

## Discurso Claustro Plano 2019 (Red de Académicas)

### Hacia la equidad de género en la PUCV

*“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno” (Kofi Anan).*

*“El logro de la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos” (Ban Ki-moon).*

*“La igualdad de género sólo se alcanzará si somos capaces de empoderar a las mujeres”  
Michelle Bachelet.*

Se podría hacer referencia a estos y muchos otros actores públicos, que obligan a pensar y confrontar la pregunta sobre la equidad de género y de manera aún más cercana ¿cómo estamos en la PUCV?. No basta solo con enunciar buenas intenciones, sino que las respuestas hay que analizarlas, balancearlas y aceptarlas, porque no se logrará nada si no es posible actuar en conjunto, construyendo caminos para alcanzar esa igualdad. En este último año la PUCV ha dado algunos pasos en este sentido, a pesar de este esfuerzo aún hay una distancia enorme para poder afirmar que “en la PUCV eso no es un problema”. Es por esto que resulta importante dialogar en torno a un diagnóstico de la situación para presentarlo acá, a todos ustedes; poder avanzar significativamente hacia soluciones contundentes y necesarias para lograr la equidad de género en todos los estamentos de la Universidad.

A continuación, se abordará como una primera parte una mirada al panorama general en cuanto a equidad de género en el plano laboral y universitario, para luego, como segunda parte presentar cómo dicha realidad se replica en nuestra institución.

El tozudo apego a patrones sociales que establecen en cuanto a capacidades entre hombres y mujeres, han generado asimetrías de género en los diversos ámbitos de la sociedad; y la PUCV no ha estado exenta de ello. Las mujeres que han logrado romper estos estereotipos no tienen o tienen muy poco acceso a los cargos y trabajos en los que pueden desempeñarse muy bien independiente de su género. Como se señala en el estudio de la OCDE 2015 “El ABC de la igualdad de género en la educación: actitud, comportamiento y confianza”, *aun cuando niños y niñas están igualmente calificados, su actitud con respecto a aprender y aspiraciones por su futuro son marcadamente diferentes y eso genera un impacto en sus decisiones para su futura educación y elección de una carrera.*

En este sentido, se señala que por ejemplo para las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, conocido por todos como STEM, en 2014, solo el 20% de los estudiantes de esas carreras eran mujeres, mientras que en carreras más humanísticas este porcentaje aumentaba al 60%, con estos indicadores se estima que para alcanzar la paridad de género se necesitan al menos 50 años. Por otra parte, un estudio de la Fundación L’Oreal sobre mujeres en ciencias, indica que la matrícula de mujeres en educación secundaria es de un 49%, de esas 32% sigue una

carrera universitaria, a su vez un 25% realiza doctorado, un 29% continua una carrera en investigación, solo 11% llega a posiciones altas como académica y 3% logra ganar un premio Nobel.

Además de las barreras con las que se encuentran las mujeres para su desarrollo profesional, uno de los puntos que indica el reporte de la OCDE 2015, es que por los estereotipos que arrastra esta sociedad, las niñas tienen menos confianza en sí mismas y eso puede ser la causa de las decisiones en cuanto a la carrera seleccionada, a la continuidad de estudios y a lograr puestos de alto rango. El mismo estudio se señala que el ambiente para el aprendizaje es muy determinante para fomentar el sentido de autoconfianza en las niñas, adolescentes y mujeres. Por ello, la Universidad dará una señal contundente a sus estudiantes cuando logre dar cuenta que hay equidad de género en sus claustros de profesores y en la conformación de sus autoridades.

Las universidades dan evidencia que no han sido neutrales en cuanto a las relaciones de género. Diversos estudios alertan que se trata de un ambiente laboral en que se deben cumplir **indicadores** cada vez más competitivos, en relación a la producción y la difusión del conocimiento, con rutas establecidas para acceder al prestigio, la autoridad y el poder. En este ambiente, las mujeres suelen quedar en una situación desfavorable cuando se piensa en avanzar hacia la equidad de género. No obstante, hay mujeres que han mostrado responder a los indicadores a pesar de estas asimetrías, esfuerzo recurrentemente invisibilizado. En este contexto, es imprescindible que las universidades se interroguen sobre su modo de funcionamiento con la finalidad de responder a las demandas sociales, ya que el profesorado se convierte en un grupo importante respecto a la formación de profesionales del futuro, inspirando la transformación hacia horizontes de mayor calidad y equidad.

En el sistema universitario chileno, el estado de las relaciones de género, se encuentra marcado por una realidad incómoda. ¿Por qué? Consideremos los siguientes datos en el ámbito académico el año 2017: el % de mujeres en pregrado fue de 54%, en programas de magíster de 43%, en programas de doctorado de 44%, en las primeras jerarquías académicas de un 33% y en la jerarquía titular de un 20%. Una realidad ampliamente compartida en Latinoamérica. La CEPAL explica este fenómeno bajo dos conceptos uno el “techo de vidrio” que se entiende como los obstáculos visibles o invisibles que le impiden a la mujer a acceder a los puestos superiores de la escala profesional y el otro “suelo pegajoso” que describe las dificultades que tienden a mantener a las mujeres en los niveles más bajos de la pirámide organizacional. Sin duda, la situación antes descrita resulta evidentemente mejor de la de hace 30 años, siendo cada vez más las mujeres que consiguen romper el techo de cristal.

Al revisar las carreras que se imparten y el nivel de ingresos que estas proyectan a sus egresados, se encuentra una correlación entre los bajos ingresos de una carrera y el número de mujeres matriculadas en ella, teniendo como efecto que la feminización de una carrera conlleve la caída de su valor en el mercado. A esta condición de precarización del trabajo femenino se suma que las carreras que se relacionan a tareas de cuidado reproducen códigos sexista, que relegan a las mujeres a los espacios privados versus los hombres, a quienes se les impulsa a ocupar los espacios

públicos, lo que tiene un correlato directo en su mayor presencia en la esfera política y en cargos de decisión y poder. Esto dos efectos que ocasiona el mantenimiento de una educación sexista en la universidad, permiten afirmar que si no se revisan las dinámicas y lógicas de relación que favorecen la reproducción de las relaciones sociales tal como están, se continuará con la construcción de una sociedad desigual, no sólo en lo económico sino también en lo social, lo político y lo cultural, perpetuando con ello la condición de minoridad atribuida a las mujeres. En línea con este análisis, Rafael Bergoeing, Presidente de la Comisión Nacional de la Productividad señala *“el país desperdicia enorme conocimiento y capacidad cuando omite aprovechar el potencial impacto de las mujeres en el proceso productivo. Más si consideramos que aportan promoviendo una diversidad temática y amplitud de estrategias al resolver problemas.”*

En el ámbito de la investigación los recursos destinados a nivel nacional continúan siendo marginales. Entre los recursos entregados, suelen destinarse más financiamiento a ciencia y tecnología en relación con ciencias sociales y humanidades; estas dos últimas áreas con mayor presencia de mujeres. Si se revisa estas asignaciones de recursos a partir de la consideración del sistema sexo/género en programas Fondecyt, se observa cómo el año 2011 exhibía una distribución aproximada de 70% de hombres y 30% de mujeres para sus tres concursos. Tasa que no varía al año 2017. Estos datos constatan la existencia permanente de una brecha de género en el ámbito de la investigación, la que se ha intentado abordar, a través de políticas de equidad de género y discriminación positiva desde el año 2005, fecha en la que Conicyt incorpora como criterio para ponderar la productividad científica la maternidad de la investigadora, además, de otorgar reconocimiento de pre y postnatal para posponer plazos de entrega de informes de investigación o finalización de un programa de postgrado. Sin embargo, estas medidas apuntan a saldar las diferencias desde el rol reproductivo de las mujeres, pero no a cambiar las lógicas de segregación de la producción científica de las mujeres, porque a pesar que actualmente se aprecia una mayor participación de mujeres en proyectos de investigación financiados por Conicyt. Lo que es especialmente evidente en concursos como Fondecyt de Iniciación, donde existe una disminución de la participación de mujeres en proyectos de mayor envergadura e impacto, en particular de aquellos relacionados con responsabilidades en la dirección de proyectos. Estas diferencias quedan expresadas en los datos del Departamento de Estudios y Gestión Estratégica presentados en el documento *“Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile”* (2017), donde se señala que solamente 16% de los directores de Centros de Investigación financiados por los programas Regionales eran mujeres. Cabe destacar, que en algunos programas como el Fondo de Desarrollo de Astronomía Nacional, la tasa de adjudicación de responsables de proyectos de mujeres es de un 56% versus un 50% el de hombres. Lo que demuestra que las brechas existentes no se pueden explicar a partir de las diferencias de capacidades entre hombres y mujeres.

Así se puede afirmar que, en el ámbito de la investigación avanzada, se observa una segregación vertical, que refiere a que los avances en los niveles educacionales alcanzados por las mujeres no se expresan en una igual incorporación en todos los niveles de responsabilidad, manteniéndose subrepresentadas en las categorías más altas de la carrera académica y de investigación.

Si se revisa la situación de las mujeres en las universidades a partir del análisis de los datos del número de mujeres en las plantas académicas, utilizando la realidad de las Universidades del CRUCH entre el año 2008 a 2017, se puede constatar que en dichas Universidades la planta académica de hombres es superior a la de mujeres, representando estas últimas en torno a un 36% del total de la planta, sin observarse un cambio sustantivo en el lapsus de tiempo analizado. Se constata que el % de académicos hombres Jornada completa equivalente es un 10 % de total académicos hombres (que incluye planta no jerarquizada y hora), lo que indica que se contrata a más hombres que mujeres para constituir las plantas académicas estables.

Por otra parte, la relación del N° total de académicos hombres mayores de 65/N° total de académicas mujeres mayores de 65 es 3.23 veces superior a la relación del N° total de académicos hombres menor a 35/N° total de académicas mujeres menor a 35, lo que indicaría que en la última década ha incrementado notablemente la contratación de mujeres respecto a tres o cuatro décadas atrás. La evolución del valor del indicador N° total de académicos hombres menor a 35/N° total de académicas mujeres menor a 35 se ha mantenido en los últimos 10 años, representando las académicas en promedio un 44% del total de la planta. Si la información se analiza de forma desagregada por Universidades del CRUCH de la Región de Valparaíso y las áreas disciplinares que desarrollan, se evidencian instituciones con presencia masculina muy por sobre o bastante menor al promedio. Se puede apreciar que esta Universidad presenta valores apenas cerca del promedio en equidad de género al compararse con el conjunto de Universidades del CRUCH dada la diversidad de programas que imparten. Por su parte, la Universidad Técnica Federico Santa María, que imparte principalmente programas de ingeniería (o científico-tecnológicos), presenta valores de los indicadores muy por sobre la media (y de los más altos a nivel del CRUCH), es decir mayormente masculinizados; mientras que la Universidad de Playa Ancha, que imparte principalmente programas de educación (o humanidades), muestra valores de los indicadores bastante por debajo de la media (y de los más bajos a nivel del CRUCH), **aunque en ningún caso por debajo de 1, lo que significa que su planta académica sigue siendo mayoritariamente masculina.**

Si bien ha existido un progresivo aumento en la participación de mujeres en el ámbito académico, esto no implica que existan condiciones de equidad. Sobre todo en aquellos aspectos que dicen relación con la toma de decisiones y poder. Históricamente la participación femenina en las rectorías del CRUCH es prácticamente inexistente. La primera mujer en asumir la rectoría de una universidad estatal fue Roxana Pey, en 2015, quien fue nombrada por la ex- Presidenta Michelle Bachelet. Recientemente, en dicha casa de estudios fue elegida democráticamente la primera rectora de una universidad estatal en el país, la ingeniero civil industrial, Natacha Pino Acuña, lo que sin duda quedará grabado en la historia de Chile. En la historia de la PUCV, solo una mujer ha logrado ocupar una vicerrectoría

Si se analiza la composición de los planteles directivos y vicerrectorías de las universidades del CRUCH, el panorama no cambia significativamente. Sin embargo, en los últimos dos años se vislumbran algunas acciones en Universidades del CUECH como del G9. Tanto en la U de Chile, PUC, UDEC, UV, UC-Temuco entre otras se han creado Direcciones asociadas a equidad de género

lideradas por académicas con experiencia en el área. Asimismo, se encuentran trabajando en la definición y/o implementación de políticas institucionales en temas de equidad de género. En algunas de ellas destaca el establecimiento de equidad de género en cargos directivos del más alto nivel.

En su conjunto, los datos permiten señalar que hay una relación de segregación que opera en dos niveles. Por una parte, las académicas son mayormente contratadas en carreras feminizadas y, por otra, la proporción de mujeres no contratadas no ha aumentado, sino que más bien se ha mantenido por lo que los lugares que ocupan hoy las mujeres en las plantas académicas dan cuenta de la perpetuación de las lógicas de relación de un sistema patriarcal, y que las cuotas de género si bien son un avance no resuelven el problema de la invisibilización de las mujeres del ámbito universitario. Desde la investigación esta relación se repite, porque los proyectos liderados por hombres no sólo tienen mayor financiamiento, sino que pueden acceder a proyectos de investigación de mayor envergadura y recursos, no sólo como investigadores sino también como sus directores.

La última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) muestra que mientras mayor es el nivel académico de una mujer, más se incrementa la diferencia de salario respecto a un hombre. El promedio de sueldo total de las mujeres chilenas es de \$354.681, mientras que de los hombres es de \$531.034. Si se consideran sectores específicos según nivel educacional, esta diferencia se hace aún más significativa: los hombres con postítulo o maestría ganan en promedio \$1.781.220, mientras que las mujeres reciben \$989.925 y, a nivel de doctorado, las trabajadoras ganan \$963.476, versus \$1.500.841 que reciben, en promedio, sus pares masculinos (Comunidad Mujer, 2015). Si se estaba de acuerdo con la tradicional creencia de que a mayor nivel de estudios el tema de las inequidades entre hombre y mujeres desaparece, los datos dicen lo contrario.

### **Indicadores de equidad de género en estudiantes y académicos en la PUCV:**

Actualmente, los panoramas sobre las matrículas totales por sexo dentro de la PUCV aún presentan una brecha en cuanto a la relación hombre/mujer, ya que aproximadamente 44% de las matriculadas en la universidad son mujeres. La media nacional de mujeres matriculadas en el pregrado es de un 52,9%. Sin embargo, las brechas se perciben de manera más acentuada cuando se analiza la composición del personal académico dentro de nuestra institución.

De un total de 1424 académicas y académicos en el año de 2018, los hombres representan un 84% de los profesores adscritos, 72% de la planta jerarquizada y 65% de los profesores asociados. Las mujeres, por otro lado, componen la mayoría de los cargos de profesores agregados, con un 59%, y de no-jerarquizados con un 46%, justamente las dos categorías con mayor inestabilidad laboral y menores provisiones.

Cuando se analiza el contexto a nivel de unidad académica y facultades, la inequidad es todavía más marcada: en la Facultad de Arquitectura y Artes, la matrícula femenina es superior al 50% y la

planta académica jerarquizada está compuesta por sobre un 75% de hombres. En la Facultad de Ciencias, compuesta por 9 institutos, la matrícula promedio es de 50% para hombres y mujeres, con excepción del Instituto de Física, que es mayoritariamente masculinizada. La planta académica de jerarquizados es aproximadamente de 65% hombres. La Facultad de Agronomía y Alimentos, presenta 47% de matrículas femeninas, mientras que su planta académica jerarquizada está compuesta por 66% de hombres. En la Facultad de Ciencias del Mar y Geografía, las mujeres representan 43% de las matrículas, y los hombres representan un 81% de la planta jerarquizada. En Ciencias Económicas y Administración, la matrícula femenina es de 56% y la planta académica jerarquizada compuesta por un 60% de hombres. En la Facultad de Derecho, la inequidad es una de las más altas, siendo que pese que la matrícula femenina es de 46%, los académicos jerarquizados hombres componen 89% del total, sin embargo, un 73% de los profesores no jerarquizados son mujeres. En la Facultad de Filosofía y Educación, la matrícula es predominantemente femenina, con un 64% de mujeres matriculadas, paradójica y sorprendentemente un 62% de los académicos jerarquizados son hombres, mientras que sólo un 26% de los no jerarquizados son hombres. En la Facultad de Ingeniería, y siguiendo la tendencia de inequidad ya característica del área en todo el mundo, la matrícula femenina es baja, de un 21%. Y la tendencia es reflejada en la planta académica jerarquizada, compuesta por 81% de hombres. En la Facultad Eclesiástica y de Teología, la matrícula femenina es de 35% y la planta jerarquizada predominantemente masculina, compuesta de 84% de hombres.

Esta asimetría en la planta jerarquizada resulta todavía más dramática en cargo superiores dado que en los últimos 8 años todos los más altos cargos de la universidad son ocupados por varones; en toda la historia de la PUCV, solo ha habido 2 decanas (15% del total) y del total de directores/directorales de unidad académica sólo un 25% han sido mujeres; mientras que el % de jefes de docencia sube a un 40%.

De acuerdo a ese breve análisis dentro de nuestra Universidad, se percibe que la inequidad entre hombres y mujeres, presenta una brecha considerable. Esta oposición jerárquica, que distribuye a los varones en los rangos de mayor poder y prestigio y a las mujeres –de manera mayoritaria– en las posiciones de menor poder, no implica solamente cuestiones de representación, sino que también tiene consecuencias materiales muy concretas en la desigual estructural de salarios, aun cuando puedan tener los mismas o mejores calificaciones y certificaciones educativas que sus pares varones.

La falta de confianza en las capacidades femeninas ya fue superada por todas las mujeres que son parte de la PUCV y en este sentido, como RED, queremos conminarlos a todas y todos a trabajar en abrir los caminos para una mayor y mejor representación de ellas en la rectoría, vicerrectorías, decanaturas, directorios, unidades académicas y así romper el techo de cristal. Porque como reflejan los datos, no hay argumento racionales, para frenar su participación en el gobierno universitario. En este camino, la Red de Académicas de la PUCV ha trabajado en una propuesta de Plan de Desarrollo para alcanzar la equidad de Género en nuestra institución, la que pondremos a disposición de la autoridad y comunidad universitaria para avanzar decididamente en este ámbito

y tomar la senda que ya han iniciado destacadas universidades del CRUCH. Esta propuesta plantea los siguientes objetivos estratégicos:

OB1. Creación de una Dirección General de Equidad de Género y definición de una política de equidad de género en la PUCV

OB2. Garantizar la equidad en la composición de los claustros académicos, espacios de representación, dirección y acceso a jerarquías

OB3. Incorporar la perspectiva de género en la docencia, generación de conocimiento y vinculación con el medio

OB4. Erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el contexto universitario

OB5. Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con responsabilidades familiares y de cuidado

Nada de esto podrá lograrse sin la plena integración en equidad, de las mujeres al gobierno universitario. Así desde la red es nuestro interés e invitación a caminar hacia un futuro donde la institución haga suyo el proveer de una sociedad más justa y equitativa para sus miembros

Porque tomando las palabras de nuestro rector, “La PUCV ha sabido adaptarse y evolucionar a través del tiempo, convirtiéndose en una universidad crecientemente compleja por medio del alto desarrollo de la docencia en la formación de pre y postgrado, y la investigación avanzada, como también a través de su vinculación con una comunidad que la reconoce como necesaria para sus vidas en distintas áreas”; “..es una universidad comprometida con la educación y el desarrollo del país, que genera conocimiento y creación con profundo reconocimiento, razón por la que necesita avanzar por una ruta segura y bien trazada...”