



Jaime Bustos
Facultad de Derecho
Universidad de Santiago de Chile
jaime.bustos@usach.cl

La desigualdad de género en el cuerpo académico de las universidades chilenas

Gender inequality in the academic staff of Chilean universities

Jaime Bustos¹, Felipe Hernández², Pedro Orihuela², Hugo Cardenas²

¹Facultad de Derecho, Universidad de Santiago de Chile

²Facultad de Química y Biología, Universidad de Santiago de Chile.

Resumen

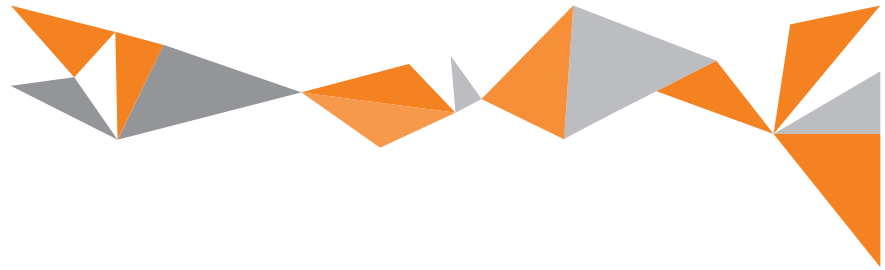
Se examinó la proporción de mujeres en los cuerpos académicos de las principales facultades y escuelas profesionales de la Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Chile y Universidad Católica de Chile. Se obtuvo la información desde las respectivas páginas web en Diciembre de 2017. Los resultados muestran que existe gran variación en la proporción de mujeres, desde menos del 20% en las facultades de ingeniería, economía y derecho, hasta más del 80% de mujeres en las escuelas de obstetricia y enfermería. En el área de educación la proporción de mujeres fue 62%, y en medicina fue 37%. No hubo diferencias importantes entre las universidades. Los resultados demuestran que no existe paridad de género en el profesorado de estas universidades, y que las mujeres están sub-representadas en las facultades con las mayores expectativas de ingresos económicos de sus egresados, pero predominan mayoritariamente en enfermería y obstetricia. Se concluye que la distribución de género en el profesorado de la universidad, replica el predominio masculino en las áreas profesionales de mayor acceso al poder político y económico que se observa en la sociedad en general.

Palabras claves: Género; Paridad de género; Universidad; Bioética; Ética

Abstract

Gender distribution was examined in the academic staff of the main faculties and schools of the Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Chile and Universidad Católica de Chile. Information was obtained from the web pages of the universities on December 2017. There were less than 20% women in the faculties of engineering, economy and law, but women representation increased to more than 80% in the schools of nursing and obstetrics. In the faculties of education and medicine the proportion of women were 62% and 37%, respectively. Results show that there is no gender equality in the academic staff of those universities, and that women are under-represented in faculties with higher expected income of their graduates. It is concluded that gender distribution among the academic staff of the universities mirrors the masculine dominance in professions of higher income and status in the society at large.

Keywords: Gender; Gender equality; University; Bioethics; Ethics



Introducción

La reciente creación de la Comisión de Igualdad de Género por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), responde al creciente reconocimiento en nuestro país de la influencia indebida del género en las oportunidades del acceso al trabajo, especialmente a las posiciones de más responsabilidad, y por consiguiente de mejores remuneraciones.

La disparidad de género se refiere a las diferencias en los logros de hombres y mujeres en una variedad de situaciones, que incluyen las oportunidades económicas, el poder político, la educación y el acceso a la salud y el bienestar (Gender Gap, 2008). De acuerdo a la UNESCO, la igualdad de género es la existencia de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en las esferas privada y pública, que garantiza a cada persona la posibilidad de realizar la vida que desee sin que su género sea un obstáculo para ello (*Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo*). Aunque existe consenso en que la mujer tiene menos oportunidades para conseguir trabajo en muchas áreas, sólo recientemente ha empezado a

surgir en nuestro país un movimiento social importante que aspira a corregir esta situación como los que han surgido en torno a otras demandas, tales como el acceso universal a la educación de calidad.

Desde el año 2000 la igualdad de género es prioridad para la Organización de las Naciones Unidas (PNUD, 2018). Una de sus más recientes iniciativas es la formación de la Entidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, conocida como ONU Mujeres (2011), y en septiembre de 2015 propuso la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde el quinto objetivo es la igualdad de género a nivel mundial (ONU Mujeres, 2018).

En nuestro país, en los últimos años el discurso político y social se ha llenado de alusiones a la necesidad de corregir la desigualdad de género en las diferentes esferas del poder político. De hecho, en el año 2015 se aprobó la Ley de Cuotas (N° 20840), que establece que ni hombres ni mujeres pueden ser más de 60% del total de candidaturas, a pesar de lo cual los cargos de re-

presentación popular siguen ocupados mayoritariamente por hombres. La situación de la equidad de género en las principales universidades chilenas se ha mencionado en la prensa nacional varias veces, pero con referencia solamente al nivel de los directivos superiores, donde la ausencia de la mujer es casi absoluta: sólo una universidad de las 27 del CRUCH es encabezada por una rectora, en todas las otras el cargo directivo máximo lo ocupa un hombre. Sin embargo, esto podría ser diferente en las facultades y escuelas profesionales, a las cuales en las universidades del CRUCH se accede por medio de concursos públicos, donde debieran primar los antecedentes académicos por sobre consideraciones no académicas tales como el género, la nacionalidad u otros.

El objetivo de este trabajo es cuantificar y examinar la distribución de género en los cargos académicos de las principales facultades profesionales de las tres más importantes universidades del CRUCH radicadas en Santiago, y analizar su significado a la luz del principio de la equidad de género.



Método

Se clasificó según su género a los y las miembros de los cuerpos académicos de las facultades de derecho, economía, educación, ingeniería y medicina, en las universidades de Santiago de Chile, de Chile, y Católica de Chile. Se obtuvo la información desde las páginas web de cada universidad durante diciembre de 2017. Es necesario considerar que el área de la educación en algunas universidades está formada por académicos especialistas en educación en general, pero no tiene a su cargo las carreras de pedagogías, que son responsabilidad de departamentos de especialidades como la biología y el inglés. En este

estudio no se incluyó a las diferentes pedagogías, que serán objeto de una investigación posterior considerando otros aspectos además de la disparidad de género. De esta manera, los datos del área de educación corresponden a los departamentos que investigan el área general de la educación y sus especialidades tales como la didáctica general, pero excluye a las pedagogías específicas.

Resultados y Discusión

El porcentaje global de mujeres en el profesorado de las unidades académicas examinadas es de 34,5%, con diferencias importantes entre las diferentes facultades. Los

antecedentes sobre el porcentaje de hombres y mujeres en los cargos académicos se presentan ordenados por facultad o escuela y por universidad en la Tabla N°1.

Los datos demuestran por un lado que ambos géneros no están igualmente representados en las diferentes áreas, y por otro que hay gran similitud en la representación de género en cada área profesional en las tres universidades.

Donde hay menor representación de la mujer en los cuadros académicos es en la ingeniería, con sólo un 15%, sin diferencias importantes entre las tres universidades. Las facultades de ingeniería, economía

Tabla N° 1. Distribución del género en el cuerpo académico de carreras tradicionales en las tres principales universidades chilenas.

		Hombres	Mujeres (%)	Mujeres % Promedio
Facultad de Ingeniería	Universidad de Santiago de Chile	212	44 (17)	15,1
	Universidad de Chile	256	38 (13)	
	Pontificia Universidad Católica de Chile	235	42 (15)	
Facultad de Economía	Universidad de Santiago de Chile	49	13 (21)	17,4
	Universidad de Chile	87	14 (14)	
	Pontificia Universidad Católica de Chile	67	14 (17)	
Facultad de Derecho	Universidad de Santiago de Chile	9	2 (18)	19,5
	Universidad de Chile	227	66 (23)	
	Pontificia Universidad Católica de Chile	225	49 (18)	
Escuela de Medicina	Universidad de Santiago de Chile	67	36 (35)	37,3
	Universidad de Chile	926	676 (42)	
	Pontificia Universidad Católica de Chile	241	128 (35)	
Facultad o Departamento de Educación	Universidad de Santiago de Chile	11	29 (73)	62,2
	Universidad de Chile	11	9 (45)	
	Pontificia Universidad Católica de Chile	35	78 (69)	
Escuela de Obstetricia	Universidad de Santiago de Chile	7	29 (81)	80,6
Escuela de Enfermería	Universidad de Santiago de Chile	0	12 (100)	96,2
	Universidad de Chile	2	28 (93)	
	Pontificia Universidad Católica de Chile	5	98 (95)	



y derecho forman el grupo con menor representación de mujeres, las que constituyen menos del 20% del profesorado de estas unidades académicas.

En el otro extremo se encuentran las escuelas de enfermería y obstetricia, en las que la mujer constituye más del 80% de los docentes e investigadores. En el caso de obstetricia, sólo se pudo obtener información detallada de los y las docentes en la página web de la Universidad de Santiago de Chile y no en las de las otras universidades. Probablemente esto se debe a que en las otras dos universidades esta carrera depende de los departamentos de obstetricia y ginecología, pertenecientes a las facultades de medicina, y su docencia se comparte con otras carreras y se distribuye en diferentes unidades académicas. Pero, los datos de las escuelas de enfermería son muy consistentes entre las tres universidades, y en este caso el predominio de la mujer es casi absoluto ya que constituyen más del 93% del profesorado.

Las facultades de medicina tienen en promedio un 37% de mujeres entre sus cuadros académicos, nuevamente siendo los datos muy similares entre las tres universidades. En el área de la educación la representación de mujer va desde un 45% en la Universidad de Chile, hasta el 73% en la Universidad de Santiago de Chile.

Los resultados demuestran que la distribución de género en el cuerpo académico de las escuelas profesionales examinadas no es equitativa, pero que la proporción de mujeres es muy variable entre las diferentes áreas profesionales. Una importante consecuencia de esta gran variabilidad, de relevancia para la metodología empleada en este tipo de estudios, es que usar un

promedio global del porcentaje de mujeres u hombres en la academia para caracterizar la situación en las universidades, puede llevar a conclusiones inexactas porque tal indicador global oculta la enorme diferencia de la disparidad de género entre las profesiones.

Una de las cosas interesantes es que la distribución de acuerdo al género en cada facultad es notablemente similar entre las universidades, a pesar de ser muy diferente entre las diferentes facultades. Esto apoya la idea de que hay factores externos a las universidades que determinan tal distribución. Uno de tales factores probablemente es la distribución del género en los estudiantes de cada carrera, porque es conocido que hay marcada preferencia de género en las carreras a las que postulan e ingresan los y las estudiantes, los casos extremos siendo ingeniería y enfermería, con predominancia de hombres o mujeres en su estudiantado, respectivamente. Es dable esperar que la asimetría de género entre los estudiantes universitarios a la larga lleve a una desigual distribución de hombres y mujeres entre los egresados lo que se reflejará en el campo laboral, incluyendo a las universidades.

Sin embargo, aunque no existe una disparidad de género consistente, en un único sentido, en el cuerpo académico de las diferentes carreras universitarias examinadas, de manera que no se podría concluir que la mujer es sistemáticamente excluida por su género de ser profesora, académica o investigadora en la universidad, la gradiente de la representación de la mujer entre las diferentes facultades sí se correlaciona con el estatus económico del campo laboral de tales carreras. Así, las áreas de la ingeniería, economía, derecho y medicina, donde hay gran

predominio de hombres en el profesorado de las respectivas facultades o escuelas, representan coincidentemente a las carreras de mayores ingresos económicos, cuyos egresados ocupan los cargos de mayor responsabilidad profesional y estatus económico en la sociedad. Las carreras de enfermería y obstetricia, donde históricamente ha predominado la mujer, son muy apetecidas por su gran campo laboral, pero no tienen como expectativa los salarios más altos ni los cargos de dirección o mayor responsabilidad profesional. De manera similar, la educación no tiene en nuestra sociedad una gran valoración social, lo que explica en gran medida la crisis de la educación en nuestro país, y esto se correlaciona también con la menor representación de hombres en esta área. Así, la disparidad de género en la academia replica la discriminación hacia la mujer en la sociedad, pero de manera más sutil, y como resultado de la compleja interacción entre las oportunidades y las expectativas personales y sociales, lo que determina que la composición del profesorado en las diferentes facultades y escuelas universitarias termine reflejando fielmente el predominio histórico del hombre sobre la mujer en los cargos de mayores ingresos, responsabilidades profesionales y estatus socio-económico.

La situación descrita en este análisis de tres principales universidades chilenas no es única. El estudio de la disparidad de género hecho por *Thomson Reuters* y *Times Higher Education* (2012-2013) en las 400 universidades más importantes del mundo de acuerdo a su actividad de investigación, demostró altos niveles de desigualdad de género en países emergentes, pero también en los países más desarrollados, a pesar que estos últimos llevan décadas y algunos más de un siglo de



activismo pro- igualdad de género. Así, por ejemplo, en Japón sólo el 12,7% de los cargos académicos es ocupado por mujeres en las mejores universidades, seguido por Taiwan donde alcanzan el 21,3%. El porcentaje de mujeres en las mejores universidades es mayor en el Reino Unido, USA, Escandinavia, Suecia, Noruega y Dinamarca, variando entre el 31% de Dinamarca y el 37% de Suecia.

En dicha investigación de *Thomson Reuters y Times Higher Education* no se incluyeron universidades latinoamericanas, de manera que los antecedentes del presente estudio son los primeros que brindan una base objetiva para analizar y seguir en el tiempo la disparidad de género en universidades chilenas.

El informe sobre la disparidad de género publicado por la Comunidad Europea (CE), *She Figures 2015* (2015), presenta datos que muestran que la representación de la mujer en la actividad científica universitaria varía entre 45% y 55% en dichos países, lo que demuestra que en este sector se alcanzó la paridad de género en general, con diferencias importantes entre las áreas del conocimiento. Sin embargo, el porcentaje de científicas en las empresas privadas de la CE se ha mantenido estable, siendo de sólo el 19,7% en 2011. Esta diferencia entre las universidades y la empresa privada da cuenta del papel proactivo de las universidades en el diagnóstico de los problemas sociales, que muchas veces se acompaña de políticas innovadoras en la propia academia. Sin embargo, a pesar que el número de científicas es similar al de científicos en las universidades europeas, las diferencias asociadas al género aún persisten cuando se examina el tipo de contrato o jornada de las carreras académicas. Así, por ejemplo, el 13,5%

de las científicas tienen contratos de jornada parcial, versus el 8,5% de los científicos; y sólo el 20% de los cargos de investigadores de nivel A (más o menos equivalente a nuestra categoría de profesor titular) corresponden a mujeres. Así, el mejoramiento de la paridad de género en las universidades europeas es un proceso en curso, que ha llegado más lejos que en nuestro país, pero que requiere medidas adicionales para erradicar completamente la discriminación de la mujer.

La disparidad de género en los cuadros académicos de las principales universidades chilenas es un problema importante, por la gran diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres que ejercen la docencia y la investigación, y porque priva a nuestros alumnos de una visión integral de los problemas complejos que se estudian en la universidad.

En países más desarrollados que el nuestro, ha tomado varios años avanzar hacia la paridad de género en las universidades, a pesar de décadas de activismo político y social y de la creciente conciencia que la baja representación de la mujer en la academia es un factor que incide negativamente en el desarrollo de los países. Para avanzar en la solución de este problema, nosotros probablemente también necesitaremos varios años, no solamente porque estamos atrasados en la comprensión de las raíces y de la importancia de este fenómeno en la sociedad chilena, sino además porque los tiempos de formación y renovación de los cuadros académicos son muy largos. Típicamente, una persona necesita alrededor de 10 años para completar su formación de pre- y posgrado hasta el grado de doctor, que es un requisito hoy indispensable para acceder a un

cargo académico en la universidad, y luego requerirá varios años adicionales de actividad docente y de investigación hasta alcanzar la madurez que se demuestra con la producción sostenida de conocimiento nuevo publicado en revistas especializadas. De esta manera, podemos prever que corregir la amplia disparidad de género demostrada en esta investigación, necesitará de políticas sostenidas durante varias décadas antes que alcancemos la situación ideal de la paridad de género en todas las áreas del conocimiento representadas en nuestras universidades. No podemos perder tiempo para comenzar a reflexionar e incorporar en nuestros planes de desarrollo estas importantes consideraciones.

Conclusiones

Se puede concluir que el cuerpo académico de las universidades chilenas más tradicionales, a pesar de la existencia de mecanismos transparentes y públicos de ingreso a los cargos académicos, sigue reflejando la disparidad de género que se observa en todas las esferas profesionales de nuestra sociedad. Existe evidencia que llevó a reconocer que la disparidad de género en el mundo es un problema que retarda el progreso socioeconómico de los países, lo cual se hizo más visible a partir del año 2006, cuando el Foro Económico Mundial inició la publicación del Global Gender Gap Index, diseñado para cuantificar la disparidad de género en los países y permitir la evaluación periódica de sus cambios en el tiempo (Hausmann et al., 2006). Se puede plantear que la compleja segregación asociada al género en el cuerpo académico en nuestras universidades repercute en su actividad, distorsionando la visión y los contenidos de la educación superior.



Referencias

EU Publications. 2015. She Figures 2015. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f546dfed-41a9-11e6-af30-01aa75ed71a1>

Gender Gap. 2008. International Encyclopedia of the Social Sciences 3: 277-279.

Hausmann R, Tyson LD, Zahidi S. 2006. World Economic Forum. The Global Gender Gap. Report 2006. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf

ONU Mujeres. 2011. Informe Annual. <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2011/8/annual-report-2010-2011>

ONU Mujeres. 2018. Pacto de medios “Demos el paso por la igualdad de género”. <http://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/media-compact>

PNUD. 2018. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5: Igualdad de Género. <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

Times Higher Education. World University Rankings 2012-2013. <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking>