

Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso



Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso

UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso

Inscripción

ISBN: 978-956-214-198-7

Edición de Textos

María Carolina Contreras

Diagramación

Macarena Fernández

Portada

Verónica Rojas

Universidad de Valparaíso

Unidad de Igualdad y Diversidad

Avenida Blanco 951, Valparaíso

Correo electrónico

igualdadydiversidad@uv.cl

Valparaíso, Chile Junio 2018

Impreso en Chile

Equipo

Daniela Marzi Muñoz, *Coordinadora de la Unidad de Igualdad y Diversidad*

Javiera Arce Riffo, *Coordinadora del Estudio*

Karin Berlien Araos y Noemí López, *Investigadoras*

Fuentes de información interna

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Análisis Institucional

Vicerrectoría de Investigación e Innovación

Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	8
ANTECEDENTES	13
Sistema de género a nivel internacional y sus recomendaciones	13
Transversalización de género en el aparato público	16
Reformas a la educación superior en Chile: innovando las estructuras del trabajo académico	19
Instituciones formadas bajo la cultura androcéntrica	23
Llamado legislativo a la acción: acuerdos internacionales y leyes que sustentan una institucionalidad universitaria para la igualdad y diversidad	25
EXPERIENCIA COMPARADA: OFICINAS DE GÉNERO INTERNACIONAL Y NACIONAL	29
Estados Unido	29
Reino Unido	31
México	32
España	33
Chile	34
MUJER Y TRABAJO ACADÉMICO	35
Las relaciones de género en la economía y sus impactos en el trabajo femenino en la era global	35
Mujeres y el trabajo académico	38
La internacionalización de la carrera académica	42

Las mujeres y la productividad científica	44
Las mujeres y el poder político en la universidad	46
<i>Las mujeres en los espacios del poder político: representación descriptiva y sustantiva de intereses</i>	46
<i>La representación descriptiva y la representación sustantiva</i>	46
<i>Las mujeres excluidas de las decisiones en las universidades. Análisis de la dimensión política en la academia</i>	48
LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN TERCIARIA	50
Brechas de género en la educación superior	50
La presencia de mujeres en la educación terciaria	51
La segregación horizontal de carreras universitarias	55
El acoso sexual en las universidades	59
El estado de la situación del acoso sexual en Chile: avances incrementales en su prevención en las universidades	64
METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO	66
RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO	69
Análisis de datos institucionales	69
Estudiantes	71
Mujeres y trabajo académico	78
Académicos	78
Funcionarios	98
Brecha salarial	103
ANÁLISIS DE DATOS DE LAS ENCUESTAS	124
Brechas de género en la carrera académica (uso del tiempo, afectaciones al desarrollo profesional y académico)	126
Preferencias disciplinares y estereotipos	131
Poder político en la Universidad	139
Percepciones sobre microacoso y acoso	147
Percepciones sobre medidas para atenuar las desigualdades	153
CONCLUSIONES	158
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	164
ANEXOS	174

PRESENTACIÓN

A nombre de la Universidad de Valparaíso, tengo el agrado de presentar el primer informe diagnóstico “*Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso*”. Pese al propósito de desarticulación social, política e institucional de la reforma a las universidades de 1980, estas instituciones públicas han sabido situarse a la vanguardia por su contribución a la función pública, apoyando con su conocimiento y discusiones políticas al debate democrático.

Las actuales movilizaciones por una educación no sexista han puesto en jaque las antiguas formas de relación al interior de las universidades, en las que muchas de ellas escondían, conforme a inveteradas prácticas académicas, una serie de vulneraciones y asimetrías de poder entre sus comunidades, afectando particularmente a las mujeres. El movimiento feminista ha ayudado a develar estas insoslayables desigualdades de género presentes en el quehacer universitario, que van desde el acoso sexual y generación de ambientes sexistas que afectan mayormente a las mujeres en el espacio educativo, hasta las notorias diferencias de carácter laboral y en el avance de las carreras de sus docentes y funcionarias. Por otro lado, la impronta de un tipo de conocimiento permitido —con inevitables sesgos—, ha culminado por invisibilizar el extenso trabajo académico de las propias mujeres.

En su compromiso con una mayor igualdad, la Universidad de Valparaíso ha decidido tomar acciones por medio de la creación —hace dos años— de la *Unidad de Igualdad y Diversidad*, cuyo objetivo ha sido la instalación incipiente de esta inevitable reflexión interna. En un principio, logró cristalizar parte de su trabajo a través de un amplio y participativo proceso que culminó con el establecimiento de la política de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad universitaria y el *Reglamento sobre Normas de Conducta, Criterios y Protocolos de Actuación para Prevenir y Enfrentar Situaciones de Acoso u Hostigamiento Sexual o Sexista*. Esto como un primer paso civilizatorio, orientado a instalar nuevas reglas de convivencia en el espacio universitario y, en una segunda etapa, problematizar por medio de una robusta investigación académica que permitirá conocer las desigualdades de género presentes en el mundo académico. Esta contará con evidencia internacional, para luego situarla en el contexto local, ocupando para ello los datos institucionales internos disponibles que nos van a permitir comprender las causas de estas desigualdades y sus repercusiones en la enseñanza e investigaciones, así como también en las propias formas de convivencia de la comunidad universitaria.

Es deber de la universidad pública, por tanto, hacerse parte de esta problemática e invitar a otros actores a sumarse en un esfuerzo país para construir una democracia más justa, cuyo valor no solo se encuentra en la estabilidad de sus instituciones sociales, educativas, económicas y políticas, sino también en la diversidad social, cultural y sexual de la sociedad chilena, que se plasme en una educación inclusiva, cuyo norte sea precisamente la igualdad entre los géneros y la igualitaria consideración y respeto de todas las personas.

ALDO VALLE ACEVEDO

Rector

Universidad de Valparaíso

SÍNTESIS

Durante los últimos dos años, la agitación en torno a las demandas por mayor justicia de género y relaciones más equitativas en la sociedad no han dejado indiferente a nadie. Tanto el caso del empalamiento de la joven argentina, los casos de violencia sexual en la industria del cine, el caso La Manada ocurrido en España, la violación masiva sucedida en Chile por parte de hinchas de fútbol y las tomas feministas de espacios educativos como respuesta a las desiguales relaciones de poder existentes en ellos dan paso a la necesidad de realizar análisis e investigaciones sobre la situación de las mujeres en el espacio universitario.

Es así como la Universidad de Valparaíso, en su compromiso con el fortalecimiento de la educación pública, mandató en 2016 a la reciente creada *Unidad de Igualdad y Diversidad* realizar un informe diagnóstico institucional que permitiera conocer la situación de las relaciones de género al interior de la casa de estudios.

Luego de aproximadamente dos años de trabajo, éste logra plasmarse en la publicación del informe de diagnóstico *Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso*. Esta investigación contiene un detallado análisis de la situación de las personas que componen toda la comunidad universitaria, basado en un exhaustivo estudio de la literatura internacional existente sobre las brechas de género en la educación terciaria y una bajada al contexto institucional basado en la obtención de datos internos, así como también a través de la encuesta propia “Sobre la situación de hombres y mujeres en la Universidad de Valparaíso”.

Al igual que en otros ámbitos de la sociedad en que las mujeres se encuentran subrepresentadas —tales como el poder político, las empresas, la cultura, la economía y la sociedad en su conjunto—, las universidades esconden brechas de género plausibles de observar a simple vista. Por ejemplo, de todas las universidades que componen el Consejo de Rectores, solo una mujer es rectora —Universidad de Aysén—, la que además fue designada. Por otro lado, los claustros académicos están compuestos mayoritariamente por hombres, así como también los comités de ingreso a los programas académicos, los comités que deciden el avance en la carrera académica y los cuerpos directivos de escuelas, facultades y de la propia universidad poseen una mayor representación masculina.

En contraste, el ingreso de mujeres a las carreras de pregrado es significativamente mayor que el de los hombres, pero por algunas razones que se profundizan en el informe, se les dificulta el avance en la carrera académica, generándose una especie de embudo, ya que entran muchas mujeres a la universidad, continúan menos a nivel de magíster, sobreviven muy pocas para cursar el doctorado y su ingreso —así como su permanencia—, es bastante menor que la de los hombres al interior de la carrera académica.

Una institución —creada bajo la cultura androcéntrica como lo es la universidad—, permitió una serie de comportamientos perjudiciales hacia las mujeres por considerarse, además, un espacio masculino, en que las situaciones de acoso sexual, hostigamiento por razones de sexo o género, atención sexual indeseada e, incluso, sesgos de género en aula, eran conductas naturalizadas y permitidas por la cultura dominante en la academia, que nunca fue capaz de cuestionar las relaciones de género.

El informe se desarrolla en tres niveles: el primero relativo a asuntos de carácter teórico, que permitirán problematizar las asimétricas relaciones de género existentes en el contexto de las universidades. En un segundo orden, se plasmará la teoría en datos concretos de la Universidad de Valparaíso, examinando la feminización y masculinización de algunas áreas del conocimiento, las brechas salariales y de contratación para el estamento académico y funcionario, entre otros indicadores. En una tercera parte, se presentarán datos de la encuesta “Situación de las mujeres y hombres en la Universidad de Valparaíso” que permitirá conocer las percepciones de la comunidad en torno al poder y la toma de decisiones, aspectos que han influido en el avance de la carrera académica y profesional, la generación de ambientes sexistas, discriminaciones por condición de sexo/género y acoso sexual, percepciones sobre sesgos de género, el uso del tiempo, apreciaciones sobre la posible aplicación de medidas de acciones afirmativas, entre otros aspectos.

MUJER Y TRABAJO ACADÉMICO

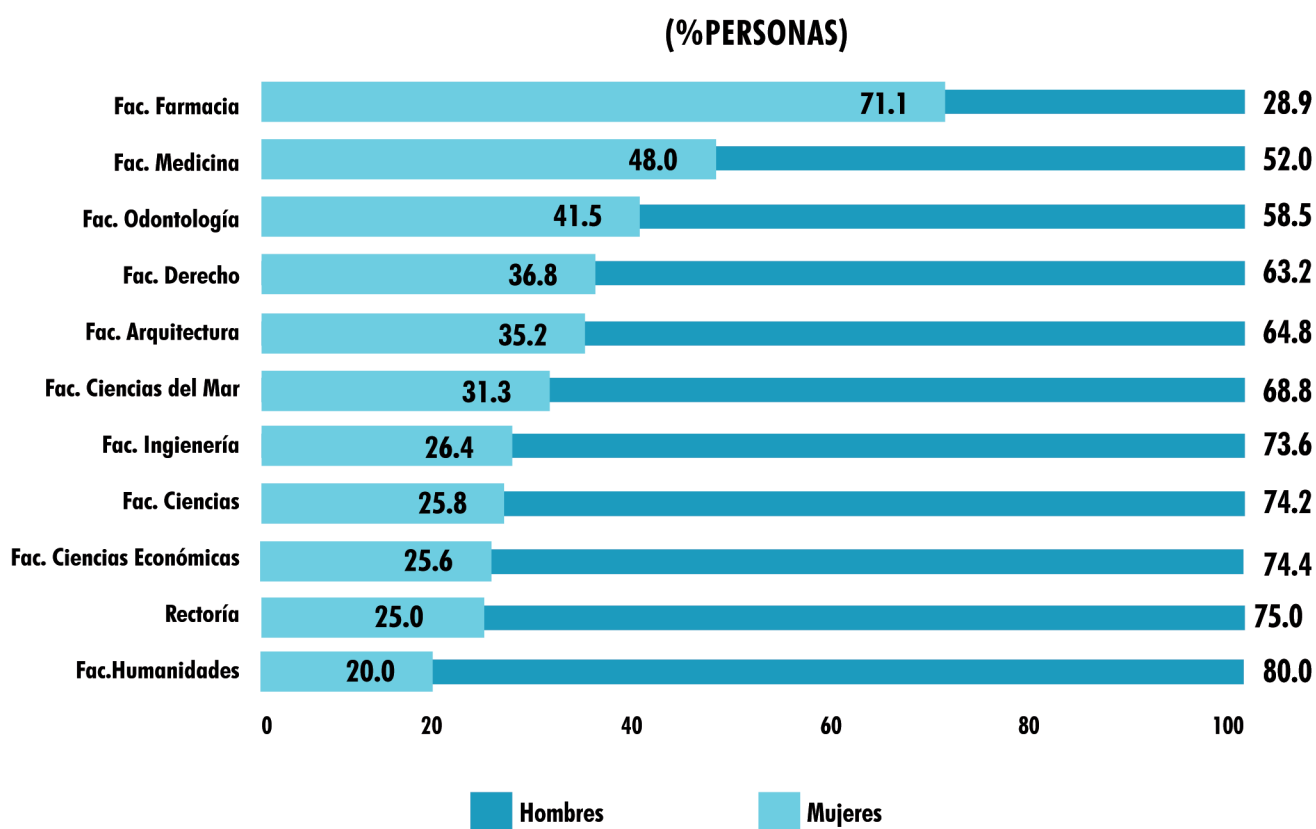
Al igual que en el resto del mundo del trabajo asalariado, la academia se ha vuelto un lugar hostil no solo para las mujeres, sino también para los hombres. En un contexto de neoliberalismo educativo, en que se ha puesto a la competencia como eje de este sistema, la precarización del empleo se volcó hacia los espacios académicos, afectando aún más a las mujeres.

Más allá de exhibir obstáculos evidentes como la falta de apoyo de sus superiores para continuar estudios de postgrado, asignaciones discrecionales, brechas en la contratación de las mismas y la pérdida del estatus de académica en estos espacios han traído como resultado, por ejemplo, que las mujeres sean víctimas de brechas salariales, que no se les garantice su avance en la carrera académica, que les cueste mucho más investigar debido a que la mayor parte del trabajo administrativo lo realizan ellas y los fondos de investigación, en general, también les son muy difíciles de obtener.

En la Universidad de Valparaíso, la brecha salarial es cercana al 10% entre los académicos, y a un 9% respecto del estamento funcionario. Se aprecia una feminización de carreras y una masculinización de otras, lo mismo en el estamento de funcionarios de colaboración, en que la labor de “secretaria” resulta, por cierto, feminizada y representa la mayoría de este estamento.

A pesar de que la brecha salarial promedio registrada en la Universidad de Valparaíso es menor que el nivel nacional, que supera el 20%, la desigualdad se produce en la contratación, en que se aprecia la presencia de muchas mujeres en la condición de contrato a plazo fijo y muy pocas en planta. De hecho, el total de mujeres académicas en la Universidad representa un 38,6%, en que la Facultad con más mujeres es la de Farmacia, con un número cercano al 71%, mientras que la que posee menos académicas es la de Humanidades, que alcanza solo un 20%.

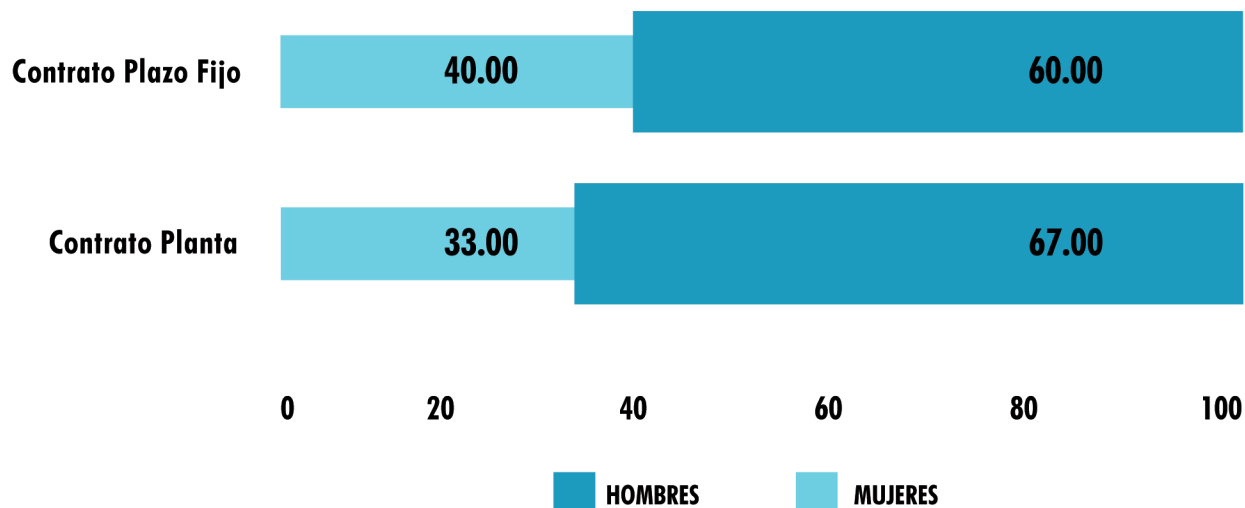
Gráfico 6.11. ACADÉMICOS POR FACULTAD Y SEXO



Fuente: Elaboración propia con información de SIES-UAIUV 2017

En relación a la naturaleza del contrato, la mayoría de la Universidad de Valparaíso se encuentra con contrato a plazo fijo (82%) y solo un 18% se encuentra en contrato indefinido (planta). Desagregando por sexo, del total de trabajadores en planta, solo un 33% son mujeres, y en contrato a plazo fijo, estas alcanzan el 40%.

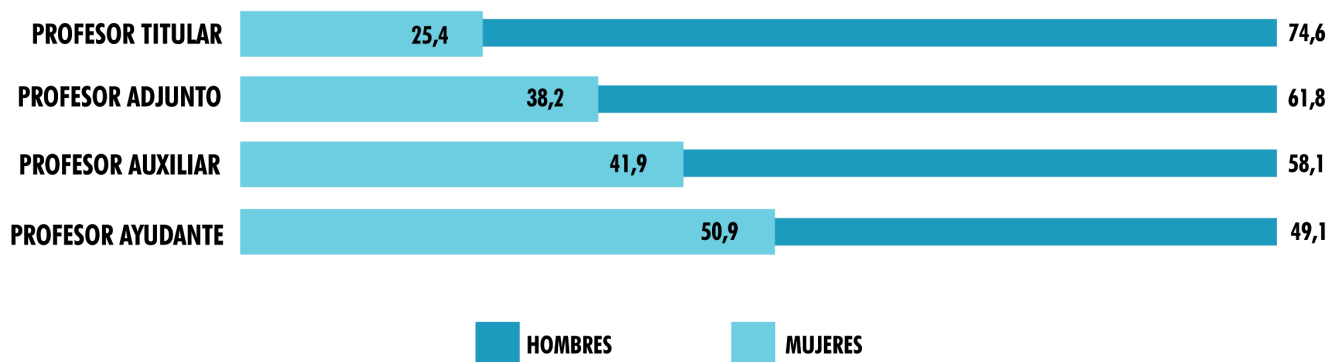
Gráfico 6.22. DISTRIBUCIÓN POR SEXO TIPO DE CONTRATO
(%PERSONAS)



Fuente: Elaboración propia con información de SIES-UAIUV y RH-UV

La otra notoria brecha que se produce se relaciona con la jerarquización. Es así como la titularidad solo la alcanzan un 25,4% de las académicas, un 38,2% obtiene el rango de adjunto, un 41,9% de las mujeres logra la jerarquía de auxiliar y, en el nivel más bajo, un 50,9% alcanza la naturaleza de ayudante.

Gráfico 6.30. MATRÍCULA EN LA FACULTAD DE HUMANIDADES
(%PERSONAS)

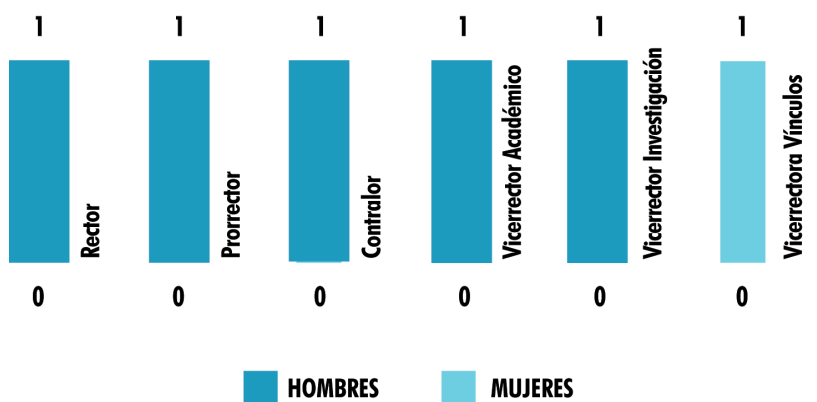


Fuente: Elaboración propia con información de SIES-UAIUV 2017

MUJERES Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

Las mujeres, en general, se encuentran subrepresentadas en los espacios en que se toman decisiones. Es más, en Chile, aún con la existencia de ley de cuotas, éstas no superan el 22% de la representación en el Congreso Nacional. En el caso de las universidades, esta situación se repite y aún más respecto de los cargos de más altas jerarquías académicas, que son un reflejo de la brecha en jerarquización. De las autoridades del nivel central: Rector, Prorector, Secretario General, vicerrectorías Académica, de Investigación y de Vinculación con el Medio, solo en esta última se aprecia la existencia de una mujer.

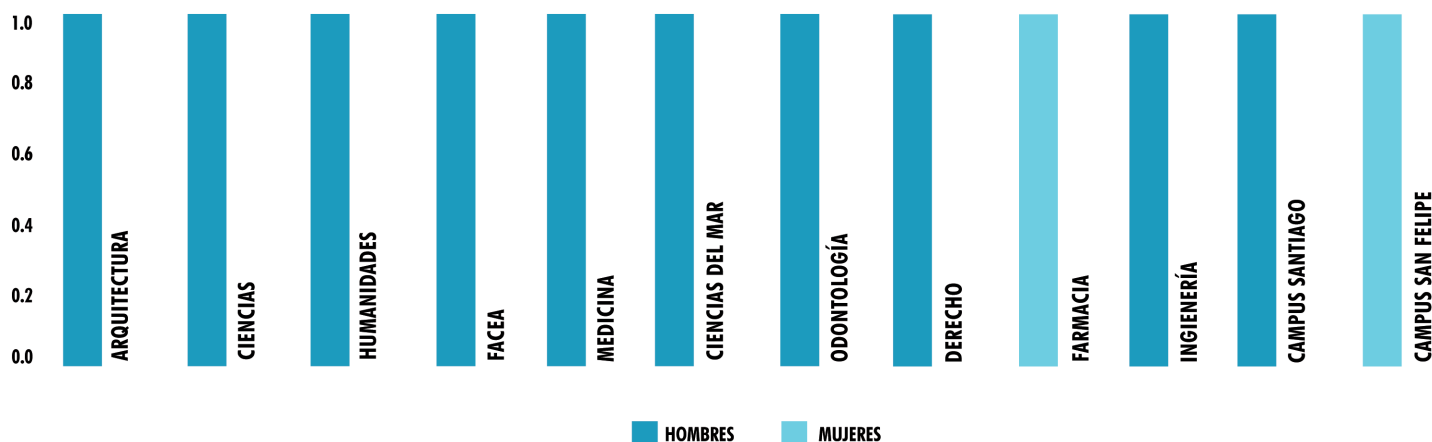
Gráfico 6.44. AUTORIDADES UNIPERSONALES NIVEL CENTRAL (Nº PERSONAS)



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos desde el sitio web www.uv.cl

Respecto de los decanatos, de los diez existentes, solo una es mujer, la Decana de Farmacia.

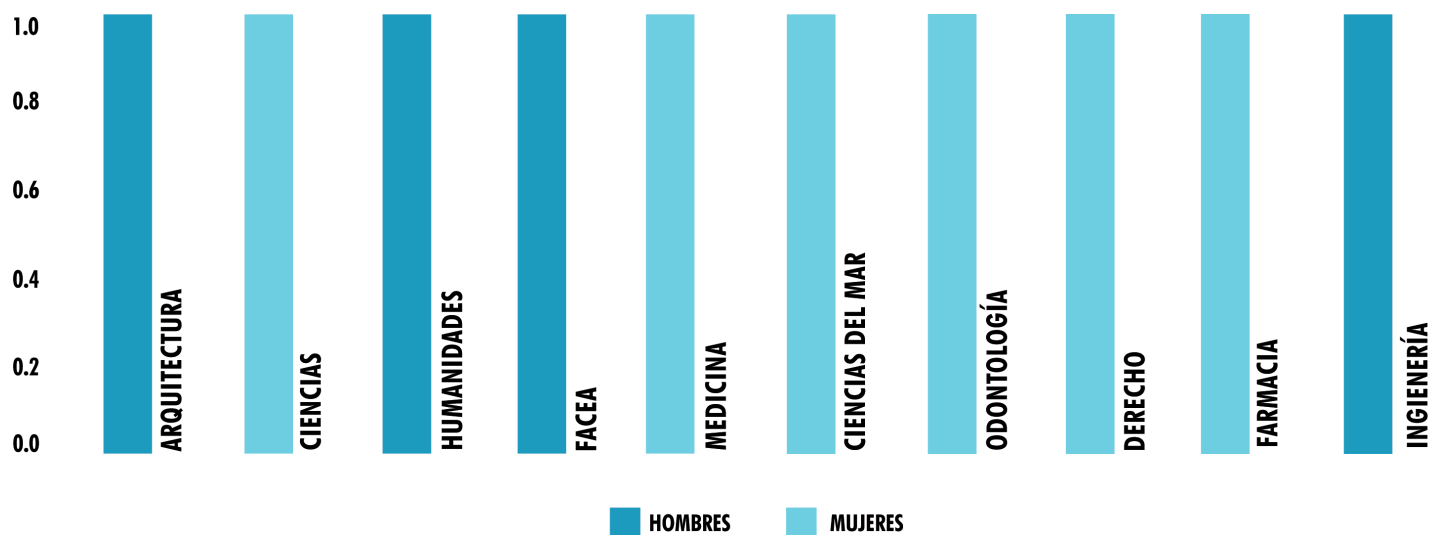
Gráfico 6.45. DECANATOS Y DIRECTORES DE CAMPUS



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida desde la Vicerrectoría Académica UV

Respecto de las secretarías de Facultad, se amplía la presencia femenina. De las diez existentes, seis son mujeres.

Gráfico 6.46. SECRETARIAS DE FACULTAD



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida desde la Vicerrectoría Académica UV

Las direcciones de Escuela, de un total de 52, solo 15 son mujeres, equivalente a un 29%. Respecto de las secretarías Académicas, las mujeres alcanzan un 58%, siendo estos últimos los cargos menos relevantes de la estructura.

Es así como se aprecia la distinción entre dos clases sociales: los que piensan y las que gestionan, tal como la literatura recalca que existen constantes devaluaciones de género que sufren las mujeres en los cargos de poder político y decisonal, así como la propia devaluación del cargo que ejercen.

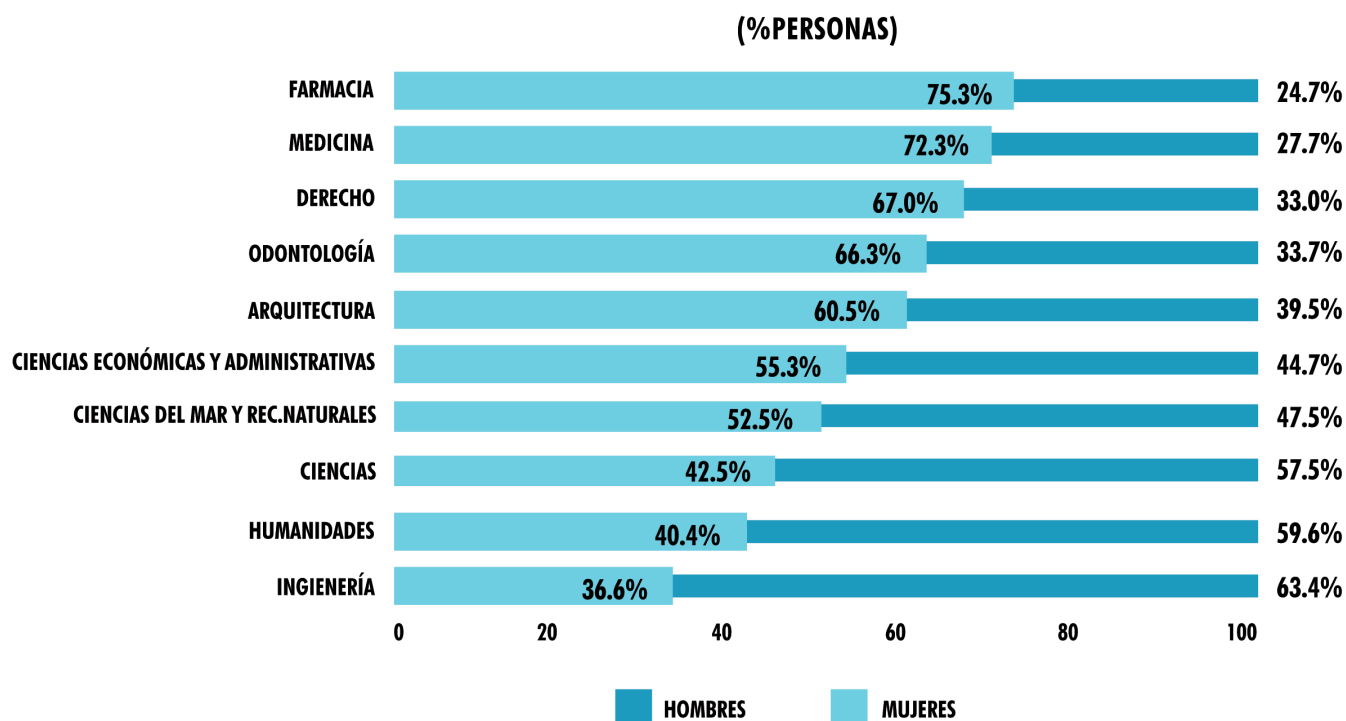
Por otro lado, es importante destacar que la brecha en materia de avance de la carrera académica, vale decir, el no tener la capacidad de ascender a la categoría de profesora de mayor categoría, les impide, por ejemplo, asumir direcciones de escuelas y decanatos e, incluso, la ponderación de sus propios votos se ve afectada por esta lentitud en el propio avance de la carrera académica.

LAS MUJERES Y LA EDUCACIÓN TERCIARIA

Por mucho tiempo, las mujeres tuvieron un acceso limitado a la educación superior. Sin embargo, con el paso de los años, esta situación se ha revertido. En la actualidad, ellas superan significativamente a los hombres, pero se han producido otro tipo de segregaciones más sutiles, aunque igual de importantes que las de antaño, tales como la separación horizontal de las disciplinas, en que las mujeres se sitúan principalmente en las áreas del conocimiento como las ciencias sociales, las humanidades, y ciencias de la vida (que engloba áreas de la salud relacionadas con el cuidado) y poseen menor presencia en las áreas relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

En la Universidad de Valparaíso, es posible observar precisamente este comportamiento, ya que la mayoría de las mujeres escoge áreas de estudio relativas a las ciencias sociales, humanidades y ciencias de la vida.

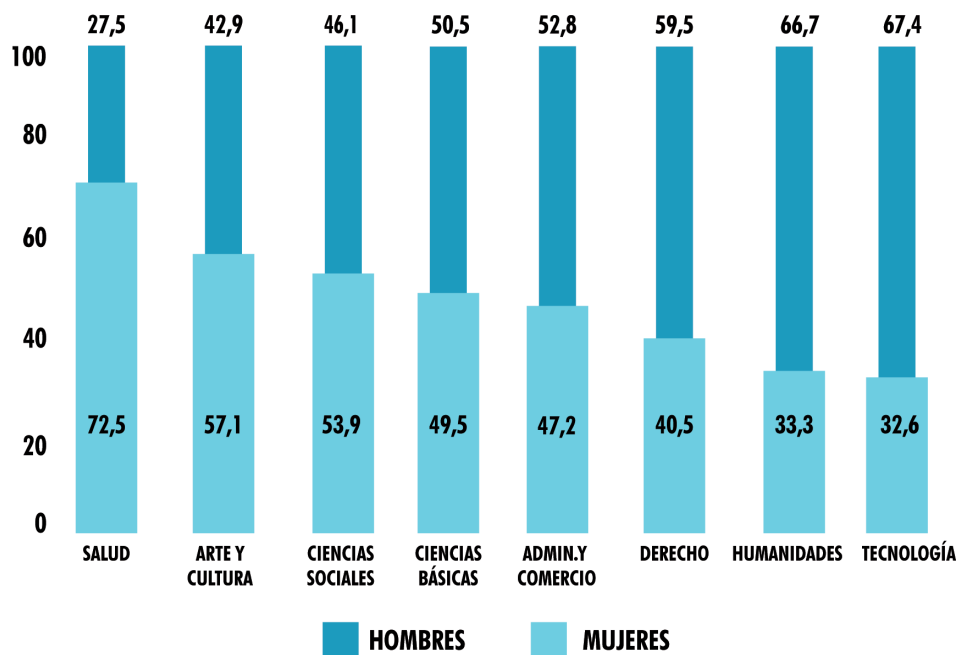
Gráfico 6.2. MATRÍCULA ESTUDIANTES DE PREGRADO POR FACULTAD



Fuente: Elaboración propia con información de SIES-UAIUV 2017

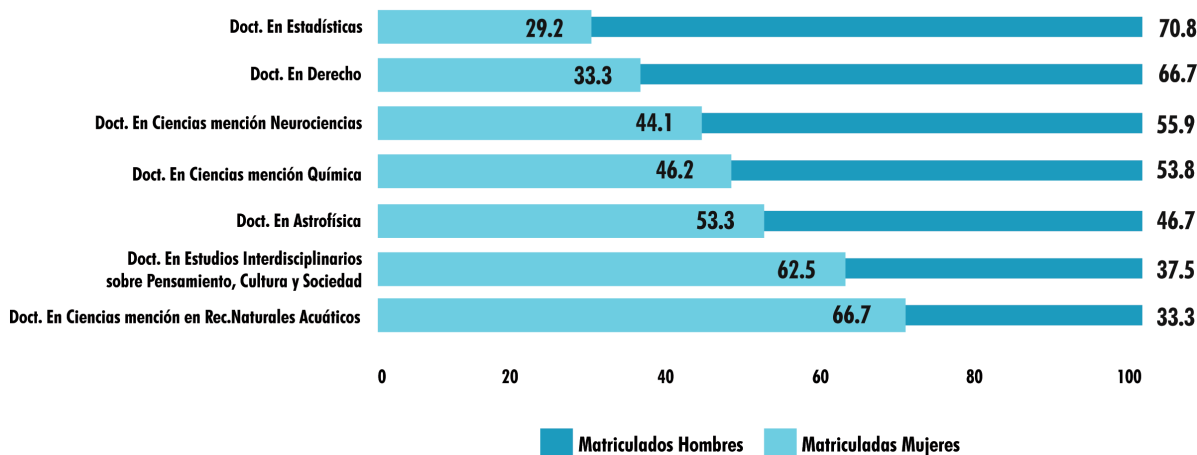
Por otro lado, a niveles de postgrado, las mujeres van saliendo de la carrera académica, reproduciendo la segregación horizontal de las áreas del conocimiento, en que incluso en las disciplinas científicas hay menos mujeres que en las humanísticas. Esta situación se repite en la Universidad de Valparaíso.

Gráfico 6.9. ESTUDIANTES DE MAGISTER
(%PERSONAS)



Fuente: Elaboración propia con información de SIES-UAIUV y RH-UV

Gráfico 6.10. MATRÍCULA POR PROGRAMA DE DOCTORADO Y SEXO
(%PERSONAS)



Fuente: Elaboración propia con información de SIES-UAIUV 2017

Las investigaciones, en un comienzo, asumieron que las mujeres poseían características biológicas que les hacían preferir carreras cercanas a las humanidades y ciencias sociales. No obstante, los recientes estudios han detectado factores medioambientales que influyen en las preferencias de mujeres y hombres por determinadas áreas del conocimiento, tales como los sesgos de género en aula, en que la docencia, incluso, es ejercida con notoria preferencia hacia los hombres, en desmedro de las mujeres, así como también las propias expectativas familiares sobre los hijos e hijas.

EL ACOSO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES

El acoso sexual no tiene que ver solamente con un asunto de sexo, sino que involucra el asunto del poder, el cual puede ser definido como una atención sexual persistente de carácter indeseado y no solicitado de manera abusiva. Este tipo de conductas trae consecuencias para quienes lo padecen, tales como problemas de tipo psicológico, en el avance de sus carreras, tensiones en los climas de estudio, entre otros.

Por otro lado, existen conductas que tienden a generar ambientes de clima frío con las mujeres y/o minorías sexuales, generando los llamados contextos sexistas, que acaban por impactar de manera negativa en las propias estudiantes.

Durante mucho tiempo, no existió una expresión institucional para denunciar estos casos, sin embargo, en Estados Unidos, hace varias décadas, se comenzó a discutir sobre la necesidad de reformas en la legislación, así como la necesidad de que las casas de estudio incorporaran normas relativas a prevenir y sancionar estas conductas. Por otro lado, esta discrecionalidad en su tratamiento llevaba consigo la instalación de redes de protección tendientes a evitar que estos casos tuvieran una investigación que llegara a sanciones efectivas contra quienes cometían dichos abusos.

A continuación se mostrarán datos de la Encuesta respecto de las percepciones sobre aspectos relativos a este ítem. Es importante destacar que estas situaciones no solo la sufren las mujeres -a pesar de ser estas la mayoría-, pues existe un porcentaje minoritario de estudiantes, académicos y funcionarios que declaran también haberlas padecido.

Entendiendo que este es un proceso que afecta a la comunidad en su conjunto, e incluso dada la gravedad de algunos aislados acontecimientos, es importante visibilizarlos todos para la construcción conjunta de un acuerdo social que las regule.

Dentro de los casos más graves se observa el “uso de fuerza física para tener relaciones sexuales”, donde un 0,6% de las estudiantes declara haberlo sufrido mientras un 1,3% de los alumnos, porcentajes que se repiten en el caso de funcionarios (1,3%) y sus pares mujeres (0,6%), mientras que para los otros estamentos no se observan datos.

Luego, se menciona en todos los grupos “roces, contacto físico no deseado” que, en el caso de las estudiantes de pregrado llega al 14,6% y en sus compañeros a una frecuencia de 9,6%. Para las estudiantes de postgrado, la cifra se alza a un 15,1% pero baja en sus compañeros a un 2,4% de frecuencia, mientras que en el caso de las académicas el guarismo se observó en un 7,2% y en las funcionarias en solo un 3,6% de frecuencia.

Las situaciones más declaradas son las burlas, comentarios o preguntas incómodas en relación a la sexualidad, piropos o comentarios no deseados sobre la vida sexual y miradas morbosas o gestos sugestivos que molestan a quienes los reciben que, en el caso de los estudiantes de pre y postgrado, alcanzaron en torno al 30%, en el grupo de académicos al 28% y para el estamento administrativo en torno al 20% de ocurrencia.

USO DEL TIEMPO

Para complementar los análisis de género, se consideraron preguntas respecto al uso del tiempo, de manera tal de poder descubrir la diferencia en la distribución de la carga de trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres. Lo que se observa es similar a lo que ocurre a nivel nacional: las mujeres destinan más horas de sus días a las tareas domésticas y de cuidados que los hombres, lo cual tiene impacto en la calidad de vida de ellas, ya que tienen menos tiempo libre.

En el caso de la Universidad de Valparaíso, las académicas destinan 40 horas a la semana al cuidado de sus hijos, mientras que sus colegas solo disponen de 23 horas para la misma tarea, lo que se confirma con la declaración de que un 51,4% de las docentes declara “nunca” tener tiempo libre.

ALGUNAS PROPUESTAS

Considerando los datos presentados y que se pormenorizan en el informe, las principales propuestas que emergen son:

- Detectar, por medio de análisis cualitativos, por qué se producen las brechas de género en todos los estamentos, junto a la ausencia de mujeres, particularmente en el sistema de toma de decisiones.
- Transparentar y uniformar el sistema de asignaciones de remuneraciones, así como también de las jerarquizaciones académicas.
- Entregar un mayor apoyo a las académicas para que éstas postulen a fondos de investigación y puedan obtenerlos.
- Visibilizar el trabajo de las académicas a través de plataformas digitales, a modo de promover su participación en conferencias, medios de comunicación y liderazgo regional y nacional en sus áreas.
- Implementación de un sistema de cuotas de género para el reclutamiento de nuevas académicas en la Universidad de Valparaíso en áreas en que éstas se encuentren subrepresentadas, entregando apoyo para que éstas cursen sus programas de doctorado y postdoctorado, además de que trabajen en mejorar la calidad de la instrucción universitaria en sus espacios.
- Buscar estrategias con el gobierno regional y nacional para ampliar la política del cuidado de los niños y niñas de la institución, sin importar el estamento. El asunto de la reproducción humana debe ser visto como una función de la sociedad en su conjunto y no de las mujeres, por lo que la comunidad universitaria deberá generar acciones para hacerse cargo de este relevante problema.
- Advertir al cuerpo académico, funcionario y estudiantil sobre las implicancias del ejercicio de la docencia y evaluación con sesgos de género en el aula.
- La necesidad de contar con una política de Estado que permita financiar, de manera independiente y prioritaria, las acciones de las oficinas de igualdad de género, tanto para recepcionar las denuncias sobre acoso sexual y hostigamientos por razones de género, como también para realizar estudios, evaluaciones de impacto y cambios en la estructura curricular de los cursos, a modo de transversalizar el género en todas las áreas del conocimiento.

