

Desigualdad laboral en la vida académica en Chile. Aportes desde la perspectiva de género*

Labor inequality in academic life in Chile. Contributions from a gender perspective

CAROLINA APARICIO MOLINA**

*Facultad de Educación, GIEG- UCSC; CIEDE-UCSC
Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile*

ANDREA GARRIDO RIVERA***

*Facultad de Educación, GIEG- UCSC
Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile*

GABRIELA OVIEDO MUÑOZ****

*Facultad de Educación, GIEG- UCSC
Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile*

ÓSCAR BASULTO GALLEGOS*****

*Facultad de Comunicación, Historia y Cs. Sociales
Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile*

FERNANDO FUENTE-ALBA CARIOLA*****

*Facultad de Comunicación, Historia y Cs. Sociales
Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile*

Recibido: 5/7/2022

Aceptado: 17/9/2023

doi: 10.20318/femeris.2023.8149

Resumen. En consideración de las brechas de género que existen en la academia universitaria, la investigación plantea un estudio exploratorio-descriptivo, de carácter cuantitativo con el objetivo de analizar la paridad de género en las funciones académicas de universidades públicas, no estatales del sur de Chile. Para ello se analizan las plantas académicas de tres universidades. Los resultados muestran una composición universitaria que perpetúa la desigualdad de género en el estamento académico, identificando la reproducción de modelos

*Este trabajo fue realizado con el soporte del Observatorio de Género de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile y Grupo de Investigación en Educación y Género de la Facultad de Educación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile.

**caparicio@ucsc.cl

***andrea.garrido@ucsc.cl

****gabriela.oviedo@ucsc.cl

*****obasulto@ucsc.cl

*****ffuentealba@ucsc.cl

androcéntricos. A su vez, para las trayectorias académicas, se observa una leve tendencia a equiparar la presencia de mujeres y hombres en las categorías iniciales, pero que se desvanece en las superiores. Por su parte, la segregación horizontal evidenciada dio cuenta que, en los cargos directivos los hombres tienden a ser mayoría, además se evidencian territorios especialmente masculinizados. En términos proyectivos y evidenciando la desigualdad en la que se encontrarían las mujeres académicas, especialmente en áreas ligadas a la investigación y puestos directivos, se hace necesario pasar del proceso comprensivo-reflexivo a una acción transformadora al interior de las instituciones universitarias, que genere cambios que se instalen formalmente en los distintos ámbitos de desarrollo del quehacer de las universidades.

Palabras clave: Igualdad, universidades, género, participación, mujer.

Abstract. In consideration of the gender gaps that exist in the university academy, the research proposed an exploratory-descriptive study of a quantitative nature with the objective of analyzing gender parity in the academic functions of public, non-state universities in the south of Chile. For this purpose, the academic staffs of three universities were analyzed. The results show a university composition that perpetuates gender inequality in the academic staff, identifying the reproduction of androcentric models. In turn, for academic careers, a slight tendency was observed to equalize the presence of women and men in the initial categories, but which faded at higher levels. Horizontal segregation showed that men tended to be in the majority in management positions, and there was evidence of particularly masculinized territories. In projective terms and evidencing the inequality in which academic women are found, especially in areas linked to research and management positions, it is necessary to move from the comprehensive-reflective process to a transforming action within the university institutions, which generates changes that are formally installed in the different areas of development of the work of the houses of higher education.

Keywords: Equality, universities, gender, participation, woman.

1. Introducción

Hace ya 30 años en Inglaterra se puso en evidencia la existencia de prácticas institucionales universitarias con sesgos de género en las distintas reparticiones (Acker, 2003). En España, el Instituto universitario de estudios de la mujer, que forma parte de la Universidad Autónoma de Madrid, ya en el año 2005 convocó a la conmemoración de los 25 años de estudios en la temática, en esta instancia muchos de los trabajos presentados por diversas universidades abordaron la necesidad de seguir indagando sobre este tema, sus causas e interpretaciones de los hallazgos en distintos contextos (Maquieira et al., 2005).

Tal y como se ha continuado evidenciando, hace 10 años se demostró que un hombre y una mujer de la misma edad, antigüedad, grado y área de estudio, tenían una diferencia de 2,5 veces a favor del hombre en llegar a ser promovido de docente titular a catedrático, lo que significaba que existía un sesgo de género al interior de las universidades, especialmente en lo referido a la promoción o categorización (Sánchez de Madariaga et al, 2011). En el contexto norteamericano, la realidad actual difiere de lo anterior. Han sido descritos efectos como el *Mateo* donde el científico reconocido, siempre tiene más crédito que el desconocido, por tendencia mujeres o el efecto *Matilda* descrito como la falta de reconocimiento a los logros que obtienen las mujeres en el ámbito científico asociándolos, a científicos de género masculino. Estos datos son más evidentes en resultados de productividad científica tales como adjudicación y presentación de proyectos, presentación de artículos

y participación en comités evaluadores (Bautista-Puig et al., 2019). En este mismo ámbito es interesante la descripción que presentaron Baeza & Lamadrid (2019) para caracterizar la situación de la academia en diversos países, graficando lo que denominaron una “academia generizada” (p.5).

Como se ha demostrado hace décadas, los patrones de la carrera profesional que desarrollan las mujeres en instituciones como las universidades difieren de la de los hombres (Acker, 2003, Fardella, 2020; Gallego-Morón & Matus-López, Mauricio, 2021). A nivel global, entre el cuerpo académico de jornada completa, el género femenino es minoría y abunda en puestos inferiores, y no es representativo el número de ellas que alcanza la titularidad o las más altas jerarquías (Unesco, 2021). Además, quienes se integran a este tipo de organizaciones deben mantener un comportamiento socialmente aceptable desde un prototipo establecido por los convencionalismos, frecuentemente asociado a actuar y pensar desde el dominio masculino (Chodorow, 2002 y Araneda & Sepúlveda , 2021)

Estos antecedentes revisados a la luz del caso chileno, dan cuenta de brechas que afectan a la carrera científica de las mujeres, asociadas a roles de género estereotipados y una discriminación hacia la mujer, por ejemplo, en la oferta y disposición de responsabilidades, como se evidenció a través de los datos generados desde la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología en el año 2017. El año 2022, el mismo organismo presentó el documento Evaluación de brechas de género en la trayectoria de investigación, donde se reiteró la brecha existente en la carrera científica para las académicas en Chile, especialmente referido al liderazgo de proyectos de investigación de gran escala y en presencia en las unidades que toman decisiones en las universidades del país (Observatorio Sistema CTCI, 2022).

Al observar estos datos, surgió la necesidad de comparar, desde las métricas levantadas por universidades, cuáles eran el estado situacional de estos aspectos en el estamento académico de universidades de este país, considerando la perspectiva de género. Para ello se elaboró el presente estudio cuantitativo, descriptivo, de alcance exploratorio, que consideró la categoría de segregación académica y cuyo objetivo fue analizar la paridad de género en las diferentes funciones académicas de universidades públicas no estatales del sur de Chile.

En este sentido, los resultados del estudio avizoran una composición universitaria que representa la desigualdad asociada al género en la institucionalidad académica, identificando la reproducción de modelos androcéntricos. Por lo tanto, resulta de relevancia seguir profundizando en estas temáticas, para continuar el camino de deconstrucción del paradigma patriarcal en nuestra sociedad.

2. Fundamentación

Los objetivos de desarrollo sostenible (López, 2020) y los marcos nacionales e internacionales que recogen autoras tales como Bareiro y Soto (2015), Pajarín (2015), y Carballo (2017), establecieron como prioridad incorporar de forma transversal la pers-

pectiva de género en el espacio de Educación Superior (Fuentes Vásquez, 2016), situación que aún sería incipiente en Chile, pero que a la vez resulta ser una condición necesaria y reclamada desde distintos espacios de la sociedad civil.

En específico, los movimientos feministas del 2018, con especial atención el relacionado al estudiantado universitario (Follegati, 2018), inició y profundizó un debate histórico (Scott, 2008; Godoy, 2013), situación que propició a nivel político un cambio que permitió a las instituciones de educación superior evaluar sus prácticas y a la vez direccionar la forma en que se incorporaría la perspectiva de género, por ejemplo a través de la creación de unidades de inclusión y género o direcciones de género, lo que significó el desarrollo de protocolos, políticas e informes de estado del arte o diagnósticos en cada casa de estudios. Esto previo a la promulgación de la Ley 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, normativa que entró en vigencia el año 2022. Por este motivo, frente a la implementación de estos cambios, los documentos y diagnósticos anteriores al año 2020 generaron especial interés para esta investigación, porque es evidente que detentan una problemática transversal y no única o propia de cada universidad.

Como se ha evidenciado en distintos contextos (Hutchins y Kovach, 2019; Haeruddin et al, 2020; Defoe, et al, 2022 y Igiebor, 2021), la problemática de la falta de equidad en la participación laboral de mujeres y hombres no es ajena al campo universitario independiente de la disciplina académica que se analice. Si bien durante esta última década diversos estudios dan cuenta del aumento de participación de mujeres en estudios universitarios de pregrado y postgrado, estos no siempre son concluidos, más aún si se refiere a carreras de ciencia y tecnología (Xu, 2008; Morcelle et al., 2019). Dichos antecedentes muestran cómo la universidad, institución que intenta llevar a la práctica el discurso de una mal entendida meritocracia (Sandel, 2020; Young, 1961), reproduce desigualdades y el patrón androcéntrico, también predominante en la sociedad (Pérez Fuentes y Andino, 2005; Segato, 2018).

En otros indicadores a nivel nacional, tales como la participación en el mundo laboral, aún se mantiene la brecha salarial (OIT, 2016) y la diferenciación en cuanto a ocupación de cargos directivos (Gaete-Quezada, 2015), manteniéndose una mayor participación en campos profesionales asociados al cuidado y una división sexual del trabajo en algunos campos disciplinares. Pese a que han habido intentos por incluir políticas de discriminación positiva para promover la equidad de género, aún existe una percepción negativa con respecto a la legitimidad de dichas prácticas, lo que deriva en que las mujeres experimenten en sus entornos un reconocimiento social forzado de su labor y participación en las distintas esferas (Astelarra, 2005).

Bajo esta misma lógica, se evidencia un amplio consenso con respecto a que, si bien las políticas públicas hacen mención a la igualdad e inclusión en sus marcos legales (Baireiro y Soto, 2015; Lagarde, 1996; López, 2020), en términos operativos todavía se presentan altos índices de desigualdad (Agencia de Calidad de la Educación, 2013; Mineduc, 2023), lo que evidencia una clara necesidad de abordar el problema de manera intencionada y sistemática (Cerna, 2017; Fuentes Vásquez, 2016).

En consecuencia, este estudio planteó analizar comparativamente las métricas levantadas por universidades del sur de Chile a partir de la categoría de segregación académica, para posteriormente comparar la situación entre las diferentes casas de estudio, considerando los ámbitos de desigualdad de género y las categorías de segregación vertical, horizontal y temporal en la academia.

2.1. Desigualdad de género y trabajo

La producción académica feminista ha sido contundente en el análisis de la naturaleza de la desigualdad de género, así como sus particulares formas de reproducción en distintos espacios de la vida social. Saltzman (1992) sostuvo que las diferentes manifestaciones de la inequidad obedecen a complejos fenómenos que operan de manera simultánea e interactúan entre sí para garantizar la estabilidad de un sistema de relaciones en que existe una distribución dispar en el acceso a las oportunidades de desarrollo, especialmente en lo laboral para hombres y mujeres. Se trata, según la autora, de una combinación de elementos de micronivel; factores íntimos, psíquicos e intersubjetivos, tales como la división sexual del trabajo que se continúa generando al interior de las familias, o la generalizada diferencias de expectativas que se manifiestan a lo largo de los procesos de socialización de niños y niñas, con elementos de macronivel; los que forman parte de estructuras políticas y económicas que abarcan a las sociedades en su totalidad, cuyo ejemplo quizás más patente es la aún frecuente jerarquización de roles al interior de las instituciones en función del sexo, y las escasas políticas que permitan a las mujeres sortear las dificultades que enfrentan para acceder a roles y cargos de poder.

En sintonía con esta perspectiva, desde el enfoque "Doing Gender" (Crawford & Chaffin, 1997), ha sido posible comprender y analizar el sistema de género en tres niveles: Primero, entendido como un sistema que, otorgando mayor poder y estatus a los hombres ha organizado la sociedad y ha limitado el acceso a los recursos y poder a las mujeres a través de la regulación de posiciones sociales además de modelos de relaciones de género. Culturalmente, esta estructura modelaría valores, costumbres y tradiciones de la sociedad y el conjunto de las leyes de un país; Segundo, comprendido como un proceso en permanente transformación a partir de las interacciones diarias, sobre los significados asociados a ser hombre o mujer. Estas interacciones reproducen roles que sostienen la socialización. Por último, como Tercero el género referido a la identidad personal, vinculado a expresiones, intereses que en la mayoría de las veces se relacionan con modelos más o menos aceptados en una sociedad.

A pesar de que tanto la mirada de Saltzman como la de Crawford aportan suficiente fundamentación para interpretar las brechas que encontramos en la distribución por género en las distintas áreas de la vida académica desde una crítica a la desigualdad como un fenómeno político propio del sistema sexo-género (Rubin, 1997), sigue siendo difícil asumir las desigualdades como tales. Principalmente porque no se reconocen en dichas brechas los marcos de referencia estructurales que las generan y las consecuentes rela-

ciones de poder. Esta invisibilización que genera discriminación al ser naturalizada y reproducida sería difícil de abordar, en tanto no son fenómenos espontáneos (Acker, 2003). Por otra parte, la presencia cada vez más visible de mujeres en la academia o espacios públicos ha contribuido a crear una imagen de igualdad en la superficie, sin identificar las desigualdades existentes (García y Anguita, 2003; Pérez Sedeño, 2005; Pérez Fuentes y Andino, 2005).

Sin perder de vista los aportes discutidos en los párrafos anteriores, en términos de enfoque y alcance del estudio exploratorio, y asumida la limitación del tipo de datos analizados (Ranga et al., 2012; Huang et al., 2020), debemos mencionar que en esta ocasión solamente nos planteamos analizar la situación de la academia en las unidades de estudio, lo que constituye el inicio de investigaciones y análisis en profundidad a partir de los datos obtenidos. De esta manera, fue posible considerar la distribución de aspectos objetivamente observables de manera explícita, que pudiesen ser evidenciados por los antecedentes académicos tales como: titularidad, productividad, participación en cargos de gestión, entre otros. Bajo esta óptica en el contexto universitario, el artículo considera como categorías de análisis los tópicos de segregación académica, que se describen a continuación.

2.2. Caracterización de la segregación académica

Ángela Vargas Rodríguez (2005), presentó la siguiente clasificación para caracterizar la segregación académica: Segregación horizontal, vertical y temporal. El fenómeno de segregación horizontal o discriminación territorial (Estebanéz et al, 2003) da cuenta de cómo algunas áreas y oficios son consideradas más apropiados para determinados géneros, por ejemplo en aquellos en que las mujeres reproducen roles domésticos asociados al cuidado, por ejemplo, en áreas de salud, educación y atención personal, así también se ha visto una posición dominante de hombres en Ciencias naturales, Ingenierías y Ciencias Exactas y Tecnologías. Autores como Bielli, et al, 2002; Garavito y Carrillo, 2004; Sevilla, 2005; Todaro et al, 2001 identificaron estas áreas como *territorios con marca de género*, siendo unos más masculinos o femeninos, según el género de la actividad que se realiza.

En cuanto a la segregación vertical y temporal, se reconoce como el fenómeno que relega a la mujer a puestos más precarios o de menor relevancia, impidiendo en el caso de la temporal, la promoción de las mujeres en sus trayectorias, o bien las hace más lentas, fenómeno que también se ha conocido como techo de cristal (Burin, 1996; Chodorow, 2002) o suelo pegajoso (Matus-López, & Gallego-Morón, 2018), pudiendo existir una combinación de estas formas de segregación en un mismo caso. Estos fenómenos se relacionan con una socialización dispar en cuanto a la ética del cuidado y de justicia.

En este mismo fenómeno, algunas investigaciones reconocen factores que pudieran condicionar los efectos que esta categorización produce, describiendo entre ellas, barreras personales, estructurales u organizacionales y sociales (Gallego-Morón & Matus-López, 2018).

Muchas de las investigaciones sobre la situación del profesorado universitario indican a la segregación como un fenómeno altamente presente en las distintas instituciones de educación superior latinoamericana (Araujo y Moreno, 2005; Correa Olearte, 2005; Marrero, 2006; Puy Rodríguez, 2007; López Cleip y Amoroso, 2007; Buquet et al, 2010; Rodríguez Pacios, 2018; Sanhueza Díaz, Fernández Darraz, & Montero Vargas, 2020), por lo mismo se hace interesante evidenciar qué sucede en un contexto particular como es el caso de universidades en Chile.

2.3. Sexo y género como categorías de análisis

En función de los objetivos de este artículo, se ha adoptado la siguiente distinción entre lo que se entenderá por sexo y por género: desde la perspectiva escogida. El sexo se entenderá como una característica biológica (genética, endocrina y anatómica) que permite agrupar a las personas en población masculina o femenina. Aunque no es un sistema mutuamente excluyente, la diferenciación que genera se conoce como sistema binario. De acuerdo con Arango y Corona (2016) el género son el conjunto de conductas, valores, relaciones de poder vinculados a los sexos de manera diferencial, por ello mientras el sexo está determinado biológicamente el género es distinto en el tiempo y entre culturas.

Es importante mencionar que existen otras precisiones del concepto de género y que éstas varían de acuerdo con las diferentes ciencias y corrientes teóricas que las acuñan, así como también varía el grado de oposición que cada teoría otorga a la categoría de género en relación con la de sexo, y la importancia relativa que este último tiene para la definición “social” del género y sus efectos en las relaciones entre hombres y mujeres (Butler, 2001; Nicholson, 1995; Wittig, 2006).

Para esta indagación es importante aclarar que, pese a esta clara distinción entre sexo y género que establece la literatura, el material recopilado de las instituciones que forman parte del estudio mayoritariamente es categorizado por sexo biológico, por lo que se consideró dicho criterio para el análisis dada la única disponibilidad de datos.

3. Método

Esta investigación correspondió a un tipo de estudio exploratorio-descriptivo (Salinas y Cárdenas, 2009) que utilizó un modelo metodológico cuantitativo, cuya característica es que arrojar tendencias numéricas comparativas respecto a los datos de los informes diagnósticos realizados por las Universidades en cuestión. El presente estudio consideró cuatro grandes dimensiones a partir de diagnósticos o datos levantados al interior de tres universidades.

El objetivo general fue analizar la paridad de género en las diferentes funciones académicas de universidades públicas no estatales del sur de Chile que tenían a disposición pública sus datos. Para ello se establecieron los siguientes objetivos específicos; A) Deter-

minar la presencia de mujeres en labores académicas de las universidades públicas no estatales del sur de Chile. B) Identificar la presencia de mujeres en las diferentes categorías académicas de las universidades públicas no estatales del sur de Chile. C) Determinar la presencia de mujeres en cargos de gestión y directivos de las universidades públicas no estatales del sur de Chile y D) Comparar los resultados de las universidades desde la categoría de segregación académica.

Se llevó a cabo mediante un estudio no probabilístico (Hernández et al, 2014) de acuerdo con una muestra de juicio (Salinas y Cárdenas, 2009) que buscó representar las características de los casos analizados en relación con las dimensiones planteadas en esta investigación.

Los datos se recolectaron desde los documentos y diagnósticos hechos al interior de las universidades que conformaron la muestra, a través de una observación y análisis documental. Se analizaron los datos con la técnica de análisis de contenido cuantitativo inferencial-descriptivo (Hernández et al, 2014), que agrupa los resultados de acuerdo con las dimensiones propuestas, de manera de generar tendencias temáticas (Categoría de Segregación Horizontal y Categoría de Segregación Vertical).

Esta investigación no supuso procedimientos de acceso mediados por comités de ética debido a que los datos utilizados son de uso público, de acceso libre por medio de los sitios web de las universidades:

Los informes analizados correspondieron a:

1. *Informe 1*. Este informe se elaboró en el marco del Comité Paritario de Género y Diversidad conformado el año 2016. Este trabajo tuvo como objetivo indagar y conocer las diferentes realidades situadas de quienes forman parte de la comunidad educativa, generando así información cuantitativa y cualitativa, segregada por sexo y otras determinantes. La primera etapa del diagnóstico, recogió principalmente aspectos cuantitativos de la comunidad universitaria y fue publicada en noviembre del año 2016 y la segunda etapa, vinculada a percepciones de la comunidad frente a aspectos ligados al acceso a recursos materiales y simbólicos, hostigamiento, roles, diversidad y discriminación, en marzo del año 2018. La información correspondiente a cargos de gestión, autoridades y decanaturas se obtuvo del sitio web de la misma universidad.
2. *Diagnóstico 2*, el objetivo de este informe fue dar a conocer la violencia de género que viven las mujeres al interior de la universidad, tanto a nivel de acoso sexual, como simbólicas y propias a las brechas de género. El informe emergió desde un enfoque de derechos y consideró entrevistas, caracterización, encuesta y grupos focales. La información correspondiente a cargos, autoridades y decanaturas se obtuvo del sitio web de la misma universidad.
3. *Informe 3*, información dispuesta a través del sitio web de la universidad, no ha sido publicada en informe específico a la fecha. Por su parte, la información de cargos y autoridades correspondientes se obtuvo del sitio web de la universidad.

4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados que muestran las tendencias porcentuales en las diferentes categorías analizadas.

Tabla 1. Presencia porcentual de mujeres y hombres en labores académicas.

	U1	U2	U3
Mujeres	41%	40%	41%
Hombres	59%	60%	59%

Las tres universidades analizadas presentan un porcentaje similar de presencia de mujeres en labores académicas de planta. Los resultados, como muestra la Tabla 1 indican que, de cada 10 académicos, 6 son hombres y sólo 4 son Mujeres.

Tabla 2. Presencia de mujeres en categoría académica de inicio.

	U1	U2	U3
Mujeres	52%	52%	46%
Hombres	48%	48%	54%

Según muestra la Tabla 2, hay una presencia de género femenino en categorías académicas iniciales en porcentajes similares para las Universidades 1 y 2, un 52% de mujeres en estas categorías. Mientras que en la Universidad 3 el porcentaje de mujeres es bastante menor al de hombres en categorías académicas asociadas al inicio de la carrera académica.

Tabla 3. Presencia de mujeres en categoría académica titular o equivalente.

	U1	U2	U3
Mujeres	9%	21%	25%
Hombres	91%	79%	75%

En lo que respecta a la más alta categoría, se presenta una diferencia importante entre hombres y mujeres. La diferencia más grande es en la Universidad 1 donde de 10 académicos categorizados como titular, 9 son hombres. En la Universidad 2 los porcentajes son un poco más bajos, pero igual es amplia la diferencia entre hombres y mujeres que ocupan dicha categoría, 79% de hombres frente sólo a un 21% de mujeres. Similar situación ocurre en la Universidad 3 donde un 75% de los académicos de la más alta categoría son hombres, como se muestra en la Tabla 3.

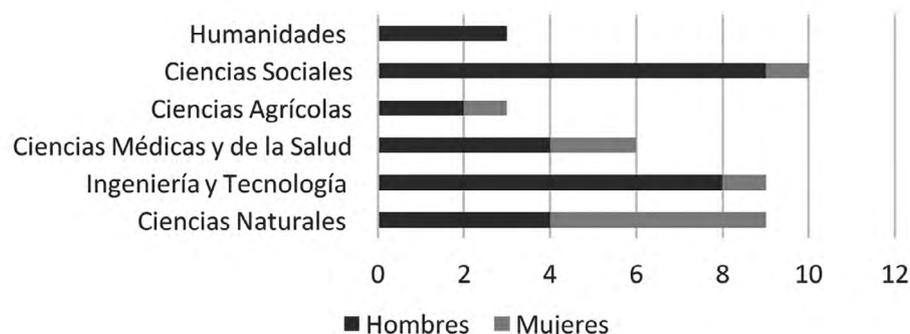
Tabla 4. Presencia de mujeres en cargos directivos de las universidades públicas no estatales del sur de Chile.

Cargos directivos ejercidos por mujeres al año 2021	U1		U2		U3	
	M	H	M	H	M	H
Rectoría	0	1	0	1	0	1
Prorrectoría	1	0	s/i	s/i	1	0
Vicerrectoría	2	3	2	3	2	3
Decanaturas	1	9	4	16	3	5

La Tabla 4, se refiere a la presencia de mujeres en cargos directivos, la cual se muestra muy baja en comparación con los hombres. De hecho, el puesto de Rector/a no es ocupado por ninguna mujer en las tres universidades analizadas. Situación distinta en el cargo de Pro rector/a, donde las mujeres prevalecen en las instituciones analizadas. En torno a las Vicerrectorías la situación porcentual en equidad de género tiende a equipararse, sin embargo, en los puestos de Decanatura, donde predomina la elección por pares, la situación es distinta, predominando el género masculino en estos puestos que lideran las facultades de las universidades estudiadas. En algunos casos como la Universidad 1 la diferencia alcanza al 90% a favor del género masculino o en el caso de la Universidad 2 donde un 80% de los decanos son hombres.

Tabla 5. Presencia de hombres y mujeres por área del conocimiento y cargo directivo superior.

Áreas del conocimiento OCDE	Hombres	Mujeres
Ciencias Naturales	5	1
Ingeniería y Tecnología	1	2
Ciencias Sociales	7	3
Humanidades	0	1

Figura 1. Hombres y mujeres en cargo decanatura agrupados por área del conocimiento.

Como se evidencia en la Tabla 5, la mayor representatividad de áreas del conocimiento en cargos directivos en las universidades corresponde a Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, sin embargo, al desglosar por género la mayor representatividad se las adjudican

los hombres en ambas áreas. Por su parte, las mujeres que desempeñan cargos de autoridad provienen principalmente de las Ciencias Sociales, seguido por Ingeniería y Tecnología.

Al analizar una distribución por sexo se observa claramente que son los hombres los que en casi todas las áreas del conocimiento ocupan los decanatos, a excepción de Ciencias Naturales donde de 9 decanaturas, 5 son ocupadas por mujeres. Por su parte, existen áreas como Ciencias Sociales, Ciencias médicas y de la Salud e Ingeniería y Tecnología donde la participación de las mujeres es en promedio inferior al 25%, y nula en áreas como humanidades.

Tabla 6. Áreas del conocimiento en las cuales se encuentran mujeres ejerciendo como Decanas.

Áreas del conocimiento OCDE	U1	U2	U3	Total
Ciencias Naturales	1	2	2	5
Ingeniería y Tecnología	0	0	1	1
Ciencias Médicas y de la Salud	0	1	1	2
Ciencias Agrícolas	0	1	0	1
Ciencias Sociales	1	0	1	2
Humanidades	0	0	0	0

Si se analiza la participación de las mujeres decanas por área del conocimiento, se visualiza una mayor presencia en Ciencias Naturales, seguido de Ciencias Médicas y de la Salud y Ciencias sociales, y por último en Ingeniería y tecnología y Ciencias agrícolas.

5. Discusión y conclusiones

El estudio permitió analizar la paridad de género en las diferentes funciones académicas de universidades públicas no estatales del sur de Chile. Al analizar los resultados desde la categoría de segregación vertical, se puede comprender en profundidad el fenómeno del techo de cristal (Burin, 1996). Los datos dan cuenta de disparidad en el progreso de mujeres y hombres en la carrera académica, ya que, si bien en lo que respecta a la distribución por sexo en la categoría inicial se puede apreciar una diferencia más sutil, a medida que se avanza hacia la titularidad, la presencia de mujeres disminuye, hasta llegar a la ausencia en rectoría. Cargos de gran visibilidad, prestigio e influencia, como son las decanaturas, se encuentran ampliamente dominados por hombres.

Esta característica del desarrollo profesional de las mujeres, conocido como techo de cristal, descritos por Burin (1996) y Morrison (1992) dan cuenta que los mecanismos de discriminación pueden ser sutiles o evidentes, pero efectivos para evitar la incorporación de mujeres en cargos de liderazgo. Como hemos observado en los datos revisados, las mujeres aún no lograrían entrar a la dinámica del ejercicio de cargos, entendiendo con ello que algunos mecanismos previenen este ingreso.

En cuanto a la segregación horizontal (Estebanéz et al, 2003) al analizar la categorización por sexo y área de conocimiento de acuerdo a la distribución OCDE fue posible

identificar directa relación entre los marcos teóricos existentes y los resultados obtenidos en las universidades. La representatividad de hombres y mujeres por áreas del conocimiento y cargo directivo da cuenta que existe discriminación territorial y mayor presencia de hombres en el nivel superior de las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, y aunque la primera es reconocida como territorio masculino y la segunda como algo más neutro, tal como Compeán et al, (2006) sostienen que dentro de los ámbitos más feminizados las posiciones, especialidades y cargos de mayor prestigio social y económico son ocupadas por hombres.

Si analizamos la situación específica de las mujeres que llegan a cargos directivos de nivel superior estas lo hacen mayoritariamente desde las Ciencias Sociales y en menor medida en Ingeniería y Tecnología. Pudiendo indicar en el segundo caso, una reciente apertura a ocupar espacios tradicionalmente masculinizados. Por su parte, la representación de mujeres en cargos de gestión de elección popular se encuentra inclinada a las áreas de Ciencias Naturales. Específicamente, las académicas mayormente representadas se desempeñan en los ámbitos de Biología y Bioquímica. En tanto, en Ciencias Sociales en Economía y Negocios, la presencia masculina es mayor. Destacando en el área de Ciencias agrícolas la carrera de Ingeniería agrónoma, espacio dentro de las ingenierías con mayor apertura al ejercicio de mujeres, lo que es relativamente coincidente con lo desarrollado por Rodigou et al, (2013) respecto de la identificación de territorios.

Con lo anterior podemos percibir que los datos analizados replican las condiciones de segregación horizontal para las mujeres en la universidad y aunque se ve una apertura con la presencia de mujeres en el ámbito de la gestión universitaria, la representatividad respecto de sus pares varones es aún muy limitada para asegurar un cambio y aún es representativa de la marca de género (Abramo, 2004).

La tarea expuesta, demanda indagar de forma más completa y detallada en la realidad cotidiana que viven las mujeres en las universidades a fin de comprender cómo se generan estas brechas y cómo operan los mecanismos externos que ponen en tensión el trabajo académico de las mujeres y limitan el acceso a cargos de autoridad. En tanto, las dificultades internas se ven reforzadas por la construcción de una cultura laboral y académica que desalienta la continuidad de su compromiso, aspecto que habla de un escenario que prueba, una vez más, que la desigualdad estructural que mantiene a las mujeres en situaciones de precariedad e inferioridad obedece, en palabras de Saltzman (1992), a un sistema político metaestable que resulta muy difícil de desmantelar a menos que se analice como un todo y se atienda a la complejidad e interseccionalidad de sus factores.

Es así como, además ante la distribución desigual de las mujeres y hombres en los más altos grados académicos, los datos nos invitan a pensar qué aspectos de la carrera académica son aquellos que limitan el acceso a la mujer a estos grados o lo retrasan, como se ha visto en los datos obtenidos e investigaciones como la publicada por Del Pino et al (2018). Sin embargo, siguiendo particularmente a Carli & Eagly, (2016) quienes abordaron la metáfora del Laberinto, para referirse a que hace años era escasa la presencia de mujeres en altos cargos y jerarquías, pero es evidente que ha habido un aumento y una mayor presencia de mujeres en estos cargos, indicador que hace pensar que es posible lograrlo, pero

sigue siendo difícil, como es difícil transitar desde fuera hacia el centro de un laberinto que presenta diversos caminos, algunos directos, otros más extensos, otros sin salida.

A la luz de los resultados, es necesario difundir e impulsar acciones específicas en las universidades, de tal manera que como mecanismos resulten favorables a las realidades de las mujeres y les permitan alcanzar los estándares requeridos para participar en igualdad de condiciones en las actividades de las que forman parte. Para esto, es evidente el avance en mecanismos externos a las universidades, de la mano de la recientemente difundida Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y su plan de acción "50/50 para el 2030", iniciativa del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, junto al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría de Educación Superior y la Subsecretaría de Telecomunicaciones en Chile. Así como fondos específicos para aumentar la participación de mujeres en esta área a través de los Proyectos de Innovación en Educación Superior (INES) de Género (ANID) que va directamente a reducir brechas en esta materia. Iniciativas que se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades entre todas las personas y aportar a la eliminación de la brecha de género al interior de las instituciones de Educación Superior y la recientemente aprobada Ley 21.369 (2021) que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Es evidente que la academia es un espacio cuya neutralidad y posibilidad de desarrollo profesional en torno a la meritocracia merece ser cuestionado, las barreras que establecen el techo de cristal y laberintos para que las mujeres alcancen iguales puestos de prestigio son evidentes a la luz de los estudios que nos han precedido y el análisis de datos que se ha presentado. Bajo esta mirada, plantear como una cuestión de méritos los logros académicos, especialmente los individuales, afectará principalmente a las mujeres, dada la prevalencia de sesgos de género en toda medición de desempeños (Torrado y González, 2017). Bajo esta lógica, considerar aspectos como las pautas que guían los procesos de categorización y los sesgos implícitos de comisiones y/o cualquier evaluador(a), entendido como un aspecto cultural, continuará afectando el tránsito de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía. Junto a ello, un concepto como la meritocracia en la actualidad no se puede distanciar de las desigualdades estructurales que existen, por lo que una sociedad justa, deberá reconocer que no todas las personas puedan lograr los méritos esperados (Sandel, 2020).

Con lo anterior, podemos decir que el estudio permitió analizar la paridad de género en las diferentes funciones académicas de universidades públicas no estatales del sur de Chile, desde la mirada de la segregación académica e identificar desde los distintos niveles de análisis la presencia de nudos críticos que evidencian la necesidad de seguir abordando la temática. Al parecer tal como señaló Marcela Lagarde (2000) hace dos décadas, "la Universidad está lejos de haber alcanzado la paridad entre mujeres y varones" (pp.1). Las desigualdades de género están aún presentes y se manifiestan desde lo explícito y lo implícito, definiendo el quehacer de la academia.

Como proyecciones del estudio, se visualiza la necesidad de develar los significados que se producen a la base de la desigualdad, desde un análisis de sus componentes estructurales, evidenciando en las trayectorias de las mujeres académicas los laberintos

transitados, los sesgos, las disyuntivas e interrogantes vitales y con ello, abrir el diálogo para proyectar transformaciones en las culturas organizacionales, con la intención de modificar la desigual construcción histórica de las relaciones sociales construidas entre mujeres y hombres en el contexto universitario.

Agradecimientos: Este artículo cuenta con el respaldo del Grupo de Investigación Educación y Género (GIEG) de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

Referencias

- Abramo Lais, 2004. ¿inserción laboral de las mujeres en américa latina: una fuerza de trabajo secundaria?. *Revista de Estudios Feministas*, Florianópolis, 12(2): 224-235, maio-agosto/2004. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200013>
- Araneda-Guirriman, Carmen, & Sepúlveda-Páez, Geraldly (2021). Reflexiones sobre los desafíos que enfrentan las académicas en el contexto del capitalismo académico. *Formación universitaria*, 14 (5), 75-84
- Arango, María y Corona, Esther. (2016). *Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente*. Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260891>
- Acker, Sandra. (2003). *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Narcea.
- Agencia de Calidad de la Educación. (2013). *Brecha de género: Chile en la comparación internacional*. <http://www.agenciaeducacion.cl/biblioteca-digital/apuntes-2/>.
- Araujo, Kathya y Moreno, Claudia. (2005). *Nudos críticos para la igualdad. Género y educación superior en Chile*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano
- Astelarra, Judith. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Universitat de Valencia.
- Baeza Reyes, Andrea y Lamadrid Álvarez, Silvia. (2019). ¿Igualdad en la academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo*, Revista De Investigación Latinoamericana (PEL), 56(1), 1-17. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.9>
- Bareiro, Line y Soto, Lilian. (2015). *Igualdad de género mediante políticas públicas en estados inclusivos en el marco de la agenda 2030*. http://americalatinagenera.org/newsite/images/ESTADOS_INCLUSIVOS.pdf
- Bautista-Puig, Núria, García-Zorita, Carlos y Mauleón, Elba. (2019). European Research Council: excellence and leadership over time from a gender perspective. *Research Evaluation*, 28 (4), 370-382. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvz023>
- Bielli, Andrea, Buti, Ana y Viscardi, Nila. (2002). Mujeres investigadoras uruguayas: ¿participación real o incierta. *Documento de Trabajo*, 2002, vol. 9.

- Buquet, Ana, Cooper, Jennifer y Loredó, Hilda. (2010). *Sistema de indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Burin Mabel. (1996). Género y Psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables en Burin, Mabel y Dío, Emilce. (Comp.) *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*. Paidós.
- Butler, Judith. (2001). *El género en disputa*. Paidós. incompleto
- Carballo, Marta. (Coord.) (2017). *Género y Desarrollo: cuestiones clave desde una Perspectiva feminista*. Catarata.
- Carli, Linda & Eagly, Alice. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31 (8). 514-527. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2015-0007>
- Cerna, Daniela. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género*, (8), 20-38. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2017.48399>
- Compeán Dardón, Sandra, Verde Flota, Elisabeth, Gallardo Hernández, Georgina, Tamez González, Silvia, Delgado Sánchez, Guadalupe y Ortiz-Hernández, Luis. (2006). Diferencias entre hombres y mujeres en la elección de carreras relacionadas con la atención de salud. *Revista de Estudios de Género La Ventana*. 24, 204-228. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362006000200204&lng=es&tlng=es.
- Correa Olearte, María Eugenia. (2005). *La Feminización de la educación superior en Colombia y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. Universidad Externado de Colombia. http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-92159_archivo_pdf.pdf
- Crawford, Mary & Chaffin, Roger. (1997). The Meanings of Difference. Cognition in Social and Cultural Context, en Caplan, Paula, Crawford, Mary, Hyde Janet & Richardson, John. (Eds.). *Gender Differences in Human Cognition*. Oxford University Press.
- Chodorow, Nancy (2002), Glass ceilings, sticky floors, and concrete walls: internal and external barriers to women's work and achievement. Seelig, B., Paul, R. & Levy, C. (Comps.). *Constructing and deconstructing woman's power*. British Library.
- Defoe, Maya. V., Cameron, Kenzie. A., Burden, Marisha., Mazurek, Sophia. R., Updike, John. A., Keniston, Angela., & Best, Jenifer. A. (2022). Men and Women Pursue Nonlinear Career Paths, but Impacts Differ: a Cross-Sectional Study of Academic Hospitalists. *Journal of general internal medicine*, 1-8.
- Del Pino Arriagada, Sara, Vallejos Cartes, Rosana, Améstica-Rivas, Luis, & Cornejo-Saavedra, Edinson. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. *Páginas de Educación*, 11(2), 176-198. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>
- Diario Oficial de la República de Chile. (2021). *Ley 21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

- Estébanez, María; De Filippo, Daniela y Serial, Alejandra. (2003). La participación de la mujer en el sistema de ciencia y técnica argentina. Programa GENTEC-UNESCO-OEI, Buenos Aires, *Documento de trabajo N° 8 Centro Redes*. <http://www.centroredes.org.ar/documentos/files/Doc.Nro8.pdf>
- Fardella, Carla y Corvalán Alejandra. (2020). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas* Vol. 19, No. 3
- Follegati, Luna. (2018). El feminismo se ha vuelto una necesidad: movimiento estudiantil y organización feminista en Chile (2000-2017). *Revista Anales de la Universidad de Chile*, 7(14), 261-292. Recuperado de <https://revistas.uchile.cl/index.php/ANUC/article/view/51156>
- Fuentes Vásquez, Lya. (2016). ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas* (col). (44). 65-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105146818005>
- Gaete-Quezada. Ricardo. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior* (RIES), 6(17), 3-20. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.06.001>
- Gallego-Morón, Nazareth y Matus-López, Mauricio. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(3), 209-229. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>
- Gallego-Morón, Nazareth, & Matus-López, Mauricio. (2021). Análisis de género de las barreras en la promoción académica. Estudio de caso de una universidad argentina. *Perfiles latinoamericanos*, 29(57), 279-307. Epub 06 de septiembre de 2021. <https://doi.org/10.18504/pl2957-011-2021>
- Garavito Masalias, Cecilia y Carrillo Calle, Martín. (2004). Feminización de la matrícula de la educación superior y mercado de trabajo en el Perú 1978-2003. *Informe IESALC* <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/227>
- García, Carmen y Anguita, Rocío. (2003). Las mujeres en los sistemas universitarios: perspectivas actuales. En Anguita, Rocío. (Coord.) *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*. Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial.
- Godoy, Carmen. (2013). El estado chileno y las mujeres en el siglo XXI. De los temas de la mujer al discurso de la igualdad de géneros. *Diálogos Revista Electrónica*, 14 (1). 97-123. <https://doi.org/10.15517/DRE.V14I1.8111>
- Gómez López, Isis (2020). *Desarrollo sostenible*. Editorial Elearning.
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Haeruddin, M., Pick, D. & Htwe Htwe, T. (2020). Resistance and compliance in women's academic identity work in the Global South." *Higher Education Quarterly* 74.3 pp, 257-272. <https://doi.org/10.1111/hequ.12204>
- Hutchins, H. & Kovach, J. (2014). Advancing women academic faculty in STEM careers: The role of critical HRD in supporting diversity and inclusion. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 21, no 1, p. 72-91. DOI 10.1177/1523422318814547

- Huang, Junming, Gates, Alexander, Sinatra, Roberta & Barabási, Albert-László. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117 (9) 4609-4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- Igiebor, Oluwakemi. (2021). Women, academic leadership and the 'constricting' gender equity policies in Nigerian universities: an integrated feminist approach. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2021, vol. 43, no 4, p. 338-352.
- Lagarde, Marcela. (2000). *Universidad y Democracia Genérica. Claves de género para una alternativa*. <http://www.ceiich.unam.mx/educacion/Lagarde.htm>
- Lagarde, Marcela. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y horas.
- López Cleip de Sosa, Aída. y Amorozo de Maza, María. (2007). *Feminización de la matrícula universitaria*. Presentación al V Encuentro Nacional y II Latinoamericano Las universidades públicas en Chile Universidad como objeto de investigación. Universidad Nacional del Centro de Buenos Aires. inter27.unsl.edu.ar/rapes/download.php?id=1018
- López, 2020. *Desarrollo sostenible*. Editorial Elearning S.L.
- Maquieira, Virginia. (2005) El IEUM entre dos siglos: lugares de la memoria y la acción. En *Democracia, Feminismo y Universidad en el siglo XXI: XV Jornadas de investigación interdisciplinaria*, Madrid, 21-23 de abril de 2004. 25 aniversario del IUEM. 331-356.
- Marrero, Adriana (2006). El asalto femenino a la universidad: un caso para la discusión de los efectos reproductivos del sistema educativo en relación al género. *Revista Argentina de Sociología*, noviembre-diciembre. 4 (7), 47-69.
- Matus-López, Mauricio y Gallego-Morón, Nazareth. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense De Educación*, 26(3), 611-626. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44491
- Morcelle, Viviane, Freitas, G. & Da Costa Ludwig, Zélia. (2019). From School to University: An Overview on stem (Science, Technology, Engineering and Mathematics) Gender in Brazil, quarks. *Brazilian Electronic Journal of Physics, Chemistry and Materials Science*, 1 (1). 40-52. <https://doi.org/10.34019/2674-9688.2019.v1.28228>
- Morrison, Ann. (1992), New solutions to the same old glass ceiling, *Women in Management Review*, 7 (4). <https://doi.org/10.1108/09649429210014360>
- Nicholson, Linda. (1995). Interpreting gender. In Nicholson, Linda & Seidman, Steven. (Authors), *Social Postmodernism: Beyond Identity Politics* (Cambridge Cultural Social Studies, pp. 39-67). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511520792.003>
- OIT (2016). Las mujeres en el trabajo, *Tendencias 2016*. OIT. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Observatorio Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022). *Informe final evaluación de brechas de género en la trayectoria de investigación*. Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

- Pajarín, Marta. (2015). Género y Desarrollo: ¿es la Agenda post-2015 una oportunidad para la igualdad de género como objetivo de desarrollo? *Revista de Relaciones Internacionales*, 28, 61-80 <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/5252>
- Peréz-Fuentes, Pilar y Andino, Susana. (2005). Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco. En Maquieira, Virginia. (Eds.), *Democracia, feminismo y universidad en el siglo xxi. 25.º aniversario del iuem*. XV Jornadas de Investigación Interdisciplinaria. MECIUEM.
- Pérez Sedeño, Eulalia. (2005). Una ciencia, ¿de quién y para quién? *Ciencias 77*, enero-marzo, 18-26. <https://www.revistacienciasunam.com/es/76-revistas/revista-ciencias-77/605-una-ciencia-ide-quien-y-pasra-quien.html>
- Ministerio de CTCL *Ministerio de Ciencia Tecnología, Conocimiento e Innovación* de Chile (2021). *Política Nacional de Igualdad de Género en CTCL*. <https://www.minciencia.gob.cl/genero/>
- Puy Rodríguez, Ana. (2007). *Barreras a la promoción de las mujeres a puestos de estatus alto en la universidad*. Instituto de la Mujer. Universidad de La Laguna. http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/2007/resumen%20web692.pdf
- Ramos, Esther. (1999). Desigualdad en el profesorado universitario: Las mujeres en los Departamentos de la Universidad de Extremadura. *Revista electrónica Interuniversitaria de formación de Profesorado*, 2 (1). http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224337184.pdf
- Ranga, Maringa, Gupta, Namrata & Etzkowitz, Henry. (2012). *Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding*, Deutsche Forschungsgemeinschaft. https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gender_effects.pdf
- Rodigou, Maite, Blanes, Paola y Domínguez, Alejandra. (2013). Territorios y fronteras de género en la Universidad Nacional de Córdoba. Espacios en Blanco. *Revista de Educación*, (23), 73-97. http://espaciosenblanco.unicen.edu.ar/pdf/numerosanterior/Revista_Espacios_en_Blanco_N23.pdf
- Rodríguez Pacios, Adelina., (2018). La segregación docente en la Universidad de León. FEMERIS: *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3 (1), 161-182. <http://dx.doi.org/10.20318/femeris.2018.4080>.
- Rubin, Gayle. (1997). The traffic in women: notes on the 'political economy' of sex. En Nicholson, L. (Ed.), *The second wave: A reader in feminist theory*. Routledge.
- Salinas, Paulina y Cárdenas, Manuel. (2009). *Métodos de Investigación Social*. Quipus. Ciespal
- Saltzman, Janet. (1992). *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Cátedra.
- Sánchez de Madariaga, Inés, de la Rica, Sara y Dolado, Juan. (2011). *Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española*. Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Sandel, Michael. (2020). *La tiranía del mérito ¿Qué ha sido del bien común?* Debate.
- Sanhueza Díaz, Lilian., Fernández Darraz, Cecilia., & Montero Vargas, Luis. (2020). Segre-

- gación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis. Revista Latinoamericana*, (55). <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2020-N55-1453>
- Scott, Joan. (2008). *Género e historia*. Fondo de Cultura.
- Segato, Rita. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Editorial.
- Sevilla, Susana. (2005). Informe: Académicas en la Universidad de Alicante. *Cuadernos de Trabajos de Investigación N° 12*. Centro de Estudios sobre la Mujer. Universidad de Alicante. <http://www.igualdad.us.es/pdf/InformeAcademicasUA.pdf>
- Subsecretaría de Educación Superior MINEDUC. (2023) Brechas de Género en Educación Superior 2022. Ministerio de Educación <https://educacionsuperior.mineduc.cl/>
- Todaro, Rosalba; Godoy, Lorena; Abramo, Lais. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del trabajo*, 42, 33-64.
- Torrado Martín-Palomino, Esther y González Ramos, Ana. (2017). Redes de cooperación: una herramienta para minimizar las desigualdades de género en la ciencia. *Feminismo/s*, 0(29), 397-415. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.16>
- Unidad de Estudios, Departamento de Estudios y Gestión Estratégica. Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile (CONICYT) (2017).
- UNESCO (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC).
- Vargas Rodríguez, Ángela. (2005). Las profesoras en la Universidad de Valladolid: de la discriminación a la segregación. En Pérez, Pilar, Folguera, Pilar, Mó, Otilia, Ortega, Margarita y Maquiera, Virginia (Eds.), *Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Wittig, Monique. (2006). *La categoría de sexo*. En *El pensamiento heterosexual y otros ensayos* Egales.
- Xu, Yonghong. (2008). Gender disparity in stem disciplines: A study of faculty attrition and turnover intentions, *Research in Higher Education*, 49, 607-624. <https://doi.org/10.1007/s11162-008-9097-4>
- Young, Micahel. 1961. *The Rise Of Meritocracy*. Pelican.