

Cuantificar la brecha: perspectivas estadísticas sobre las desigualdades de género en las ciencias sociales de Chile

Quantifying the Gap: Statistical Perspectives on Gender Inequalities in Chilean Social Sciences

Menara Guizardi*, Carolina Stefoni* y Eleonora López-Contreras**

**Universidad de Tarapacá, Chile*

***Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile*

Resumen

Este artículo presenta una revisión sistemática de estudios e informes cuantitativos sobre desigualdades y violencias de género enfrentadas por investigadoras y profesoras de ciencias sociales en instituciones científicas y universidades chilenas. Apoyándose en una detenida revisión de fuentes secundarias, su objetivo es ofrecer un panorama general sobre el acceso de mujeres a la formación superior, su inserción laboral y las brechas de género que caracterizan el ejercicio profesional en estas disciplinas. Se recopilan datos sobre producción científica, adjudicación de financiamiento para investigación e impactos de la conciliación productiva, reproductiva y de los cuidados en carreras femeninas. Se inicia con una síntesis de los datos sobre la academia internacional, enfatizando el contexto latinoamericano y el caribeño. Luego, se revisarán datos del gobierno de Chile y diagnósticos realizados por instituciones de educación superior del país. Al final se discutirán los ejes conclusivos arrojados por el artículo.

Palabras clave: Educación superior, investigación, ciencias sociales, desigualdades de género, Chile.

Abstract

This article presents a systematic review of quantitative studies and reports on gender inequalities and violence faced by women researchers and teaching of social sciences in Chilean scientific institutions and universities. Based on a detailed review of secondary data, its objective is to offer a general view of women's access to higher education, their labor insertion, and gender gaps that characterize their professional practice in this field of knowledge. Data is compiled on scientific production, awarding of research funding and impacts of the productive, reproductive and care conciliation in women's careers. We will begin with a summary of the data on international academia, emphasizing the Latin American and Caribbean contexts. Then, we will review data from the Chilean government and the diagnoses made by the country's higher education institutions. We conclude with a discussion of the conclusions drawn by the article.

Keywords: Higher education, research, social sciences, gender inequality, Chile.

INTRODUCCIÓN

Este texto revisa y analiza los estudios e informes (nacionales y/o internacionales) que aportan datos cuantitativos sobre las desigualdades y violencias de género enfrentadas por las investigadoras y profesoras de las ciencias sociales en el ámbito científico y universitario, tanto público como privado, de Chile. A partir de una revisión detallada de fuentes secundarias se recopilan datos sobre la producción científica, la adjudicación de financiamiento para investigación y los impactos de la conciliación productiva, reproductiva y de los cuidados en las carreras femeninas. El principal objetivo del artículo es presentar un panorama cuantitativo, reuniendo los indicadores disponibles sobre las brechas de género en relación con los pares masculinos desde el acceso de las científicas sociales a la formación superior, pasando por su inserción laboral y llegando a su ejercicio profesional.

La propuesta de este artículo puede parecer poco novedosa, carente de originalidad o incluso meramente descriptiva, dado que trabajamos centralmente con fuentes secundarias sin presentar o analizar informaciones empíricas reunidas por las autoras, pero este no es el caso. Organismos internacionales apuntan que la reproducción de las desigualdades y violencias de género en los ámbitos académicos de Chile (y de toda América Latina) es propulsada por al menos dos grandes obstáculos en la producción del conocimiento sobre estos fenómenos (IESALC, 2021; UNESCO, 2021a). Primero, por el carácter fragmentado de los estudios e informes y por su irregularidad (UNESCO, 2021a). Los estudios son realizados casi siempre sobre aspectos puntuales y, por lo general, no se ejecutan de manera longitudinal (UNESCO, 2021a). Segundo, por la ausencia de diagnósticos cuantitativos y cualitativos abarcadores que reúnan toda la información disponible ya publicada, lo que impide una comparación mínimamente racionalizada de los cambios y permanencias año tras año, e imposibilita evaluar de manera cabal la eficacia de las medidas tomadas (UNESCO, 2021a). Lo anterior representa un problema acuciante para los Estados: por más que haya buenas intenciones políticas, no es posible gestionar aquello que se desconoce (UNESCO, 2021a, p. 132). Por más elemental que pueda parecer, la sistematización de las informaciones (cuantitativas, en el caso de este estudio) sigue siendo un primer paso pendiente para el correcto diagnóstico del problema, y esta es, precisamente, la principal aportación de este artículo. En las páginas que siguen, reuniremos los datos produ-

cidos por el Estado chileno, agencias internacionales, y también por las investigaciones realizadas en el país.

Partimos del supuesto de que las desigualdades de género son parte de un “privilegio histórico (a veces denominado privilegio heredado)” que se refiere a “las ventajas que se obtienen de la pertenencia a categorías sociales dominantes (altamente valoradas): ser blanco, hombre, de clase alta, sin discapacidad, cisgénero, heterosexual” (Bisson, Grindstaff y Kyaw Tha Paw, 2022: p. 9). A la vez, definimos la violencia de género como aquella que es ejercida en contra de una persona, grupo o población, basada en la identidad o en la expresión del género (Wies y Haldane, 2011). Estudios previos señalan que la violencia vivida por las académicas en ámbitos universitarios latinoamericanos se manifiesta de formas múltiples, materializándose más a menudo como “sexismo” (Flores y Espejel, 2015). Es decir, como un cuadro sistémico de pequeñas y medianas agresiones de espectro variado (sin implicar necesariamente intimidaciones físicas) que están en todas las dimensiones posibles y en diferentes intensidades, volviéndose difusas, confusas y de difícil identificación (Flores y Espejel, 2015). Hay dos grandes campos de antecedentes que respaldan el ejercicio analítico de este artículo.

El primero refiere a la constatación, en estudios de caso realizados en contextos chilenos, de que el desempeño profesional de mujeres académicas está marcado por desigualdades persistentes (Baeza y Lamadrid, 2019; Berrios, 2005; Berrios, 2007; Martínez, 2012; Ríos, Mandiola y Vara, 2017; Sanhueza, Fernández y Montero, 2020; Undurraga y López, 2021; Undurraga, Simbürger y Mora, 2021). Chile ocupa la posición 70 de un total de 156 Estados en el ranking internacional de brecha de género (WEF, 2021). Esto significa que el país está “a mitad de la tabla”; es decir, equidistante de los países con mejor y peor desempeño en equidad de género. Considerando otros aspectos como la estabilidad económica y la relativa estabilidad democrática del país, no es un desempeño favorable. Si bien Chile debería mejorar en varios índices computados en este ranking, la inequidad de género se presenta de forma más representativa en ciertos aspectos puntuales. Por ejemplo, el país tiene una mejor ubicación en acceso de las mujeres a educación (puesto 31 del ranking) y en empoderamiento político (posición 49). Empero, tiene niveles preocupantes de participación económica femenina (posición 113), de actividad de las mujeres en el mercado laboral (99) y de equidad salarial (124) (WEF, 2021).

Estos tres últimos elementos aparecen de forma especialmente magnificada en la academia. En este nicho laboral, la aplicación de modelos neoli-

berales de gestión generaliza lógicas individualistas de hiperproductividad y estándares altamente competitivos que tienen impactos negativos en las carreras femeninas (Enciso, González-Yáñez y Chiappini, 2021). Así, a pesar del aumento en la inserción de las mujeres en las universidades en las últimas dos décadas, persisten segregaciones apoyadas en patrones elitistas y androcéntricos (Baeza y Lamadrid, 2019; Berríos, 2005; Berríos, 2007; Martínez, 2012; Ríos, Mandiola y Vara, 2017; Sanhueza, Fernández y Montero, 2020; Undurraga y López, 2021; Undurraga, Simbürger y Mora, 2021). Martínez (2012) destacó los altos costos de la trayectoria laboral derivados de la dificultad femenina de conciliar trabajos productivos con las tareas domésticas y los cuidados familiares. En Chile, muchas mujeres enfrentan la encrucijada de tener que definirse o bien como “madres” o como “académicas”, reproduciéndose así categorizaciones de los roles de género que posicionan a la ciencia como lo contrario del cuidado (Enciso et al., 2020).¹ Investigaciones realizadas en la pandemia muestran que estas dificultades se agudizaron con la transición al trabajo virtual-remoto, debido a la aseveración de las sobrecargas de cuidado de las académicas (Undurraga y López, 2021; Undurraga, Simbürger y Mora, 2021).

El segundo eje de antecedentes que respalda este artículo refiere a que Chile experimentó una transformación en los últimos cinco años (Silva-Tapia y Fernández-Ossandón, 2022). En este periodo las desigualdades de género en las universidades empezaron a visibilizarse como un grave problema (Guizardi, González y Stefoni, 2021). El hito fueron las manifestaciones de los movimientos sociales feministas y estudiantiles de 2018 en contra de las violencias de género que las estudiantes enfrentan en diversas instituciones de educación superior del país (Guizardi, González y Stefoni, 2021). La protesta empezó en la capital nacional, Santiago, con la petición de las alumnas de la Pontificia Universidad Católica de que las denuncias de acoso sexual a profesores fueran investigadas. Estudiantes de otras instituciones adhirieron al movimiento, visibilizando la existencia de innumerables denuncias desatendidas nacionalmente. Se inició así la toma de diecinueve universidades en todo el país. En agosto de 2018 hubo marchas masivas en la capital y en algunas regiones.² Las protestas fueron

¹ Según Enciso, González-Yáñez y Chiappini (2020), las mujeres que logran tener éxito académico tienden a adoptar lógicas patriarcales y neoliberales, desarrollando estrategias como la masculinización, el perfeccionismo, el malabarismo de tiempos.

² Chile se encuentra dividido en dieciséis unidades territoriales llamadas “regiones”, que están a cargo de un/a gobernador/a regional. Las regiones se subdividen en provincias (a cargo de un delegado presidencial) y estas en comunas (dirigidas por un alcalde). Todos estos puestos ejecutivos son electos por voto popular. La región donde se encuentra la capital del país, Santiago de Chile, es denominada “Región Metropolitana”.

acompañadas de performances difundidas globalmente a través de las redes sociales.

Estos episodios instalaron las discusiones sobre igualdad de género en las universidades en la agenda política nacional y convirtieron al movimiento feminista estudiantil chileno en un actor global (Silva-Tapia y Fernández-Ossandón, 2022). Desde entonces, diversas universidades establecieron mesas de diálogo con sus estudiantes y cuerpos académicos para avanzar en la creación de diagnósticos, protocolos y oficinas institucionales dedicadas a las desigualdades y violencias de género. En el estallido social chileno (octubre de 2019), la petición por la igualdad de género volvió a figurar como una demanda ciudadana. Nuevamente, las performances políticas de movimientos feministas vinculados a organizaciones estudiantiles tuvieron enorme protagonismo nacional e internacional.³ En su intento por responder a la inconformidad social, el gobierno del presidente Sebastián Piñera (en su segundo mandato, 2018-2022), inició el proceso de diagnóstico y discusión participativa de la primera Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación⁴ (MinCiencia, 2021). Los planes resultantes de este proceso están siendo implementados por el gobierno de Gabriel Boric (presidente de Chile desde 2022).

Estos dos antecedentes indican, por una parte, la persistencia de desigualdades y violencias de género en ámbitos estudiantiles y profesionales en las universidades chilenas y, por otra parte, un contexto social proclive a la sensibilización ciudadana y a las acciones políticas para tratar estas problemáticas. El Estado chileno viene avanzando, por ejemplo, con la dotación de recursos públicos para que las instituciones de educación superior sistematicen datos e implementen programas de igualdad de género.⁵ Estas acciones parten del reconocimiento de que la falta de información impide el diseño de políticas y programas eficientes, frustra la posibilidad

³ Ejemplo de ello fue la performance “Un violador en tu camino”, del colectivo Las Tesis, que se replicó por movimientos feministas en todo el mundo. Ver: BBC News Mundo (2019).

⁴ Propulsada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, con la participación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y las Subsecretarías de Educación Superior y de Telecomunicaciones.

⁵ Desde 2020, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (MinCiencia) implementó un financiamiento concursable nacional para la Innovación en Educación Superior en Género (INes-Género) basado en dos objetivos centrales. Primero, la reducción de brechas de género en los ámbitos de I+D+i+e de base científica tecnológica y en instituciones de educación superior. Segundo, la generación de capacidades para la implementación de un Plan de Desarrollo enfocado en la reducción de estas brechas (MinCiencia, 2023). Las universidades públicas y privadas pueden competir por estos recursos presentando proyectos para la ejecución de diagnósticos, programas, acciones o para la creación de servicios institucionales.

de comparar procesos en distintas regiones del país y de evaluar el desempeño de las iniciativas.⁶

Considerando estas circunstancias, este artículo busca reunir información cuantitativa para describir y analizar los principales problemas enfrentados por las científicas sociales en Chile. Nos cernimos a este campo del conocimiento por la existencia de más diagnósticos sobre las mujeres académicas de las STEM (sigla en inglés para ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas), y menos información disponible sobre su desempeño en las humanidades, ciencias sociales y de la salud. Este desequilibrio de datos es una realidad latinoamericana (Brunner y Labraña, 2021; Egana del Sol, Bustelo, Ripani, Soler y Viollaz, 2022; Flores, Grindstaff y Brazil-Cruz, 2022). Cabe aclarar que, en Chile, la designación de área de las ciencias sociales está abierta a controversias. La Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA), responsable por la evaluación de las carreras universitarias de grado y posgrado agrupa en un área común a las “Ciencias Sociales, Políticas y de la Comunicación”, aunando las carreras de antropología, sociología, trabajo social, ciencia política, periodismo y ciencia de la comunicación (CNA, 2023). A su vez, la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), responsable por los financiamientos públicos de la investigación científica en todo el país, agrupa como una sola área a las Artes, Ciencias Sociales y Humanidades. Esta incluye los grupos disciplinarios de Antropología y Arqueología, Artes y Arquitectura, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Jurídicas y Políticas, Educación Inicial-Escolar, Educación Superior, Filosofía, Geografía y Urbanismo, Historia, Lingüística, Literatura y Filología, Psicología y Sociología y Ciencias de la Información (ANID, 2023). En este estudio seguimos la definición de la CNA que se acerca a la que aplican los organismos supranacionales, lo que facilita las comparaciones con los datos internacionales disponibles.

En términos metodológicos, este artículo consiste en una revisión sistemática del material cuantitativo producido por organismos y agencias supranacionales, por el Gobierno de Chile y por las universidades de este país. La revisión sistemática implica tanto un género de redacción particular, como una metodología específica. En lo que concierne a la redacción, se trata de un texto descriptivo con una narrativa que busca sintetizar todos los debates disponibles sobre un tema específico, estableciendo a la vez una clasificación lógica que ordene su exposición. Ya desde una perspecti-

⁶ Para una visión más completa de las políticas, programas y medidas implementadas en Chile, y conocer sus aspectos controversiales y consensuales, ver Guizardi, Nazal, Araya y López (2023).

va metodológica, su finalidad es, por una parte, “examinar la bibliografía publicada y situarla en perspectiva” y, por otra, “realizar una investigación sobre un tema” en que se “discute la información relevante y necesaria” (Torres y López, 2014, p. 394). Se busca ofrecer “un estudio detallado, selectivo y crítico” para conformar “una perspectiva de conjunto” (Torres y López, 2014: p. 394). Así, este artículo está metodológicamente construido a partir de la revisión secundaria de otros estudios, los cuales constituyen su “unidad de análisis” (Torres y López, 2014: p. 394). A través de esta revisión buscamos identificar qué se conoce sobre el tema elegido, “qué se ha investigado, cuáles son los avances más destacados en un periodo de tiempo determinado” (Torres y López, 2014: p. 394). Las revisiones sistemáticas difieren de las bibliográficas porque no apuntan a generar una nueva síntesis teórica a partir de la recopilación y análisis de la literatura previa, sino que se plantean un paso previo: el ordenamiento sistemático de la información disponible (Torres y López, 2014). Así, este texto es una primera contribución para respaldar debates teóricos de otra envergadura en estudios subsecuentes.

La primera etapa investigativa duró cuatro meses (marzo a junio de 2022), con la búsqueda *online* de informes estadísticos y estudios de caso publicados en el periodo 2018-2022. Este recorte temporal responde al cambio de visibilización sociopolítica en Chile de la problemática que nos convoca. Se reunieron setenta documentos en castellano e inglés.

De estos, diez fueron producidos por agencias supraestatales, incluyendo la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Instituto de Educación Superior para América Latina y el Caribe (IESALC), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el World Economic Forum (WEF). Se revisaron doce documentos del Gobierno de Chile, elaborados por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), el Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MinCiencias), la Comisión Nacional de Educación (CNE), la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), y el Servicio de Información de Educación Superior (SIES).

Se analizaron también catorce diagnósticos sobre las brechas de género en las universidades chilenas (realizados por ONG, por las propias instituciones o por órganos colegiados). La información producida por estas instituciones arroja miradas generales que, frecuentemente, no están desglo-

sadas por áreas de conocimiento.⁷ Además, las dimensiones de desigualdad revisadas varían enormemente en los distintos diagnósticos institucionales, aunque comparten algunos ejes comunes.⁸ Dados los propósitos de este artículo, nos enfocamos en los informes de las instituciones del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), organismo colegiado (con personalidad jurídica) creado en 1954, que reúne a las treinta universidades públicas y privadas más prestigiosas del país. Para ahondar en las informaciones sobre las instituciones del Estado, revisamos las estadísticas del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), corporación sin fines de lucro, fundada en 1993, que reúne a dieciocho universidades públicas chilenas.⁹ Finalmente, nuestra revisión incluyó también a quince estudios de caso realizados en Chile y otros veinte de carácter internacional.

En una segunda etapa investigativa (entre marzo y junio de 2023), analizamos estos textos redactando síntesis de cada uno. En este proceso, identificamos los datos clave agrupándolos por temáticas y estableciendo ejes de comparación de la información recopilada. Para dar a conocer los resultados, partiremos en el segundo apartado con una síntesis de los datos sobre las desigualdades de género en la academia internacional, enfatizando el contexto de América Latina y el Caribe. Esto nos dará parámetros analíticos para comparar el caso chileno con el de países de la región. Luego, en el tercer apartado, revisaremos los datos del Gobierno de Chile y los diagnósticos realizados por instituciones de educación superior del país.

PERSPECTIVAS GLOBALES Y REGIONALES

En los últimos 20 años la proporción de población mundial que accede a la educación superior pasó de 19 a 38 por ciento (UNESCO, 2023). América

⁷ Las diferentes universidades componen sus unidades internas a partir de criterios institucionales propios, que no siempre responden a las divisiones por campo del conocimiento. Esto impacta la forma en la que se producen datos y diagnósticos institucionales. Por ejemplo, muchas casas de estudio aúnan en una sola facultad a las ciencias sociales y humanidades. Como la información sobre desigualdades de género está a menudo computada por cada facultad, los diagnósticos no permitían discriminar con claridad al campo de las ciencias sociales. Para solucionar esta dificultad metodológica, buscamos desglosar las informaciones por carreras en aquellas instituciones donde esto era posible.

⁸ La mayoría de los informes de universidades chilenas se basan en el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior de la Universidad Nacional Autónoma de México, que incluye: i) participación por género en los sectores de la institución; ii) acceso, empoderamiento y autonomía femeninos; iii) distribución por nivel educativo; iv) discriminación; y v) violencia (Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010). Ver también: DEIG-UPLA (2021).

⁹ Obsérvese que, en 1981, en plena dictadura militar, se promulgó la Ley General de Universidades que extinguió los aranceles diferenciados universitarios públicos. Estos permitían a la mayoría de los estudiantes acceder gratuitamente a la educación superior pública. Desde entonces, las universidades públicas son pagadas y tienen aranceles incluso superiores a las privadas.

Latina y el Caribe es la segunda región con mayor crecimiento de este acceso, solo por debajo de Asia Oriental y Sudoriental (UNESCO, 2023). Esta transformación viene acompañada de otra más. A partir de los años setenta en los países del Norte global, y de los noventa en los del Sur, aumentó progresivamente el número de mujeres que ingresan a las universidades.¹⁰ Actualmente, ellas ocupan 53 por ciento de los cupos estudiantiles en las carreras universitarias, 55 por ciento en las maestrías y 44 por ciento en los doctorados en el mundo (UNESCO, 2021a). Empero, las mujeres son mayoría internacionalmente entre los y las graduadas universitarias de ciencias sociales, artes y humanidades, periodismo e información, salud y bienestar: áreas con menor remuneración y prestigio (Bello y Sarrico, 2021). El proceso tecnológico global actual —denominado la “Cuarta Revolución Industrial” o “Industria 4.0”— aumentará las brechas de género, puesto que los hombres son mayoría de los que se gradúan en los campos científicos considerados fundamentales para esta etapa (como tecnología de la información digital, computación, física, matemáticas e ingeniería) (UNESCO, 2021a).

En América Latina y el Caribe, de 2000 a 2019, las mujeres entre 18 y 24 años pasaron de representar 25 a 59.7 por ciento de las matrículas universitarias (Valenzuela y Yáñez, 2022). Actualmente, ellas constituyen 61.7 por ciento de quienes ingresan a la educación superior en la región (UNESCO, 2023). Las cinco áreas del conocimiento con más estudiantes de ambos sexos son: administración de empresas y derecho (27.5 por ciento del total de matrículas); salud y bienestar (16 por ciento); ingeniería industrial y construcción (14 por ciento); educación (17.7 por ciento) y ciencias sociales, de la información y periodismo (8.3 por ciento) (UNESCO, 2023). Entre todos estos campos, las áreas con mayor presencia femenina son las ciencias sociales, de la información y periodismo (58.2 por ciento de matrículas femeninas), educación (73.3 por ciento) y salud y bienestar (72.4 por ciento) (UNESCO, 2023). Así, se mantiene en la región la tendencia internacional de concentración de las mujeres en campos con menor remuneración profesional y asociados, según los imaginarios patriarcales hegemónicos,¹¹ con las funciones de cuidado y reproducción social:

¹⁰ Este fenómeno es denominado por los/as sociólogos/as de la educación como la “ventaja femenina” (*female advantage*) (Buchmann y DiPrete, 2006), y está considerado como uno de los cambios sociales internacionales más relevantes de la historia reciente (Williams y Wolniak, 2021).

¹¹ Según Gilligan y Snider (2018) las características relacionales estructurantes del patriarcado “nos llevan a ver las capacidades humanas como ‘masculinas’ o ‘femeninas’ y a privilegiar las masculinas” (Comins-Mingol, 2022: 16). Esto “fuerza una conceptualización de los hombres como seres-para-sí y de las mujeres como seres-para-otros” (Comins-Mingol, 2022: 16), reforzando en ellos el yo, y en ellas la dimensión relacional (Comins-Mingol, 2022). La masculinidad

Hay cada vez mayores desigualdades de acceso a la formación en función del género: las orientaciones vinculadas con tecnologías de la información y la comunicación, y con la ingeniería, industria y construcción, son aquellas en las que hay menos población femenina. Por el contrario, las carreras más asociadas con los roles de cuidado (salud, bienestar y educación), y a las ciencias sociales muestran mayor presencia femenina. Entre 2015 y 2019 se observa un incremento generalizado de la participación de las mujeres en las distintas orientaciones. Este indicador crece menos en las carreras en que la población femenina tiene menor participación, lo que indica no solo la persistencia sino la profundización de las inequidades de acceso asociadas al género (UNESCO, 2023: 11).

Los estudios sociales y los usos aplicados del conocimiento derivado de ellos suelen ser contratados por los Estados con salarios mucho menores que los ofrecidos por la iniciativa privada a quienes investigan las STEM (UNESCO, 2021b). Una mayor presencia de investigadoras latinoamericanas en las ciencias sociales implica que, cuando trabajan fuera de las universidades, suelen emplearse en agencias públicas, servicios estatales u ONG, mientras un número más expresivo de investigadores acceden al sector privado, donde encuentran mejores salarios y proyección internacional (Brunner y Labraña, 2021).

Esto conduce a otro aspecto clave: internacionalmente, el cambio del acceso femenino a la educación superior no repercutió en una mejoría de la posición femenina en el mercado laboral en general, y tampoco en las universidades como ambiente de trabajo. Las mujeres constituyen actualmente 33.3 por ciento de quienes trabajan como investigadores y/o docentes universitarios en el mundo (UNESCO, 2021a). Un porcentaje significativo de las mujeres que terminan sus estudios universitarios no logra siquiera ejercer sus carreras y solo una minoría accede a cargos académicos (UNESCO, 2021a). Siendo mayoría entre estudiantes, ellas deberían ocupar también “la mayoría de los puestos académicos en las universidades, participar en investigaciones relevantes, asumir funciones de liderazgo e incluso ganar salarios competitivos y comparables” (IESALC, 2021: 21). Pero esto no ocurre: “El hecho de que las universidades no capten, contraten ni asciendan a las académicas llama cada vez más la atención” (IESALC, 2021: 21).

hegemónica patriarcal se vincula al ejercicio de funciones productivas y remuneradas, mientras asocia la feminidad a funciones reproductivas, al cuidado y al autosacrificio (Comins-Mingol, 2022). En conjunto, estas características empujan los hombres a ubicarse y desempeñarse en el mundo centralizándose en sí mismos (*selfness*), mientras las mujeres son empujadas a realizarse a partir del imperativo de abandonar su centralidad (*selflessness*) de forma sacrificial (*self-sacrifice*) para el cuidado de otros/as (Gilligan y Snider, 2018).

Incluso en países centrales del capitalismo con amplias políticas y programas para la igualdad de género, no se verifican escenarios de equidad científica. En los Estados europeos más ricos y con producciones científicas de mayor relevancia internacional, la participación de las mujeres es inferior (o apenas superior) a la media internacional: por ejemplo, en Francia y Alemania, es de 28 por ciento (UNESCO, 2021a). En Bélgica, Holanda, Suiza, Suecia, Finlandia, Italia y Austria varía entre 25 y 34.9 por ciento (UNESCO, 2021a). Los países del Este europeo que conformaban el eje soviético tuvieron mejores desempeños de equidad de género en los gobiernos socialistas y mantienen actualmente una mayor participación proporcional femenina (UNESCO, 2021a). Empero, el Sudeste de Europa (con 51.2 por ciento de mujeres científicas), América Latina y el Caribe (49.8 por ciento) y Asia Occidental (48.3 por ciento) son las regiones con mejores índices de presencia femenina en la ciencia (UNESCO, 2021a).

En América Latina y el Caribe, encontramos seis países entre los diez primeros del mundo en este ámbito: Venezuela (61 por ciento de científicas mujeres), Trinidad y Tobago (56 por ciento), Argentina (54 por ciento), Cuba, Paraguay y Uruguay (49 por ciento) (UNESCO, 2021a). Los más desiguales de la región serían Perú (28.6 por ciento), México (33 por ciento) y Chile (35 por ciento) (Santín y Caregnato, 2020). Estos datos permiten establecer una importante inferencia: no hay una correlación directa entre el nivel de desarrollo socioeconómico de los países y la equidad de género en los cargos científicos y universitarios.

Mundialmente las mujeres siguen enfrentando grandes obstáculos en sus carreras como académicas y las brechas de género se incrementan cuando ellas avanzan en las jerarquías laborales: les cuesta mucho acceder a funciones con mayor prestigio y reconocimiento (UNESCO, 2021c). En todo el mundo, ellas equivalen a 44 por ciento de quienes ocupan la posición jerárquica más baja de las universidades, pero solo 33 por ciento de aquellos que ocupan cargos de titularidad (UNESCO, 2021c). En las categorías elevadas del profesorado universitario, los niveles de desigualdad de género son “superiores a los existentes entre el personal directivo de las empresas privadas” (León y Mora, 2010: p. 400). Para las mujeres, “la imposibilidad de progresar no se traduce en un estancamiento, sino en una inevitable retirada de la actividad científica universitaria” (León y Mora, 2010: p. 400).

Internacionalmente, las investigadoras poseen carreras más cortas (los porcentajes de deserción femeninos son superiores a los masculinos), peor remuneradas y con menores tasas y frecuencias de ascenso de categoría la-

boral en contraste con los hombres (UNESCO, 2021a). Además, el trabajo investigativo de las mujeres se encuentra subrepresentado en las revistas científicas de mayor nivel (UNESCO, 2021a). Esto se debe, en parte, a que hay menos mujeres en los comités y funciones editoriales y también como evaluadoras externas, lo que contribuye a la reproducción de sesgos de género (UNESCO, 2021c). Las investigadoras reciben la mitad de las invitaciones para participar en congresos internacionales, menos becas y fondos de financiamiento que los hombres (UNESCO, 2021a); y computan solo 12 por ciento de los miembros de las academias científicas nacionales (UNESCO, 2021c). La persistencia global de estas inequidades está estrechamente vinculada a las dificultades que enfrentan las mujeres para conciliar sus carreras profesionales con la sobrecarga de los cuidados y tareas de reproducción social de las familias (UNESCO, 2021a). Las académicas tienen mucho menos tiempo disponible para invertir en todos los requisitos necesarios para publicar o avanzar en cada escalón de las carreras (UNESCO, 2021a).

Centrándonos en el caso de América Latina y el Caribe, la existencia de 49.8 por ciento de mujeres en puestos de investigación y docencia universitaria no significa que ellas accedan a la igualdad en sus desempeños profesionales (IESALC, 2021). En esta región, las mujeres con más de 13 años de estudios formales ganan en promedio 25.6 por ciento menos que sus pares masculinos (Bidegain, 2016). Pese a computar casi la mitad de quienes trabajan como académicos, las mujeres latinoamericanas también enfrentan grandes dificultades para progresar en sus carreras y acceder a cargos elevados. Un estudio realizado en 2019 en nueve países de la región (Chile entre ellos) arrojó que solo 18 por ciento de las universidades públicas contaban con rectoras (IESALC, 2021).

Las mujeres que trabajan o estudian en universidades latinoamericanas enfrentan, además, “la amenaza o la realidad del acoso y de la violencia sexual en los campus” (IESALC, 2021: p. 6). La universidad es un espacio de reproducción de desigualdades y violencias de género (Castro y García, 2008; Drew y Canavan, 2020; Flores y Espejel, 2015; Mingo y Moreno, 2015; Valls, Oliver, Sánchez, Ruiz y Melgar, 2007).

En 2023, se desarrolló una encuesta piloto aplicada a 131 mujeres (de entre 17 y 79 años) en universidades de dieciocho países de América Latina y el Caribe¹² para diagnosticar las violencias de género que las estudiantes, trabajadoras administrativas y académicas enfrentaban (IESALC, 2023).

¹² A saber: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela.

El 53 por ciento de las encuestadas declaró haber enfrentado algún tipo de violencia psicológica o emocional por parte de profesores y colegas en centros de enseñanza superior. El 15.3 por ciento expresó temer represalias si reportaba el incidente. Al ser cuestionadas sobre si creían que su institución les protegería si denunciaban violencia, 50 por ciento se mostró en “desacuerdo” y “muy en desacuerdo” con la afirmación (IESALC, 2023). Al ser indagadas sobre qué elementos contribuyen al riesgo de violencia de género en sus instituciones, la mayoría aludió a los bajos niveles de prevención. El 71 por ciento estuvo “muy de acuerdo” y de “acuerdo” con que la falta de reconocimiento de todos los tipos de violencia constituía un elemento fundamental de riesgo, 66 por ciento aludió a la falta de formación del personal y 65 por ciento a la ausencia de programas de sensibilización sobre cuestiones de género (IESALC, 2023). Además, 37 por ciento no se sentía segura cerca de sus compañeros de clase y/o colegas varones. El 18 por ciento expresó que la violencia física que habían padecido ellas mismas y/u otras mujeres encontraba un respaldo o justificación institucional (IESALC, 2023). La encuesta arrojó también que la forma más frecuente de violencia sexual en las universidades son las agresiones verbales. El 46 por ciento de las encuestadas mencionó escuchar comentarios insultantes o denigrantes hacia las mujeres en general, 37 por ciento escuchó bromas sexuales y 36 por ciento comentarios sexuales referentes al aspecto físico femenino (IESALC, 2023). Se indagó específicamente el porqué las mujeres de sus universidades enfrentaban mayores riesgos de experimentar violencia sexual. Las respuestas apuntaron a la escasa o inexistente capacidad de respuesta institucional: 63 por ciento de las mujeres señaló la mala calidad de los mecanismos de denuncia y 57 por ciento la inexistencia de políticas universitarias para enfrentar la violencia (IESALC, 2023). El 66 por ciento declaró que los líderes masculinos no estaban interesados en considerar la violencia contra las mujeres, mientras que 58 por ciento acusó que la falta de abordajes apropiados del problema se debe a la baja presencia de las mujeres en cargos decisorios (IESALC, 2023).

Estos antecedentes permiten caracterizar a la desigualdad de género en la academia como un fenómeno generalizado global y regionalmente. Pero este fenómeno tiene configuraciones particulares en los países, como veremos con el caso chileno.

EL CONTEXTO NACIONAL CHILENO

Desde que ingresó a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en 2010, Chile viene implementando las medidas

de incentivo de la productividad científica que este organismo preconiza (Guizardi, González y Stefoni, 2022). El país viene realizando diagnósticos exhaustivos de la producción científica nacional y aumentando la inversión pública en ciencia (Guizardi, González y Stefoni, 2022). Pese a ello, y según la propia OCDE (2022), Chile presentaba 1.3 investigadores/as por cada mil habitantes, mientras el promedio de los países miembros de la organización es de 9.3.¹³ El mismo informe indica que las mujeres ocupan 35 por ciento de los cargos de investigación y docencia universitaria chilenos (OCDE, 2022), muy por debajo del índice latinoamericano (49.8 por ciento). Se trata de uno de los campos laborales con menor presencia femenina en Chile (MinCiencia, 2022).

A su vez, las brechas de género en la ciencia se configuran diferencialmente al interior del territorio nacional. Los índices más bajos de participación académica femenina se verifican en las regiones del norte del país: Atacama (25 por ciento de mujeres), Tarapacá (32 por ciento), Arica y Parinacota (33 por ciento), y Antofagasta (35 por ciento) (MinCiencia, 2020). Las regiones del sur, como Aysén (41 por ciento), Magallanes (39 por ciento) y La Araucanía (37 por ciento), presentan las estadísticas más alentadoras (MinCiencia, 2020). A continuación, analizamos cinco factores centrales que caracterizan las desigualdades de género en las ciencias sociales chilenas.

Brechas formativas y segregación horizontal

En 2021, las mujeres representaban 54 por ciento de todas las matrículas de pregrado, 51 por ciento de magíster y 43 por ciento de doctorado en todos los campos del conocimiento en Chile (MinCiencia, 2022). Pero sumaban solo 37 por ciento de quienes lograron terminar sus doctorados (MinCiencia, 2022). Se registra, así, una disminución progresiva del número de mujeres en los escalones más elevados de la formación. Hay, además, un efecto de segregación horizontal: las mujeres se forman preferentemente en campos del conocimiento que ofrecen menores ingresos (Baeza y Lamadrid, 2019; Sanhueza, Fernández y Montero, 2020). Desde las carreras de grado, se observa la masculinización de las ciencias de la tecnología y la feminización de las ciencias sociales, educacionales, y sanitarias (Sanhueza, Fernández y Montero, 2020).

Pese a lo anterior, se registra una tendencia a la baja en la proporción de mujeres en las ciencias sociales. En 2017, las mujeres representaron

¹³ Chile es el segundo país de la OCDE con peor proporción de investigadores/as sobre el total poblacional, solo por detrás de México (OCDE, 2022).

69.9 por ciento de las matrículas de grado en este campo del conocimiento y 21.8 por ciento de las de tecnología (Sanhueza, Fernández y Montero, 2020: p. 4). Para 2020, las mujeres representaban 65 por ciento de las matrículas de las carreras universitarias en las ciencias sociales en todo el país, 55 por ciento de magíster y 51 por ciento de doctorado (Tabla 1).

Tabla 1: Porcentaje de matrículas según formación académica por área de conocimiento en Chile (2020)

N	Área de formación	Pregrado		Magíster		Doctorado	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total		55	45	51	49	43	57
1	Tecnología	24	76	24	76	33	67
2	Ciencias Básicas	47	53	38	62	41	59
3	Administración y Comercio	49	51	42	58	29	71
4	Derecho	55	45	45	55	34	66
5	Arte y Arquitectura	56	44	52	48	44	56
6	Agropecuaria	60	40	47	53	52	4
7	Humanidades	61	39	48	52	43	57
8	Ciencias Sociales	65	35	55	45	51	49
9	Educación	69	31	69	31	59	41
10	Salud	73	27	64%	36	58	42

Fuente: elaboración propia con base en los datos del MinCiencia (2020: 6).

En 2022, las instituciones públicas del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) computaban 188,735 estudiantes de grado y 12,418 de posgrado, con 52.3 por ciento de mujeres y 47.7 por ciento de hombres en el cómputo total de matrículas (SIES, 2022). En las privadas había 193,323 y 15,647 estudiantes de grado y posgrado, respectivamente, con 50.7 por ciento de matrículas totales femeninas y 49.3 por ciento masculinas (SIES, 2022).

Cuando desglosamos estas informaciones enfocándonos en las instituciones privadas del CRUCH, vemos que la tendencia a una mejor representación de las mujeres en las carreras de ciencias sociales se mantiene. Pero también permanece la tendencia a la reducción de la participación

femenina en los últimos cinco años, por una parte, y la menor presencia femenina en los ciclos formativos más avanzados (doctorados), por otra. Por ejemplo, en la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), las matrículas femeninas de grado pasaron de 50 a 57 por ciento entre 2000 y 2020. No obstante, en el mismo periodo, las matrículas femeninas en las ciencias sociales y educación se redujeron de 76 a 71 por ciento (PUC, 2020). A su vez, según el Observatorio de Género y Equidad de la Universidad Alberto Hurtado, en 2018 había 53.6 por ciento de mujeres en el grado (OGE-UAH, 2019). En la Facultad de Ciencias Sociales, específicamente, las matrículas femeninas sumaban 51 por ciento, destacando las carreras de Trabajo Social (76 por ciento de mujeres) y Antropología (62 por ciento). Periodismo o Sociología (ambas con 43 por ciento de mujeres) y Geografía (40 por ciento) eran las más masculinizadas de esta facultad (OGE-UAH, 2019). En los posgrados en general, la representación femenina bajaba a 37 por ciento (OGE-UAH, 2019). En las maestrías de ciencias sociales las mujeres significaban 54 por ciento de las matrículas, pese a que su incidencia porcentual tendía a bajar en los doctorados (el de Sociología tenía 43 por ciento de mujeres, por ejemplo) (OGE-UAH, 2019).

En las universidades públicas del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), las mujeres también son mayoría de quienes cursan carreras de grado en ciencias sociales. En 2011, en la Universidad de Chile (UCH), considerada la institución pública más prestigiosa del país, las matrículas de grado computaban 47.9 por ciento de mujeres y 52.03 por ciento de hombres. En la Facultad de Ciencias Sociales estas proporciones cambiaban a 68 y 32 por ciento, respectivamente (UCH, 2014). En los programas de doctorado de esta facultad, las mujeres constituían 54.1 por ciento y los hombres 45.9 por ciento de las matrículas (UCH, 2014). En el norte chileno, en las sedes de Arica e Iquique de la Universidad de Tarapacá, las mujeres computaban respectivamente 52.9 y 61.5 por ciento de todas las matrículas de grado en 2020 (Jara, 2020). Pero en las carreras de ciencias sociales, ellas sumaban 64.4 por ciento (Arica) y 70.3 por ciento (Iquique) (Jara, 2020). En la Universidad de Antofagasta, en 2018, las mujeres constituían 56 por ciento de las matrículas generales de pregrado y 62 por ciento de las de la Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades (Flores, 2018). En la Universidad Arturo Prat (UNAP), en 2019, ellas computaban 66 por ciento de las matrículas de grado de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (Santos *et al.*, 2020). En la Universidad de Atacama (UAT), también en 2019, 49.7 por ciento de las matrículas generales de grado eran femeninas, pero este índice subía a 66,5 por ciento en

las carreras de ciencias sociales (UAT, 2021). En el sur de Chile, en 2019, en la Universidad de La Frontera (UFRO), las mujeres constituían 50.82 por ciento de las matrículas del grado en general y 55 por ciento de las carreras de ciencias sociales (UFRO, 2020). La Universidad del Bío-Bío (UBB), en el mismo año, contaba con una matrícula femenina de 72.5 por ciento en la carrera de Trabajo Social en la sede de Concepción y de 77.1 por ciento en la de Chillán (UBB, 2020). Las mujeres computaban, además, 53.8 por ciento de las matrículas en el *Magíster* de Ciencias Sociales de esta institución (UBB, 2020).

Desigualdades en la inserción laboral y segregación vertical

La tendencia a la reducción del porcentaje de mujeres se traslada de la formación doctoral al ejercicio profesional: como explicamos anteriormente, las académicas sumaban 35 por ciento de quienes se desempeñaban como investigadoras o docentes universitarias en Chile en 2021 (MinCiencia, 2022). Como ejemplo de lo que vimos para la formación universitaria, se verifica en la inserción laboral académica la persistencia de la feminización de aquellos campos que tienen menor remuneración y reconocimiento (Baeza y Lamadrid, 2019). Por ejemplo, en 2019, en una de las instituciones más importantes del país, la Universidad de Chile, la mayor cantidad de académicas estaban en los departamentos de las Facultades de Filosofía y Humanidades (42 por ciento) y Ciencias Sociales (39 por ciento); mientras en aquellos considerados de mayor prestigio social o científico su presencia era incipiente: Derecho (21 por ciento), Ciencias Físicas y Matemáticas (11 por ciento) (Baeza y Lamadrid, 2019).

Pero la inserción profesional de las académicas en Chile está marcada también por la segregación vertical: ellas tienen mucha dificultad para acceder a la estabilidad laboral y a los cargos más elevados, además reciben sueldos inferiores a los pares masculinos. La expulsión de las mujeres en cargos académicos a nivel nacional aumenta mientras avanzan en las jerarquías laborales. Las académicas ocupan 44 por ciento de los puestos de “profesora ayudante”, 43 por ciento de “asistentes”, 29 por ciento de “asociadas” y 22 por ciento de “titulares” (MinCiencia, 2020). Los hombres ocupan 56 por ciento de los cargos de “ayudantes”, 57 por ciento de “asistentes”, 71 por ciento de “asociados” y 78 por ciento de “titulares” (MinCiencia, 2020). Las desigualdades de remuneración acompañan este escenario. Los académicos de entre 25 y 39 años de edad poseen salarios en promedio 17 por ciento superiores a los femeninos (MinCiencia, 2022). Este porcentaje sube a 23 por ciento para los/as profesionales de 55 y 70

años (MinCiencia, 2022). La segregación vertical se observa asimismo en el ejercicio de altos puestos y cargos de dirección, a los que las mujeres apenas acceden. En 2009, ellas ocupaban 14 por ciento de los cargos de poder (decanatos y/o direcciones). En 2012, solo 5.1 por ciento de las universidades tenían una rectora (Sanhueza, Fernández y Montero, 2020). En 2020, había cinco mujeres (ocho por ciento) y 55 (92 por ciento hombres) liderando rectorados en Chile (MinCiencia, 2020).

En síntesis, las mujeres se chocan una y otra vez con techos de cristal¹⁴ que les impiden avanzar en sus carreras científicas. Las barreras que frustran la realización de las mujeres en la vida pública son naturalizadas a través de estereotipos y simbolismos socioculturales que “detienen su ascensión piramidal hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público” (CONAVIM, 2019, p. 1). En 2007, se realizó una encuesta a las investigadoras más destacadas nacionalmente: 63.9 por ciento consideraba que ser mujer influyó negativamente en sus carreras y en el acceso a cargos de liderazgos (CONICYT, 2007). El 24.2 por ciento atribuyó estas dificultades a los prejuicios de personas en posiciones decisorias, 19.1 por ciento a los de colegas varones, y 9.3 por ciento a las actitudes de otras mujeres (CONICYT, 2007). Según la encuesta aplicada por el CUECH (2022), 61.2 por ciento del personal académico que consideraba que su trayectoria laboral fue afectada por responsabilidades domésticas y de cuidado familiar eran mujeres (CUECH, 2022). En promedio, ellas declararon dedicar el doble de horas semanales que sus pares hombres a estas tareas: 20.3 y 10.7 horas, respectivamente (CUECH, 2022). Además, 64.5 por ciento de las académicas consideraban que en las universidades públicas hay discriminación de género (CUECH, 2022). El 27.3 por ciento declaró haber sufrido miradas y gestos incómodos en su institución de trabajo, 26.8 por ciento piropos, 13 por ciento vio carteles y otros elementos sexistas, y 18 por ciento sufrió bromas sexistas (CUECH, 2022).

Ahora bien, en Chile, la precarización académica responde también a aspectos estructurales que afectan tanto a hombres como a mujeres, aunque incidan más fuertemente sobre estas últimas. Para entender la problemática, es importante considerar el contexto laboral más amplio, enmarcado por legislaciones que facilitan la flexibilización y desprotección laboral.

El Código del Trabajo vigente en el país (Dirección del Trabajo de Chile, 2023) prevé una serie de derechos, tales como las licencias por en-

¹⁴ Este concepto alude al “conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección” (CONAVIM, 2019: 1).

fermedad, maternidad, vacaciones anuales, indemnización por tiempo de servicio (en caso de despido) y la jornada de 40 horas semanales (aprobada en 2023, con efecto diferido hasta por los próximos cinco años). Se denominan “académicos/as de planta” a quienes acceden a un contrato laboral regido por el Código del Trabajo. Con relación a su duración jurídica, los contratos pueden ser: i) de prueba; durando hasta cuatro meses, para testear una persona en función para una contratación; ii) a plazo fijo, estipulando un periodo específico para la finalización del vínculo y de las labores, o iii) indefinidos, cuando no hay fecha de caducidad para la relación de dependencia. Además, los contratos tienen otra caracterización más, referente a la asignación de la carga laboral. En la academia se estipulan básicamente dos modelos con base en este criterio: i) media jornada (20 horas semanales) y ii) jornada completa (40 horas semanales). Estas dos categorizaciones se cruzan: el más estable de los vínculos regidos por el Código del Trabajo sería el contrato indefinido a jornada completa.

Pero el acceso a cualquier tipo de contrato regido por el Código del Trabajo es minoritario para los y las académicas en las universidades chilenas: la mayor parte solo accede a otra modalidad, enmarcada por el Código Civil (arts. 1437 y 1438). En este tipo de vínculo, las instituciones establecen “convenios” de servicios con los/as académicos/as, que son designados como “prestadores independientes”. No existe entre las partes una relación jurídica de subordinación o dependencia. En este caso se percibe una remuneración puntual por trabajos específicos (a contraproducción), sin acceso a la mayor parte de los derechos laborales tales como las vacaciones remuneradas o las indemnizaciones por tiempo servido.¹⁵ Esta modalidad, también conocida como “trabajo a honorarios” o “trabajo a boleta” implica enorme inestabilidad laboral y precarización. Para alcanzar sueldos que les permitan vivir, los y las académicas sometidas a este régimen suelen ejercer en varias universidades simultáneamente, desplazándose por las ciudades con enorme desgaste personal. De ahí que sean popularmente conocidos/as como “profesor/a taxi”. Quienes trabajan por convenios de honorarios no forman parte de la planta académica, estando en una situación de mayor vulnerabilidad: tanto por el tipo de vínculo que regula su función laboral, como por el bajo nivel de reconocimiento institucional en relación con este desempeño.

¹⁵ Hasta el 1 de julio de 2019, quienes trabajaban en este régimen no tenían derecho a ningún tipo de licencia de salud remunerada (incluyendo la de maternidad), seguro por accidentes laborales, ni aportaban a la jubilación. A partir de esta fecha entró en vigor la Ley 21133 que estableció estos derechos (aumentando la contribución impositiva de los y las trabajadoras para subvencionar la medida).

Para que se tenga una magnitud del fenómeno, según el Consejo Nacional de Educación de Chile (CNE, 2023), hay actualmente 89,285 académicos/as trabajando en las universidades chilenas. De ellos, 27,226 personas (30.5 por ciento) cuentan con un contrato laboral a jornada completa y 11,701 personas (13.1 por ciento) con uno de media jornada, ambas modalidades regidas por el Código del Trabajo. Las 50,358 personas restantes (56.5 por ciento) ejercen bajo la modalidad “flexible” del convenio a honorarios.

Problematizando estas realidades laborales, Ríos, Mandiola y Varas (2017) observan que en Chile se avanzó en los estudios de género y las teorías feministas (en cátedras, cursos, seminarios, diplomados y centros de investigación), pero esto no redundó en la igualdad de género en la academia. Existe una elevada precarización del trabajo de las académicas que deben circular entre diferentes universidades, debido a sus vínculos flexibilizados en mayor medida que los masculinos (Ríos, Mandiola y Varas, 2017). En la última década, las universidades públicas promovieron medidas para contrarrestar estas desigualdades, pero las brechas de género persisten en lo que concierne al acceso a los contratos regidos por el Código del Trabajo (Baeza y Lamadrid, 2019). Además, no hay datos centralizados sobre qué tipos de dificultades enfrentan hombres y mujeres que ejercen como académicos “a honorarios” en las instituciones superiores privadas y públicas chilenas. La falta de datos y de transparencia frustran políticas eficaces en contra de la precarización laboral y a favor de la igualdad de género en esta modalidad de ejercicio laboral.

Se dispone de más informaciones sobre las mujeres que tienen contratos regidos por el Código del Trabajo que ejercen como “académicas de planta” (las cuales suman 35 por ciento del total nacional, como venimos insistiendo) (MinCiencia, 2022). Ahora bien, las mujeres son 51 por ciento de quienes trabajan como investigadores/as en las instituciones privadas sin fines de lucro, como organizaciones no gubernamentales (ONG), en las cuales los sueldos y condiciones de trabajo suelen ser más precarias que en las universidades (MinCiencia, 2020). La dificultad de las mujeres por sostener empleos estables en instituciones universitarias las empuja a ejercicios profesionales más inestables en el tercer sector (MinCiencia, 2020).

Específicamente en las instituciones del CRUCH, las académicas representaban solo 38 por ciento de los cargos de planta (de media jornada o jornada completa) en 2020 (MinCiencia, 2020). Estas desigualdades también pueden medirse por las tasas de contratación académica. En 2008, las universidades de este consorcio contrataban a dos académicos varones por

cada mujer; en 2017 este promedio permanecía casi inalterado, computando 1.7 hombres por cada mujer (Acción Educar, 2018). El que las mujeres estén subrepresentadas en el CRUCH muestra la persistencia de las barreras androcéntricas en las universidades consideradas de mayor prestigio. Los datos que computan todas las demás instituciones de educación superior del país son más alentadores: en estas, las mujeres son casi 50 por ciento de las plantas académicas (MinCiencia, 2020).

El diagnóstico institucional de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC, 2020) computó una mayor presencia de hombres en todas las jerarquías de cargos académicos, pero con una tendencia a la disminución de esta desigualdad. El porcentaje de académicas pasó de 30 a 39 por ciento entre 2000 y 2020 (PUC, 2020). En las ciencias sociales y la educación, este porcentaje pasó de 30 a 40 por ciento en el mismo periodo (PUC, 2020). En la Universidad Alberto Hurtado, las mujeres sumaban 46 por ciento y los hombres 56 por ciento de la planta académica. Específicamente en las ciencias sociales, ellas componían 45 por ciento (OGE-UAH, 2019). En la Universidad de Concepción, en 2017, la planta académica de la Facultad de Ciencias Sociales contaba con 45.7 por ciento de hombres y 54.3 por ciento de mujeres (Carrasco, 2018).

Los datos de las universidades públicas coinciden con los anteriores. En 2017, las instituciones del CUECH tenían 37 por ciento de mujeres y 63 por ciento de hombres en la planta académica (Acción Educar, 2018). En 2021, el CUECH (2022) actualizó estos índices, declarando 40 por ciento de académicas con contratos estables en sus instituciones. Pero las desigualdades se manifiestan en la progresión de las jerarquías académicas. Las mujeres eran 26 por ciento y los hombres 74 por ciento entre las personas categorizadas en la más alta posición académica (como “titulares”) de las universidades públicas (CUECH, 2022). Además, ellas ocupaban solo 33.8 por ciento de los cargos directivos y 26 por ciento de las decanaturas (CUECH, 2022). En la Universidad de Chile, en 2014, las mujeres sumaban 37.8 por ciento de la planta académica de la Facultad de Ciencias Sociales, en la cual recibían en promedio un sueldo 11 por ciento inferior al de los hombres (UCH, 2014). En 2019, se registró 40 por ciento de académicas en esta facultad, pero la institución no hizo públicas las informaciones sobre las diferencias salariales (UCH, 2023).

Vayamos al norte de Chile. En 2009, en la Universidad de Tarapacá (UTA), las mujeres eran 44 por ciento de las académicas de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. En 2019, esta proporción se redujo a 37 por ciento (Jara, 2020). En la Universidad Arturo Prat (UNAP), en el mismo

año, había 40 por ciento de mujeres en la planta académica general, mientras específicamente en la de ciencias sociales el porcentaje era de 59.2 por ciento (Santos, Garcés y Castillo, 2020). En la Universidad de Antofagasta, en 2017, había 61 por ciento de académicas en esta área temática (Flores, 2018). En el sur chileno encontramos situaciones similares. En la Universidad del Bío-Bío, en 2019, había 30.68 por ciento de académicas en la planta general. En las ciencias sociales, el porcentaje era de 32 por ciento (UBB, 2020). En toda la institución solo había 20 por ciento de mujeres en los cargos más elevados de la jerarquía de la planta académica (titulares) (UBB, 2020). En 2021, en la Universidad de Aysén, teníamos 43 por ciento de mujeres en la planta general, y 45.5 por ciento específicamente en la de ciencias sociales (UAysén, 2022).

Infrarrepresentación en publicaciones y financiamientos concursables

Berrios (2005) y Martínez (2012) mostraron que las relaciones profesionales en la academia chilena reproducen simbolismos del prestigio y poder que desfavorecen a las mujeres en el acceso a las publicaciones prestigiosas y fondos concursables. Entre 2008 y 2021, las académicas computaron solo 37 por ciento del total de autores/as en revistas indexadas por las bases de datos más valoradas en el sistema métrico de productividad chileno: Web of Science (WoS), Scopus y SciELO (MinCiencia, 2022). En 2021, entre las 50 personas que más publicaron artículos en el área de las ciencias sociales en Chile, solo ocho eran mujeres (MinCiencia, 2022).

Otro de los indicadores de productividad importantes se refiere a la adjudicación de financiamientos del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) de Chile. Berrios (2005) mostró que las mujeres se adjudicaban cuatro veces menos estos proyectos debido a, entre otros factores, la persistencia de sesgos androcéntricos en los sistemas de evaluación. En 2021, ellas solo lideraron 38 por ciento de proyectos adjudicados por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID) (MinCiencia, 2022). En las ciencias sociales las académicas acapararon 47 por ciento de los fondos este mismo año (MinCiencia, 2022). Ahora bien, los financiamientos del FONDECYT contemplan tres categorías jerárquicas ascendientes: los “Postdoctorales”, “de Iniciación” y “Regulares”. En las últimas convocatorias, las mujeres ganaron, respectivamente, 50, 36 y 25 por ciento de estos financiamientos (MinCiencia, 2022). Una vez más, se verifica que a mayor jerarquía académica, hay menos mujeres representadas. Además, los datos sobre las funciones ejer-

cidas en estos proyectos arrojan informaciones relevantes sobre las brechas de género. Los hombres son mayoría entre quienes desempeñan cargos de liderazgo (como “Investigadores Responsables”), mientras las mujeres ocupan predominantemente puestos de “Personal Técnico” y “Apoyo administrativo” (MinCiencia, 2022). En 2019, las mujeres representaban 35 por ciento de los/as “Investigadores Responsables” de estos proyectos, pero eran 45 por ciento del “Personal técnico” y 54 por ciento del de “Apoyo” (MinCiencia, 2022).

La pandemia del Covid-19 provocó un decrecimiento de las postulaciones en general. La participación de los hombres retrocedió más que la de las mujeres, “pero no lo suficiente como para tener un resultado paritario” (ANID, 2022: 7). En este mismo periodo, las ciencias sociales y humanidades presentan una menor brecha de género en comparación a ciencias naturales, de tecnologías e ingenierías (Tabla 2).

Tabla 2: Porcentaje de proyectos de investigación adjudicados a mujeres por área de conocimiento en 2021 y variación porcentual con relación a 2017 (ANID, Chile)

Área Científica	Participación femenina 2021	Diferencia respecto a 2017
Ciencias Agrícolas	45	+5
Ciencias Médicas y de la Salud	45	+8
Ciencias Naturales	28	+2
Ciencias Sociales	34	-6
Humanidades	29	-9%
Ingeniería y Tecnología	28	13

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ANID (2022, p. 19).

Las informaciones recopiladas por las universidades refuerzan estos diagnósticos. En 2021, en el CUECH, solo 36.2 por ciento de los proyectos de investigación concursables estaba dirigido por mujeres (CUECH, 2022) y ellas representaban 29.2 por ciento de la autoría de los artículos científicos indexados (CUECH, 2022). En las universidades privadas los datos no son más alentadores. Por ejemplo, en 2020, en la Pontificia Universidad Católica de Chile, solo 37 por ciento de los proyectos concursables fueron adjudicados a académicas y 36 por ciento de las publicaciones tenían autoría femenina (OEG-PUC, 2021). En las ciencias sociales y humanidades, específicamente, las mujeres eran autoras de 41 por ciento de las publicaciones (OEG-PUC, 2021).

CONCLUSIONES

Los datos sintetizados en este artículo arrojan al menos cuatro conclusiones. Primero, la proporción de 49.8 por ciento de mujeres en los puestos de investigación y docencia universitaria en América Latina —por sobre el tímido promedio mundial de 33.3 por ciento—, no implica que exista igualdad de género en la experiencia académica en la región. Los datos disponibles para el contexto regional latinoamericano y nacional chileno apuntan a la existencia de brechas de género en la formación universitaria femenina, así como en la inserción laboral y progresión de las mujeres en las jerarquías académicas. Ellas reciben menores sueldos y tienen menos representación en altos cargos y en puestos directivos o de liderazgo institucional que sus pares masculinos. Así, pese a la incorporación creciente de las mujeres a la academia latinoamericana y chilena, persiste un contexto social que desvaloriza sus formaciones y potencia relaciones laborales desiguales. Las trayectorias profesionales de las académicas están caracterizadas por procesos de segregación horizontal y vertical que marcan los límites, los techos de cristal, contra los cuales ellas deben luchar para avanzar en las jerarquías laborales y tener reconocimiento institucional y de pares.

Segundo, se verifica la persistencia de diferentes formas de violencia (simbólicas, relacionales, económicas) en las experiencias de las mujeres desde sus procesos de formación universitaria. Estas violencias se reproducen de manera naturalizada a través de varios mecanismos. En términos relacionales, por ejemplo, a través de la reiteración de comentarios insultantes o denigrantes hacia las mujeres y de las bromas sexuales sobre las características físicas femeninas. En términos institucionales, por la falta de información y mecanismos para tratar las denuncias efectuadas por mujeres y por una baja representación femenina en los cargos de mayor jerarquía y liderazgo (desde los cuales se podrían impulsar acciones para afrontar el problema).

Tercero, los diagnósticos nacionales e institucionales chilenos sobre la situación de las mujeres en la academia chilena en general, y en las ciencias sociales, particularmente, son insuficientes. Es necesario establecer requisitos de evaluación y parámetros de igualdad de género y de protección de las mujeres en contra de la violencia a ser cumplidos por las universidades públicas y privadas. El Estado debería avanzar hacia una estandarización de estos diagnósticos que permita realizar medidas comparables en todo el

territorio nacional y, a partir de ellas, tener subsidios más claros para las políticas y programas a implementarse.

Cuarto, la relación entre desigualdades de género y el desarrollo de una academia altamente competitiva e individualista agrava las condiciones laborales de las mujeres y limita las posibilidades de superar las situaciones de precariedad. Las jerarquías académicas y la obtención de fondos para la investigación se basan fuertemente en el currículum académico. Dado que las mujeres cuentan con mayores dificultades para desarrollar de manera sostenida un currículum competitivo, corren el riesgo de ser expulsadas de la carrera académica o quedar relegadas a una posición secundaria.

Agradecimientos

Las autoras agradecen a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), que financia este estudio a través del Proyecto Fondecyt 1230017 y a la Alexander von Humboldt-Stiftung (Alemania) que lo apoya a través de la Georg Forster Research Fellowship for Experienced Researchers (atribuida a Menara Guizardi).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acción Educar (2018). *Brechas de género en la academia en Chile: realidad y fundamentos*. Recuperado de <https://accioneducar.cl/brechas-de-genero-en-la-academia-en-chile-realidad-y-fundamentos/>

ANID (2022). *Informe estadístico de la participación de hombres y mujeres en los fondos de investigación administrados por ANID. Período 2017-2021*. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID). Recuperado de <https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/cti/Informe-Participacion-2022.pdf>

ANID (2023). *Concursos Fondecyt: Grupos de Evaluación del Área de Artes, Ciencias Sociales y Humanidades*. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID). Recuperado de https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/iniciacion/2022/postulacion/AreaArtesCienciasSocialesYHumanidades_Iniciacion2022.pdf

Baeza, A. y Lamadrid, S. (2019). “¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018)”. En *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-17. Recuperado de <https://doi.org/10.7764/pel.56.1.2019.9>

BBC World News (2019). *Un violador en tu camino, de Las Tesis: cómo se convirtió en un himno feminista mundial*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=2l6SQqdn2Y8>

Bello, M. y Sarrico, C. (2021). *It's Time to Close the Gender Gap in Research*. Recuperado de <https://oecd-innovation-blog.com/2020/06/17/gender-gap-research-oecd-survey-scientific-authors/>

Berrios, P. (2005). “El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico”. En *Calidad en la Educación*, (23), 349-361. Recuperado de <https://doi.org/10.31619/caledu.n23.301>

Berrios, P. (2007). “Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile”. En *Calidad en la Educación*, (26), 39-53. Recuperado de <https://doi.org/10.31619/caledu.n26.232>

Bidegain, N. (2016). “Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina”. En *Nueva Sociedad*, (265), 50-57. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/978-3-030-85668-7>

Bisson, L., Grindstaff, L. y Kyaw Tha Paw, U. (2022). “From Affirmative Action to Inclusion”. In L. Bisson, L. Grindstaff, L. Brazil-Cruz y S. Barbu (Eds.), *Uprooting Bias in the Academy. Lessons from de Field* (pp. 3-19). Springer.

Brunner, J. J. y Labraña, J., (2021). “La investigación en ciencias sociales y humanidades: sus debates e impactos”. En *Puntos de Referencia*, (560), 1-17.

Buchmann, C. y DiPrete, T. A. (2006). “The Growing Female Advantage in College Completion: The Role of Family Background and Academic Achievement”. In *American Sociological Review*, 71(4), 515-541. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/000312240607100401>

Buquet, A., Cooper, J. y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://doi.org/10.25145/c.edu-comp.2018.16.095>

Castro, R. y García, V. (2008). “La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México”. En *Estudios Sociológicos*, 26(78), 587-616. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/jj.5076304.8>

Comins-Mingol, I. (2022). “Refundación de la agenda de igualdad desde la filosofía del cuidar”. En *Convergencia*, (29), 1-24. Recuperado de <https://doi.org/10.18002/cg.v0i5.3802>

CNA (2023). *Comités de Área*. Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA). Recuperado de <https://www.cnachile.cl/Paginas/comite-area.aspx>

CNE (2023). *Planta Académica*. Comisión Nacional de Educación de Chile (CNE). Recuperado de <https://www.cned.cl/indices/planta-academica>

CONICYT (2007). *Diagnóstico de situación, necesidades y capacidades de mujeres profesionales en el campo de la ciencia y la tecnología en Chile*. Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile (CONICYT). Recuperado de <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Principales-Resultados-1-Encuesta-de-Diagnostico-Necesidades-y-Capacidades-de-Mujeres-Profesionales-en-CyT-en-Chile-2008.pdf>

CONAVIM (2019). *¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género? Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres de México (CONAVIM)*. Recuperado de

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

CUECH (2022). *Tendencias de brechas en las 18 Universidades del CUECH*. Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH). Recuperado de https://www.uestatales.cl/cue/banners/INFORME%20EJECUTIVO%20BRECHAS%20ETHOS_CUECH.pdf

DEIG-UPLA (2021). *Diagnóstico institucional de igualdad de género de la universidad de playa de ciencias de la educación. Dimensión cuantitativa*. Dirección de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de Playa Ancha (DEIG-UPLA). Recuperado de https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2022/06/20220527_equidadeigualdaddegenero_documento detrabajo.pdf

Dirección del Trabajo de Chile (2023). *Código del Trabajo*. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

Drew, E. y Canavan, S. (Eds.) (2020). *The Gender-Sensitive University. A Contradiction in Terms?* Routledge. Recuperado de <https://doi.org/10.4324/9781003001348>

Egana del Sol, P., Bustelo, M., Ripani, L., Soler, N. y Viollaz, M. (2022). “Automation in Latin America: Are Women at Higher Risk of Losing Their Jobs? In *Technological Forecasting and Social Change*, (175). Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121333>

Enciso, G., González-Yáñez, M. y Chiappini, F. (2021). “Resistencias y reproducciones de mujeres académicas: Estrategias de supervivencia en la academia patriarcal/neoliberal”. En *Quaderns de Psicologia*, 23(2), 1-25. Recuperado de <https://doi.org/10.5565/rev/qp psicologia.1603>

Flores, C. (2018). *Distribución del género sobre factores asociados al personal y estudiantes en la Universidad de Antofagasta*. Recuperado de <http://www.dgai.cl/wp-content/uploads/2021/03/DISTRIBUCION-DEL-GENERO-SOBRE-FACTORES-ASOCIADOS-AL-PERSONAL-Y-ESTUDIANTES-EN-LA-UNIVERSIDAD-DE-ANTOFAGASTA.pdf>

Flores, A. y Espejel, A. (2015). “El sexismo como una práctica de violencia en la universidad”. En *Revista de Educación Social*, (21), 1-15.

Flores, Y., Grindstaff, L. y Brazil-Cruz, L. (2022). “Making Visible the Invisible: Studying Latin American STEM Scholars”. En Bisson, L., Grindstaff, L., Brazil-Cruz L. y Barbu, S. (Eds.), *Uprooting Bias in the Academy. Lessons from de Field* (pp. 141-155). Springer. Recuperado de <https://doi.org/10.21142/tl.2022.2598>

Gilligan, C. y Snider, N. (2018). *Why does patriarchy persist?* Polity Press.

Guizardi, M., González, H. y Stefoni, C. (2021). “On Feminisms and Mobilities: Critical Debates on Migration and Gender in Latin America (1970–2020)”. In Guizardi, M. (Ed.), *The Migration Crisis in the American Southern Cone: Hate Speech and its Social Consequences* (pp. 53-83). Springer. Recuperado de https://doi.org/10.1007/978-3-030-68161-6_3

Guizardi, M., González, H. y Stefoni, C. (2022). "The Shoemaker and Her Barefooted Daughter: Power Relations and Gender Violence in University Contexts". In *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 43(1), 32-67. Recuperado de <https://doi.org/10.1353/fro.2022.0001>

Guizardi, M., Nazal, E., Araya, I. y López, E. (2023). "De avances y retrocesos. Políticas y normativas de igualdad de género en ciencia y educación superior en Chile (2015-2023)". En *Rumbos TS*, 18(30), 61-96. Recuperado de <https://doi.org/10.51188/rts.num30.767>

IESALC (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

IESALC (2023). *A pilot survey revealed that women suffer psychological violence and sexual harassment in their campuses in LAC*. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Recuperado de <https://www.iesalc.unesco.org/en/2023/03/10/a-pilot-survey-revealed-that-women-suffer-psychological-violence-and-sexual-harassment-in-their-campuses-in-lac/>

Jara, V. (2020). *Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Tarapacá: Primera fase: estadística*. Recuperado de <https://www.uta.cl/wp-content/uploads/2021/12/Diagnostico-Genero-V3-Sangrado-corregido-Final.pdf>

León, F. y Mora, E. (2010). "Género y vocación científica. Un estudio de caso basado en mecanismos". En *Revista Internacional de Sociología*, 68(2), 399-428. Recuperado de <https://doi.org/10.3989/ris.2008.06.19>

Martínez, S. (2012). "Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista". En *La Ventana*, 24(35), 133-163.

MinCiencia (2020). *Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (MinCiencia). Recuperado de <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/02/Radiograf%C3%Ada-de-G%C3%A9nero-CTCI.pdf>

MinCiencia (2021). *Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (MinCiencia). por cientoSantiago: MinCiencia. Recuperado de <https://doi.org/10.21930/agrosavia.boletin.2019.1>

MinCiencia (2022). *Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (MinCiencia). Recuperado de <https://doi.org/10.3989/iseatoria.2003.i28.511>

MinCiencia (2023). *Concurso de Innovación en Educación Superior (INES)*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (MinCiencia). Recuperado de <https://www.minciencia.gob.cl/ines/>

Mingo, A. y Moreno, H. (2015). “El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad”. En *Perfiles Educativos*, 37(148), 138-155. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318>

OCDE (2022). *Main Science and Technology Indicators (MSTI)*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Recuperado de <https://www.oecd.org/sti/msti.htm> (Consultation date: 11.04.2023).

OEG-PUC (2021). *Indicadores. Dirección de Equidad de Género UC*. Observatorio de Género y Equidad de la Universidad Alberto Hurtado (OGE-UAH). Recuperado de <https://equidaddegenero.uc.cl/observatorio/indicadores/>

OGE-UAH (2019). *Diagnóstico de relaciones de Género*. Universidad Alberto Hurtado. Observatorio de Género y Equidad de la Universidad Alberto Hurtado (OGE-UAH). Recuperado de <https://www.uahurtado.cl/diagnostico-de-relaciones-de-genero-uah-2/>

Pontificia Universidad Católica de Chile (2020). *Equidad de Género en la Planta Académica*. Recuperado el 11/04/2023 de https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2021/04/Estudio-Contrataciones-HCS_DEG_DDA_VWeb.pdf

Ríos, N., Mandiola, M. y Varas, A. (2017). “Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile”. En *Psicoperspectivas*, 16(2), 114-124. Recuperado de <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041>

Sanhueza, L., Fernández, C. y Montero, L. (2020). “Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia”. En *Polis*, (55), 1-22. Recuperado de <https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2020-n55-1453>

Santín, D. y Caregnato, S. (2020). “Concentración y desigualdad científica en América Latina y el Caribe a principios del siglo XXI. Un estudio cienciométrico”. En *Información, Cultura y Sociedad*, (43), 13-30. Recuperado de <https://doi.org/10.34096/ics.i43.8131>

Santos, A., Garcés, C. y Castillo, L. (2020). *Informe de brechas*. La Universidad Arturo Prat con enfoque de género. Miradas y Reflexiones. Recuperado de https://www.unap.cl/prontus_unap/site/docs/20210303/20210303151108/inform_brechas.pdf

Servicio de Información de Educación Superior de Chile (2022). *Matrícula 2022: Pregrado y posgrado*. Recuperado de https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2022/08/Informe_Matricula_ES_2022_SIES.xlsx

Silva-Tapia, A. and Fernández-Ossandón, R. (2022). “Feminist Movements in Chile: New Configurations and the Intensification of Their Critical Power”. In *The Palgrave Handbook of Critical Race and Gender* (pp. 265-283). Palgrave. Available in https://doi.org/10.1007/978-3-030-83947-5_14

Torres, A. y López, D. (2014). “Criterios para publicar artículos de revisión sistemática”. En *Revista de especialidades médico-quirúrgicas*, 19(3), 393-399.

UNESCO (2020). *Women in science*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Recuperado de <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf>

UNESCO (2021a). *To be smart, the digital revolution will need to be inclusive: excerpt from the UNESCO science report*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429>

UNESCO (2021b). *The race against time for smarter development*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Recuperado de <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en#:~:text=The%20UNESCO%20Science%20Report%20monitors,development%20path%20countries%20are%20following>

UNESCO (2021c). *Informe de la UNESCO sobre la ciencia, hacia 2030*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235407_spa

UNESCO (2023). *Avances hacia el ODS4 en educación superior: desafíos y respuestas políticas en América Latina*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384366.locale=es>

Undurraga, R. y López, N. (2021). “(Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas”. En *Revista Estudios Sociales*, (75), 55-70. Recuperado de <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>

Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). “Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia”. En *Polis*, 20(59), 12-38. Recuperado de <https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1594>

Universidad de Atacama de Chile (2021). *Primer diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Atacama*. Recuperado de <https://oficinadegenero.uda.cl/wp-content/uploads/2022/03/diagnostico-relaciones-genero-web.pdf>

Universidad de Aysén (2022). *La Universidad de Aysén con perspectiva de género: Informe de brechas de género una invitación al diálogo*. Recuperado de <https://www.uaysen.cl/uploads/archivos/genero/informe-brechas-de-genero.pdf>

Universidad de Chile (2014). *Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile*. Recuperado de <https://direcciondegenero.uchile.cl/project/publicacion-example-1-5/>

Universidad de Chile (2023). *Modelo de certificación universitaria en estándares de igualdad de género, sello genera igualdad*. Recuperado de <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2023/03/Libro-Sello-Genera-Igualdad-caja-de-herramientas-final.pdf>

Universidad de La Frontera de Chile (2020). *Diagnóstico de situación y relaciones de género en la Universidad de La Frontera*. Recuperado de <https://www.ufro.>

cl/images/UFRO_AL_DIA/2020/diciembre/24/Diagnostico-Situacion-y-Relaciones-de-Genero-en-UFRO.pdf

Universidad del Bío-Bío de Chile (2020). *Primer diagnóstico institucional de género*. Recuperado de <https://oficinadegenero.uda.cl/wp-content/uploads/2022/03/diagnostico-relaciones-genero-web.pdf>

Valenzuela, J. P. y Yáñez, N. (2022). *Trayectoria y políticas de inclusión en educación superior en América Latina y el Caribe en el contexto de la pandemia*. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/j.ctv2v88f6p.6>

Valls, R., Oliver, E., Sánchez, M., Ruiz, L. y Melgar, P. (2007). “¿Violencia de género también en las universidades?” En *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 219-231.

Wies, J. R. y Haldane, H. J. (2011). “Ethnographic Notes from the Front Lines of Gender-Based Violence”. En Wies, J. R. y Haldane, H. J. (Eds.), *Anthropology at the Front Lines of Gender-Based Violence* (pp. 1-18). Vanderbilt University Press. Available in <https://doi.org/10.2307/j.ctv16b78b5.4>

Williams, T. y Wolniak, G. (2021). “Unpacking the ‘Female Advantage’ in the Career and Economic Impacts of College”. En Niemi, N. y Weaver-Hightower, M. (Eds.), *The Wiley Handbook of Gender Equity in Higher Education* (pp. 7-28). John Wiley and Sons. Available in <https://doi.org/10.1002/9781119257639.ch1>

World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap Report*. WEF.

RESUMEN CURRICULAR DE LAS AUTORAS

Menara Guizardi

Es licenciada en Ciencias Sociales (2004) y posgraduada en Ciencias Humanas y Desarrollo Regional (2005) por la Universidad Federal de Espírito Santo (Brasil). Tiene una maestría en Estudios Latinoamericanos (2007) y un doctorado en Antropología Social (2011), ambos por la Universidad Autónoma de Madrid (España). Entre 2016 y 2018, realizó su primer proyecto posdoctoral en Antropología Social becada por el Colegio de Doctores de la Universidad Nacional de San Martín (Argentina). Entre 2018 y 2020, realizó su segundo proyecto posdoctoral con una beca del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina. Actualmente es investigadora adjunta de ese mismo organismo, vinculada a la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (Argentina). También es investigadora asociada de la Universidad de Tarapacá (Chile).

Dirección electrónica: menaraguizardi@yahoo.com.br

Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2670-9360>

Carolina Stefoni

Es licenciada en Sociología por la Pontificia Universidad Católica de Chile, *máster* en Estudios Culturales y Sociología por la Universidad de Birmingham (Inglaterra) y doctora en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado (Chile). Es profesora titular de la Universidad de Tarapacá (Chile), donde dirige el Doctorado en Ciencias Sociales. Además, es investigadora asociada del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (Chile).

Dirección electrónica: cstefoni@uahurtado.cl

Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6949-2312>

Eleonora López Contreras

Es bachiller en Ciencias Sociales y licenciada en Sociología por la Universidad Nacional Autónoma de México. También es Magíster en Ciencias Sociales por la Universidad de Chile y *Magíster* en Sociología por la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC). Actualmente realiza estudios de Doctorado en Sociología en la PUC (Chile).

Dirección electrónica: eleonoralopezcontreras@gmail.com

Artículo recibido el 17 de agosto de 2024 y aceptado el 22 de octubre de 2024