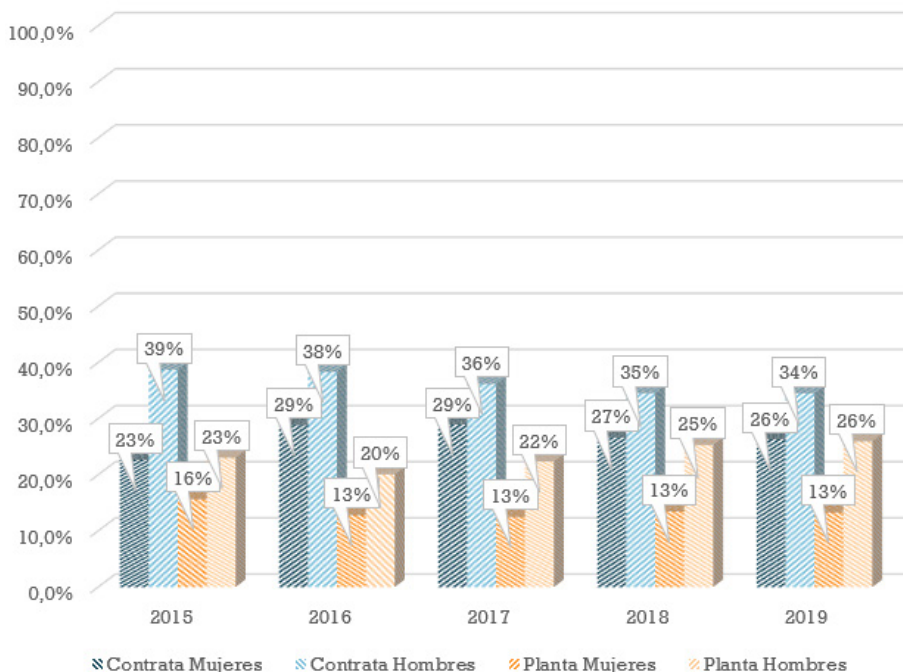
Tabla 1. Distribución de mujeres y de hombres por jerarquía académica del escalafón académico

Año 2019				
Jerarquía académica	Mujeres	Hombres	Total	Brecha de género
PROF. TITULAR	1	10	11	-81,8
PROF. ASOCIADO	7	12	19	-26,3
PROF. ASISTENTE	38	90	128	-40,6
INSTRUCTOR	79	79	158	0,0
Total general	125	191	316	-20,9

Fuente: Elaboración propia con base en datos aportados por la Unidad de Análisis Institucional (UAI) de la UDA.

Para describir la permanencia de las mujeres también se analizó la calidad jurídica de la contratación, que puede ser: 1) contratación a planta –derechos que brindan seguridad contra el despido–, 2) a contrata –la contratación se renueva año a año–. Los resultados muestran que son las académicas las que en menor proporción (12,6 % menos) acceden a condiciones laborales más estables (Figura 2).

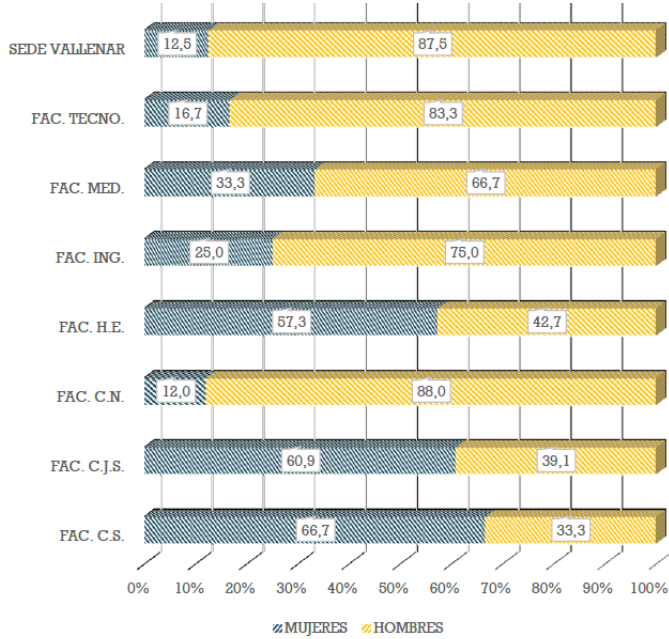
Figura 2. Distribución de calidad jurídica en la contratación del personal docente



Fuente: Elaboración propia con base en datos aportados por la Unidad de Análisis Institucional (UAI) de la UDA.

Con relación a la dimensión estereotipos y roles de género, que se analiza en función de la distribución del personal académico por áreas de conocimiento ofertadas en las distintas facultades, los resultados reflejan que las facultades donde se acrecientan las diferencias entre hombres y mujeres son: Facultad de Ciencias Naturales (FAC. C.N.) con una diferencia del -76,6 % de académicas, Facultad Tecnológica (FAC. TECNO.) con una diferencia del -66,7 % y SEDE VALLENAR con una brecha desfavorable para las docentes del 75,0 %. Respecto a las facultades donde ellas predominan con puntuaciones más elevadas respecto a los varones son la Facultad de Humanidades y educación con una brecha del 14,7 % para los docentes, la Facultad de Ciencias de la Salud con una diferencia del 33,3 % más mujeres que hombres y, finalmente, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales con una distancia del 21,7 %.

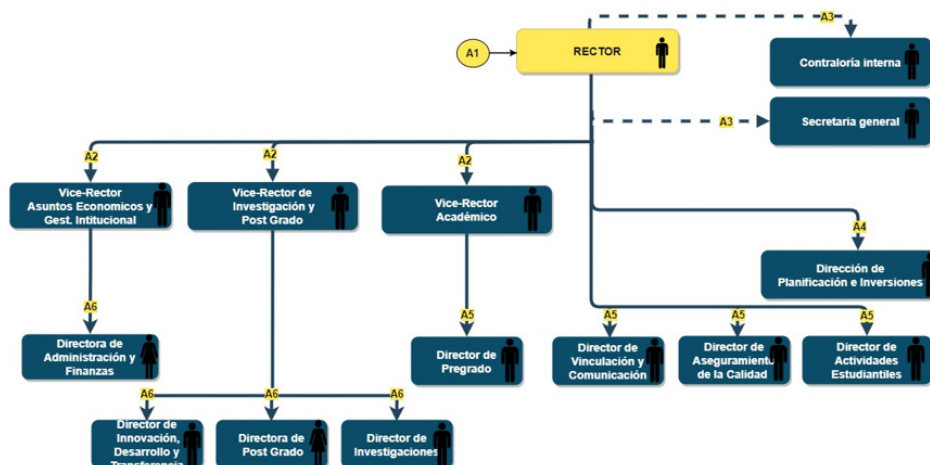
Figura 3. Distribución de mujeres y de hombres del escalafón académico en las Facultades



Fuente: Elaboración propia con base en datos aportados por la Unidad de Análisis Institucional (UAI) de la UDA.

Finalmente, en la dimensión de autonomía y toma de decisiones se analizan tanto los órganos de gobierno de la UDA como el cálculo de la media de remuneración según el sexo. En los órganos de gobierno los resultados reflejan que la presencia de las mujeres es escasa, 2 (13,3 %) y la podemos ubicar en los últimos niveles, A6 (Figura 4).

Figura 4. Órganos de gobierno en la UDA



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la página web de la UDA.

Al analizar el ingreso medio del personal académico y directivo, se observa que las mujeres perciben de media -221.805,30 pesos chilenos, es decir, se constata que las académicas de la UDA ganan un 89,3 % del ingreso de los hombres, es decir, hay una brecha del 10,7 %. Además, en la tabla se muestra que el ingreso medio de las mujeres obtiene un menor coeficiente de variación.

Tabla 2. Ingreso medio del personal académico y directivo

Remuneración						
SEXO	Media	N	Desv. típ.	Mínimo	Máximo	Coef. variac.
MUJER	1.854.968,24	144	356.880,640	1.504.928	3.149.219	0,19
HOMBRE	2.076.773,54	216	548.656,517	1.504.928	4.971.309	0,26
Total	1.988.051,42	360	492.800,107	1.504.928	4.971.309	0,24

Fuente: Elaboración propia con base en datos aportados por la Unidad de Análisis Institucional (UAI) de la UDA.

Nota: Cabe destacar que se mide la brecha salarial no ajustada, ya que lo que se quiere reflejar es la diferencia porcentual bruta en salario entre mujeres y hombres independientemente de las diferencias que subyacen entre los dos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo.

4. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

Con el análisis desde la perspectiva de género se han logrado describir algunos de los escenarios de desigualdad y discriminación que persisten en la Universidad de Atacama —en coherencia con lo que ocurre en otras IES a nivel nacional e internacional—. El acceso, la permanencia y el avance de la trayectoria académica no se dan bajo condiciones de equidad de género, sino que están permeadas por los roles y estereotipos de género tradicionales.

De modo general, el panorama que se atisba analizando las experiencias de diversas universidades (Universidad de Chile, 2014; Universidad Austral de Chile, 2016, 2018; Universidad de Concepción, 2018; Universidad de Valparaíso, 2018; Universidad de la Frontera, 2020) y los resultados obtenidos en la UDA no es nada alentador, pero permite identificar una serie de desigualdades, entre las que destacan: la segregación horizontal y la segregación vertical.

En la UDA el porcentaje de académicas es del 40 %, cifras similares a las de la UACH (2016); UC (2018), UV (2018), siendo un poco más baja la proporción de mujeres en la UCHILE (2014), 34 %, y en la UFRO (2020), donde las académicas representaron el 37,3 % del total del personal académico. Solo el 13 % de las académicas ha accedido a mayores derechos con relación a la estabilidad laboral, es decir, tienen una calidad jurídica de contratación a planta, frente al 26 % de los varones; en la UFRO (2020) el personal contratado en calidad de planta (propiedad) se distribuye en un 50 % para ambos sexos. El personal a contrata cuenta con un 54 % de presencia femenina, frente a un 46 % de presencia masculina, mostrando diferencias notables respecto a lo encontrado en la UDA.

Cabe señalar que los resultados de la UDA evidencian que la segregación horizontal está fuertemente arraigada en esta institución, de las siete facultades más la Sede Vallenar, únicamente la Facultad de Humanidades y Educación muestra una distribución más equitativa en el porcentaje de docentes en función del sexo, aunque en la mayor parte de los estudios revisados las cifras son similares, es decir, predomina una distribución con base en la diferencia sexual, donde las mujeres trabajan áreas de conocimiento asociadas a los servicios y los cuidados y los académicos están más presentes en áreas de conocimiento STEM. Universidades como la UACH (2016), de las 9 áreas de conocimiento en que presentan los datos, 3 tienen porcentajes más equilibrados.

En la UDA son los hombres los que ocupan los principales puestos de gobierno universitario, de los 15 cargos de directivos superiores, la presencia de las mujeres corresponde al 13,3 %. Y las mujeres se encuentran en los últimos niveles de remuneración (A6). Estos datos no se distancian de lo que acontece a nivel nacional o internacional. De las 30 universidades estatales y públicas no estatales que conforman el CRUCH, solo 3 son encabezadas por mujeres. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México (ANUIES) la conforman 180 instituciones afiliadas, las mujeres que tienen el cargo de directora general o rectora únicamente son 20 de las 180 instituciones afiliadas (citado por Ordorika, 2015).

En el informe de la Universidad de Valparaíso el porcentaje en cargos directivos encabezados por mujeres no supera el 24 % (Marzi, 2018, p. 94). En la UACH, los cargos de autoridades unipersonales superiores son ocupados únicamente por hombres, resaltando que durante la

historia de esta institución la presencia de mujeres en los cargos de rectoras, prorectoras o vicerrectoras ha sido nula (Diagnóstico de género y diversidad etapa 1, 2016).

Finalmente, consideramos que este tipo de estudios contribuye al desarrollo de un debate situado para hacer frente a los desafíos que tienen que emprender las IES para lograr una cultura basada en la igualdad de oportunidades.

Algunas de las propuestas que se pueden considerar para futuros trabajos de investigación serían las siguientes:

- Desarrollar un plan institucional con perspectiva de género en el que se incluyan acciones que permitan acceder a la universidad de manera equitativa.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Impulsar la paridad de género en los órganos de gobierno universitario.

REFERENCIAS

- Andrade, C. (Ed.). (2014). *Del biombo a la cátedra: Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/124395>
- Buquet Corleto, A. (2013). *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: Orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4657.1680>
- Duarte, C. y Rodríguez, V. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena/ Policies of gender equality in Chilean higher education. *Revista Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*, 19, 41-72.
- Guerrero, R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género. *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i4.122>
- Lecuona, M. del P. (2005). Género y universidad. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 23. <https://revistas.usal.es/index.php/0212-5374/article/view/4217>
- Lozano, I., Martínez, M. y Martínez, M. Á. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: Percepciones de las académicas en contextos masculinizados. *La Manzana de la Discordia*, 11, 41. <https://doi.org/10.25100/lmd.v11i1.1633>
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17.
- Palomar, C. (2017). *Feminizar no basta. Orden de género, equidad e inclusión en la educación superior*. ANUIES.
- Ríos González, N., Mandiola Cotroneo, M. y Varas Alvarado, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 114-124. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol16-Issue2-fulltext-1041>