

¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018)

Equality in the Academy? Gender Barriers and Initiatives in a Public University (2013-2018)

Andrea Baeza Reyes y Silvia Lamadrid Álvarez

Universidad de Chile

Resumen

El presente escrito tiene por objetivo clasificar y analizar las evidencias acerca de la situación de género en el estamento académico en una universidad pública de Chile, y reflexionar en torno a las iniciativas institucionales que en los últimos cinco años se han desarrollado y propuesto para contrarrestar las desigualdades identificadas en su quehacer cotidiano. A partir de la revisión de fuentes secundarias, los resultados muestran cómo las relaciones de género articulan múltiples y dispersas constelaciones de poder que refuerzan la dominación masculina en la academia. Al respecto, las iniciativas de los últimos cinco años expresan el esfuerzo continuo de la institución y de las mismas académicas para superar las diferentes barreras y construir una universidad más justa y democrática.

Palabras clave: academia, barreras, género, políticas de equidad, universidad pública

Correspondencia a:

Silvia Lamadrid Álvarez
Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile

Ignacio Carrera Pinto 1045, Ñuñoa, Santiago, R.M
silamadr@u.uchile.cl

Baeza agradece al cuerpo docente del Diplomado de Género, Familia y Políticas Públicas de la Universidad de Chile, por las perspectivas y discusiones que estimularon la creación de esta publicación y a Carmen Reyes Ogaz por su valiosa colaboración en la revisión del primer borrador de este y otros escritos.

© 2019 PEL, <http://www.pensamientoeducativo.org> - <http://www.pel.cl>

ISSN: 0719-0409 DDI: 203.262, Santiago, Chile
doi: 10.7764/PEL.56.1.2019.9

Abstract

The aim of this article is to identify and analyze gender parity among the faculty in a public Chilean university and assess the institutional initiatives developed and proposed in the last five years that aim to counteract the inequalities identified in the university's daily operations. This review of secondary sources reveals how gender relations reflect the many different power arrangements that reinforce male domination in the academy. The initiatives of last five years respond to this reality and demonstrate the constant efforts within the institution —and of women faculty— to overcome many barriers and build a more fair and democratic university.

Keywords: academy, barriers, equality politics, gender, public university

Introducción

En el siglo XX la educación constituía un bien escaso al que accedían solamente los estratos altos y, en particular, los varones (Ríos, Maldonado, y Varas, 2017; Veneros, 2001). Alrededor de los años cincuenta, las mujeres comenzaron a ingresar de forma más regular, pero no fue hasta finales de siglo pasado que el ingreso se volvió más paritario. Sin embargo, en la academia todavía no se alcanza una participación equitativa entre mujeres y hombres, según lo confirman las evidencias de distintos países (Buquet, 2016; Burin, 2008; Guil, 2016).

En términos de inclusión y equidad, no basta con observar la cobertura de los distintos niveles de la educación por sexo, sino que es menester analizar más allá de las igualdades en el acceso y verificar, por ejemplo, si existe (o no) igualdad de resultados en cuanto a la participación de las mujeres en los espacios de poder y prestigio en los ámbitos educativos (Stromquist, 2006).

En Chile, aun cuando existen tasas de cobertura semejantes entre mujeres y hombres en la educación básica y media (Ministerio de Educación de Chile, Mineduc, 2017), se constata la profundización de las diferencias de rendimiento académico a medida que hombres y mujeres avanzan en el sistema escolar (Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco, 2016). Como se ha pesquisado, en las pruebas nacionales e internacionales los primeros logran mejores rendimientos en matemáticas y ciencias, mientras que las segundas lo obtienen en lectura. Estas brechas repercuten en diferentes oportunidades y trayectorias educativas en la educación superior (Baeza y Lamadrid, 2018).

Al término de la enseñanza media, la educación superior es central en la construcción de las aspiraciones de las y los jóvenes (Otero, 2012). En Chile, el desarrollo y consolidación de una variada oferta programática, sumado a las disposiciones culturales favorables y a las promesas de movilidad social involucradas (Sepúlveda y Valdebenito, 2014), establecen la continuación de estudios en el horizonte de sus expectativas. Sin embargo, la educación terciaria no es un espacio neutral, sino que también reproduce y recontextualiza elementos de género históricamente codificados (Acker & Dillabough, 2007). La literatura especializada coincide en que los fenómenos más ilustrativos en este escenario son la “segregación horizontal” y la “segregación vertical”.

La segregación horizontal es la preeminencia de mujeres en ciertas carreras o áreas (Papadópulos y Radakovich, 2006; Parra, 1997; Valdés, 2013), tales como educación infantil y básica, trabajo social, enfermería, obstetricia; contrastante al panorama en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (en inglés, STEM). Esto incide directamente en la segmentación laboral: las mujeres optan por carreras que están asociadas a menores ingresos y, por tanto, terminan subrepresentadas en las profesiones mejor pagadas del mercado (Mizala, 2014).

La segregación vertical, en tanto, refiere a la menor presencia de mujeres en altos cargos de poder, prestigio e ingresos, claves en la toma de decisiones (Burin, 2008; Gaete-Quezada, 2015). La subrepresentación de mujeres en los órganos de gobierno —donde se discuten las políticas y, en específico, aquellas que podrían contrarrestar las desigualdades de género— las sitúa como “colectivo con desventajas respecto de sus pares hombres” (Buquet, 2016, p. 38).

Conforme a lo anterior, este escrito analiza la situación de las mujeres en la educación superior, específicamente, en la academia en Chile. La relevancia sociológica de esta última radica en que las(os) trabajadoras(es) del conocimiento adscriben a un sistema de poder basado en el prestigio de sus labores y productividades académicas, donde el reconocimiento lo fortalece y también incide en la ampliación del financiamiento (por ejemplo, para la propia investigación), generando más estatus (Berríos, 2005a).

La academia, por tanto, es un campo que se basa en el reconocimiento simbólico y económico de la producción de conocimiento, pero es un espacio cuyas dinámicas responden más a lógicas de estatus que a lógicas económicas (Berríos, 2005b), lo que no implica negar la imbricación y el círculo virtuoso entre ambas.

Por otra parte, se trata de “un punto en el que confluyen la producción y reproducción del conocimiento y una serie de prácticas de interacción y simbolización, en las que el género juega un papel central” (Martínez, 2012, p. 140). La academia desde la óptica del género es un campo reciente de investigación en el extranjero y más incipiente en Chile (Ríos et al., 2017).

En función de lo anterior, en 2013 la Universidad de Chile publicó una obra inédita para diagnosticar e indagar las diversas situaciones de género al interior de sus estamentos. Recientemente, la institución ha implementado diversas estrategias y además ha promulgado una política de género para contrarrestar las desigualdades identificadas. El análisis y reflexión en torno a estas evidencias esperan ser de utilidad para promover la igualdad de género en otras universidades.

Antecedentes

Relaciones de género en la academia: evidencias internacionales

Las investigaciones de género buscan “iluminar determinadas dimensiones de la realidad que no se pueden identificar desde otros marcos interpretativos” (Cobo, 2009, p. 37). Estudios en diversos países han tensionado la igualdad en la academia, develando representaciones y prácticas que afectan principalmente a las mujeres y al desarrollo de su carrera en equidad. Estas evidencias se sitúan en diversos contextos, respecto de la legislación en materia laboral y también en cuanto a la relación Estado-universidades. Pese a las variaciones en el enfoque de género de los formuladores de políticas¹ en estos países, los estudios han mostrado empíricamente que las desigualdades por razón de género en la academia son una situación que ocurre en todo el mundo (Pastor, Pontón, y Acosta, 2017). A continuación, una síntesis de estos aportes considerados relevantes por los resultados que presentan, ordenados según su fecha de publicación.

Sandra Acker (1995) analizó la educación superior y las barreras que afectan a las mujeres en la academia, siendo estas las demandas conflictivas de la familia y carrera, la relativa indefensión de las minorías y el dominio que ejercen los hombres sobre el conocimiento y la práctica.

Ledwith & Manfredi (2000) observaron que las académicas en Reino Unido identificaban obstáculos de género para el desarrollo de sus carreras, pero la sensibilización con estas problemáticas no se desplegaba lo suficiente para generar iniciativas o proyectos de acción afirmativa para ellas en las distintas disciplinas.

Acker & Dillabough (2007) analizaron las experiencias de académicas en Canadá durante tres décadas. Aun cuando aumentaba su número incluso en cargos titulares, se develaban continuidades históricas como la inseguridad laboral mediante contratos parciales, un reconocimiento limitado a su trabajo (en términos de prestigio y salarios), además de una conflictuada conciliación cuando asumían roles de maternidad y de cuidado.

Sanders, Willemsen & Millar (2009), en tanto, plantearon que la amistad entre mujeres constituye una estrategia para enfrentar el “techo de cristal” en la academia holandesa. Luego, Cech & Blair-Loy (2010)

¹ En las instituciones aparecen aproximaciones que están reducidas a un número acotado de dominios o a un programa específico de género desconectado de la política general de gobierno, hasta aproximaciones integradas, que buscan extenderse a la mayoría de los actores en la política pública y comprometer a las instituciones con el cambio social a favor de la igualdad (Daly, 2005).

sostuvieron que en las mujeres norteamericanas en profesiones vinculadas con las ciencias y la tecnología predominan las explicaciones estructurales por sobre las basadas en el mérito individual (falta de capital humano o desmotivación individual) respecto del techo de cristal.

En la academia australiana, las interrupciones de la carrera académica que son propias de las mujeres socavan su promoción. Además, existen patrones de actividades que obtienen desigual reconocimiento: la docencia y mentorías con estudiantes (realizadas preferentemente por mujeres) versus la investigación, administración y supervisión entre pares (realizadas primordialmente por varones) (Winchester & Browning, 2015).

Considerando el menor acceso de las mujeres a los puestos más altos y mejor pagados, De Paola, Ponzio & Scoppa (2016) analizaron las oportunidades de promoción en la academia italiana. Sus resultados revelaron que las brechas de género tienden a acentuarse (en más de 10%) cuando se reduce el número de puestos disponibles, confirmando la norma social que dice que cuando estos escasean, se vuelve prioridad ofrecérselos a los hombres.

En España, diversas autoras coincidieron en la pérdida de mujeres en las categorías superiores de la academia, y cómo las desigualdades se observan inclusive en las primeras etapas de la carrera (Guil, 2001; Guil, 2016; Pastor et al., 2017). A la base de esta situación, se encuentra la división sexual del trabajo, la que afecta el uso de los tiempos y el desarrollo laboral.

En efecto, el problema que suscita la conciliación es que “son ellas las que común y principalmente asumen las responsabilidades domésticas y de cuidado de los miembros de la familia” (Montes, 2017, p. 232). Este modelo se reproduce incluso en parejas en las que ambos pertenecen del estamento académico y donde se esperaría mayor equidad en la distribución de estas actividades.

Al respecto, se ha de subrayar que “las mujeres no quieren dejar de progresar en la carrera académica, sin embargo, tratan de lograrlo desde situaciones de partida y condiciones muy diferentes a sus compañeros varones” (Montes, 2017, p. 235). Cabe señalar la fuerza que tienen las redes masculinas en la academia, y la legitimación que existe frente al hecho de que los hombres destinen los recursos que sean necesarios para consolidarse en este nicho (Montes, 2017; Pastor et al., 2017).

También es posible tensionar desde el género las oportunidades laborales sin lugar fijo. Desde Argentina, Mabel Burin (2008) sostuvo que las mujeres no suelen adquirir estos empleos por los costos para la familia y vida personal. A ellas se les presenta la “opción de hierro”: la disyuntiva entre desarrollar una carrera, o bien dedicarse a la crianza y a la familia. La desigualdad radica en que los hombres “habitualmente conservan a su familia mientras avanzan en sus carreras laborales” (p. 83) y no se enfrentan a esta disyuntiva. Así, la autora propone el concepto de “fronteras de cristal” cuando no todas las localizaciones geográficas laborales están disponibles para ellas:

a pesar de que no hay leyes que digan ‘las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo’, en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género femenino esta limitación (Burin, 2008, p. 84).

Desde México, Ana Buquet (2016) analizó los aspectos simbólicos, colectivos y subjetivos en la academia que se producen y reproducen en relación con la sociedad en la que está inserta. Frente a ello, hace hincapié en las formas de institucionalización y transversalización del enfoque de género en las instituciones de educación superior.

A modo de síntesis, y para comprender este complejo fenómeno social, Marina Tomàs y Cristina Guillamón (2009) revisaron otras tipologías y, junto con analizar información cuantitativa y cualitativa de las razones y percepciones acerca de las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de poder, propusieron la distinción entre “barreras externas” y “barreras internas” en la academia. Las primeras están compuestas por la estructura social (cooptación y la dificultad de conciliar trabajo con la vida personal) y las creencias sobre liderazgo y género (estereotipos y la cultura sexuada de las universidades). Las barreras internas, en tanto, refieren a la internalización de aquellas actitudes y conductas femeninas que restringen el acceso en igualdad y que tienen relación con los procesos de socialización de las mujeres.

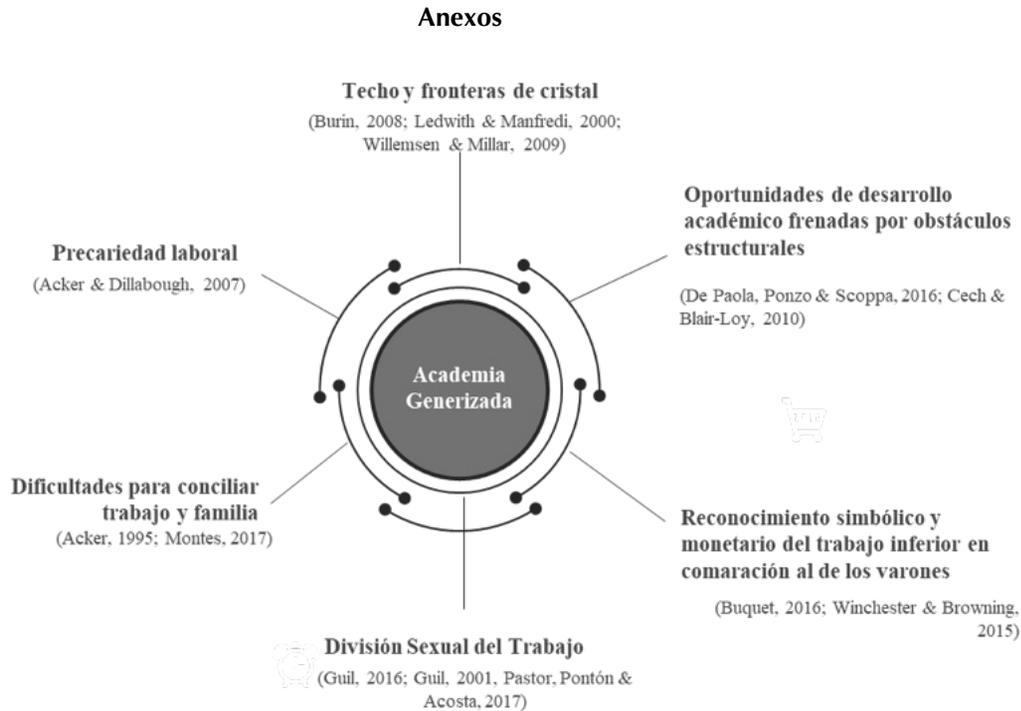


Figura 1. Síntesis de los conceptos principales.
Fuente: Elaboración propia.

La academia chilena en clave de género

Los estudios en Chile datan de comienzos de este siglo, y la creciente difusión de estos trabajos indica que es una temática en consolidación. Junto con la publicación de estas evidencias, también se vienen desarrollando distintas actividades de extensión² tales como conversatorios y seminarios en torno a la academia y a las problemáticas que suscita desde el enfoque de género.

Una de las investigaciones pioneras fue la de Paulina Berríos (2005a) acerca del sistema de prestigio en las universidades chilenas. La autora tensiona las consecuencias de la incorporación de las mujeres en la educación superior, revelando el bajo número de proyectos de investigación liderados por estas (25%) —tanto aquellos que se presentaban, como los que se adjudicaban el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondecyt)—. Las mujeres, al no lograr adjudicarse proyectos de investigación, no solo pierden ingresos, sino también prestigio dentro de las universidades. Esto es lo que se conoce como el Principio de Mateo³, el cual autorrefirma la cultura de élite androcéntrica.

Más tarde la autora advierte la subrepresentación de las mujeres en los programas más avanzados de investigación, gestión y en los gobiernos universitarios, aun cuando la cifra de académicas con jornada completa se mantenía estable en los últimos 10 años (30%). Desde un enfoque cuantitativo, y mediante la revisión de informes de organismos nacionales e internacionales en ambos estudios, la autora revela una “pérdida de mujeres en el sistema conforme se avanza hacia cargos más altos de la trayectoria de investigación” (Berríos, 2007, p. 45).

Ya en 2011 la Cátedra Unesco de Género de la Universidad de Chile publicó un conjunto de trabajos de académicas bajo el título *Academia y ciencias. Lecturas de género en el siglo XXI* (Montecino y Pemjean,

² Por mencionar algunas, el seminario permanente: “Universidades públicas latinoamericanas: construyendo la educación no sexista” realizado por la Universidad de Chile, el que contó con la participación de mujeres conferencistas durante 2018. Recientemente, se desarrolló el conversatorio “Lo femenino en la academia”, organizado por el Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) el 6 de marzo de 2019.

³ Comprende la expresión evangélica “a los que tengan, se les dará y a los que no tengan, se les quitará incluso lo que tengan” (Berríos, 2005a).

2011), donde se reflexiona acerca de los obstáculos y los facilitadores que encuentran las mujeres que hacen ciencia en la academia. Allí, Hernández y Pemjean (2011) enfatizan que hasta ahora los esfuerzos se han dirigido a mejorar las condiciones estructurales de las mujeres en el espacio androcéntrico de la universidad, pero también es necesario cambiar la perspectiva hacia la superación de esa ideología hasta ahora hegemónica, esto es, transformando la cultura científica e incorporando los cuestionamientos epistemológicos de las teorías de género.

Soledad Martínez (2012), por su parte, abordó la construcción de subjetividad en cinco académicas con doctorado, vasta trayectoria y alta productividad, pertenecientes a universidades chilenas del Consejo de Rectores (CRUCH). Siguiendo un enfoque cualitativo, y analizando sus narrativas como fuentes primarias, mostró que su actual prestigio vendría a ser el resultado de sus esfuerzos personales y de cierta apropiación de los roles masculinos hegemónicos para poder entrar a este espacio dominado por varones. No obstante, las académicas expresaban una gran dificultad para conciliar trabajo y familia y altos costos subjetivos asociados al éxito laboral.

Desde un enfoque cuantitativo, Ricardo Gaete-Quezada (2015) tematizó la participación de las mujeres en puestos de alta dirección en instituciones de educación superior. Mediante la revisión de las páginas web de 16 universidades estatales y del Mineduc, analizó la presencia de mujeres en estos puestos de liderazgo. En las Decanaturas, el 69% de estas universidades asume una mujer en alguna de ellas. En Vicerrectorías, el 56% de estas áreas están a cargo de una mujer, mientras que en seis universidades hay solo hombres. En las instituciones de la muestra ninguna mujer había presidido la Rectoría (máxima autoridad personal) cuando se realizó el estudio⁴. El autor concluye que la carrera de las mujeres “se ve estancada en un nivel jerárquico medio o bajo” (p. 10), lejos de la toma de decisiones más importantes.

Recientemente, una investigación cualitativa-feminista problematizó la construcción del género en la organización del trabajo académico en Chile. A partir de una muestra intencionada de académicas, con vasta trayectoria y con experiencia en temáticas de género en universidades de la capital y de regiones, las(os) autoras(es) acuñaron el término “tráfico de académicas” para ilustrar esta fuerza de trabajo femenino y nómada en contextos de empleo flexibles y con precariedad. Aquí las mujeres se ven sobrecargadas de trabajo administrativo y docente, menormente reconocido (Ríos et al., 2017). Coincidiendo con la literatura revisada, estas prácticas cotidianas “crean marcas de género que lo reinscriben y reorganizan binariamente” (p. 122), implicando desventajas para el desarrollo de la carrera académica.

En breve, las evidencias internacionales como las de Chile respaldan que se asiste a un problema social compartido, aunque con particularidades propias de cada contexto universitario y nacional. Asumiendo un enfoque de justicia social para la construcción de sociedades más igualitarias, la visibilización de esta continuidad implica necesariamente cuestionar el modelo social y el diseño de la carrera académica.

Reconociendo estas inequidades de género en la academia, en agosto de 2012 la Universidad de Chile creó la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Género, compuesta por académicas, estudiantes y funcionarias, para diagnosticar la situación y proponer un plan de igualdad de oportunidades de género. Esta comisión derivó en la instalación de una Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género en 2013, la que a partir de 2018 se transformó en la Dirección de Igualdad de Género, cuyo propósito es fortalecer la institucionalidad universitaria en esta materia, impulsando políticas antidiscriminatorias que garanticen la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Resaltando la dimensión estructural del género y figurando explícitamente en el organigrama y en las políticas de la universidad, esta comisión elaboró el libro *Del biombo a la cátedra: igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*, una investigación diagnóstica acerca de inequidades de género al interior de la casa de estudios.

A pesar de los esfuerzos en esta dirección realizados en otras universidades, Undurraga y Simbürger (2018) en su estudio en 10 universidades de todo el país, dan cuenta de que, pese al interés de académicas y autoridades en el tema, en la mayoría no existe un reconocimiento institucional hacia las temáticas

⁴ Actualmente, la Universidad de Aysén (perteneciente al CRUCH) y la Universidad de Las Américas (privada) cuentan con mujeres en sus respectivas Rectorías. En la primera casa de estudios, María Teresa Marshall asumió en agosto de 2016, y en la segunda, Pilar Romaguera asumió en febrero de 2018. Cabe señalar que desde los años ochenta algunas universidades privadas en Chile han tenido rectoras.

de género. En efecto, con dos excepciones —la Universidad de Chile y la Universidad de Valparaíso, ambas estatales— las universidades chilenas no cuentan con oficinas de género ni desarrollan políticas institucionales en torno al tema. Las autoras sostienen que, para avanzar en cambios estructurales, tanto en los organigramas universitarios como en las relaciones laborales y personales, es necesario abordar también la dimensión epistémica, vale decir: la integración del género como categoría en la dimensión principal de la universidad como productora de conocimiento, en la docencia y en la investigación.

Al respecto, es importante señalar la creciente preocupación entre las estudiantes en torno a los problemas de acoso sexual, que derivaron en amplias movilizaciones durante 2018, con demandas respecto de esas situaciones como del sexismo en las instituciones, el cual a su vez se ve reflejado en la desvalorización e invisibilización de las mujeres y del conocimiento que ellas han producido, incluyendo las teorías feministas y de género.

Metodología

Este escrito tiene por objetivo analizar las evidencias generadas por una universidad pública respecto de su situación de género y las iniciativas para contrarrestar las brechas de género. Como objetivos específicos establece: clasificar las barreras de género que afectan la participación en equidad dentro del estamento académico; y reflexionar en torno a la adecuación de las iniciativas institucionales que se han desarrollado/propuesto para promover la igualdad. Se emplearon fuentes secundarias de información.

La fuente principal del estudio fue el libro *Del biombo a la cátedra: igualdad de oportunidades de género* en la Universidad de Chile publicado en 2013 por la Oficina de Igualdad de Género perteneciente a la Rectoría de esta misma casa de estudios. Este es el diagnóstico respecto de la situación al interior de sus estamentos académico, estudiantil y de funcionarios, o lo que Berríos (2005b) denominaría en la “vida privada” de la universidad. Tal como se plantea en las primeras páginas, se trata de una obra inédita que busca aportar al debate sobre el déficit democrático que se asienta en las universidades en términos de género y, además, concienciar acerca de las discriminaciones culturales y estructurales que afectan a las mujeres en las esferas del poder (Universidad de Chile, UCH, 2013).

Para efectos de este trabajo, se seleccionaron solo aquellos resultados concernientes al cuerpo académico. Esta fue la información cuantitativa que ilustra el escenario general y la información cualitativa que profundiza en la percepción del personal académico de la universidad. A continuación, estas evidencias empíricas fueron clasificadas según el modelo de barreras de género de Tomàs y Guillamón (2009), que distingue los siguientes tipos:

Tipos de barreras	Especificaciones
Barreras externas	<p>Estructura social Ejemplos: la cooptación, la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, y la perpetuación de los valores masculinos hegemónicos en los espacios de poder.</p>
	<p>Creencias sobre liderazgo y género Ejemplos: creencia sobre el reducido interés de las mujeres para ejercer el poder, o que tienen menores cualidades para dirigir, atribuir sexo a las profesiones o sobreexigencia de las mujeres para demostrar que son competentes.</p>
Barreras internas	<p>Conductas y actitudes Ejemplos: sobreadaptación de las mujeres en lugares que les son ajenos, el miedo a no cumplir las expectativas de su rol de género o la falta de modelos femeninos de referencia positivos (se derivan de la introyección del orden de género desde la socialización temprana).</p>

Figura 2. Clasificación de las barreras de género en la academia.
Fuente: Elaboración propia a partir de Tomàs y Guillamón (2009).

Dichas evidencias fueron complementadas con otros estudios para vincularlas con contextos más amplios, como el nacional. Por esta razón, se levantó información acerca de las iniciativas desarrolladas

y propuestas que la Universidad de Chile ha desarrollado en los últimos cinco años, presentes en medios de prensa nacional y en la página web de la misma institución. Esta selección responde estrictamente a criterios de relevancia intrínseca (Mejía, 2004) definidos por las investigadoras, como son los de tematizar avances y desafíos para la igualdad de género.

Resultados

La academia de la Universidad de Chile

Diagnóstico inicial. Desde las cifras institucionales, aparece la segregación horizontal en el considerable número de académicas en las Facultades de Filosofía y Humanidades (42%) y Ciencias Sociales (39%), en contraste con las Facultades de Ciencias Veterinarias y Pecuarias (30%), Arquitectura y Urbanismo (26%), Ciencias (26%), Ciencias Agronómicas (26%), Ciencias Forestales (25%), Derecho (21%), Economía y Negocios (18%) y Ciencias Físicas y Matemáticas (11%) (UCH, 2013).

Se constata la menor presencia de mujeres en el estamento académico, donde la relación es de 1 mujer por cada 2 hombres en jornada completa. Además, el 64,2% se encontraba en situación de contratadas y solo un 34,3% en cargos de propiedad (planta). En 2013, el 40% del total de ayudantes eran mujeres, lo que podría considerarse el primer paso de la carrera en articulación con el pregrado. Sin embargo, se observó una definida segmentación vertical. La subrepresentación de mujeres en todas las jerarquías académicas (desde profesor adjunto hasta profesor titular categoría académica ordinaria) se agudiza a medida que aumenta la jerarquía (Figura 3) (UCH, 2013).

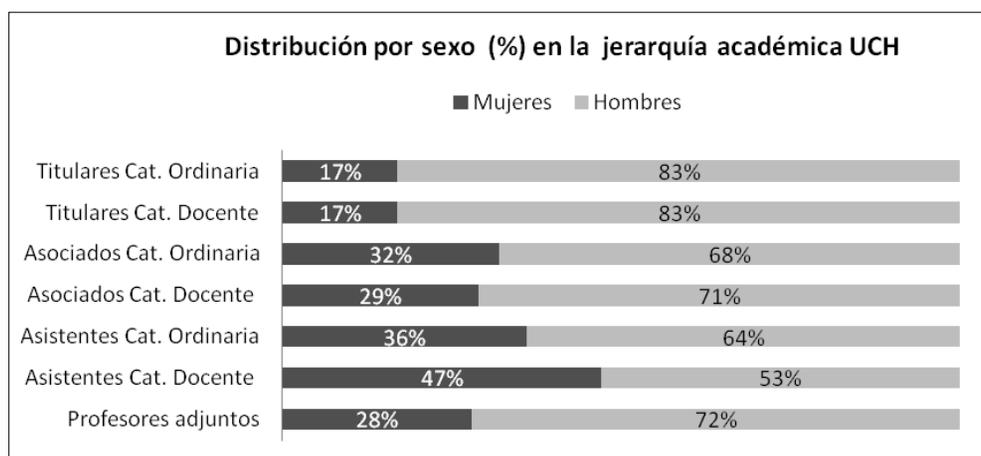


Figura 3. Mujeres en la jerarquía académica de la Universidad de Chile.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Universidad de Chile, 2013.

Un aspecto relacionado con la promoción es la especialización disciplinar. Según la última *Encuesta de trayectoria de profesionales con grado de doctor* (Ministerio de Economía, 2016), a nivel nacional, la proporción de hombres con doctorado sigue siendo mayor, aunque en tres años ha disminuido la brecha respecto de las mujeres. A saber, en 2011 solo el 28% del total eran doctoras, cifra que aumentó al 35% en 2014. En el tramo de menores de 35 años se observa un 45% de mujeres y 55% de varones con grado de doctor. No obstante, a partir de esa edad la brecha por género se establece y aumenta (Figura 4).

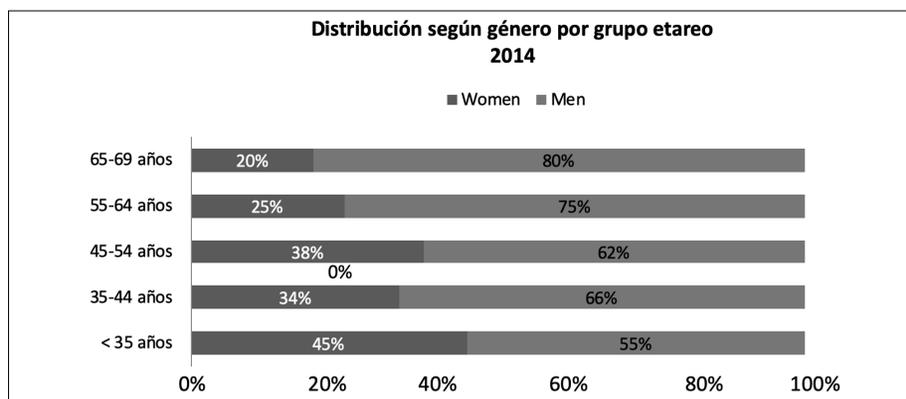


Figura 4. Distribución de personas con doctorado según género y tramo etario.
Fuente: Ministerio de Economía de Chile, 2016.

En Chile, es requisito poseer el grado académico de doctor para postular a financiamiento externo competitivo, como es el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondecyt), concurso en modalidad Iniciación o Regular que abre anualmente la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (Conicyt). Los registros de la universidad indican el aumento de las postulaciones de proyectos de investigación con una mujer como responsable así como de la adjudicación de estos proyectos. De esta forma, en 2006 los porcentajes de aprobación en el concurso Iniciación y Regular eran de 15,38% y de 26,51%, los cuales aumentaron en 2012 a 68,18% y 56,16%, respectivamente. Ello muestra que disminuye la brecha con la tasa de aprobación de proyectos liderados por varones (62,50% y 59,89%)⁵ (UCH, 2013).

Esta situación es similar al contexto nacional. Entre 2013 y 2015 en el concurso Iniciación, el 35% del total de proyectos presentados y el 33% del total de aprobados estuvieron dirigidos por mujeres. En el concurso Regular la tasa fue menor: el 27% del total de proyectos presentados y el 24% del total aprobados estuvieron dirigidos por mujeres (Conicyt, 2016a). Con estos antecedentes se puede afirmar que existe una menor cantidad de mujeres investigadoras con financiamiento externo.

Barreras externas.

Estructura social. En la estructura social es clave la cooptación y permanencia de personal académico. El diagnóstico institucional muestra la pérdida de mujeres a medida que aumenta la jerarquía.

A partir de los discursos de las mismas académicas, se observa cómo se articula la “opción de hierro” propuesta por Burin (2008). La disyuntiva entre el desarrollo laboral versus la familia afecta a las académicas, quienes en muchos casos postergan (generaciones anteriores) o adelantan (generaciones nuevas) la especialización doctoral, lo que no ocurre con los varones. No es casual que entre 2011-2014 el mayor aumento de mujeres con doctorado se observara en el tramo de edad más joven (menores a 35 años), lo que podría ser indicio de una estrategia para no comprometer tan fuertemente la carrera académica con la maternidad.

En cuanto al desarrollo en la academia, el diagnóstico que realiza la institución es que las mujeres tienen menores oportunidades para el “inicio, consolidación y promoción de la carrera académica” (UCH, 2013, p. 77), por tanto, se trata de un ascenso en condiciones de desigualdad, porque finalmente en este nicho los varones son promovidos en mayor medida que las mujeres.

Como sostienen las investigaciones en esta materia, las altas exigencias de la carrera académica provocan el alargue de la jornada laboral, involucrando incluso tiempos de ocio o descanso para poder acumular los méritos en el menor tiempo posible. A ello hay que sumar los desiguales usos del tiempo, donde las mujeres en promedio dedican el doble de horas a actividades domésticas y de cuidado que los varones

⁵ Esto explicado principalmente por el Programa de mejoramiento de la gestión en género (PMGg).

(Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 2016). La “carrera de fondo” y la división sexual del trabajo condicionan que para que una mujer logre equiparar el currículum al de un hombre requiere el doble de tiempo para alcanzarlo (Montes, 2017).

El diagnóstico de la Universidad de Chile advierte cómo la disminución de horas de trabajo por razón de maternidad afecta negativamente las posibilidades reales de continuar y/o ascender en la jerarquía académica para el colectivo de mujeres, perjudicando su competitividad y productividad respecto de sus colegas varones. En línea con otras investigaciones, la maternidad constituye un freno a la carrera académica, al dificultar la consolidación por no poder asumir mayores responsabilidades académicas de investigación, docencia, o de administración (Burin, 2008; Martínez, 2012).

Cabe destacar que la maternidad no es un obstáculo per se para las académicas, sino que la falta de conciliación que está asociada al género, cuando “la demanda en una esfera afecta o limita la participación en la otra” (Martínez, 2012, p. 137). Como señala la autora, “la opción académica entra en constante tensión con la familiar” (p. 156), pues ambas exigen una alta dedicación horaria, sobre todo cuando el trabajo académico se erige prácticamente como forma de vida, como anteriormente se señaló.

Esta tensión entre los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado incide negativamente sobre la productividad académica, elemento de evaluación del mérito para la universidad. En este caso, llama la atención que tanto hombres como mujeres perciben las diferencias de sueldo asociadas al mérito al interior del estamento, sin reconocer explícitamente las desigualdades de género que lo sostienen. En otros términos, la remuneración basada en el mérito desconsidera las barreras de género para alcanzarlo.

Creencias sobre liderazgo y género. En cuanto a las barreras externas concernientes a las creencias sobre el liderazgo en la academia, aparece la naturalización de las capacidades y actividades entre hombres y mujeres. En específico, en sus discursos subyace la idea de que los primeros son competitivos, y que por ello buscan más estatus y mejores remuneraciones, en cambio, las segundas preferirían la estabilidad en el trabajo. Los varones tendrían una inclinación natural a la autoridad y al ejercicio del poder, lo que explica por qué “la tasa de participación [femenina] en instancias de toma de decisiones está por debajo de la proporción de mujeres en el estamento académico” (UCH, 2013, p. 37).

Al mismo tiempo opera la distinción homo sapiens/faber en este estamento. Las académicas señalaron que sus pares las reconocían más como gestoras/administradoras dentro de la institución que como investigadoras que generaban conocimiento. Está arraigada la creencia de que las mujeres son más aptas para ciertas disciplinas, tales como la educación, las ciencias sociales o humanidades en vez de las de STEM, lo que viene a reproducir la distinción de saberes femeninos versus saberes masculinos (Winchester & Browning, 2015). Como diría Bourdieu (2000), se descubre una serie de pares de opuestos jerárquicos emergentes, que están a la base de ciertos principios de visión y división sexuales que estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de la vida social, como es la universidad.

Barreras internas.

Conductas y actitudes. Las circunstancias analizadas tienen correlato en ciertos atisbos de autoexclusión, cuando las mujeres desarrollan patrones específicos de trabajo y relaciones sociales vinculadas con la exigencia de productividad académica, y cuando no desarrollan ambiciones para acceder a espacios de poder.

Conforme se despliega la “opción de hierro”, algunas mujeres eligen cargos y funciones con menor demanda horaria o con un horario fijo (docencia, administración) para conciliar mejor la vida familiar o bien, se sobreexigen en términos de productividad y dedicación laboral para alcanzar dichos méritos en el menor tiempo posible, desconsiderando la vida personal y familiar extraacadémica (Berríos, 2007). Otros estudios subrayan la disminución en el número de hijas(os) respecto de los que les hubiera gustado tener, o el hecho de considerar derechamente incompatible la academia con la crianza (Montes, 2017).

Algunas mujeres explicitan la incomodidad con el poder, a diferencia de los varones quienes están habituados a ejercerlo. Aquellas que logran acceder a puestos directivos, lo harían principalmente para desarrollar proyectos institucionales en beneficio de sus unidades, mientras que la razón de los hombres

estaría en la búsqueda de mayor reconocimiento personal en términos económicos y simbólicos (UCH, 2013). Esto coincide con los resultados de Tomàs y Guillamón, cuando la imagen socialmente aceptada de las mujeres es “la voluntad de servicio, la orientación hacia conductas cooperativas frente a conductas competitivas o la ausencia de una marcada ambición de poder” (p. 268). Al respecto, la escasez de modelos femeninos de referencia positivos incidiría en la (re)producción —en vez de la deconstrucción— de este emporio masculino.

Iniciativas luego de 2013: una mirada de los últimos cinco años. Considerando todos los costos (objetivos y subjetivos) que afectan a las mujeres durante su formación en capital humano avanzado, la Universidad de Chile (2013) señaló la necesidad de discutir más ampliamente los temas de igualdad entre hombres y mujeres. Algunos de los desafíos planteados fueron la estandarización de medidas internas de protección a la maternidad y la promoción de la carrera académica de las mujeres.

Conforme a ello, la institución promulgó a comienzos de 2018 la *Política de corresponsabilidad social en la conciliación de responsabilidades familiares y las actividades universitarias*, con el objetivo de “garantizar igualdad de oportunidades en la participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos ámbitos del quehacer universitario” (UCH, 2018, p. 17).

En particular, la Línea de acción N° 3 establece “garantizar la equidad de género en los procesos de evaluación y calificación académica” (p. 19). Los criterios que se desprenden de esta línea son la adecuación de las exigencias de actividades y funciones académicas por razones de maternidad y la consideración de los efectos de esta sobre la permanencia en las jerarquías y la productividad. Esto se relaciona con la iniciativa de equidad de Conicyt de 2007, que otorga dos años por cada licencia maternal para la evaluación de los méritos de las académicas que presentan proyectos.

Otras líneas de acción refieren a favorecer la conciliación de las responsabilidades familiares y académicas para estudiantes (N° 2) y proveer servicios de cuidado y educación inicial a las(os) hijas(os) de estudiantes, académicas(os), y del personal de colaboración (N°1). Como resultado de ello se cuenta con el *Reglamento de corresponsabilidad social para el cuidado de hijas e hijos de estudiantes* que establece beneficios de pre y posnatal a mujeres y hombres matriculados en la institución, así como la construcción de salas cunas en los campus Norte, Sur, Juan Gómez Millas y Beauchef (esta última se encuentra funcionando desde marzo de 2018) (Palma, 2018).

La implementación de esta política con perspectiva de género debe ser transversal para todas las funciones de la universidad: docencia (pre y posgrado), investigación, extensión, creación y, por supuesto, en la gestión/administración. Dicho de otra manera, implica que los “asuntos de género” no se limiten al quehacer de un área, sino que se conviertan en una “carta de navegación” y que involucren activamente a todas las disciplinas, departamentos/unidades y agentes de la universidad. La transversalización del género en la academia implica el tránsito desde la normatividad o reglamentación, hacia la creación de conocimiento, los procesos de enseñanza-aprendizaje y los mecanismos e instrumentos de gestión (Buquet, 2016).

El orden de género que se produce y reproduce en la universidad se articula con otros procesos y estructuras sociales y culturales más amplias (Buquet, 2016). Considerando el permanente diálogo de la Universidad de Chile con la sociedad en la que está inserta, cabe mencionar los movimientos feministas de abril y mayo de 2018 que cuestionaron la dimensión pública y también personal de la educación. Su masividad, fuerza y apoyo recibido por distintos sectores, permite considerarlos como la “tercera ola” en Chile. En una reciente entrevista, Silvia Lamadrid señala que es “el movimiento histórico feminista más importante luego de las demandas sufragistas del siglo pasado” (Escobar, 2018).

Muchas de las académicas de la Casa de Bello apoyaron las demandas de las estudiantes. En junio de 2018 las primeras conformaron la Red Amanda Labarca y con más de 250 firmas entregaron el *Manifiesto y propuestas de igualdad de género* al Rector. El documento plantea la superación de la fragmentación de áreas del saber y la necesidad de transitar conjuntamente hacia la búsqueda de igualdad de género (en el acceso, participación y permanencia), así como el establecimiento de un nuevo trato en la universidad, la modificación de las estructuras institucionales, la implementación de una educación no sexista y libre de cualquier forma de violencia.

En este contexto, las académicas propusieron la creación de una Vicerrectoría de Igualdad y Equidad, además de otras iniciativas que involucran a los sistemas de gestión, la agenda académica y los marcos normativos, como campañas de sensibilización y diversas estrategias que aseguren espacios de participación paritaria en la toma de decisiones. A la fecha, esta iniciativa se encuentra en discusión, pues como institucionalización y transversalización, constituye “un proceso de cambio en las políticas y rutinas, con implicancias técnicas y políticas” (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, 2010, p. 165).

La literatura internacional muestra el rol clave de las vicerrectorías y la articulación institucional. En Australia, por ejemplo, las Instituciones de Educación Superior (IES) en colaboración con organismos interuniversitarios lograron desarrollar indicadores de género en planes corporativos; transparentar los procesos de reclutamiento y promoción; instalar programas para el desarrollo de una buena carrera; y generar redes de apoyo para las mujeres (Winchester & Browning, 2015).

Aproximaciones finales

Las evidencias analizadas acerca de la situación de las(os) trabajadoras(es) del conocimiento confirman cómo el sistema sexo/género opera como un “poder múltiple, localizado en muy diferentes espacios” (De Barbieri, 1993, p. 146), no siendo la academia de la Universidad de Chile la excepción. La internalización del orden de género se expresa en diversas barreras de género internas y externas al interior de esta universidad pública, laica y la más antigua de país (Figura 5).

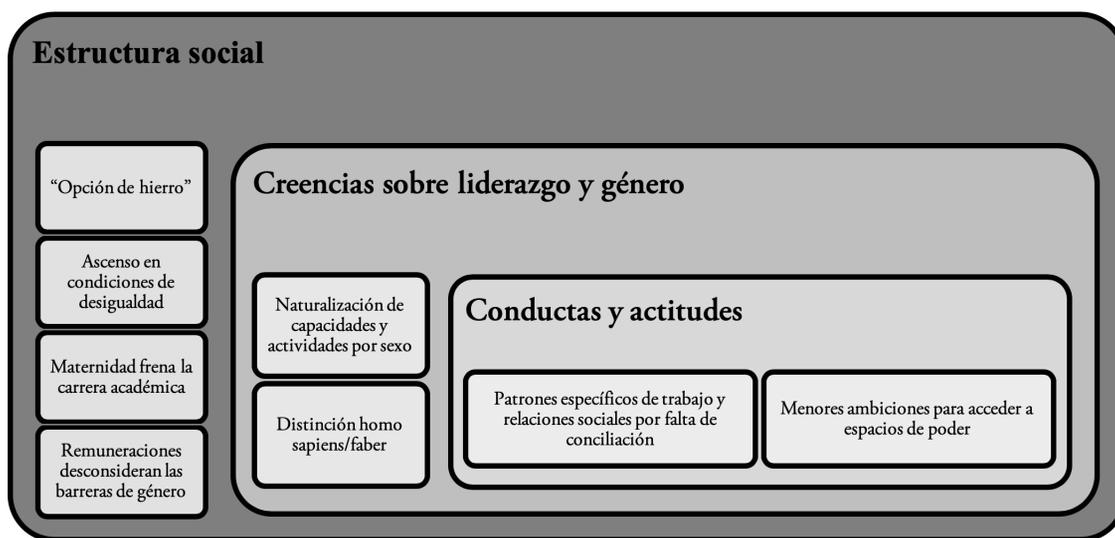


Figura 5. Síntesis de los resultados.
Fuente: Elaboración propia.

Existe un doble desequilibrio en la distribución por sexo. Las mujeres se concentran en ciertas áreas del saber (segregación horizontal) y, además, están subrepresentadas en las jerarquías superiores, cargos de toma de decisiones y organismos colegiados (segregación vertical) (Buquet, 2016). Estos fenómenos son comprendidos mediante el “suelo pegajoso” o el “techo de cristal” descritos por Burin (2008) que, junto con otras dinámicas, producen y reproducen el orden de género en las IES.

La carrera académica está atravesada por una serie de desigualdades que se agudizan a medida que se avanza en el ciclo vital. Es el periodo de consolidación y mayor productividad académica el cual se ve tensionado con la opción de la maternidad y crianza de hijos. A esto se suma la destinación de tiempo y energía que recae principalmente sobre ellas para el cuidado de personas dependientes.

La promoción en la academia está supeditada al género, pues las mujeres se ven enfrentadas a la disyuntiva de proyectar su carrera o privilegiar la familia, más todavía cuando sus parejas no tienen un

proyecto propio en el extranjero (como sucede con la iniciación de programas de doctorado). Respecto de la especialización disciplinar, los hombres sí suelen contar con parejas acompañantes sin verse enfrentados a esta elección crítica (Burin, 2008; Montes, 2017). Así, la “opción de hierro” se articula como una situación estrictamente femenina, por lo que es preciso generar medidas más amplias para modificar estos patrones socioculturales de larga duración.

Así mismo, las mujeres se ven afectadas por “mayores desigualdades al momento de su selección para ingresar a la universidad, debido a los retrasos en la construcción de una carrera exitosa” (Universidad de Chile, 2013, pp. 89-90), lo que implica, por ejemplo, adjudicarse menor cantidad de proyectos de investigación Fondecyt en el último tiempo. Siguiendo a Berríos (2007), se requieren más esfuerzos para consolidar su participación dentro de estas instituciones. Por ello, es clave fomentar la especialización y reclutar a más mujeres con doctorados, pues no solo les permite desarrollar más ampliamente la investigación, sino que además constituye una oportunidad para obtener mejores condiciones laborales y, además, para ascender a cargos de toma de decisión.

Estas desigualdades de género en la academia son la expresión de un problema de clase social y de estatus al mismo tiempo, por tanto, ha de resolverse tanto en la esfera de la distribución como en la del reconocimiento (Fraser, 2008). No hay que olvidar que es en “la cúspide social y materialmente más valorada del sistema donde se presenta la diferencia más significativa entre hombres y mujeres” (Berríos, 2007, p. 49).

Según las evidencias analizadas en este escrito y tal como lo indica el *Estudio sobre la realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en STEM*, la principal dificultad a la que se enfrentan las mujeres que optan por una carrera como investigadora es la conciliación de esta con la vida familiar (Conicyt, 2016b). La acumulación de méritos en desventaja para las mujeres exige visibilizar estas barreras para la construcción de carreras académicas desde la justicia social y no solamente desde el universal masculino.

Las estrategias desarrolladas y propuestas para la igualdad de género están claramente alineadas con el diagnóstico realizado por la Universidad de Chile (2013), el que representa el esfuerzo continuo desde sus autoridades. En la misma línea dicha intención se plasma en 2015 con la firma del convenio de colaboración con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) para la creación de salas cuna y en 2018, con la política de corresponsabilidad ya señalada. Además, la Oficina de Género pasó a constituirse en la Dirección de Igualdad de Género, una estructura central de la universidad este mismo año. Esta política de género y otros documentos asociados, tales como el de *Política para prevenir el acoso sexual*, se difunden y socializan entre los miembros de la comunidad universitaria, buscando generar un real impacto en la vida privada de la universidad.

Por otra parte, la generación de una propuesta desde las académicas es fundamental, como ha sido la creación de una Vicerrectoría de Género. Diversos estudios avalan las formas de reproducción de desigualdades, pero también interesa observar las resistencias de las académicas, la visibilización de su quehacer y las demandas por la igualdad en las prácticas de las universidades (Acker & Dillabough, 2007).

Es menester generar y socializar, entonces, más investigaciones en torno a esta temática, incluyendo diagnósticos para ilustrar el escenario actual de la academia, y la indagación acerca de la representación y el quehacer de las mujeres en esta particular vida laboral. Se espera contar con una obra similar a la de 2013 que sistematice los avances de los últimos años y estipule los desafíos para el futuro.

Aunque las experiencias de las mujeres difieren con el discurso liberal de igualdad de oportunidades con el que operan las universidades (Berríos, 2005b), sin duda es rescatable la importancia de las iniciativas de las instituciones de educación superior y de sus agentes para construir una sociedad más democrática e inclusiva en términos de género.

En ese sentido, es relevante señalar que junto con los cambios institucionales promovidos desde el estamento académico, han emergido las demandas de las estudiantes en contra el sexismo en las universidades. En efecto, desde 2013 que existían denuncias públicas por situaciones de acoso sexual por parte de profesores y, sobre todo, por la lentitud e incapacidad de la institucionalidad universitaria para sancionar y prevenir estos abusos. Ello derivó en las masivas movilizaciones nacionales de 2018, periodo

conocido como “mayo feminista”, y el despliegue de nuevas formas de organización que superaron las tradicionales federaciones estudiantiles y develaron la urgencia de renovar la institución misma, tanto en su orgánica como en su contenido.

Finalmente, una efectiva política universitaria de equidad de género significa una renovación que no debe limitarse a aumentar el número de mujeres en su interior, sino que implica trabajar para eliminar la violencia en las relaciones de género, pero también en la dimensión simbólica que las sustenta, develando las múltiples exclusiones que ha naturalizado la institución hasta ahora.

El artículo original fue recibido el 14 de octubre de 2018

El artículo revisado fue recibido el 1 de marzo de 2019

El artículo fue aceptado el 11 de marzo de 2019

Referencias

- Acker, S. (1995). *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Nancea Ediciones.
- Acker, S. & Dillabough, J. (2007). Women 'learning to labour' in the 'male emporium': Exploring gendered work in teacher education. *Gender and Education*, 19(3), 297-316. <https://doi.org/10.1080/09540250701295460>
- Baeza, A. y Lamadrid, S. (2018). Trayectorias educativas según género. Lo invisible para la política educativa chilena. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 471-490. <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.298061>
- Berrios, P. (2005a). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Calidad en la Educación*, 23, 349-361. <https://doi.org/10.31619/caledu.n23.301>
- Berrios, P. (2005b). *Las profesoras universitarias de género: percepciones a partir de su experiencia académica* (Tesis de magíster, Universidad de Chile, Santiago, Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113467/cs39berriosp117.pdf?sequence=1>
- Berrios, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad en la Educación*, 26, 39-53. <https://doi.org/10.31619/caledu.n26.232>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, 44, 27-43. Recuperado de http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_44/44_2B_El_orden_de_genero_en_la_educacion_superior.pdf
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355/159762>
- Cech, E. & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving glass ceiling? Meritocratic versus structural explanations of gender inequality among women in science and technology. *Social Problems*, 57(3), 371-397. <https://doi.org/10.1525/sp.2010.57.3.371>
- Cobo, R. (2009). Segunda parte. El paradigma feminista en las ciencias sociales. En M. Aparicio, B. Leyra, y R. Ortega (Eds.), *Cuadernos de género: políticas y acciones de género. Materiales de formación* (pp. 37-47). Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales.
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, Conicyt. (2016a). *Estadísticas generales*. Recuperado de <http://www.conicyt.cl/documentos-y-estadisticas/estadisticas/estadisticas-generales/>
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, Conicyt. (2016b). *Conicyt presenta resultados de estudios sobre participación femenina en investigación en áreas STEM*. Recuperado de <http://www.conicyt.cl/blog/2016/12/conicyt-presenta-resultados-de-estudios-sobre-participacion-femenina-en-investigacion-en-areas-stem/>
- Daly, M. (2005). Gender mainstreaming in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 433-450. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi023>
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, 18, 145-169. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680/6784>
- De Paola, M., Ponzio, M., & Scoppa, V. (2016). Are men given priority for top jobs? Investigating the glass ceiling in the Italian Academia. *IZA Discussion Paper*, 9658, 1-21. Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp9658.pdf>
- Escobar, C. (8 de julio de 2018). Entrevista a la socióloga Silvia Lamadrid: nuevas formas de relacionarse socialmente y percepciones de las mujeres, son los cambios que traerá el Movimiento Feminista. Noticia online Universidad de Chile. Recuperado de <http://www.uchile.cl/noticias/143911/nuevas-relaciones-sociales-traera-el-movimiento-feminista>
- Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, 4(6), 83-99. Recuperado de http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/08ago-dic_fraser.pdf
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 6(17), 3-20. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.06.001>
- Guil, A. (2001). Desvelando techos de cristal: los consejos de departamento universitario. En S. Caporale, O. Fuentes, C. Mañas, N. Montesinos, y M. T. Ruiz (Eds.), *La difusión del conocimiento en los estudios de las mujeres. Dinámicas y estrategias de poder y ciudadanía* (pp.187-212). Alicante: Centro de Estudios de la Mujer, Universidad de Alicante.

- Guil, A. (2016). Techos universitarios de cristal blindado. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 25-39. <https://doi.org/10.5209/infe.53964>
- Hernández, P. y Pemjean, I. (2011). Ciencia y discriminación, género, mujeres y jóvenes. En S. Montecino e I. Pemjean (Eds.), *Brechas de igualdad: género, ciencia y academia en el siglo XXI* (pp. 73-82). Santiago: Universidad de Chile y Editorial Catalonia.
- Instituto Nacional de Estadística, INE. (2016). *ENUT. Encuesta nacional sobre el uso de tiempo. Documento de principales resultados ENUT 2015*. Recuperado de http://historico.ine.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf
- Ledwith, S. & Manfredi, S. (2000). Balancing gender in higher education. A study of the experience of senior women in a New UK University. *European Journal of Women's Studies*, 7(1), 7-33. <https://doi.org/10.1177/13505068000700102>
- Martínez, S. (2012). Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista. *La Ventana*, 24(35), 133-163. Recuperado de <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/726/710>
- Mejía, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 279-299. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6928>
- Ministerio de Educación de Chile, Mineduc. (2017). *Educación para la igualdad de género. Plan 2015-2018*. Recuperado de <http://www.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>
- Ministerio de Economía de Chile. (2016). *Principales resultados proyecto CDH año de referencia 2014. Encuesta trayectoria de profesionales con grado de doctor residentes en Chile*. Recuperado de <http://www.economia.gob.cl/wpcontent/uploads/2016/05/Presentaci%C3%B3n-CDH-2015.pdf>
- Mizala, A. (2014). *Mujer y trabajo. Estereotipos y brechas de género en los rendimientos académicos. Serie Comunidad Mujer n° 28*. Recuperado de <http://dev.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wpcontent/uploads/2014/06/281.pdf>
- Montecino, S. y Pemjean, I. (2011). *Brechas de igualdad: género, ciencia y academia en el siglo XXI*. Colección Cátedra Género de la Unesco, Universidad de Chile, Explora Conycit. Santiago de Chile: Universidad de Chile y Editorial Catalonia.
- Montes, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la academia. *Revista Feminismols*, 29, 221-242. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.09>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco. (2016). *Inequidad de género en los logros de aprendizaje en educación primaria ¿Qué nos puede decir TERCE?* Santiago de Chile: OREALC/Unesco. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/TERCE-inequidad-genero-full-ESP.pdf>
- Otero, A. E. (2012). Debates y paradojas en las trayectorias educativas y ocupacionales: un análisis sobre perspectivas, acciones y limitaciones en jóvenes argentinos. *Última Década*, 20(37), 41-68. <https://doi.org/10.4067/s0718-22362012000200003>
- Palma, F. (9 de marzo de 2018). Universidad de Chile inauguró el primero de cuatro jardines Junji que serán construidos en los campus universitarios. Noticia online Universidad de Chile. Recuperado de <http://www.uchile.cl/noticias/141523/u-de-chile-inauguro-el-primero-de-cuatro-jardines-en-campus>
- Papadópulos, J. y Radakovich, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y el Caribe. En Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, IESALC (Ed.), *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe. La metamorfosis de educación superior* (pp. 117-128). Caracas: IESALC.
- Parra, M. E. (1997). La desigualdad según el género y su relación con los ámbitos público y privado. *Cinta Moebio*, 1, 61-76. Recuperado de <http://www.cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/viewFile/2a6486/27780>
- Pastor, M. I., Pontón, P., y Acosta, A. (2017). El acceso a la carrera investigadora desde la perspectiva de género. ¿Punto de inflexión? *Revista Feminismols*, 29, 299-327. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.12>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. (2010). *Género: los desafíos para la igualdad. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano en Chile*. Santiago de Chile: Autor.
- Ríos, N., Maldonado, M., y Varas, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: un análisis feminista de la organización del trabajo académico. *Psicoperspectivas*, 16(2), 114-124. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041>
- Sanders, K., Willemsen, T., & Millar, C. (2009). Views from above the glass ceiling: Does the academic environment influence women professors' career and experiences? *Sex roles*, 60, 301-312. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9547-7>

- Sepúlveda, L. y Valdebenito, M. J. (2014). ¿Las cosas claras? Aspiraciones de futuro y proyecto educativo laboral de jóvenes estudiantes secundarios. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 243-261. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052014000100015>
- Stromquist, N. (2006). Una cartografía social del género en educación. *Educação & Sociedade*, 27(95), 361-383. <https://doi.org/10.1590/s0101-73302006000200003>
- Tomàs, M. y Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 350, 253-275. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re350/re350_11.pdf
- Undurraga, R. y Stimbürger, E. (2018) Género y políticas institucionales en universidades chilenas, un desierto con incipientes oasis estatales. En C. Mora, A. Kottow, V. Osses, y M. Ceballos (Eds.), *El género furtivo. La evidencia interdisciplinaria del género en el Chile actual* (pp. 239-257). Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Universidad de Chile, UCH (2013). *Del biombo a la cátedra: igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Santiago de Chile: Autor.
- Universidad de Chile, UCH (2018). *La política de corresponsabilidad social en la conciliación de responsabilidades familiares y las actividades universitarias*. Santiago de Chile: Autor. Recuperado de <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/rectoria/direccion-de-igualdad-de-genero/142800/politica-de-corresponsabilidad-social-en-los-cuidados>
- Valdés, T. (2013). Género en la escuela, o la porfiada desigualdad. *Revista Docencia*, 49, 46-61. Recuperado de <http://www.revistadocencia.cl/new/wp-content/pdf/20130626215807.pdf>
- Veneros, D. (2001). Siglo XX, Cambalache. Breve reseña histórica de los avances de las mujeres en Chile. En D. Escobar, R. Flores, y D. Veneros (Eds.), *Investigaciones. Red Nacional Universitaria Interdisciplinaria de Estudios de Género* (pp. 103-121). Santiago de Chile: Servicio Nacional de la Mujer.
- Winchester, H. & Browning, L. (2015). Gender equality in academia: A critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 269-281. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1034427>