



Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Sociología
Carrera de Sociología

“Mujeres en las Ciencias Sociales: El impacto laboral de los movimientos feministas y las políticas de género”

El caso de las Académicas de la Universidad de Valparaíso.

Memoria de Grado para optar al Grado de Licenciada en Sociología y
Título Profesional de Socióloga

Fabiola Macarena Maldonado Esparza

Profesora Guía:
Elisabeth Simbürger

Marzo, 2020

A todas y cada una de las mujeres que hicieron posible esta investigación,
A cada académica que confió en mí y se expresó libremente, sin miedo.
A mi profesora, Elisabeth Simbürger, por darme la oportunidad de trabajar con ella
y acogerme a mitad de camino.

¡Infinitas gracias!

¿Cuánto me consigo con un peso?
¿Con cuánto me consigo yo, un beso en este lugar?
De perdidos, prohibidos, destruidos, deprimidos, fracasados, mal heridos
y yo no soy igual, no soy igual

Porque siempre consigo lo que quiero
Es éxito lo tengo
Tengo un buen rabo
Soy un buen soldado, siempre lo seré
Porque tengo un buen...

Yo siempre consigo lo que quiero
Es éxito lo tengo
Tengo un buen rabo
Soy un buen soldado, siempre lo seré
Porque tengo un buen macho wey

Francisca Valenzuela

Resumen

El Movimiento Feminista estudiantil ha logrado remover las conciencias y trasladarse a todas las esferas de la sociedad. Es así como, las Universidades, tuvieron que adoptar medidas que se hicieran cargo del problema de género, vale decir, de las denuncias contra acoso sexual, las acusaciones de desigualdad laboral entre hombres y mujeres, la precariedad laboral de las mujeres, la poca estabilidad que tienen y la falta de comprensión para quienes son madres.

A raíz de esto, la Universidad de Valparaíso, en particular, quien contaba ya con una Unidad de Igualdad y diversidad y con un protocolo contra el acoso sexual, se encontró con las críticas de las mujeres de la casa de estudios, quienes no se encontraban conformes con el trabajo realizado en este ámbito.

Es así como nace el interés de esta investigación, que tiene como objetivo conocer el impacto de las políticas institucionales de género de la Universidad de Valparaíso y también el impacto del movimiento feminista estudiantil. Este estudio se enfoca en la Facultad de Ciencias sociales, la cual, por sus ideales y promesa de progreso, se cree podría ser más equitativa.

Para obtener los datos, se realizaron entrevistas semiestructuradas, y un posterior análisis de contenido, el cual reflejó que la Universidad reproduce las desigualdades de género que existen en la sociedad, no es un espacio que esté fuera de esto, y, por ende, también va transformándose a medida que la sociedad lo hace.

Palabras Clave: Género- Movimiento Feminista- Política Institucional-Transformación

Índice

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 7 |
| Capítulo 1: Planteamiento del Problema..... | 10 |
| 1.1 Situación Laboral General de Género | 10 |
| 1.2 Universidades y Género..... | 12 |
| 1.3 Políticas de Género: ¿Qué son? ¿Se aplican en las Universidades? | 13 |
| 1.3.1 El Resurgir del Movimiento Feminista en Chile..... | 17 |
| 1.3.2 La Situación de Género en la Universidad de Valparaíso | 19 |
| 1.4 Objetivos | 22 |
| 1.4.1 Objetivo General: | 22 |
| 1.4.2 Objetivos Específicos: | 22 |
| 1.5 Relevancias: | 22 |
| Capítulo 2: Marco Teórico | 23 |
| 2.1 Perspectiva teórica..... | 23 |
| 2.1.1 Perspectiva de género | 23 |
| 2.1.2 Construcción del concepto género..... | 24 |
| 2.2 La educación y su aporte en la reproducción de diferencias de género | 25 |
| 2.2.1 El concepto de Educación..... | 25 |
| 2.2.2 Educación STEM..... | 26 |
| 2.3 Trabajo y género | 29 |
| 2.3.1 El concepto de trabajo, brechas y segregación..... | 29 |
| 2.3.2 La división sexual del trabajo | 34 |
| 2.4.3 Trabajo Doméstico | 36 |
| 2.4 Las mujeres en la ciencia y la academia..... | 39 |
| 2.4.1 Mujeres en espacios masculinizados | 39 |
| 2.4.2 Mujeres en cargos de poder y el “techo de cristal” | 43 |
| 2.4.3 Lo políticamente correcto | 45 |
| 2.5 La “Promesa” de las Ciencias Sociales y la Exclusión del Género | 46 |
| Capítulo 3: Marco Metodológico..... | 49 |
| 3.1 Tipo de estudio..... | 49 |
| 3.2 Tipo de Diseño | 49 |
| 3.3 Técnica de producción de datos | 49 |
| 3.4 Universo y Muestra | 50 |
| 3.5 Técnica análisis de Datos..... | 51 |
| 3.6 Condiciones éticas..... | 51 |
| Capítulo 4: Análisis de Resultados | 52 |
| 4.1 La Universidad como representación de lo social..... | 52 |
| 4.1.1 Estructura Patriarcal del Modelo Universitario..... | 54 |
| 4.1.2 Las Políticas Institucionales de género..... | 55 |
| 4.1.3 Condiciones laborales de desigualdad..... | 59 |
| 4.1.4 Responsabilidades Familiares | 59 |
| 4.2 Tensión entre aspiraciones y realidades en la academia | 61 |
| 4.2.1 El Poder Masculino | 62 |

| | |
|--|----|
| 4.2.2 Género en la Producción Intelectual..... | 65 |
| 4.3 Influencia del Feminismo y el Movimiento feminista estudiantil | 67 |
| Conclusiones..... | 71 |
| Bibliografía..... | 74 |
| Anexos..... | 79 |

Introducción

La Encuesta Nacional “Percepciones de las Mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2017” publicada por la Corporación Humanas, con una muestra de 1206 mujeres, enseña un panorama de lo que piensan las mujeres en Chile, una de las preguntas fue ¿En cuáles de los siguientes ámbitos cree usted que las mujeres son discriminadas en la vida diaria? A lo que el 88,2% respondió que en el trabajo. Mientras que a la pregunta ¿Usted cree que en la vida las oportunidades son iguales tanto para los hombres como para las mujeres? Un 68,5% indicó que no.

Aunque el número de mujeres que se incorpora al mundo del trabajo remunerado va en aumento, representan el 70% de la población mundial viviendo en situación de pobreza. Su remuneración es entre 10% y 30% menor que la de un hombre en el mismo cargo y con las mismas funciones. Son responsables de dos tercios del trabajo que se ejecuta mundialmente, sin embargo, perciben el 10% de los beneficios. Son propietarias del 1% de las tierras de cultivo, pero el 80% de la mano de obra campesina está compuesto por mujeres. Cabe agregar, que tanto dentro o fuera de sus hogares, un 66% de las mujeres sufre algún tipo de violencia (física, sexual, psicológica o económica) (Villavicencio & Zuñiga, 2015, p.1)

A pesar del paso de los años, las condiciones en el espacio privado para las mujeres siguen siendo las mismas, debido a la continuidad del modelo basado en la división sexual del trabajo. Este modelo mantiene las labores domésticas a cargo de las mujeres, quienes tienen una doble jornada y, por otro lado, se encuentran concentradas en áreas “feminizadas”, profesiones consideradas propias de las mujeres, donde son peor reenumeradas y no tienen fácil acceso a un cargo importante.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la mayor participación laboral de la mujer no garantiza por sí sola mayores niveles de igualdad entre los géneros. Puesto que, dependiendo de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres, en especial las que pertenecen a sectores más pobres, puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener, generándoles fuertes costos psicológicos por las tensiones, debido a la falta de apoyo y la dificultad para compatibilizar trabajo y las responsabilidades familiares, contribuyendo así a la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones de género.

Para Villavicencio y Zúñiga (2015) es importante reconocer que los hombres funcionan con tranquilidad en el espacio público debido a que las mujeres trabajan para ellos en la esfera privada. Lo que significa, en términos económicos, que las mujeres transfieren a los hombres su fuerza de trabajo –casi siempre de manera gratuita– y ellos quedan liberados del costo de tiempo y de dinero que significaría realizar sus tareas domésticas. En referencia a lo anterior, es que se puede afirmar que la libertad, el estatus, el poder y la autorrealización de los hombres son posibles porque las mujeres trabajan para ellos.

Todo esto se sigue reproduciendo continuamente, y gran parte de aquello tiene su origen en la educación, que va transmitiendo a lo largo de la vida, estos patrones desiguales entre hombres y mujeres. En el caso de la Educación superior, que es la entrada al mundo laboral, se han abierto espacios para las mujeres, cada día ingresan más alumnas a distintas carreras, pero que tengan la posibilidad de ingresar, no les garantiza que tengan las mismas oportunidades que sus compañeros, y esto continúa cuando las mujeres se enfrentan a sus trabajos, son discriminadas por ser madres (o porque pueden llegar a serlo algún día), son acosadas, tienen un salario inferior y les cuesta acceder a cargos superiores.

El acceso a la Universidad ha sido visto como una oportunidad para romper distintas barreras, tanto económicas como sociales, pero su utilidad es cuestionable cuando, como se verá posteriormente, las estadísticas muestran que mientras más alto sea el nivel educativo de una mujer, se va ampliando la brecha salarial y junto con ella, las brechas para ascender en su carrera y optar a puestos que siempre han sido ocupados por hombres.

Es importante que, en la Educación superior, que precede el ingreso al mundo del trabajo, se entreguen las herramientas necesarias y se obtengan aprendizajes adecuados, que se encuentren acorde a los nuevos tiempos y las nuevas formas de ver el mundo. Las Instituciones Universitarias por mucho tiempo estuvieron compuestas solo por hombres, es por esto, que sus cimientos fueron y están contruidos bajo su mirada, la que no afecta solo a las alumnas que allí reciben su formación profesional, sino que también, a quienes se dedican a enseñar, las académicas.

La Universidad de Valparaíso, también conocida por su acrónimo UV, es una Universidad pública de Chile. Su sede central se ubica en la ciudad de Valparaíso, al igual que distintas instalaciones, pero también cuenta con sedes en Viña del Mar, Santiago y San Felipe. Fue creada el 12 de febrero de 1981, a partir de las escuelas que hasta entonces formaban la Sede Valparaíso de la Universidad de Chile, con la excepción del Instituto Pedagógico, que pasó a conformar la Universidad de Playa Ancha.

En el año 2016, en la Universidad de Valparaíso, se crea la Unidad de Igualdad y Diversidad, debido a la necesidad de contar con una institucionalidad que hiciera frente a las condiciones de desigualdad en que se encuentran las académicas, funcionarias y estudiantes mujeres de la Universidad. Como producto de la apertura de la unidad, se realizó una investigación titulada “Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso”, la cual presentó sus resultados en el año 2018, donde se pudo apreciar el panorama de la Institución y además corroborar que no está ajena a prácticas desiguales de género.

Es importante mencionar que existe una masculinización que se impone desde el tipo de educación que se recibe, el área social y la medicina, (siempre y cuando implique el cuidado de un otro), están ligadas a mujeres, mientras que las matemáticas, ingenierías y ciencias a los

varones. Es por esto que, se analizarán las diferencias de género que persisten en la Universidad de Valparaíso y, por otra parte, dichas diferencias se van a profundizar en las Facultad de Ciencias Sociales.

La investigación comienza por explicar el panorama de las Universidades y en particular de la Universidad de Valparaíso, para luego sustentar sus bases en la perspectiva de género, posteriormente se definen conceptos y se exponen teorías sobre educación, trabajo y las diferentes dificultades que tienen las mujeres en el mundo académico.

Capítulo 1: Planteamiento del Problema

En este capítulo, se abordarán las temáticas que han potenciado la problemática de la presente investigación. En primer lugar, se mostrará el panorama actual de la situación laboral de las mujeres, posteriormente, qué ocurre en las universidades, ya que será este espacio el que se tomará como una representación de lo que ocurre en la sociedad. Luego, se conocerá qué ha pasado con el movimiento feminista en Chile en el último tiempo, y finalmente se expondrán las políticas de género y cómo se han implantado en las Universidades.

1.1 Situación Laboral General de Género

En el caso de América Latina, la oferta laboral femenina es un hecho que adquiere progresiva relevancia a partir de los años ochenta (PNUD, 2010), el cual se encuentra caracterizado por 4 ejes, según estudios de la OIT (2006): (i) La tasa de participación femenina está mucho más influenciada que la masculina por la demanda de trabajo; (ii) es bastante más baja entre las que tienen menos años de estudio y menores ingresos y aumenta en la medida en que mejoran esos dos factores; (iii) la mayor participación laboral de la mujer no garantiza por si sola mayores niveles de igualdad entre los géneros, (iv) dependiendo de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres, en especial las más pobres, esta inserción puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener, generándoles fuertes costos psicológicos por las tensiones, debido a la falta de apoyo y la dificultad para compatibilizar trabajo y las responsabilidades familiares, contribuyendo así a la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones de género (OIT, 2006. p.32- 33).

A raíz de lo descrito anteriormente, se puede declarar que esta temática es compleja, ya que atiende a prejuicios y estereotipos que no tienen relación con la experiencia laboral o conocimientos que pueda tener una persona en particular, y que han sido reproducidos por generaciones a través de una cultura machista, generando un problema que afecta a las mujeres en el mundo laboral.

Un ejemplo que deja entrever lo anterior, fue la implementación de las “audiciones ciegas” en la mayoría de las orquestas durante los años 70 y 80, dada la falta de mujeres en éstas. El comité de selección escuchaba a los candidatos separados por una cortina, lo cual no les permitía conocer su identidad. En una primera ronda, el comité de selección podía ver a los candidatos, pero no podían conversar con ellos, por tanto, sólo tocaban la pieza musical delante del comité. Es así como el resultado fue que sólo se seleccionaron a músicos hombres. En la segunda ronda, los responsables de la selección no podían ver a los candidatos ya que tenían por delante un biombo, por tanto, fue una audición a ciegas. Y nuevamente la mayoría de los seleccionados eran hombres. ¿Qué sucedía? Es así como, en la última ronda, la audición fue realizada con un biombo por delante del comité seleccionador, pero esta vez los candidatos estaban descalzos. El resultado fue que a mayoría de los candidatos seleccionados fueron mujeres. La razón, en la segunda ronda los responsables de la selección sabían si el candidato era hombre o mujer por el

sonido de los tacones. (Villavicencio y Zúñiga, 2015,p.2)

Otro ejemplo más reciente que denota la invisibilidad y discriminación hacia la mujer se muestra en un estudio del año 2003. En el que profesores, Flynn y Anderson, de la Universidad de Nueva York y Columbia, realizaron un experimento que buscaba probar las percepciones de los hombres y las mujeres en un lugar de trabajo. (Villavicencio y Zúñiga, 2015,p.2)

“Comenzaron con el estudio de un caso real en la facultad de ciencias empresariales de Harvard sobre una empresaria llamada Heidi Roizen. El caso describía cómo Roizen llegó a ser una inversora de éxito empleando su "personalidad extrovertida (...) y una vasta red personal y profesional que incluía a muchos de los líderes empresariales más poderosos del sector de la tecnología". Flynn y Anderson asignaron a la mitad de los estudiantes la lectura de la historia de Heidi y entregaron a la otra mitad de los estudiantes la misma historia profesional, pero con un pequeño detalle de diferencia: esta vez "Heidi" se llamaría "Howard". Una mujer y un hombre con idénticas vidas laborales. De nuevo, el resultado fue demoledor para las mujeres. Los alumnos a quienes les tocó la identidad de Howard, lo encontraron eficiente, inteligente, fuerte, decidido y exitoso. Un tipo admirable e inspirador en todos los sentidos. Quienes comentaron la personalidad de Heidi dijeron que era igualmente eficiente y exitosa. Pero les inspiraba antipatía: para ellos, era agresiva, egoísta, personalista, desagradable y, probablemente, sin sentido del trabajo en equipo. "Una escaladora"” (Villavicencio, L. & Zúñiga, A. 2015, p. 723-724)

En los dos ejemplos anteriores se pueden observar las diferencias que se hacen al tratarse de un hombre o una mujer, reproduciendo de esta manera, la lógica patriarcal.

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE), pretende de alguna u otra manera el incluir variables relacionadas con las relaciones de género en sus estudios, en donde “se habla de “brechas” cuando se quiere indicar la diferencia que se manifiesta entre la situación de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad (Milosavjevic, 2007, p. 92, en INE, p.22, 2015)

Según el INE, como el foco de estas brechas se ha puesto en las mujeres, el cálculo debe ser establecido como cuánta diferencia tienen ellas en relación a los hombres. Una brecha negativa indica que las mujeres están en desventaja, dependiendo de qué es lo que se mide, mientras que una brecha positiva, será que las mujeres están en una mejor posición que los hombres (INE, 2015)

Por otro lado, existe un índice de brecha de género, el cual se aplica a 145 países, y analiza la división de recursos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Su principal objetivo es comprender de qué manera los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades, si estos se distribuyen de manera equitativa o no entre hombres y mujeres, independiente de sus niveles de ingresos. “Este informe mide el tamaño de la brecha de acuerdo a cuatro áreas:

1. Participación y oportunidades económicas: salarios, participación y liderazgo
2. Educación: acceso a niveles básicos y superiores de educación
3. Empoderamiento político: representación en estructuras de toma de decisiones

4. Salud y supervivencia: esperanza de vida y proporción hombre-mujer.” (Foro Económico Mundial, 2015)

En este aspecto, Chile ha retrocedido en cuanto a su índice de brecha de género, en donde ha disminuido sólo un 4% en 10 años su brecha entre hombres y mujeres, pasando del lugar 66 al lugar 73. En el ámbito salarial, el cual es más representativo para estos fines, la disminución de la brecha se ha mantenido estancada desde el año 2009 y 2010, lo que significa que las mujeres hasta ahora no han logrado igualar los salarios que recibían los hombres al año 2006 (año en que se publicó el primer informe) Sólo se ha disminuido en un 3% la brecha en los últimos 10 años en este tema. Incluso, se plantea, que los cambios han sido tan lentos, que se necesitarían de 81 años para lograr la equidad en el ámbito laboral.

1.2 Universidades y Género

Los estudios de género en Chile irrumpen en las universidades a comienzos de la década de los 90. Según Montecino y Rebolledo (1998) el pensamiento reflexivo sobre la situación de las mujeres emana del trabajo que realizaron mujeres interesadas en estas temáticas durante la dictadura militar, y que a diferencia de lo que ocurre en países desarrollados donde su reflexión surge desde el interior de las mismas universidades, en Chile fue desarrollado fuera de las universidades por mujeres provenientes de organismos no gubernamentales y de quienes regresaron del exilio con estudios de postgrado en estas materias. Es importante recalcar que “No siempre las mujeres han podido estudiar en la universidad, y en lo que se refiere al cuerpo académico, en Chile recién en el año 1922 fue nombrada Amanda Labarca como la primera profesora universitaria” (Berríos,2005,p.10).

La cantidad de mujeres que en los últimos años ha ingresado a la universidad ha estado equilibrada con los hombres, esto se puede deber, a la ligera apertura a que las mujeres pueden estar en diferentes espacios y no dedicarse exclusivamente al trabajo doméstico, pero también es parte de una política gubernamental para hacer accesible el ingreso a la educación superior, como una forma de lograr romper el círculo de la pobreza. Sin embargo, las cifras muchas veces no muestran lo que realmente ocurre en el sistema universitario. Efectivamente la matrícula femenina aumenta, pero ésta se concentra en las carreras asociadas a los roles ejercidos tradicionalmente a las mujeres, o bien en instituciones de menor prestigio social. (Kiss, Barrios, & Alvarez, 2007)

Es así como en la academia se genera un debate que tiene una disyuntiva particular, ya que es un espacio y un contexto abiertamente inequitativo y desigual, pero que en el discurso de las universidades se plantea lo contrario. Se supone que las universidades son instituciones ‘meritocráticas’, donde el que esté más capacitado ascenderá, será reconocido y obtendrá un cargo de importancia y con poder, pero esto no se condice con la realidad.

“Una primera aproximación al análisis de los roles de género y su relación con el ejercicio del poder y el dominio del conocimiento en la estructura universitaria, nos lleva a visualizar que ambos espacios han resultado históricamente esquivos para las mujeres (el ‘techo de cristal’), mientras que los hombres han construido un ambiente natural y favorable en el cual se desenvuelven con relativo éxito, pero que para la mujeres implica una convivencia en ambientes abiertamente inequitativos que tienen una consecuencia directa en las formas en que las personas se relacionan tanto en la esfera tanto pública como privada”. (Kiss, Barrios, & Alvarez, 2007, p.89)

La investigación realizada por Diana Kiss, Olga Barrios y Judith Alvarez titulada “Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico”, presenta cifras y datos duros sobre la concentración y los espacios que son ocupados por las mujeres en la Universidad de Los Lagos, Chile. En este estudio se afirma que la posición de las mujeres en la academia en distintos países (Reino Unido, España, Cuba, Estados Unidos, y Chile) es escasa, que la concentración de las académicas está en contratos de tiempo parcial y que existen desigualdades en las remuneraciones, además de la marginación de determinados espacios en el desarrollo de la ciencia. Esta realidad fue ratificada con los resultados de su investigación, donde las mujeres en la Universidad de los Lagos, se ubican en los últimos lugares de la pirámide. Por lo general, las mujeres se hacen cargo de labores administrativas que se asimilan a labores de cuidado y trabajo doméstico, como la atención de estudiantes, programar horarios y reuniones, entre otras, al contrario, los hombres están a cargo de seleccionar los contenidos curriculares y de tomar decisiones sobre la política universitaria, entre otros cargos de poder.

Las mujeres en el año 2015 en Chile alcanzaron un 65% de cobertura en la Educación Superior, además su rendimiento es superior al de los hombres, terminan sus carreras en el tiempo esperado y poseen mayores tasas de retención. En el caso de Magíster y doctorado, los hombres las superan en número. Sin embargo, la presencia de las académicas está distribuida en mayor cantidad en las áreas de la salud, educación y ciencias sociales, mientras que el área científica y tecnológica sigue siendo dominada por hombres. (Ayala, 2015)

1.3 Políticas de Género: ¿Qué son? ¿Se aplican en las Universidades?

Con Políticas de género nos referimos a todas las políticas públicas que tienen como objetivo disminuir las brechas de género y/o impulsar la perspectiva de género.

En el artículo “Incorporar la diferencia: Transversalización de Género en la Gestión del Estado en Chile” (2016) de Javiera Arce, nos presenta y propone la transversalización como una estrategia orientada a reformar las estructuras institucionales del Estado, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género. Es imperativo que estructuras supuestamente democráticas, no se condicen con la realidad; existe desigualdad y menos democracia en ellas. Respecto a esto, menciona que

“...La instalación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, representa un nuevo desafío para comprender la gestión del Estado y el gobierno en Chile, instando en una primera instancia a reconocer la diferencia existente en la ciudadanía, en que chilenas y chilenos no son iguales, y los servicios que presta el Estado necesariamente deben ser diferenciados, lo que implicará un cambio en el diseño, coordinación y evaluación de políticas, planes y programas, cuyo contenido se base en incorporar la transversalización de género en la gestión del Estado.” (Arce, 2016, p.2)

En este sentido, la transversalización de género en las políticas públicas es un concepto que propone un cambio; “el género se vuelve un asunto central en la acción del gobierno, y se incorpora como elemento clave en el quehacer del Estado y del gobierno, tanto en el diseño, implementación y evaluación de las políticas, así como también en todos los niveles de la administración.” (Arce, 2016, p. 3)

Existen dos modelos de transversalización, el enfoque integracionista, que busca insertar la perspectiva de género en diversos procedimientos y operaciones de gobiernos y organismos internacionales y, además, buscar la integración instrumental en las rutinas y procesos organizacionales. Por otro lado, está el enfoque de la agenda, el cual apunta a la transformación sustantiva de la estructura y proceso de toma de decisiones, la igualdad entre los sexos como un objetivo de la agenda política. (Arce, 2016).

“(…) dicha “neutralidad” ciudadana (masculinizada), ha traído consecuencias sobre el quehacer del Estado, diseñando políticas públicas sin la capacidad de distinguir distintas variantes de la ciudadanía que las recibe, invisibilizando no solo a las personas que no pertenezcan al sexo masculino, como a las mujeres, sino también ignorando a los niños y niñas, adultos mayores, discapacitados, minorías étnicas y sexuales, por nombrar algunos grupos socialmente excluidos” (Arce, 2016, p. 2)

El SERNAM comenzó a posicionar la estrategia de transversalización de género en el Estado de Chile, creando herramientas como los Planes Nacionales de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el año 1994, con lo cual instauraba la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas. Este Plan de Igualdad de Oportunidades, buscaba promover la redistribución entre los géneros de los recursos y tareas sociales, derechos y valoración de las actividades que realizan mujeres y hombres.

Además, se instalaron los Planes de Mejoramiento de la Gestión (PMG) que tenían como objetivo posicionar la perspectiva de género para mejorar la gestión pública. El fundamento del PMG se basa en que “una administración pública fuerte y técnicamente competente puede contribuir a la calidad de las políticas públicas al darles más estabilidad, mejorar la calidad general de la implementación y evitar que ciertos intereses especiales se apropien de los beneficios de las políticas públicas” (Arce, 2016, p.7)

Se decide mantener el Servicio Nacional de la Mujer y de la Equidad de Género, como un organismo que se encargará de ejecutar las políticas que realicen el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Por otro lado, el año 2009 entra en vigencia la ley 20.348, la cual busca la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, cuyo objetivo se basa en disminuir esta brecha, o bien eliminarla habitualmente (Henriquez, H. & Riquelme, V., 2011), lo cual significa un avance bastante grande para el cumplimiento de este cometido, el problema solo radica en que la fiscalización de dicha ley sea eficiente y cumpla con lo establecido.

Desde el retorno de la democracia, el Estado en sus diferentes facetas ha implementado distintas modalidades de medidas de acción afirmativas que buscaron igualar la situación de hombres y mujeres, éstas pueden comprenderse como: el programa de mejoramiento de la gestión que fue

impulsado desde la institucionalidad de género, políticas impulsadas por el servicio civil en el programa de Alta Dirección Pública, programas dirigidos a jefas de hogar en el tema de vivienda, políticas de prevención de la violencia de género, entre otras (Aranda, 2015, p.11).

Dentro del campo estudiantil, las acciones se han centrado en la elaboración de protocolos contra el acoso sexual, recientemente, una investigación arrojó que, a noviembre del 2017, fecha en que se realizó este estudio, sólo siete (de 60) universidades habían diseñado y publicado sus protocolos. A partir de enero de 2018, se han sumado 4 universidades a este proceso. En los protocolos, se identifican tres limitaciones: hay una definición restringida de acoso; los protocolos son una estrategia reactiva y no preventiva; y hay un desconocimiento de las lógicas de poder entrelazadas en la problemática. A su vez, se excluyeron otras acciones que pueden considerarse como atenciones no deseadas tales como los piropos, regalos, chistes o comentarios ofensivos.

Según estudios internacionales sobre políticas institucionales en las universidades, los protocolos están focalizados en la víctima, y no así, en cuestionar la estructura del sexismo en la que se produce el acoso sexual. De igual modo, se ha demostrado que la poca claridad sobre lo que constituye una conducta de acoso sexual reduce la denuncia a las autoridades lo que va permitiendo la constante reproducción de estas prácticas. (Follegati,L, Jackson,L & Muñoz-García,A. 2018,p.3)

“Estudios previos en Europa (Thomas, 2004; Whitley & Page, 2015) han reflexionado sobre cómo el poder es inherente en las relaciones de enseñanza en los contextos educativos, y crea dinámicas desiguales que pueden dejar a los estudiantes vulnerables a abusos de poder. Por esta razón, omitir las relaciones de poder en los protocolos y la discusión de las políticas de prevención hace difícil entender, por ejemplo, la conducta de un estudiante de mantenerse en silencio o sin respuesta explícita de rechazo frente al acoso sexual de un docente, y que el docente interprete ese silencio como consentimiento” (Whitley & Page, 2015 en Follegati,L, Jackson,L & Muñoz-García,A.2018, p.4)

Solo dos protocolos, en el caso de la educación superior chilena, incluyen una descripción de lo que significa consentimiento, lo que puede provocar ciertas confusiones y/o problemas, ya que el silencio no indica necesariamente el consentimiento. En específico, en los protocolos analizados se considera el consentimiento entre adultos como una condición que elimina automáticamente la posibilidad de acoso y abuso.

Otra arista importante que debe abordarse en las políticas de género Universitarias es el orden que existe entre hombres y mujeres, existen en la actualidad formas de organización que no se han modificado ni modernizado, el orden masculino sigue presente en las Universidades, tal como lo expresa la siguiente cita:

“Las tensiones que moviliza el acceso de mujeres a la cúspide de investigación se manifiestan a través de prácticas de sub-reconocimiento que operan como estrategias de legitimación del orden disciplinario y masculino vigente. Las académicas pueden ser negadas en su posición como investigadoras en términos de su perfil académico formal, o marginadas desde el poder epistémico y céntrico que las localiza como inmigrantes (Martínez, 2015) dentro del orden normativo de una disciplina. Ambas estrategias contribuyen al mantenimiento del dividendo patriarcal (Connell, 2009) que asegura las ventajas específicas que los varones experimentan como grupo en la academia, en la medida que la organización generizada de las prácticas les otorga oportunidades de acceso a zonas desde donde se ejerce el control organizacional, se

obtiene reconocimiento y mejores salarios, así como respeto, autonomía y autoridad epistémica y disciplinar” (Ríos, Mandiola & Varas, 2017, p.121).

Hay distintos aspectos que deberían ser abordados por las políticas de género en las Universidades, sin duda que es fundamental impulsar una política que tenga relación y sea consistente en el aspecto epistemológico, vale decir, con la reformulación de mallas curriculares, la incorporación de ramos con perspectiva de género, además de la realización de talleres o mentorías, impulsar la investigación y los estudios, entre otras.

“Otro de los elementos que emerge como desafío a la organización de la academia es la relación de subordinación que existe de la docencia en relación con la investigación. Toda vez que el reconocimiento académico y el acceso a la toma de decisiones están mediadas por la trayectoria en investigación, la revalorización de la docencia se vuelve central. Más aún, considerando el conjunto de factores que adhieren a las mujeres al trabajo administrativo y docente, enfrentando obstáculos de diversa índole para el acceso a la investigación”. (Ríos, Mandiola & Varas, 2017, p.122)

Pero muchas veces, tales tareas como la investigación se ven truncadas por la falta de políticas que ayuden a las mujeres a complementar su vida familiar la que muchas veces se ve afectada por su vida laboral o viceversa.

“Investigaciones inscritas en el campo de género y academia son insistentes en denunciar los obstáculos que experimentan las mujeres para acceder a la investigación, sobre todo cuando ésta es fuente de prestigio académico. Pero algo que se mantiene débilmente problematizado es la subvaloración de la docencia. Una transformación en la organización de esta práctica podría contribuir a redefinir el mapa y las jerarquías ligadas a la división generizada del trabajo académico (...) La academia, como hemos visto, continúa perpetuando procesos de generización en su cotidianidad organizacional, a pesar del acceso masivo y progresivo de mujeres en términos de la matrícula. En este sentido, debemos continuar discutiendo el supuesto logro de la equidad de género desde las perspectivas que, acudiendo a estadísticas, buscan dar cuenta de una realidad que es sólo un espejismo”. (Ríos, Mandiola & Varas, 2017, p.123)

Políticas que tengan consideración con la vida extralaboral que tienen las mujeres serían un gran aporte para ir disminuyendo las brechas, tales como instalación o convenios con jardines infantiles cerca de sus puestos de trabajo o flexibilidad laboral, respetar sus pre y post natal, entre otras, que muchas veces han sido invisibilizadas y solo se ha tratado como tema central el acoso. “En Resumen, las políticas de género en universidades se basan en cómo se construye el conocimiento y qué se enseña (dimensión epistémica) y cómo se deciden las políticas institucionales y sus productos (reglamentos, procesos, etc.) en relación al género (dimensión estructural)”. (Simbürger & Undurraga, 2018, p.244)

1.3.1 El Resurgir del Movimiento Feminista en Chile

Actualmente los movimientos por la igualdad de género se han tomado la palestra mundialmente, en Estados Unidos, el movimiento #metoo relató en primera persona los abusos en ámbitos precarizados, masculinizados y asimétricos como la industria del espectáculo o el periodismo. En Argentina, el movimiento #niunamenos generó manifestaciones masivas en rechazo a los femicidios, impulsó el paro feminista frente al estupor de los gremios, predominantemente masculinos, y en la actualidad ha inundado de pañuelos verdes el postergado debate legislativo sobre el aborto.

“Hoy, el feminismo se cuele en todos los espacios. Se entrecruza en las inmediaciones de los espacios universitarios, en consignas políticas variopintas, en la televisión y en nuestra cocina. En las mesas y conversaciones de pasillo. Se entromete en las aulas universitarias, en los periódicos nacionales y se agita en las calles clamando una vida digna, igualitaria y libre de violencia” (Follegati,2018,p.79)

En Chile, hace algún tiempo, se han levantado distintas movilizaciones que tienen relación con las reivindicaciones de los derechos de las mujeres, principalmente liderados por grupos feministas. Las cuales, no han pasado desapercibidas, y han ido generando cierta concientización, principalmente en las propias mujeres, las cuales han salido a las calles para expresar su descontento por las desigualdades de género.

Esto ha generado en el país un debate en torno a las demandas originadas por los movimientos feministas en Chile, las cuales fueron impulsadas en su mayoría por los movimientos universitarios. Uno de sus principales objetivos, y una de las causas por las que comienzan las tomas y manifestaciones, es terminar con el acoso sexual hacia las mujeres en los distintos planteles educacionales, donde habrían ocurrido una serie de casos e incluso se habrían ocultado a lo largo de los años.

En el año 2018, específicamente, el día 17 de abril las alumnas de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral de Valdivia iniciaron una seguidilla de tomas y paros en su Universidad. Esto se originó porque un profesor de la institución fue demandado por acoso sexual por una funcionaria, a pesar de que el profesor fue despedido, recibió una cuantiosa indemnización por su retiro. Debido a aquello, las alumnas decidieron tomarse el edificio de la facultad para denunciar encubrimiento en casos de violencia sexual y de género. Tras esta toma, se fueron uniendo diferentes carreras y la sede de Osorno, conformando un petitorio en el cual exigían principalmente las siguientes medidas:

- Creación y financiamiento de un Observatorio de género, diversidad y no discriminación.
- Implementación de lenguaje no sexista en los planes y programas de asignaturas.
- Creación y financiamiento de secretaría de género por facultad.

Dos semanas después de la movilización, se unió la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, donde se dio a conocer uno de los casos más emblemáticos, el del profesor y ex presidente del Tribunal Constitucional, Carlos Carmona, a quien se le acusó de acoso sexual a su asistente durante los alegatos por el proyecto de aborto en tres causales. Con el pasar de los días, más instituciones se adhirieron a las demandas, llegando a más de 30 facultades y sedes en toma y/o paro, y además, se suma la Coordinación Nacional de Estudiantes Secundarios (CONES). Todas

estas instituciones exigen erradicar la violencia de género, el acoso sexual y poner fin a la educación sexista. Es así como todas las entidades participantes convergen y se elabora el siguiente petitorio:

- Educación no sexista.
- Mejora de protocolos para los casos de violencia y acoso sexual.
- Mallas curriculares con enfoque de género.
- Capacitaciones de igualdad de género para funcionarios y profesores.
- Mujeres a cargo de decanatos y rectorías.

Pero no solo en el último tiempo las causas feministas han causado revuelo, sin duda que tienen relación con lo sucedido años atrás, por ejemplo con Belén Sárraga y su visita a Chile en 1913, en la cual se crean los primeros centros feministas en el país, en los años 30 se crea el Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH), del mismo modo Elena Caffarena en pleno siglo XX luchó junto a otras mujeres por su emancipación y en un plano más institucional, por el derecho a voto de las mujeres.

“La propuesta de la izquierda pre 73’ apeló a las bases femeninas en tanto apoyo o compañía de la acción revolucionaria del trabajador, hombre y marido. Con lo anterior, se terminó de confinar a las mujeres dentro del nicho familiar: Sin embargo, "siempre siguen confiando" en que las "condiciones materiales" vuelquen a las mujeres a mirar a la izquierda como su salida... y la salida ofrecida es la ofrecida a la "familia proletaria". Pero, tradicionalmente no hay más que eso. Las mujeres, y aún las mujeres populares no perciben, no entienden el ofrecimiento político que les presenta la izquierda (Kirkwood 2017, p.84)

Julieta Kirkwood afirma que el error de la izquierda chilena fue proletarizar a las mujeres de los sectores populares, dejándolas en segundo plano, como trabajadoras secundarias frente a los hombres, lo que termina por confinar a las mujeres en el ámbito doméstico.

Kirkwood destaca en la lucha feminista en plena dictadura, donde la consigna principal fue “Democracia en el país, en la casa y en la cama”, problematizando tanto lo público como lo privado, o la creación de espacios como la Casa de La Mujer La Morada en 1983, año que se realiza en agosto un motín feminista en el frontis de la Biblioteca Nacional con un lienzo que decía “Democracia Ahora, o la creación de la Casa de la Mujer en Valparaíso en 1986, de la Radio Tierra en 1991, entre otras instancias. En los años noventa, luego de la finalización de la dictadura cívico militar y la institucionalización de las demandas de las mujeres mediante la creación del Instituto de la Mujer, toman fuerza diversas corrientes autónomas, como el anarco feminismo, el ecofeminismo, destacando el colectivo Las Clorindas, quienes señalaban que “la autonomía para nosotras es una estrategia política que quiere frenar el proceso de cooptación con el que los estados, los partidos políticos y las instituciones tratan de ahogar los movimientos sociales”. También nos encontramos con medios alternativos como la revista Puntada Con Hilo, Comunicación de Mujeres, u organizaciones como Memoria Feminista o la Coordinadora Lésbica. A partir del 2000 se han ido articulando referentes en Chile como la Marcha Mundial de las Mujeres, o hace más de 10 años la Red Chilena Contra la Violencia Hacia las Mujeres en torno a la violencia de género, creando la campaña ¡Cuidado! El machismo mata. En esta misma línea cabe destacar la coordinadora chilena “Ni una menos”, o las diversas movilizaciones por

el aborto, como por ejemplo la toma de la Catedral de Santiago el 25 de julio de 2013 (Fernández, 2018). Hace un par de años se han ido masificando espacios y movilizaciones feministas en diversos ámbitos de acción que fueron entregando sus conocimientos y experiencias a otras mujeres y que tuvieron relevancia en lo que sucede actualmente, millones de mujeres en el país con conciencia y ganas de derribar el machismo.

“...El feminismo mira y exige explicaciones a su pasado. El feminismo no está hecho; se está haciendo, constituyéndose a sí mismo en su propia acción con la perspectiva de su futuro virtual y ubicándose en esa nueva forma de relación que excluye tanto la discriminación sexista como todo lo que se ha construido en su entorno –familia, disciplinamiento cotidiano y jerarquías”. (Kirkwood 2016: 59 en Felligati, 2018, p.89)

1.3.2 La Situación de Género en la Universidad de Valparaíso

En el año 2018 se dieron a conocer los resultados del “Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso” realizado por la nueva Unidad de igualdad y diversidad de la casa de estudios, con la finalidad de problematizar las desigualdades de género en el mundo académico y hacerse cargo de ella.

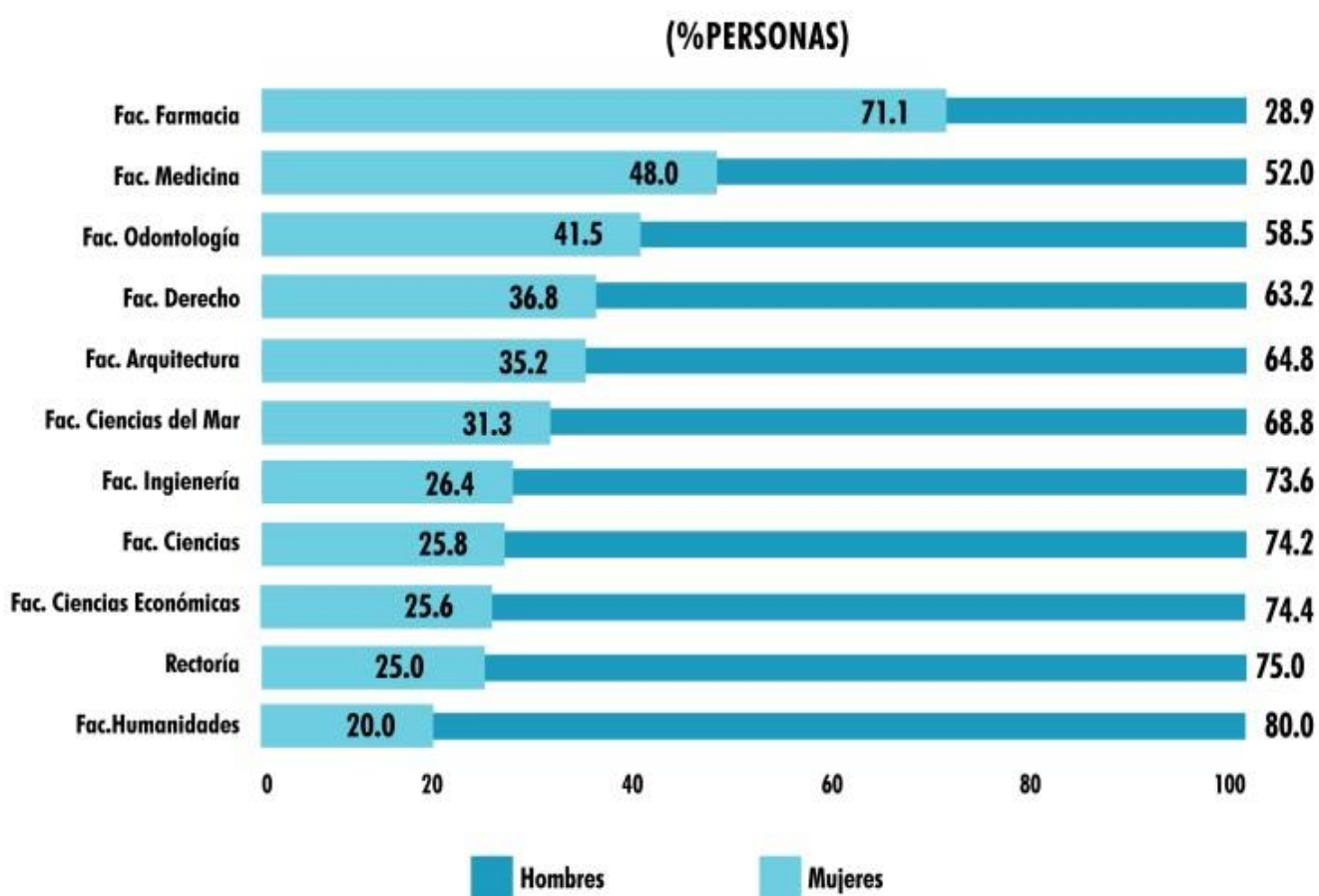
A raíz de este estudio se pudo conocer en detalle la realidad de la Universidad de Valparaíso, uno de los datos más importantes de mencionar es que de los diez decanatos que existen, solo uno es ocupado por una mujer, pero se sigue reproduciendo la lógica de que las mujeres son más numerosas en los niveles intermedios, en cargos como secretarías académicas y de escuela y en comités curriculares. En otras palabras, encargadas de solucionar y atender los requerimientos de los estudiantes y académicos.

El panorama general de la Universidad de Valparaíso para el año 2017 fue, 18.620 personas conformaron la población total. De ellos, 14.936 son estudiantes de pregrado, 923 estudiantes de postgrado, 1.161 académicos y 1.240 funcionarios. Distribuidos de la siguiente manera:

| Información 2017 | Mujeres | Hombres | Total |
|-----------------------|---------|---------|--------|
| Estudiantes pregrado | 8.581 | 6.355 | 14.936 |
| Estudiantes postgrado | 463 | 460 | 923 |
| Académicos | 448 | 713 | 1.161 |
| Funcionarios | 669 | 571 | 1.240 |

Como se puede observar en la tabla anterior, en el caso de los académicos un 61,4% (713) son varones, frente a un 38,6% (448) de mujeres.

En el caso de la participación de las académicas en la Universidad de Valparaíso, se puede observar que en todas las facultades son minoría, excepto en la Facultad de Farmacia, la cual tiene un 71,1% de académicas.

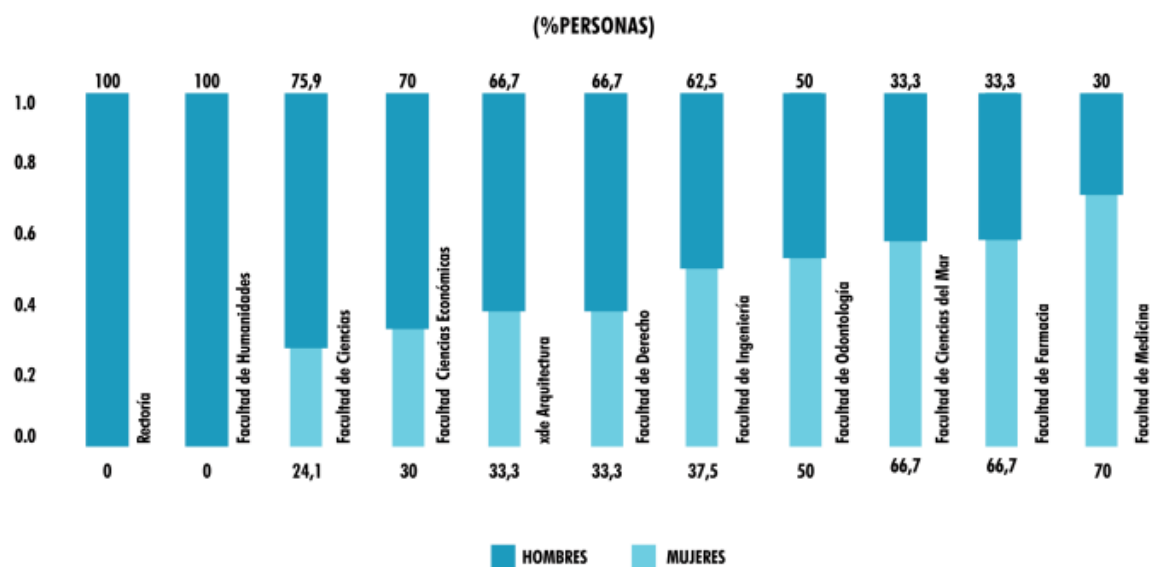


En relación al gráfico anterior, se puede decir que a pesar de que el 38,6% son mujeres, éstas se encuentran en áreas específicas. La Facultad de Humanidades, que debería estar un poco más equilibrada por ser un área feminizada, solo tiene un 20% de profesoras.

Existen tres maneras en que los académicos pueden estar vinculados a la universidad: planta, contrata y honorarios. Los académicos de planta cuentan con un contrato indefinido y los que están a contrata, tienen un contrato a plazo fijo, donde la renovación se decide cada año.

| Académicos Jornada Completa | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|------------|------------|--------------|
| Contrato a plazo fijo | 165 | 206 | 371 |
| Contrato planta | 47 | 74 | 121 |
| Total | 212 | 280 | 492 |
| Académicos Jornada Parcial | | | |
| Contrato a plazo fijo | 213 | 368 | 581 |
| Contrato planta | 23 | 65 | 88 |
| Total | 236 | 433 | 669 |
| Académicos UV (Suma ambas jornadas) | | | |
| Contrato a plazo fijo | 378 | 574 | 952 |
| Contrato planta | 70 | 139 | 209 |
| Subtotal | 448 | 713 | 1.161 |

Como se puede observar en la Tabla anterior, un 82% se encuentra a contrata y solo un 18% tiene un contrato de planta. En el caso de la planta académica, un 33% son mujeres, mientras que en el caso de los académicos a contrata un 40% son mujeres.



En el caso específico de las Facultades, existen algunas plantas que están compuestas en un 100% por hombres, como la Facultad de Humanidades, le siguen la de Ciencias y Ciencias Económicas.

Se pudo observar empíricamente, con las cifras sobre la masculinización laboral, que resulta interesante investigar esta esfera y realizar la investigación en la Universidad. Los movimientos feministas si bien es cierto, han trabajado por mejorar las condiciones en las Universidades, se han enfocado en el estudiantado y se ha ignorado la situación laboral de las académicas, quienes se enfrentan diariamente a trabajar en un lugar donde son minoría y donde no tienen presencia en los altos cargos. Por lo que es relevante cuestionarse *¿Cuál es el impacto que tienen en el ámbito laboral los movimientos feministas y políticas de género para las académicas de la Universidad de Valparaíso?*

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General:

- Analizar el impacto laboral de los movimientos feministas y políticas de género en las académicas de la Universidad de Valparaíso.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Conocer el funcionamiento y la relación entre pares de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso.
- Describir la influencia del movimiento feminista estudiantil en las prácticas docentes de las académicas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso.
- Indagar sobre las percepciones de las académicas acerca del trabajo de la Universidad de Valparaíso con respecto a las políticas de género.

1.5 Relevancias:

En relación con este punto, la relevancia práctica que posee esta investigación se fundamenta en analizar las diferencias en el desarrollo de las carreras académicas de las mujeres de la Universidad de Valparaíso desde una perspectiva sociológica que permita comprender un fenómeno con muchas aristas como es la participación femenina en áreas masculinizadas. Los resultados de esta investigación pueden ser de utilidad para la Universidad de Valparaíso, como una manera de conocer la realidad de sus docentes de forma más profunda y poder ejecutar alguna acción concreta para revertir las condiciones de las mujeres en su casa de estudios. También podría ser de utilidad para otras universidades que quieran replicar esta investigación. Con relación a la relevancia teórica, se pretende contribuir a la reflexión sociológica sobre los procesos actuales de desarrollo laboral de las mujeres en la academia.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1 Perspectiva teórica

2.1.1 Perspectiva de género

Desde los años sesenta y setenta a la fecha ha existido una discusión teórica en torno a la representación de la mujer en las diversas disciplinas, siendo las propias mujeres las que han debido investigar su propia realidad.

La “perspectiva de género”, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica:

- a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres;
- b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. (Gamba, 2008)

Esta perspectiva sostiene que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen efectos de producción y reproducción de la discriminación en todos los ámbitos: trabajo, política, familia, empresas, ciencia, historia, salud, entre otros. La mirada de género no está dirigida exclusivamente a las mujeres ni se espera que la adopten solo ellas, es una mirada amplia y abierta para todos, en una nueva concepción del mundo y la vida.

Es en este punto que los estudios de género van más allá de una pura descripción de las asignaciones sociales de cada sexo, y cobran una significación profunda al lograr posicionarse como una categoría de análisis de las desigualdades sociales como producciones de una caracterización social de la sexualidad humana. Si el género no es meramente la expresión social del sexo biológico ni mucho menos, se puede comprender en tanto como un proceso socio-regulador que ordena el espacio social. Adoptar una perspectiva de género puede pasar a ser (para las ciencias sociales) una forma de análisis de las desigualdades sociales, de sus procesos y prácticas, que continúan reproduciendo el modelo de dominación masculina. (Aranda, 2015)

Por ende, la perspectiva de género que enmarca esta investigación implica reconocer las distintas relaciones de poder que se dan entre los géneros, como también tener en cuenta que esas relaciones han sido construidas social, cultural e históricamente y que están presentes en todos los ámbitos y realidades de la sociedad.

2.1.2 Construcción del concepto género

Desde los años 40, Simone de Beauvoir (1949) en su libro “El segundo sexo” plantea la distinción entre sexo y género, aunque no declaradamente, afirmando que “una mujer no nace, sino que se hace”, justamente para argüir que las características femeninas son aprendidas a través de un proceso de socialización. Y en este sentido, ya se comienza a pensar que la mujer no está determinada por naturaleza y por tanto su situación puede cambiar.

Según Sonia Montecino, las Ciencias Sociales retomaron el concepto de género y comenzaron a dotarlo de nuevos contenidos, esto trajo una ruptura epistemológica en los análisis sociales respecto de cómo se había visualizado la situación de las mujeres, ya que ahora, el ser mujer u hombre sería producto de una determinada cultura, por tanto, no hay categorías únicas y universales de análisis como “la mujer o el hombre”, sino que variaría de cultura en cultura.

Las primeras conceptualizaciones sobre género datan de la década del 50 cuando los psiquiatras y psicoanalistas Money (1965) y Stoller (1968) investigando las disfunciones sexuales, distinguieron los conceptos de sexo y de género.

Este último era definido como los comportamientos esperados para una persona en función de su sexo biológico, es decir, lo relativo a los aspectos psíquicos y sociales, refiere a los significados y contenidos, a las expectativas y mandatos que cada sociedad atribuye al sexo de las personas. Mientras que el sexo, apunta a los aspectos anatómicos y fisiológicos, a la base biológica de las diferencias entre hombres y mujeres (diferencias hormonales, genitales y fenotípicas).

El sistema de sexo-género distingue a mujeres y hombres y la distribución simbólica del espacio separa en esferas diferentes, asociando lo reproductivo a la esfera de lo privado, lo doméstico, el espacio del hogar, donde se desarrollan las relaciones familiares y parentales, los afectos y la vida cotidiana; espacio que ha sido construido socialmente como privativo de las mujeres, siendo un espacio, además, menos valorado socialmente.

Sobre los alcances que tuvo la incorporación de esta nueva categoría al análisis social, desde la disciplina de la historia, citamos a Joan W. Scott, que explica que “género fue un término propuesto por quienes afirmaban que el saber de las mujeres trasformaría fundamentalmente los paradigmas de la disciplina. Las estudiosas feministas pronto indicaron que el estudio de las mujeres no sólo alumbraría temas nuevos, sino que forzaría también a una reconsideración crítica de las premisas y normas de la obra académica existente”, así se realizaba un cuestionamiento a la historiografía tradicional. Desde la sociología se ha avanzado lentamente en reconocer la existencia de una teoría feminista en la comprensión del mundo social, ha habido una negación, al menos en un principio, por incorporar al debate teórico las ideas producidas. Las causas que se arguyen para explicar tal situación se relacionan con los “fuertes prejuicios antifeministas, las dudosas credenciales científicas de una teoría tan próxima al activismo político, y la preocupación que suscitó el reconocimiento de las implicaciones profundamente radicales de la teoría feminista para la teoría y el método sociológico.”

Desde este razonamiento todas las personas asumen un rol sexual en la sociedad, existiendo dos roles sexuales: el rol femenino y el rol masculino; el rol de mujer y el rol de hombre. Hombres

y mujeres son diferentes no por factores biológicos sino porque responden a expectativas sociales diferentes: el carácter femenino es producido por la socialización en el rol femenino y el carácter masculino por la socialización en el rol masculino. Desde esta perspectiva los agentes de socialización son fundamentales en la mantención del sistema de roles. Entonces, las formas de percibir y actuar respecto de lo femenino masculino se constituyen como la normalidad del orden social, asignando los roles esperados según sexo. Así, el autor al fijar su análisis en los roles deja entrever que mujeres y hombre son complementarios y oculta la problemática de las relaciones entre ambos, por tanto, dentro de esta lógica, la dominación de un sexo sobre otro se entiende como producto de la naturaleza social.

Así permite esta categoría comprender que los atributos pensados como naturales de los hombres y mujeres, son construcciones sociales. Es entonces desde la psicología que las teóricas feministas introducen esta nueva categoría para analizar las relaciones entre hombres y mujeres, marcando una distinción entre las características biológicas de los seres humanos y las socioculturales. Es decir, se empieza a diferenciar entre sexo y género, donde sexo se define como aquellas características biológicas con las cuales se nacen y género aquellas características socioculturales que se le asignan a las personas según su sexo y que se repiten de generación en generación según pautas culturales establecidas. Para con esto mostrar que la situación de discriminación que vivían las mujeres no tenía que ver con una anatomía distinta sino con lo socialmente construido.

Por lo tanto, la consideración del género como categoría analítica pone al descubierto las resistencias que operan en la cultura, en la vida diaria, tanto en las estructuras formales como en las informales, que van obstaculizando la implementación de medidas que favorezcan la igualdad de género.

2.2 La educación y su aporte en la reproducción de diferencias de género

2.2.1 El concepto de Educación

Se entiende a la educación como algo subjetivo, no neutral, debido a que obedece a distintas intencionalidades y apuestas político-sociales que permiten la reproducción social o bien, la emancipación de quienes se educan. Para Paulo Freire la educación es una acción cultural y una relación social, que tiene como labor la humanización de los sujetos. La educación es un proceso de construcción activa de conocimiento por parte de todos quienes se implican en el proceso de aprendizaje. La educación como toda práctica social es productora de múltiples sentidos, pudiendo ser leída desde diferentes perspectivas a partir de diferentes contextos histórico-sociales. (Hernández, 2017,p.31).

La Educación, es hoy, y ha sido siempre la encargada de transmitir a los individuos lo necesario para poder vivir en armonía en la sociedad en la cual vive. Según Durkheim, hay costumbres de las cuales no es posible desentenderse, y éstas a su vez, sólo son posibles a través de la

educación, convirtiéndose así, ésta como algo fundamental para la vida de todo individuo que busca un espacio dentro de la realidad social. (Durkheim, 2001)

El autor cree que la escuela es un aparato que distribuye las posiciones sociales y además es un aparato que produce actores ajustados a dichas posiciones. Considera al actor como un alumno que está obligado a aprender roles y además un oficio a través del cual interiorice las normas y las aptitudes que implantan las destrezas que le permitirán entrar en la sociedad.

Para Dubet:

“La escuela jerarquiza a los alumnos en función de sus resultados lo que resulta en una escuela de vencedores y vencidos; los vencedores obtendrán todas las ventajas económicas y sociales, mientras los vencidos serán abandonados a la precariedad. Además, los vencidos, no pueden más que culparse por su fracaso lo que daña su autoestima y, a veces, se torna en violencia escolar. Esa no es una escuela justa.” (Flores, 2012)

La Educación está presente en todas las sociedades, desde las primitivas a las más complejas y modernas, existen formas de transmisión por las generaciones adultas a las generaciones jóvenes de los modos de vida y tipos o pautas de cultura que caracterizan a cada grupo humano. Por lo tanto, la importancia que la educación tiene es innegable, genera oportunidades y tiene consecuencias en la vida de cada persona.

2.2.2 Educación STEM

La educación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) ha logrado visibilizarse como una posibilidad de impulsar el crecimiento económico y la competitividad, debido a que se sostiene que este tipo de educación es esencial para lograr la inserción en la actualidad, marcada por los constantes avances tecnológicos donde se hacen necesarias las “habilidades de siglo XXI” que pueden ser adquiridas a través de la enseñanza en STEM (National STEM Centre, 2016). En palabras del California STEM Learning Network: Un estudiante que tuvo una formación en STEM no solo es un innovador y un pensador crítico, sino que también está habilitado para hacer conexiones significativas entre la escuela, la comunidad, el trabajo y los asuntos globales. Un estudiante formado en STEM recién graduado de secundaria puede ingresar a un curso de nivel College en estudios de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas sin la necesidad de tomar cursos remediales o de nivelación. Las habilidades STEM son cada vez más necesarias para una economía basada en el conocimiento. Hay evidencia sólida que sugiere que los trabajos de mayor crecimiento y que reportarán las más altas rentas se encontrarán en los campos STEM, y todos los empleados necesitarán utilizar habilidades STEM para resolver problemas en un amplio rango de industrias. (Farías, 2016, p.6)

La plataforma Mujeres en Ciencia (UNESCO, 2016) indica que a nivel mundial el 28% de los investigadores científicos son mujeres, esta es una cifra parecida a la presentada en América del Norte y Europa Occidental quienes tienen un 32% de mujeres científicas, por su parte, en América Latina y el Caribe existe una participación femenina del 44%. En el caso de Chile, el 31% de los científicos son mujeres, las que se desempeñan en el sector académico y público (31% y 41% respectivamente) mientras que los hombres predominan en el sector privado con un 74%, se debe considerar que este sector tiende a ofrecer remuneraciones más altas y más

oportunidades. Las investigadoras chilenas tienden a concentrarse en los campos de las ciencias médicas y las humanidades, en las dos áreas, hay un 34% de mujeres. En el caso de la ingeniería y tecnología el 19% son mujeres, y en el área de ciencias naturales el 27%.

Estos indicadores muestran las amplias brechas de género que existen en las áreas STEM, que se van manteniendo en el tiempo, desde la educación, hasta la carrera laboral.

El sector de Ciencias Naturales de la UNESCO ha tomado medidas frente a esta realidad, por lo que se ha considerado como área prioritaria el Género y las Ciencias donde destacan iniciativas en las siguientes dimensiones: Apoyo y promoción de mujeres científicas (con la alianza UNESCO-L'Oréal For Women in Science (FWIS)), formación de redes (Organization for Women in Science for the Developing World (OWSD)), medición de igualdad de género en STEM (STEM and Gender Advancement project (SAGA)), participación femenina en los procesos de elaboración de políticas (World Academy of Sciences for the advancement of science in the developing countries (UNESCO-TWAS) y Global Observatory of Science Policy Information (GO-SPIN)), formación de agentes de cambio con las temáticas de reducción de riesgos de desastres, cambio climático, gestión de la biodiversidad, conocimiento local e indígena, y ciencias marinas y formación académica con la Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina en 2016. (Farías 2016, p.8)

En cuanto a las cifras de estudiantes que cursan alguna carrera de Ciencias e Ingeniería, Industria y Construcción, hay 154.202, lo que equivale a un 25% del total de estudiantes, sin embargo, la proporción de mujeres dentro de esta área es del 26%. Si se considera a los titulados de las carreras profesionales de las universidades chilenas en el año 2013, el 21% corresponde a carreras STEM (16.092 estudiantes), y el 25% son mujeres, específicamente, 4.011 estudiantes. Una de las organizaciones en Chile que se ha preocupado por la baja representación de mujeres en STEM es Comunidad Mujer (2014), quienes afirman que esto tiene su origen en las primeras etapas escolares.

“Parece natural fomentar habilidades ‘duras’ en los niños y ‘blandas’ en las niñas, como son las matemáticas y ciencias versus el lenguaje y comunicación (...) En ese marco, las niñas califican su capacidad en matemáticas como inferior a la de los niños desde el primer año de escuela, aun cuando su desempeño real no difiera. Por tanto, la satisfacción y motivación en esta área es menor y mayor su ansiedad y estrés al momento de rendir pruebas. Y ello incide en la decisión sobre qué estudiar.”
(Comunidad Mujer, 2014)

Con la idea de acercar la ciencia tanto a niños como a niñas, en Chile se destaca la iniciativa Explora CONICYT, que es un programa nacional de divulgación y valoración de la ciencia que tiene como objetivo “Desarrollar la capacidad de apropiación de los beneficios de la Ciencia y Tecnología por parte de la comunidad y, en particular, de niñas, niños y jóvenes en edad escolar, fomentando la cultura científica del país como un instrumento para mejorar la calidad de vida de la población.” (Explora CONICYT, 2016)

En relación con lo anterior es que este programa realiza actividades recreativas con temática científica, tales como concursos, congresos escolares, torneos, campamentos, charlas, exposiciones interactivas, ferias, entre otras.

“...La literatura muestra que la exposición de las escolares a instancias que muestren las diversas expresiones de las carreras STEM y su campo laboral, generan un impacto en la percepción que se tiene respecto a ellas, en el plantearse efectivamente la posibilidad de ingresar a cursar estudios en las mismas y en el proyectarse de manera realista en el mundo de la ciencia y la tecnología”. (Fariás, 2016,p.12)

En el Massachusetts Institute of Technology en 1999 se realizó un diagnóstico sobre la situación de género en los ambientes STEM, con el objetivo de implementar acciones para revertir la baja participación de mujeres. Esto comenzó con la creación de un comité para analizar el estatus de las académicas de los distintos departamentos de la Escuela de Ciencias, es aquí donde se revela que las docentes mayores se sentían excluidas de roles significativos, lo que iba en aumento al progresar en su área. Con el análisis de datos, se descubre que esta marginalización que sentían no era lo único que sucedía en el instituto, sino que también existían diferencias en las remuneraciones, reconocimientos, recursos entregados, entre otras cosas que sucedían mayoritariamente solo a las mujeres.

A partir de aquello, es que se elabora un reporte con medidas para asegurar la equidad de las académicas, mejorar sus condiciones de trabajo y a su vez, aumentar la cantidad de mujeres docentes.

En Estados Unidos, existe una plataforma que intenta impulsar el desarrollo de iniciativas contra la masculinización de las áreas STEM, esta es ADVANCE, un programa de la National Science Foundation que tiene por objetivos: Desarrollar enfoques sistemáticos para aumentar la representación y el progreso de las mujeres en las carreras académicas STEM; desarrollar maneras innovadoras y sustentables de promover la equidad de género en la fuerza laboral académica STEM; y contribuir al desarrollo de una fuerza laboral más diversa en ciencia e ingeniería. Su trabajo se remonta al año 2001, donde se financiaron proyectos de transformación institucional, se implementaron estrategias, y se crearon redes de adaptación y aprendizaje en más de 100 instituciones de educación superior y organizaciones sin fines de lucro relacionadas con STEM (National Science Foundation, 2016).

En el caso de América Latina y el Caribe, existe la Oficina de Equidad de Género del Tecnológico de Costa Rica, que tiene como objetivo aumentar la participación de mujeres en el área científica y tecnológica, eliminando los sesgos de género y la discriminación, tanto a nivel educacional como laboral. Para combatir esto, realizan distintas actividades como talleres de capacitación, con temas como el hostigamiento sexual, género y docencia, género en la investigación, desarrollo de proyectos, entre otros. (Tecnológico de Costa Rica, 2016).

En Chile, se han realizado algunas iniciativas en la educación superior, que buscan promover el acceso, experiencia y permanencia de las mujeres en las carreras STEM. Un ejemplo es la efectuada en la Universidad Técnica Federico Santa María y la Asociación de Mujeres en Ingeniería (ANIM) de su casa de estudios, las que implementaron el programa “Hermana Mayor”, que nació como una idea de crear y mantener vínculos dentro de la comunidad femenina de la universidad y evitar la deserción de las alumnas de las carreras de ingeniería,

mediante distintos encuentros entre tutoras y estudiantes de primeros años, actividades que serán monitoreadas en su integración al ambiente universitario.

En este mismo sentido, la organización Comunidad Mujer desde el año 2014 ha impulsado dos versiones de la campaña “Las Niñas Pueden”, la que tiene como objetivo visibilizar y desnaturalizar las prácticas que van reforzando los estereotipos que se transforman en barreras para el desarrollo de las mujeres, y promover medidas que motiven su participación en las Ciencias, la Tecnología y las Matemáticas. Esta iniciativa forma parte del Programa GET (Género, Educación y Trabajo) de Comunidad Mujer. Otra campaña que cabe destacar es la realizada en conjunto con el MINEDUC en 2016 llamada “Eduquemos Con Igualdad”, que busca concientizar a los profesores y profesoras sobre las distinciones y sesgos de género que se ven enfrentados en el aula.

Por otra parte, los grupos de estudios de CONICYT, que están compuestos por miembros destacados de la comunidad científica de cada área del conocimiento y están encargados de asesorar técnicamente durante el proceso de selección de proyectos de investigación, están muy masculinizados, ya que, en promedio, solo el 22,7% son mujeres. Finalmente, la alta masculinización se refleja también en la composición de los cuerpos académicos de las facultades de las áreas de las Ciencias Básicas y las Ingenierías. Al analizar las tres universidades chilenas que lideran el ranking QS11, se observa que, las mujeres académicas son solo el 23,9%. Sumada a la baja participación femenina en el mundo académico e investigativo, las condiciones de trabajo de ellas se encuadran en un contexto general de segregación e inequidad, ya que dentro de las universidades persisten brechas salariales y una baja representación femenina en cargos de alta jerarquía (Comunidad Mujer, 2017, p.11)

2.3 Trabajo y género

2.3.1 El concepto de trabajo, brechas y segregación

Comúnmente, se habla de trabajo para referirse a aquellas actividades que producen bienes o servicios, sin embargo, Reskin & Padavic definen trabajo en un sentido que incluye las actividades que producen bienes y servicios para uso propio o para su intercambio por una remuneración o ayuda. De acuerdo a esto, las autoras distinguen tres tipos de trabajo:

- Trabajo remunerado o trabajo de mercado que genera ingresos.
- Trabajo forzado, realizado en contra de la propia voluntad y con poca o ninguna remuneración (el caso de esclavos o prisioneros, por ejemplo)
- Trabajo no remunerado o trabajo no de mercado, que se realiza voluntariamente para uno mismo o para otros. Dentro de esta clasificación quedaría incluido el trabajo doméstico. (Reskin & Padavic, 1994, p.1-3)

La nomenclatura utilizada para referirse a las tareas y servicios desarrollados en el ámbito de las unidades familiares ha sido diversa. Sin embargo, se pueden remarcar tres aspectos de los servicios prestados por las mujeres:

- “Son una obligación que tiene costos en términos de tiempo y energía (“trabajo”);
- No son compensados con un salario (“no remunerados”);

- Son indispensables para la continuación de toda la sociedad (“reproducción social”).” (Elson, 2000: 24)

El origen de la definición del concepto de trabajo, según Reskin & Padavic nace en la época de la Revolución Industrial. Fue aquí donde los sistemas de producción se trasladan a las fábricas y aparece el concepto de “mano de obra” (o fuerza de trabajo) referido a la gente que trabajaba a cambio de un salario. Esta clasificación provocó una diferencia entre las personas que trabajaban a cambio de un pago y aquellos que no lo hacían (no empleados). La clase de no empleados no era nueva ya que las clases privilegiadas no realizaban trabajo productivo alguno, pero la nueva categoría de desempleados no distinguía a los que no trabajaban (estudiantes, retirados o jubilados, ociosos, etc.) de los trabajadores no remunerados (quienes se ocupan de las tareas domésticas y de cuidado facilitando un apoyo social y emocional a la familia, a los amigos y a la comunidad). Es así como finalmente, la distinción no se hacía por el tipo de trabajo, sino que si este era remunerado o no. Esto trajo consecuencias en las diferencias de género, ya que los últimos doscientos años los hombres han pertenecido en mayor medida que las mujeres a la categoría de “mano de obra”. Según las autoras, la industrialización crea dos nuevas distinciones entre hombres y mujeres: la primera es que se asigna el trabajo remunerado a los hombres y el no remunerado a las mujeres, lo que determinó que los hombres representaran la mayor parte de la fuerza de trabajo y esto trajo consigo que los empresarios organizaran el trabajo y los sistemas de salarios asumiendo que los trabajadores eran hombres y que sus ingresos debían sostener a las mujeres. Por otro lado, se estableció una nueva división del trabajo entre los hombres y las mujeres que constituían la “mano de obra” asignando distintos trabajos a unos y otras, “trabajos para hombres y trabajos para mujeres” (Reskin & Padavic, 1994, p.18-19).

Si bien es cierto, existe la Ley 20.348 desde el año 2009, por “el derecho a ganar lo mismo”, en la práctica, esta ley no ha cambiado la situación y sigue siendo el sueldo de la mujer, más bajo que el de un hombre, por el mismo trabajo. Se modificó el Código del Trabajo, incorporando un nuevo artículo 62 bis a dicho cuerpo legal, la ley Indica que, para poder ejercer este derecho, ambos trabajadores –hombre y mujer-deben realizar igual trabajo. Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio. Para esto señala, a modo de ejemplo, cinco razones no excluyentes: que el varón sea más idóneo, tenga mayor capacidad o más calificación que la trabajadora, que se le haya entregado mayor responsabilidad o que sea más productivo (art.62 bis). En consecuencia, dichas razones pueden justificar una diferencia y son ejemplares, objetivas y no taxativas. (Henríquez & Riquelme, 2011, p.17)

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) la mayor participación laboral de la mujer no garantiza por si sola mayores niveles de igualdad entre los géneros. Puesto que, dependiendo de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres, en especial las más pobres, puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener, generándoles fuertes

costos psicológicos por las tensiones, debido a la falta de apoyo y la dificultad para compatibilizar trabajo y las responsabilidades familiares, contribuyendo así a la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones de género. (Abumohor, 2014)

A continuación se muestra cuadro de proporción relativa de ingreso y brecha salarial existente entre hombres y mujeres, según el nivel educacional, la cual es una de las variables que fomenta la desigualdad en Chile.

Proporción relativa del ingreso y brecha salarial por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres asalariadas respecto de los hombres asalariados, según nivel educacional.

Encuesta Casen 2009

| NIVEL EDUCACIONAL | PROPORCIÓN RELATIVA | BRECHA SALARIAL |
|---|---------------------|-----------------|
| Educación Básica o Primaria | 86,1% | -13,9% |
| Humanidades o Educación Media Científico-Humanista | 79,5% | -20,5% |
| Educación Media Técnica Profesional | 83,5% | -16,5% |
| Centro de Formación Técnica Incompleta (sin título) | 67,3% | -32,7% |
| Centro de Formación Técnica completa (con título) | 74,2% | -25,8% |
| Instituto Profesional Incompleto (sin título) | 72,6% | -27,4% |
| Instituto Profesional completo (con título) | 71,3% | -28,7% |
| Educación Universitaria Incompleta (sin título) | 77,5% | -22,5% |
| Educación Universitaria completa (con título) | 64,6% | -35,4% |
| Universitaria de Postgrado | 62,6% | -37,4% |
| TOTAL | 84,2% | -15,8% |

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos Encuesta Casen 2009, Mideplan.

Nota: El cálculo incluye a los empleados y obreros de los sectores público y privado y al servicio doméstico. No está incluido el personal de las FF.AA. y de Orden.

Como se puede observar, la brecha salarial va aumentando a medida que aumenta también el nivel educacional, siendo el porcentaje más alto -37,4% en el nivel Universitaria de Postgrado, lo que nos indica que, a pesar, de lo preparada que esté una mujer para desempeñar un cargo, sigue siendo discriminada y gana menos que un hombre.

Por su parte, María Luisa Femenías (2011) plantea que hay diversos mecanismos de exclusión, como por ejemplo la segregación, los cuales se han ido produciendo y reproduciendo a lo largo de la historia, y lamentablemente aun en la actualidad. Lo que justifica tal exclusión son la naturalización, inferiorización, medicalización, y la excelencia o excepcionalidad. Todos aquellos, traen como consecuencia material la exclusión de conjuntos de individuos; de ser iguales pasan a ser diferentes.

Existe otro fenómeno, conocido como segregación ocupacional, el cual incide de cierta manera en esta brecha salarial entre hombres y mujeres, el cual tiene que ver con las profesiones que cada sexo espera lograr, y en las cuales se desarrolla posteriormente en el mundo laboral.

Esta segregación ocupacional, tiene que ver con el hecho de que existan trabajos para uno y otro sexo, “ocupaciones típicamente masculinas o femeninas” (MIDEPLAN, p.9, 2008) Esto, claramente, es una construcción social que debe de alguna manera ser erradicada, para que tanto hombres y mujeres, amplíen sus expectativas en cuanto a su futuro laboral, e ingresen a carreras

que anteriormente no se pensaban que realicen uno u otro sexo. “La segregación ocupacional, entendida la desigual distribución ocupacional entre hombres y mujeres, provoca la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones y la concentración en otras cuya valoración y cuyos salarios son inferiores a aquellos correspondientes a los hombres.” (MIDEPLAN, p.4, 2008)

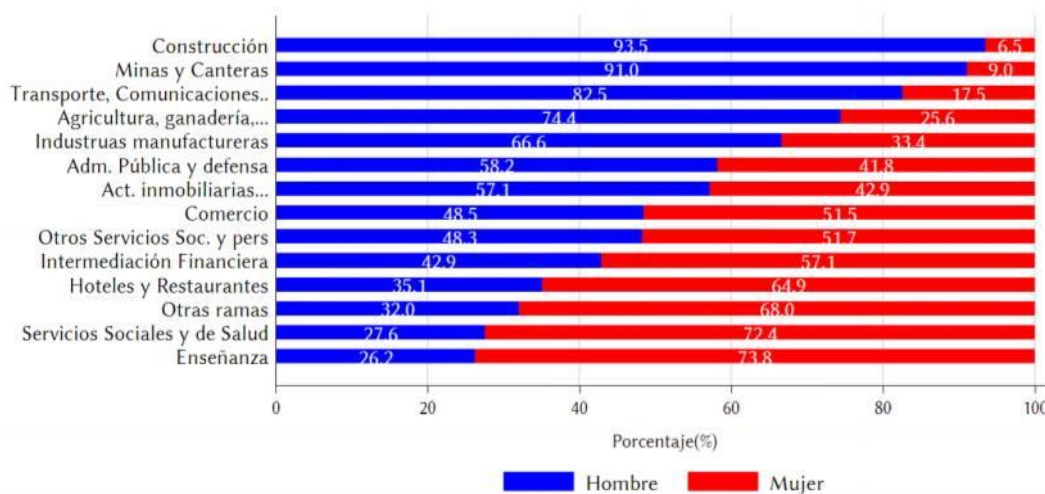
En Chile este tema adquiere importancia, dado que, a pesar del creciente ingreso de la mujer al mundo laboral, las tasas de participación femenina siguen siendo bajas, (MIDEPLAN, 2008) lo cual puede estar relacionado con este fenómeno, que determina, de cierta manera, los tipos de empleos a que cada sexo puede acceder.

Como plantea María Antonia Ribas (2004), la segregación ocupacional tiene dos formas de manifestación, la segregación horizontal, y la segregación vertical, donde la primera tiene que ver con lo anteriormente expuesto, sobre los “trabajos para hombres y para mujeres”, y la segunda, con el hecho de que la cantidad de mujeres en puestos directivos, de jerarquía mayor, es muy baja en comparación con los hombres. (Ribas, p.20, 2004)

En Chile, el sector minero es uno de los más atractivos por sus altos salarios que superan el promedio nacional. En 2015, el ingreso imponible mensual en la minería fue el más alto de todos los sectores y más que el doble del promedio del país. Desde esta perspectiva, la participación de mujeres en este campo potencia su derecho a trabajar en uno de los sectores más productivos económicamente hablando, y con altas proyecciones de desarrollo. “Al mismo tiempo, fortalecer la diversidad de la fuerza laboral, en particular aumentando la proporción de las mujeres en el sector, posibilita incrementar la productividad laboral como también fomentar la innovación del sector.” (Saavedra & Stefanovic,2016, p.11)

Algunas empresas en la minería reconocen que incorporar a más mujeres tiene ventajas

Gráfico 7: Empleo según rama y sexo. Sectores más feminizados y masculinizados. Microdatos NENE, Noviembre 2014 - Enero 2015



Fuente: Fundación Sol. (2015) Elaboración a partir de Mujeres Trabajando: Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile.

Siguiendo con el punto, como se puede observar en el gráfico anterior, existe una clara masculinización de las áreas, principalmente, construcción, minería, transporte, y agricultura. Pero, además, existe una feminización del área de enseñanza y servicios sociales.

“La segregación sexual en el mercado se hace evidente al analizar la distribución de las mujeres por actividad económica y categoría ocupacional, donde es claro que la división sexual del trabajo ya mencionada, con la consiguiente responsabilidad que les asigna a las mujeres en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado de personas, afecta directamente su participación en el trabajo remunerado con igualdad de oportunidades (Cepal, 2010, en INE, p.30, 2015b)

En referencia a lo anteriormente expuesto, se puede indicar que la segregación ocupacional y la discriminación social, están ligadas directamente a la división sexual del trabajo al interior del hogar. Esto se ve reflejado, en las tendencias nacionales y regionales, donde se muestra cómo las mujeres se inclinan a ocupaciones vinculadas al sector comercio y a servicios comunales, sociales y personales (INE, 2015b)

Cuadro 6: Brecha Salarial en el ingreso promedio de la ocupación principal.

| Rama - CIU | Mujeres | Hombres | Brechas | |
|--|------------|--------------|------------|-------|
| | | | en \$ | en% |
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | \$ 214.692 | \$ 256.305 | \$ 41.613 | 19,4% |
| Pesca | \$227.169* | \$ 307.756 | \$ 80.587 | 35,5% |
| Minas y Canteras | \$715.933* | \$ 747.991 | \$ 32.058 | 4,5% |
| Industrias manufactureras | \$ 259.539 | \$ 409.143 | \$ 149.604 | 57,6% |
| Electricidad, Gas y Agua | \$394.486* | \$530.011* | \$ 135.525 | 34,4% |
| Construcción | \$426.063* | \$ 403.960 | -\$ 22.103 | -5,2% |
| Comercio al por mayor y al por menor | \$ 239.907 | \$ 372.904 | \$ 132.997 | 55,4% |
| Hoteles y Restaurantes | \$ 247.907 | \$ 347.290 | \$ 99.383 | 40,1% |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | \$ 407.662 | \$ 440.086 | \$ 32.424 | 8,0% |
| Intermediación financiera | \$ 716.817 | \$ 1.093.191 | \$ 376.374 | 52,5% |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | \$ 517.773 | \$ 905.363 | \$ 387.590 | 74,9% |
| Administración pública y defensa | \$ 570.380 | \$ 638.794 | \$ 68.414 | 12,0% |
| Enseñanza | \$ 441.738 | \$ 601.692 | \$ 159.954 | 36,2% |
| Servicios sociales y de salud | \$ 496.735 | \$ 784.051 | \$ 287.316 | 57,8% |
| Otras act. de servicios comunitarios, sociales y pers. | \$ 313.959 | \$ 401.678 | \$ 87.719 | 27,9% |
| Hogares privados con servicio doméstico | \$ 175.644 | \$ 242.430 | \$ 66.786 | 38,0% |

Fuente: Fundación Sol. (2015) Elaboración a partir de Mujeres Trabajando: Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile.

Además de existir una distinción de género por áreas, dentro de estas mismas se siguen manteniendo las brechas salariales. Como se puede observar en el cuadro anterior, con un 74,9% el área de Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler lidera la brecha salarial entre hombres y mujeres, le sigue el área de Servicios sociales y de Salud con un 57,8% de brecha, posteriormente, con un 57,6% las industrias manufactureras. Un dato que llama la atención es que en el sector Hogares privados con servicio doméstico, a pesar de ser más feminizado, existe una brecha salarial de 38%.

El estudio realizado por el grupo de trabajo etan2 (Comisión, 2001) sobre la situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología destaca la presencia de segregación horizontal y vertical de las mujeres académicas, define ambos conceptos de la siguiente manera:

“La segregación horizontal mide el índice de concentración en los sectores (o las disciplinas) ocupacionales sin realizar ninguna evaluación de las oportunidades. La segregación vertical

afecta la posición de los hombres y las mujeres en las jerarquías de la ciencia” (Comisión, 2001: 75).

La segregación vertical está claramente identificada con la baja participación de las mujeres en el cargo de catedráticas en los 24 países reportados (la mayoría de ellos europeos, pero también se incluyen Estados Unidos, Canadá, Australia y otros): “En el caso de los catedráticos, la comparación presenta una triste imagen, pues las mujeres no superan 13%-18% ni siquiera en los estados miembros situados en los niveles superiores, como Finlandia, Francia y España” (Comisión, 2001: 10).

2.3.2 La división sexual del trabajo

Silvia Federici nació en 1942, Parma, Italia. Es una escritora, profesora y activista feminista. En su libro “Calibán y la Bruja” (2010) que tiene como objetivo repensar el capitalismo desde un punto de vista feminista, critica conceptos de grandes intelectuales como la acumulación primitiva de Marx, en su nueva concepción la autora incluye: 1) Desarrollo división sexual del trabajo, 2) Construcción de un nuevo orden patriarcal, 3) Transformación de la mujer en una máquina de producción de nuevos trabajadores. Estas tres dimensiones fueron excluidas por Marx, porque al encontrarse en un sistema patriarcal, tenía internalizado que las mujeres no son parte importante de la sociedad, por ende, no son objetos de estudio relevantes, al igual que Foucault quien omite la diferenciación sexual, la caza de brujas y la demonología en sus teorías.

Para ilustrar este proceso, la autora utiliza la metáfora anticolonial del calibre y su madre, la bruja argelina Sycorax, de la obra "La tormenta" de Shakespeare. Aquí el calibre (Calibán) representa simbólicamente el cuerpo proletario resistente a la lógica del capitalismo, y la bruja el anverso femenino de la misma moneda.

En la época medieval, la mayoría de las personas trabajaban para subsistir, por lo que la división sexual del trabajo no era tan explícita como en el modelo capitalista, aún no existía una separación entre la producción de los bienes para vivir y la reproducción.

El proceso desarrollado en la Edad Media llegó finalizado con la implantación del capitalismo que trajo consigo la proletarización y por consecuencia, las mujeres tenían más dificultades para acceder al dinero y a la posesión de tierras. Las revueltas campesinas no tuvieron éxito, y la situación se agravó con la expansión colonial y la caza de brujas. Se establecieron las bases del sistema capitalista mundial, apropiándose (la clase dominante europea) de nuevas fuentes de riqueza y un gran número de trabajadores para expandir su economía.

Este proceso de acumulación primitiva se caracterizó por la violencia, Federici afirma que “éste es el contexto histórico en el que se debe ubicar la historia de las mujeres y de la reproducción en la transición del feudalismo al capitalismo, en Europa y América”. (Federici,2010, p.97)

La reproducción se convirtió en un tema a debatir entre los siglos XVI y XVII, todo esto con el fin de regular la procreación y quebrantar el control que las mujeres tenían sobre su cuerpo, despojándolas de sus conocimientos que eran traspasados de generación en generación. Se demonizaron las formas de control de natalidad y la sexualidad que no tenía como fin procrear. Se impusieron penas al aborto, el infanticidio y la anticoncepción, a más grave sin duda fue la quema de mujeres, quienes eran perseguidas por rebelarse y además eran tildadas de “brujas”. Como resultado, se esclavizó a las mujeres a la procreación: “Sus úteros se transformaron en territorio político controlado por los hombres y el Estado: la procreación fue directamente puesta al servicio de la acumulación capitalista”. (Federici,2010, p.139)

La caza de brujas constituyó un aspecto central en la acumulación y formación del proletariado moderno, desarrollando la nueva división sexual del trabajo, confinando a las mujeres al trabajo reproductivo, y sirvió para allanar el camino al desarrollo de un régimen patriarcal más opresivo. “...para los trabajadores varones las proletarias se convirtieron en lo que sustituyó a las tierras que perdieron con los cercamientos, su medio de reproducción más básico y un bien comunal del que cualquiera podía apropiarse y usar según su voluntad.” (Federici,2010, p.148).

Hoy en día, las mujeres viven las consecuencias de esta caza de brujas, siguen siendo condenadas por querer enfrentar y cambiar la realidad, la división sexual del trabajo sigue en pie en la actualidad, siguen existiendo trabajos sexualizados, donde las mujeres prácticamente no tienen cabida. “...El cuerpo femenino fue transformado en instrumento para reproducción del trabajo, tratado como una máquina natural de crianza, que funcionaban según unos ritmos que estaban fuera del control de las mujeres”. (Federici, 2010, p. 139)

Para la Teoría Marxista, las desigualdades de género la constituyen las relaciones de clase, el sistema capitalista y las relaciones de producción, considerando que la división sexual del trabajo responde al capitalismo. Es así como debido a esta división se separa el trabajo productivo del reproductivo, condicionando a las mujeres a un trabajo no remunerado limitado a la esfera familiar. (Borgeaud, 2016)

Por otro lado, Talcott Parsons, funcionalista estructural, afirmaba en su época que debe existir una división sexual del trabajo para que la familia funcione y que es necesario que hombres y mujeres desempeñen papeles diferentes en la sociedad:

“Para que la familia se mantenga unida en el sistema social, los hombres han de tener una orientación «instrumental», manifestar dotes de mando, ambición y capacidad de autocontrol. Las mujeres, cuya tarea es el funcionamiento interno de la familia y el cuidado de los hijos y marido deben ser «expresivas»; es decir, gentiles, enriquecedoras, amables y afectivamente abiertas. Si hombres y mujeres se sitúan en un plano de igualdad en lo tocante a su función y orientación, la competencia entre ellos y ellas destruirá la vida familiar y debilitará el papel vital de la familia para el mantenimiento de la estabilidad social. En efecto, Parsons apunta a la necesidad de que la mujer viva una situación de opresión al interior de la familia para que la sociedad pueda funcionar adecuadamente” (Borgeaud, 2016 p.42)

Para Pierre Bourdieu la división sexual del trabajo y, por ende, de todo el orden natural y social, es una construcción arbitraria de lo biológico, lo que da una apariencia natural a la visión masculina de la división del trabajo sexual y a toda la visión masculina del mundo.

Entonces, la división sexual del trabajo, desde una mirada de género, no tiene relación solo con las situaciones concretas de discriminación, recarga laboral y diferencias en brechas salariales, sino que también con la existencia de una estructura que ha permeado de sobremano en la sociedad y en sus habitantes, que ha mantenido los valores, normas e ideas que se tienen con respecto al género, y que ha normalizado la idea construida socialmente de los “trabajos para mujeres y los trabajos para hombres”, es así como todos los aspectos de la situación laboral de las mujeres están interrelacionados: la sobrecarga de trabajo, la discriminación, la segregación ocupacional, el hostigamiento sexual, entre otros. (Borgeaud, 2016)

2.4.3 Trabajo Doméstico

En los años 60' se comienza a debatir sobre el trabajo doméstico, sobre su invisibilidad, los roles de género y su gran papel en la realización de las carreras laborales de los hombres. Luego de unos años, nace el concepto de “trabajo de cuidados” como la actividad que da respuesta a nuestras dependencias y vulnerabilidad. De forma más reciente ha surgido un nuevo concepto “*sostenibilidad de la vida*” el cual se refiere a que la vida se desarrolle en condiciones dignas y humanas.

“Lo significativo de aquellos primeros debates fue el intento de valorar la actividad desarrollada en los hogares utilizando las categorías que Marx había construido como propias del trabajo asalariado. Se argumentaba que el trabajo realizado en el hogar respondía a la noción de trabajo ya que: requería de tiempo y energía para poder realizarse (de aquí, que se le podía asignar un coste de oportunidad); formaba parte de la división del trabajo (las aportaciones de mujeres y hombres al hogar eran diferentes) y producía bienes y servicios (comida, limpieza) separables de la persona que los realizaba, es decir, podían ser producidos en el mercado aunque bajo otras relaciones de producción”. (Carrasco, 2010, p. 46)

Lo que se pretendía era que las actividades u obligaciones, para algunos, “invisibles” de las mujeres fueran reconocidas como trabajo, pero este se trataba de un trabajo diferente, que tenía como objetivo el cuidado de la vida y el bienestar de las personas del hogar. Así, desde esta nueva concepción, las mujeres ya no son vistas como personas secundarias y dependientes, sino como creadoras de cultura y valores de un trabajo distinto al trabajo asalariado del modelo masculino. Fue así como el “cuidado” comenzó a tener protagonismo en el trabajo doméstico, como la dimensión fundamental que lo hace distinto al trabajo remunerado.

Otra visión del “cuidado”, es la de Irma Arriagada (2010) quien se refiere a cuidados a la gestión y a la generación de recursos para el mantenimiento cotidiano de la vida y la salud; a la provisión diaria de bienestar físico y emocional, que satisfacen las necesidades de las personas a lo largo de toda su vida. El cuidado se refiere a los bienes, servicios y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio. (Arriagada, 2010, p.1)

Arriagada postula que existen dos tipos de cuidado, el directo que implica la atención concreta de las necesidades físicas y biológicas y una interacción cara a cara entre las personas que otorgan y reciben el cuidado, y por otro lado, se encuentra el cuidado indirecto, en el que se

supervisa y se es responsable de una persona que necesita cuidados, pero no se interactúa directamente; como por ejemplo, una hija encargada del cuidado de su madre, pero contrata a una enfermera para que se encargue de ello, también incluye los servicios de apoyo como limpiar o cocinar. El cuidado también se puede clasificar en inevitable y socialmente creado, el inevitable es el que se debe realizar por otra persona debido a su edad, enfermedad o discapacidad, ya que necesita a un tercero. El cuidado socialmente creado es construido por las necesidades que la sociedad cree tener y se transforman en una exigencia.

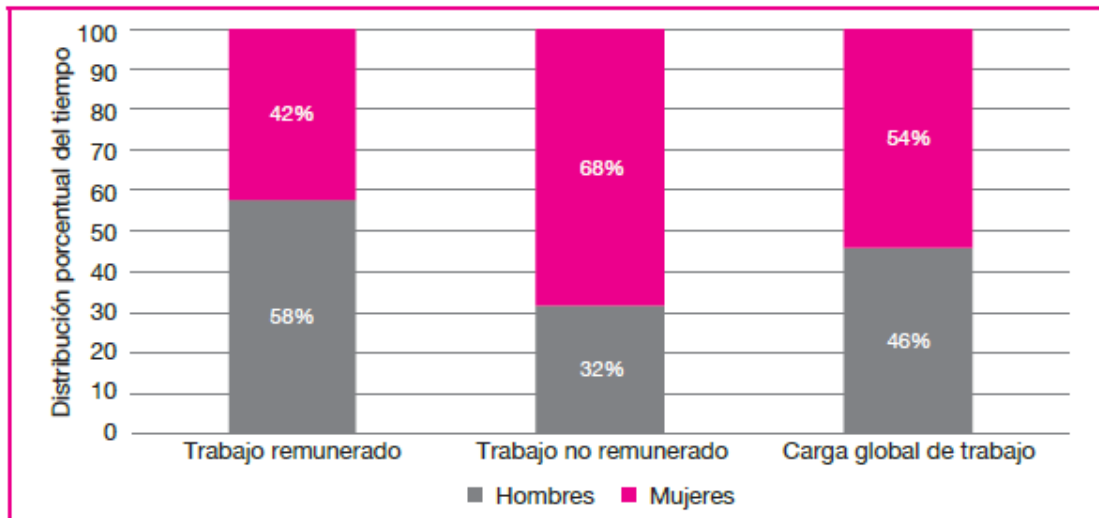
El cuidado en una sociedad cruza diversos sectores: infraestructura, salud, educación, protección social y políticas de mercado de trabajo por lo que se requiere una aproximación comprensiva en su análisis como en el diseño de las políticas. (Razavi & Staab, 2008).

El trabajo doméstico y de cuidado, es ejecutado en el hogar principalmente por las mujeres, lo que implica una dedicación de tiempo y recarga para ellas. Como los costos del trabajo doméstico remunerado son elevados, las trabajadoras que cuentan con menos ingresos no pueden contratarlo y acuden a soluciones informales como vecinas y parientes.

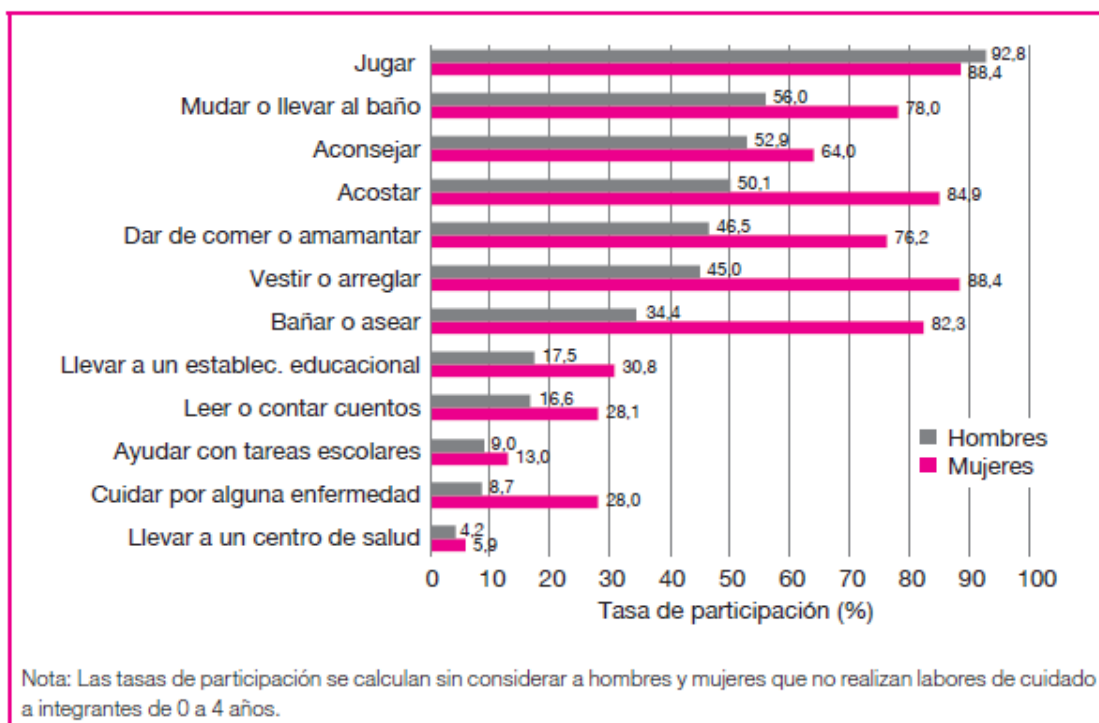
Entre las parejas adultas insertas en el mercado laboral, las mujeres aportan con casi el 70% de las horas destinadas como dupla al trabajo no remunerado, sin embargo, se siguen considerando como segundas receptoras de ingresos. La tradicional división sexual del trabajo que impera hoy en día en Chile es la principal promotora de las desigualdades de género, debido a que respalda un modelo familiar y social que entrega a los hombres el prestigio social, estatus y retribución económica y define a las mujeres como receptoras indirectas y pasivas de estos beneficios. La gran incorporación al mercado laboral y paulatino ingreso a espacios de toma de decisiones, tensiona el rol que las mujeres asumen y han asumido en la esfera doméstica, y han ido debilitando el modelo familiar tradicional. (Comunidad Mujer, 2017, p.1)

Un 53% de las y los chilenos mayores de edad piensa que la familia se descuida si la mujer trabaja a jornada completa y un 42% cree que cuando la madre trabaja remuneradamente establece una relación menos cercana con sus hijos/as (Comunidad Mujer, 2017, p.3). ¿Cuánto de este discurso machista sigue permeando las pautas de organización interna y la distribución de roles en las familias chilenas? De hecho, frente al ya mencionado ingreso de las mujeres en el espacio público, existe poca o nula evidencia sobre una integración masculina similar en la esfera doméstica.

El gráfico que se presenta a continuación muestra la distribución porcentual promedio del total de horas dedicadas a actividades remuneradas y no remuneradas, en parejas heterosexuales adultas (24 a 59 años) que cohabitan y ambos están ocupados, según sexo en base a ENUT 2015. Se puede observar que las mujeres asumen el 68% del trabajo no remunerado.



El siguiente gráfico muestra la Tasa de participación en actividades de cuidado a integrantes de 0 a 4 años, en parejas heterosexuales adultas (24 a 59 años) que cohabitan y ambos están ocupados, según sexo y tipo de actividad.



En el caso de los hogares con integrantes que requieren cuidados permanentes de salud, la tradicional división sexual del trabajo alcanza sus niveles más desiguales. Más del 70% de ellas declara “Jugar”, “Vestir o arreglar”, “Acostar”, “Bañar o asear”, “Mudar o llevar al baño” y “Dar de comer o amamantar” a las niñas y niños del hogar. De hecho, la única actividad que los hombres realizan en mayor proporción que sus parejas con los menores de 4 años, es jugar (92,8% y 88,4%, respectivamente).

Solo una de cada diez parejas heterosexuales, donde ambos están insertos en el mercado laboral, reparte equitativamente las labores del hogar (cada uno de sus miembros aporta entre un 45% y un 55% de las horas de trabajo). Por el contrario, en seis de cada diez parejas las mujeres cargan con entre el 55% y el 90% del tiempo que la pareja dedica a los quehaceres domésticos y cuidados y, en casi dos de cada diez parejas las mujeres realizan más del 90% de estas

actividades. En una de cada diez parejas son los hombres los que se llevan la mayoría de la carga. En el mercado laboral, sus sueldos son más bajos que los de los hombres y en la esfera doméstica, se sigue normalizando la dependencia económica con sus parejas y la exigencia de dar prioridad a la familia por sobre su desarrollo laboral. (Comunidad Mujer, 2017, p.10)

2.4 Las mujeres en la ciencia y la academia

2.4.1 Mujeres en espacios masculinizados

Las mujeres dentro del campo científico han estado relegadas a un segundo plano a lo largo de la historia, los grandes personajes siempre son hombres que gracias a su inteligencia han aportado con grandes descubrimientos a la humanidad. Pero ¿Acaso las mujeres no investigaban? En este sentido, Pierre Bourdieu sostiene que el orden social masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación y es tomado como natural gracias al acuerdo inmediato que obtiene de las estructuras sociales y la división sexual del trabajo, y por otra, de los imaginarios mentales.

“El surgir de las universidades marginó aún más y durante siglos a las mujeres de la ciencia, tal y como podemos apreciar en el siguiente decreto-resolución de 1377 del claustro de profesores de la Universidad de Bolonia, incluido en sus primeros Estatutos: Y puesto que la mujer es la razón primera del pecado, el arma del demonio, la causa de la expulsión del hombre del paraíso y de la destrucción de la antigua ley, y puesto que, en consecuencia, es preciso evitar cuidadosamente todo comercio con ella, nosotros defendemos y prohibimos expresamente que alguien se permita introducir alguna mujer, sea cual fuere ésta, incluso la más honrada, en la dicha universidad. Y si alguno lo hace a pesar de todo, será severamente castigado por el rector” (Guil, 2008, p.217)

Con ello las mujeres quedaron fuera de la ciencia oficial al otorgarse las Universidades el monopolio para conceder las titulaciones que capacitaban para el ejercicio profesional. Aun así, varias mujeres continuaron trabajando de manera extraoficial, aunque les pudiera costar terminar en la hoguera acusadas de brujería, mientras veían cómo sus colegas varones eran considerados médicos y sabios.

La prohibición continuó hasta mediados del XIX y principios del XX en todos los países civilizados. En España, Concepción Arenal asistió a clases de derecho disfrazada de hombre, pero cuando descubrieron su identidad no le concedieron el título. Esto fue en 1849 y unos años después, en 1888 – ante el aumento de quienes seguían su ejemplo – se prohibió la matrícula de mujeres en la Universidad.

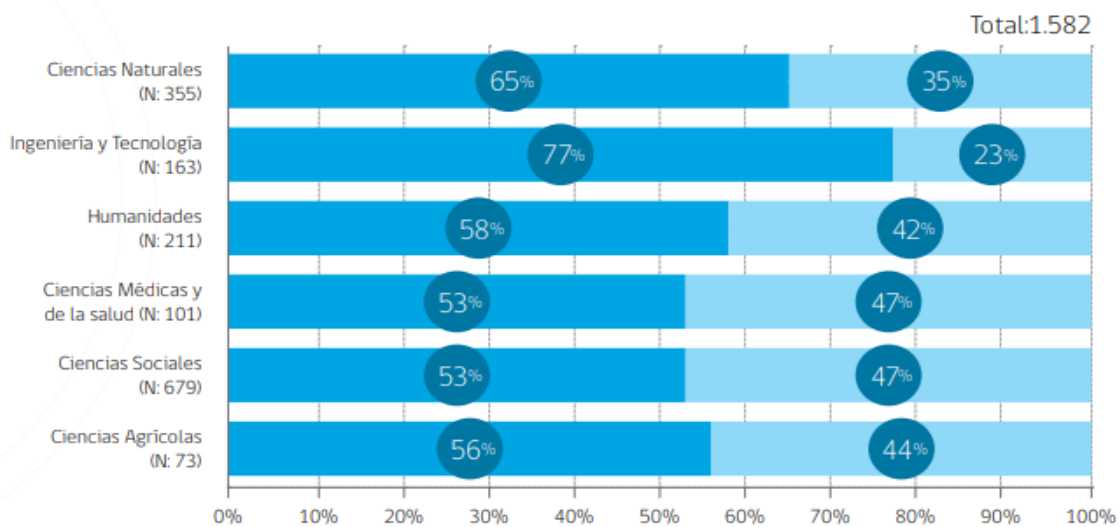
Hay muchos ejemplos recientes de falta de equidad en la investigación Marie Sklodowska, es uno de ellos, la única persona que ha recibido el premio Nobel en dos ocasiones (en 1903 junto con su colega y esposo y en 1911 en solitario), pero es sólo conocida como Marie Curie, por el apellido de su marido, Pierre Curie. En otras ocasiones no se ha tratado sólo de invisibilización sino de usurpación como en los casos de Lise Meitner o Rosalind Franklin, investigadoras que fueron coronadas con un Nobel, pero concedidos a sus colegas varones Otto Hahn (1944) y J. D. Watson et al. (1962) respectivamente.

En un estudio de la UNESCO titulado “Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina” se destaca que en la gran mayoría de América Latina cada vez hay más mujeres que ingresan a las carreras de ciencia y técnica. Además, se comprobó que, en Argentina, México, Paraguay, Venezuela, Uruguay, Costa Rica y Brasil, las mujeres que egresan de la universidad promedian el 56%, pero la cifra de mujeres en cargos de investigadoras en los sistemas nacionales cae al 39%. Es decir que muchas de las profesionales egresadas en estas áreas no continúan con estudios de postgrado o especialización por falta de oportunidades para becas, empleos bien remunerados o por el simple estereotipo cultural.

La Dra. Gioconda San Blas, la primera mujer en ser incorporada como individuo de número de la Academia de Ciencias Físicas, Matemáticas y Naturales, en 2006, en su ponencia "La Ciencia tiene nombre de Mujer", que fue presentada en la asamblea anual de AsoVAC en noviembre 2010, hizo referencia a un estudio realizado en Suecia sobre las evaluaciones de solicitudes de financiamiento para trabajos científicos, las conclusiones de este estudio indicaron que los revisores sobreestimaban los logros de los hombres, a la vez que subestimaban el trabajo de las mujeres, a tal punto que una solicitante tenía que ser 2,5 veces más productiva que el promedio de los solicitantes masculinos para recibir el mismo puntaje. La incorporación de la segunda mujer a la misma Academia en noviembre de 2010, también en el área de la química, la Dra. Mireya Rincón de Goldwasser hizo que la proporción de representación femenina en las 7 Academias de Ciencias sea del 8%, es decir 17 personas del total de 213 miembros. (Villalobos, 2011, p.2)

Otro tema importante es el acceso a las distintas becas de doctorado en Chile, el gráfico siguiente muestra que entre los becarios de doctorado en el extranjero Becas Chile y nacional existe una mayor cantidad de hombres en relación a la de mujeres. Al analizar la composición por para cada sexo, porcentualmente las mujeres y hombres se encuentran con niveles similares en el área de las ciencias sociales, ciencias de la agricultura, ciencias médicas y humanidades. Un resultado distinto ocurre en las áreas de ingeniería y tecnología con solo 23% de mujeres en doctorado Becas Chile y un 32% en doctorado nacional, al igual que en ciencias naturales donde en doctorado nacional concentra sólo un 41% de las mujeres y el 35% en doctorado Becas Chile.

Gráfico 8: Doctorado Becas Chile por sexo – Año inicio beca 2009 – 2012



| | Ciencias Agrícolas (N:73) | Ciencias Sociales (N:679) | Ciencias Médicas y de la salud (N:101) | Humanidades (N:211) | Ingeniería y Tecnología (N:163) | Ciencias Naturales (N:355) |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|--|---------------------|---------------------------------|----------------------------|
| Mujeres (Prom. 41%) | 32 | 317 | 47 | 88 | 37 | 125 |
| Hombres (Prom. 59%) | 41 | 362 | 54 | 123 | 126 | 230 |

Es relevante considerar la presencia de mujeres en los órganos de decisión de las revistas. Un estudio que revisó 60 revistas médicas de alto nivel en el mundo, en el año 2011, halló que sólo un 16% de los/as directores/as eran mujeres, y en los comités editoriales esta cifra era inferior al 20%. (Borrell, 2015, p.161)

En el caso particular de México, una investigación que evaluó los 30 años de existencia del Sistema Nacional de Investigadores indicó que existen prácticas que limitan el crecimiento de las mujeres como investigadoras; de acuerdo con lo que declaran aquellas que han sido consultadas, entre esas prácticas se encuentran:

- 1) Acoso laboral por parte de funcionarios e investigadores.
- 2) Falta de integración de redes de apoyo para la defensa de los derechos que les asisten a las mujeres investigadoras.
- 3) Carencia de protocolos para la atención de casos de discriminación por razones de género en contextos académicos y de investigación.
- 4) Ausencia de grupos representativos de mujeres en los Comités de Dictaminación del CONACYT.
- 5) Limitaciones familiares que inducen a las investigadoras a abandonar sus carreras por privilegiar su vida y sus compromisos familiares.
- 6) Falta de mecanismos de apoyo para las mujeres investigadoras en etapa de gestación.
- 7) Criterios no escritos de exclusión de las mujeres investigadoras de procesos de toma de decisiones en los institutos y centros de investigación a los que están adscritas.
- 8) Mecanismos de discriminación por motivos de género para intervenir en comités editoriales, de arbitraje y científicos de revistas académicas con altos niveles de impacto.
- 9) Poca representación de las mujeres en algunas áreas del conocimiento, situación que dificulta su participación significativa en los órganos de decisión de las políticas públicas y programas

institucionales para la ciencia y el desarrollo.

10) Ausencia de programas institucionales, sociales y gubernamentales que den visibilidad al trabajo de investigación producido por las mujeres. (Mendieta-Ramírez, 2015, p.113)

Lorena Alcázar y María Balarin en su investigación “Desigualdad en la Academia: Mujeres en las ciencias sociales peruanas, hecha en el año 2018, revelan el panorama actual de las disciplinas del área. En términos generales, las entrevistadas de su estudio consideraron que el mercado laboral académico en ciencias sociales es competitivo y extremadamente pequeño, y que la mayor parte de las posiciones de liderazgo, están siendo ocupadas por hombres. En las universidades resulta muy importante la asignación de plazas a tiempo completo o parcial, porque generan una estabilidad laboral y esto conlleva a que se pueda ser nombrado o nombrada para un puesto importante y ser considerado en posiciones de dirección institucional.

“En este nivel, la desigualdad entre hombres y mujeres se expresa en el constante proceso de distinción que jerarquiza el quehacer académico y refleja tensiones en los principios y tradiciones sobre los que se funda el quehacer académico. Desde la perspectiva de género, esto lo podemos observar en el predominio masculino en la producción del conocimiento asociado al quehacer científico, en el gobierno y gestión de las instituciones de educación superior y en la producción y reproducción de la estructura patriarcal en el sistema de educación superior, que distribuye diferenciadamente a académicos y académicas según disciplinas, jerarquías y funciones”. (Berríos,p.2007,p.40)

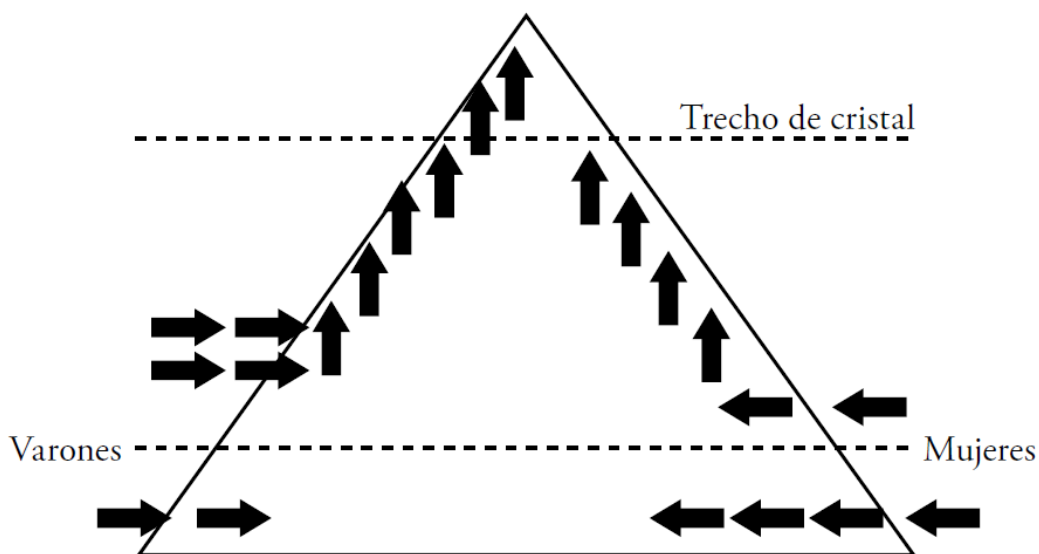
Por otro lado, los hombres lideran los niveles más altos en las carreras académicas (profesor principal o investigador principal), y las diferencias de género traspasan la propia elaboración de su trabajo, puesto que hay una especie de división de los temas de investigación por género: habría, entonces, temas de especialización “feminizados”, como la educación y la salud, además, los investigadores no suelen participar en investigaciones vinculadas a género o a la niñez, y por otro lado, existen temas “masculinizados” en áreas del saber cómo las relaciones internacionales o la seguridad. (Alcázar y Balarin, 2018,p.148)

Del mismo modo, hay reacciones diferentes hacia hombres y mujeres cuando actúan de igual manera frente a una situación laboral: si una mujer hace evidente su malestar en el trabajo, inmediatamente se le cataloga de hormonal, histérica o agresiva, mientras que un hombre con esa actitud está exigiendo lo justo; siguiendo en la misma línea, si una mujer se amanece trabajando se le considera pobrecita, desordenada o que llegó a eso por ser ineficiente, peor aún, si la mujer es madre, pasa a ser una mujer que no piensa en sus hijos y prefiere trabajar que pasar tiempo con ellos, pero en la misma circunstancia a un hombre se le considera dedicado o comprometido. (Alcázar y Balarin,2018)

2.4.2 Mujeres en cargos de poder y el “techo de cristal”

Sumado a la carrera de obstáculos de la vida académica, las mujeres sufren otro tipo de diferencias en el trabajo. Las distintas universidades presentan “sutiles” patrones de exclusión. Como, por ejemplo, las académicas son tratadas con palabras dulces como “cariño”, hasta las posiciones de relevancia que adquieren. Muy pocas alcanzan altas posiciones de poder. En el CRUCH (Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas), solo una mujer posee el cargo de rectora.

En los años 80 del siglo XX se comenzó a utilizar el término “techos de cristal” (glassceiling) para denominar a las barreras “invisibles” – pues son sutiles y difíciles de constatar – que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y en cualquier país.



Techos de cristal en las organizaciones laborales.
Fuente: Ana Guil Bozal. Mujeres y ciencia techos de cristal.

Barreras que como se verá más adelante, existen al margen de la formación de las mujeres, aumentando de manera directamente proporcional al poder que posea la organización, razón por la que han existido desde siempre y aún en la actualidad en los ámbitos científicos y académicos. Esta exclusión no suele ser directa, ya que las leyes lo impiden, más bien, se ejerce de manera indirecta, desde agrupaciones de hombres, que actúan con conductas sutiles de invisibilización, descalificaciones, etc. Conductas que además están tan “naturalizadas” y son tan habituales que en muchas ocasiones pasan desapercibidas, no sólo para los varones, incluso también para las mismas mujeres.

El “techo de cristal” hace referencia a que las mujeres no pueden acceder a ciertos cargos que impliquen toma de decisiones como una rectoría o vicerrectoría, pero si pueden obtenerlos en niveles más bajos de jerarquía, como ser secretaria de facultad o coordinadora de carrera, en labores que son de tipo administrativo y de servicio.

Esta oposición jerárquica, que distribuye a los varones en los rangos de mayor poder y prestigio y a las mujeres –de manera mayoritaria– en las posiciones de menor poder, no implica solamente cuestiones de representación, sino que también tiene consecuencias materiales muy concretas en la desigual estructura de salarios, aun cuando puedan tener los mismos o mejores calificaciones y certificaciones educativas que sus pares varones (IESALC, 2006 en Berríos, P. 2007,p.41)

Generalmente, las académicas acceden a labores administrativas que se asimilan a las labores domésticas y de cuidado, como la atención de estudiantes, programaciones académicas y de horarios, comités de acreditación, entre otras. Los docentes, por su parte, están a cargo de los contenidos curriculares y de tomar decisiones sobre la política universitaria.

“Una de las posibles explicaciones se funda en que las mujeres estarían menos capacitadas para tomar cargos directivos de importancia, puesto que serían un colectivo social incapaz de ejercer el mando y de tomar decisiones “duras”. Las mujeres, en el imaginario colectivo patriarcal, aparecen como “mandadas” no como quienes ejercen el poder, por tanto no hay un espacio social y colectivo donde se reconozca y legitime su capacidad de ejercerlo. La universidad y el sistema de educación superior, en general, no son la excepción y tienden a reproducir la ausencia mayoritaria de mujeres en los cargos directivos y de mayor prestigio”. (Berríos, 2007,p.42)

Todo lo descrito anteriormente, se puede observar en el informe “*Del biombo a la cátedra. Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*”, el cual ilustra la existencia de las brechas salariales entre los académicos y también entre los funcionarios de la Universidad. Entre las 27 personas que componen las autoridades de esta casa de estudios, existe una brecha salarial de un 19%, pero las diferencias más notorias se encuentran entre los vicerrectores y las vicerrectoras, teniendo una brecha de un 27%. Siguiendo la misma línea, esta investigación arrojó que solo un 8,2% de las académicas se encuentra en el quintil de más alto ingreso. “A las académicas, por lo general, se les otorga una mayor carga de gestión administrativa, mientras que sus pares varones continúan mayormente realizando docencia e investigación. Es así como se ha conceptualizado la existencia de dos clases sociales: los que piensan (los hombres) y las que gestionan (las mujeres) (Universidad de Chile, 2014)”

Un estudio realizado por Montes y Groves (2016) afirma que las mujeres poseen mayores dificultades para internacionalizar su carrera académica, las profesoras que actualmente se encuentran en las posiciones más altas en las universidades españolas, provienen de familias con un alto capital cultural, que tienen padres/madres profesionales, quienes han cursado estudios en el extranjero, pasantías durante su época universitaria, postgrados fuera de su país, entre otras. La internacionalización sería otro punto donde las mujeres tienen una menor participación, puesto que, por privilegiar la vida familiar, (Contraer matrimonio o la maternidad) la internacionalización de su carrera se ve interrumpida y limitada.

Para lograr comprender la violencia que existe dentro de cualquier institución, es necesario conocer la cultura que se desarrolla en su interior. “Una cultura institucional se estructura a partir de los usos —rutinarios, espaciales, indumentarios, lingüísticos, relacionales, jerárquicos, rituales— con que se articulan consensos más o menos extendidos acerca de las conductas aceptables para, y requeridas de, quienes integran una determinada comunidad”. (Buquet, A. Cooper, J. Mingo, A & Moreno, H, 2013.p.47) Es importante decir que algunas veces, esta

cultura se reproduce de manera automática, sin que nadie cuestione su existencia ni su origen.

“Una de las maneras más interesantes en que se ha caracterizado una cultura que rechaza a las mujeres en los ámbitos educativos es el llamado “clima frío” [*chilly climate*]. La metáfora de la frialdad se refiere al mismo tiempo a la incomodidad física y a la sensación subjetiva de rechazo que se experimenta cuando un ambiente social es inhóspito. En español, la figura retórica se entiende mejor cuando se aplica el antónimo: un ambiente cálido es al mismo tiempo confortable —un sitio donde una persona se siente “a gusto”— e implica una actitud social de bienvenida, aceptación, hospitalidad”. (Allan y Madden, 2006,p.702)

Un “clima frío” en la sala de clases pone en desventaja a las mujeres y a las niñas, a estudiantes de color, a las y los homosexuales, bisexuales y transgéneros, a las personas de clase social baja, y a las personas discapacidades. Pero muchas de estas conductas, pasan inadvertidas, ya que están normalizadas y son patrones de comunicación socialmente aceptados.

“Un/a docente —hombre o mujer— produce un “clima frío” cuando se dirige a los estudiantes varones más a menudo que a las mujeres; cuando hace preguntas de seguimiento a los hombres y no a las mujeres, se enfoca más bien en la apariencia de las mujeres que en sus capacidades, pone más atención cuando hablan los hombres, considera el estado civil y el estatus de progenitura —es decir, el hecho de que alguien sea madre o padre— diferencialmente para hombres y mujeres, o atribuye los logros de una mujer a algo —por ejemplo, su conducta sexual o la posición de poder de su marido— diferente de sus habilidades y su trabajo”. (Allan y Madden, 2006,p.686).

Allan y Madden (2006) se refieren a estos detalles de trato diferencial como “microinequidades” y afirman que tiene distintas consecuencias en las niñas y mujeres, algunas de ellas son la baja autoestima, aspiraciones aseguran que tienen efectos acumulativos cuyas consecuencias son dañinas para las niñas y las mujeres, como una baja autoestima, malas calificaciones, desconfianza en sus aptitudes, y en la toma de decisiones importantes, como la de elegir una carrera, entre otras. Hay que aclarar que los climas fríos no son propios de las salas de clase, éstos se encuentran en todos los ámbitos, incluso en el laboral.

2.4.3 Lo políticamente correcto

Hoy en día, los conceptos fundamentales del feminismo están instaurados en el discurso políticamente correcto. El discurso de la nueva imagen la mujer, de la igualdad de género está vigente incluso en quienes no son partidarios de ello, pero por conveniencia no exponen su verdadera posición. Esto se observa en que la mayoría de los “avances” en materia de igualdad de género no son reales, solo es la inclusión de nuevos términos, pero que no conllevan a acciones concretas. Lo políticamente correcto:

“Suele ser un medio de dar una «imagen» determinada y, mejor aún, aparentar una cierta conducta. Por lo general, es mostrar el retrato de lo que se quiere hacer ver, y evitar un espacio de crítica hacia lo que se está haciendo: ¿Quién se cree capaz de criticar una guerra que se califica «humanitaria»? ¿Cómo ver un grave problema humano cuando definimos como reajuste laboral —quien no reajusta un canal de televisión para verlo mejor— lo que es la situación de paro a la que se avoca a muchos trabajadores? ¿O por qué denominar, se esté o no a favor, interrupción del embarazo lo que es un aborto? ¿Por qué llamar limpieza étnica a la matanza racista? La respuesta es que tratamos de evitar ver estas cuestiones cara a cara, en vez de aterrizar sobre ellas desde los complejos factores y efectos que encierran. Cambiando la denominación es como si la limpiáramos de lo «feo» a lo que no queremos acercarnos.” (Serrano, A. 2008,p.70)

Lo Políticamente correcto hace alusión a una afirmación que podría ofender o ser rechazado socialmente, forjando un fuerte discurso público, pero que internamente no es totalmente aceptado o incluso, en algunas oportunidades, es totalmente rechazado.

“Todos sabemos que la primera batalla de lo Políticamente Correcto se libró para eliminar epítetos ofensivos para la gente de color, no solo el infame nigger sino también negro, palabra que en inglés se pronuncia nigro y que suena como un préstamo del español y evoca los tiempos de la esclavitud. De ahí la adopción, primero de black y, luego, en una posterior corrección, de african-american. Esta cuestión de la corrección es importante porque subraya un elemento fundamental de lo PC. El problema no es que “nosotros” (que estamos hablando) decidamos cómo hay que llamar a los “otros”, sino dejar que los otros decidan cómo quieren ser llamados, y si el nuevo término les sigue molestando de algún modo, aceptar la propuesta de un tercer término.”(Eco,U.2007)

Lo que sucede finalmente es que, lo Políticamente correcto representa una manera de evitar la solución de los problemas sociales, desviando la atención en un uso del lenguaje distinto. “Si se decide que a las personas que van en silla de ruedas ya no se las llama minusválidas ni tampoco discapacitadas, sino personas con capacidades diferentes, y luego no se les construyen rampas para acceder a los lugares públicos, evidentemente se ha suprimido la palabra, pero no el problema.” (Eco, U.2007). Por otro lado, lo políticamente correcto siempre está en boga de los partidos más conservadores, debido a su creencia de que es una imposición que atenta contra el derecho a la libertad de expresión.

2.5 La “Promesa” de las Ciencias Sociales y la Exclusión del Género

La epistemología de las ciencias sociales se dedica al estudio de lo que es y debería ser conocimiento en las ciencias sociales, también se encarga de analizar su función, uso, producción y evaluación. Con estatus epistemológico nos referimos a la posición que tiene un saber en particular en una disciplina. La presencia de jerarquias epistemologicas implica que puede haber saberes más valorados que otros en una misma disciplina.(Simbürger & Undurraga, 2013)

“Históricamente, la producción de conocimiento ha sido un proceso altamente machista; ha establecido la idea del hombre racional como el sujeto conocedor por excelencia y sistemáticamente ha excluido a las mujeres como agente productor de conocimiento” (Simbürger, 2015,p.37). Por años, las ciencias sociales han ignorado al género como una categoría de análisis primordial, lo que demuestra la falta al principio de estar abiertos a integrar nuevos conocimientos, se ha desplazado una manera de generar nuevos conocimientos y nuevas maneras de solucionar problemas sociales y de generar teorías que sean de utilidad.

Apartar la teoría del género del análisis en la investigación es algo que ocurre en las ciencias sociales y en la humanidades, para ejemplificar se mencionará el caso específico de lo que ha sucedido en la Sociología, donde, en lugar de considerar el género como una categoría analítica que cruza toda la teoría social, éste se ha percibido una perspectiva adicional y no como un eje central de cualquier reflexión sociológica (Simbürger & Undurraga,2013). Los manuales, textos

e investigaciones de sociología en su mayoría se refieren a la sociología clásica, y como una especialización, o una perspectiva de análisis se indica el género.

“Se pueden observar dos líneas en la enseñanza de teoría sociológica en Chile: las llamaremos “línea funcionalista-sistémica” y “línea de teoría crítica”. En la enseñanza de teoría sociológica prevalece la corriente “funcionalista-sistémica”, la cual se caracteriza por la omnipresencia de textos de Parsons, Merton y Luhmann. Respecto a la “línea crítica”, primero hay una línea ortodoxa marxista que aborda desde Marx hasta Lenin y Lukács; segundo y con mayor presencia, la escuela de Frankfurt y sus herederos como Habermas; tercero, otros autores críticos del siglo XX que abordan la problemática entre agencia estructura como Bourdieu, Giddens y Archer.” (Simbürger & Undurraga, 2013,p.183)

La formación de nuevos y nuevas profesionales de las ciencias sociales no está siendo completa, debido a que solamente algunos estudiaron la perspectiva de género, ya que es en la mayoría de las Universidades una asignatura optativa, por ende, existen diferencias entre los profesionales en cuanto a sus análisis, y esto genera también que haya menos investigaciones asociadas al género, no por falta de interés, sino porque no fue considerado relevante para los encargados de impartir los cursos en las Instituciones. Un ejemplo de esto es un curso teórico que trata sobre la desigualdad social que considera las tradiciones teóricas que han abordado el problema de la desigualdad social en términos de riqueza, poder y prestigio, sin embargo, deja fuera las dimensiones de género, etnia, sexualidad y muchas otras categorías que revelan desigualdades sociales estructurales. (Simbürger & Undurraga,2013)

Está demostrado que los docentes tienen una presencia constante en todos los semestres de la carrera, pues están a cargo de ramos obligatorios, no así las docentes, que tienen una participación más esporádica, también los hombres están ligados a la teoría social, y del mismo modo, en su programa se excluyen las contribuciones de mujeres.

Por otro lado, cuando hay ramos ligados a temáticas de género éstos siempre son impartidos por académicas, lo que demuestra que el género sigue siendo una espacialidad asociada a las mujeres, en lugar de ser tratado como una categoría analítica de relevancia para ambos sexos.

Se ha establecido la idea del hombre racional como el sujeto conocedor, mientras que se ha excluido sistemáticamente a la mujer como agente productor de conocimiento. En este contexto, el feminismo ha cuestionado la pretensión de universalidad y objetividad que el conocimiento académico, producido principalmente por hombres blancos, se ha atribuido para sí. (Simbürger & Undurraga, 2018)

“Durante las últimas décadas, la sociología se ha convertido en una disciplina de ultraespecialización. Aunque los sociólogos puedan creer que estamos dando a nuestros estudiantes graduados una amplia educación sociológica, en la realidad, mediante el ejemplo, alentamos a los estudiantes a estrechar sus áreas de especialización. Desafortunadamente, este parroquialismo implica que muchos sociólogos no están al tanto de lo que está vigente en especializaciones ajenas a las suyas. Si la sociología continúa con este procedimiento, difícilmente podemos esperar que inspiraremos a un Talcott Parsons o un Robert Merton del siglo veintiuno que pudiera tomar una perspectiva más amplia. En cambio, es más probable que los sociólogos del futuro configurarán sus áreas de especialización de modos aún más estrechos.” (Ruffini, 2017)

De acuerdo a la investigación de las Mallas curriculares de las carreras de Sociología en las distintas Universidades de Chile se pueden distinguir distintas formas en que se invisibiliza el género en los cursos introductorios a la sociología, en los cursos de teoría social y en los cursos sobre género, estas son:

- La exclusión total del género en los contenidos del curso.
- La especialización del género a una sola sesión del curso.
- La omisión de sociólogas relevantes en la formación de la disciplina.
- La ausencia del género como eje central del análisis sociológico.
- La ausencia de docentes mujeres en los cursos de teoría sociológica.
- El carácter electivo del curso de género y no como parte de la malla curricular esencial.
- La cantidad de cursos y sus contenidos (un curso de género si es que hay).
- La exclusión de la palabra género en el título del curso.
- La homologación entre género familia.

Todos los puntos anteriormente expuestos pueden, de alguna forma, ser la muestra de lo que ocurre en las distintas disciplinas de las ciencias sociales en Chile. Un ejemplo de aquello es lo que ocurre en la Universidad de Valparaíso donde la mayoría de la planta académica está formada por hombres y las mujeres tienen una gran inestabilidad laboral, o también se ve reflejado en los “paneles de expertos” donde nunca la experta es una mujer, o la falta de políticas de género universitarias que ayuden a conciliar la vida laboral de las mujeres, entre otros.

Capítulo 3: Marco Metodológico

3.1 Tipo de estudio

La investigación es de tipo interpretativa-explicativa, puesto que busca explicar las causas de un fenómeno e identificar las dinámicas e interacciones. (Navarrete, 2006, p.11)

En este caso, se busca indagar en el impacto que ha tenido el movimiento feminista estudiantil en las políticas de género universitarias, y cómo funcionan las relaciones de género en el mundo académico. Esto, a través de las experiencias y perspectivas, de las profesoras de la Facultad de Ciencias sociales de la Universidad de Valparaíso.

3.2 Tipo de Diseño

Esta investigación es de carácter cualitativo, el cual es definido por Taylor y Bogdan como: “La metodología cualitativa se refiere en su más amplio a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.” (Taylor y R. Bogdan), 187:21). Una de las principales características de la metodología cualitativa es su conducción intencional, en búsqueda de casos ricos en información.

Este tipo de investigación se interesa por la vida de las personas, sus percepciones, sus historias, sus experiencias, sus acciones e interacciones. De esta forma, el proceso de investigación cualitativa supone: a) la inmersión en la vida cotidiana de la situación seleccionada para el estudio, b) la valoración y el intento por descubrir la perspectiva de los participantes sobre sus propios mundos, y c) la consideración de la investigación como un proceso interactivo entre el investigador y esos participantes, como descriptiva y analítica y que privilegia las palabras de las personas y su comportamiento observable como datos primarios (Vasilachis, 2006, p.27).

Se trata de un diseño no experimental, debido a que no se pueden controlar los discursos de las entrevistadas y es de tipo transversal, porque se sitúa en un tiempo específico y limitado.

3.3 Técnica de producción de datos

Con el fin de recabar la mayor cantidad de información posible, se realizarán entrevistas en profundidad, de esta manera se podrá conocer la trayectoria laboral de la académica, sus logros, su sentir frente a la masculinización de su área y también el cómo logra conciliar su vida familiar con el trabajo. “La conversación (practicada o presenciada), en situaciones naturales de la vida cotidiana, supone un punto de referencia constante, la mejor práctica preparatoria de la realización de entrevistas con fines profesionales” (Valles, 2007, p. 178).

La naturaleza de la información que se produce en una entrevista en profundidad es de carácter cualitativo debido a que expresa y da curso a las maneras de pensar y sentir de los sujetos entrevistados, incluyendo todos los aspectos de profundidad asociados a sus valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación” (Gáinza, 2000, p.220).

Este tipo de entrevista es la cual adoptaremos en el trabajo de investigación. No es una entrevista estructurada, con preguntas definidas claramente, si no, una entrevista con temas a

tratar, y con preguntas “bases” para poder realizar una entrevista de forma natural, pero que, a la vez, nos lleve a indagar todo lo que pretendemos saber. “El entrevistado debe percibirla como una conversación, sin que se dé cuenta de la estructura de la interrogación, el orden de las preguntas, o los objetivos del investigador.” (Caplow, 1956, p.171 En Valles, 2007, p. 179).

Según el mismo autor, Caplow, la entrevista tiene tres características principales, las cuales son a) que, en la entrevista, tanto el entrevistador como el entrevistado cuentan con expectativas explícitas, esto es, que el uno tiene el papel de escuchar y el otro de hablar. Por otro lado, b) el entrevistador debe animar constantemente a que el entrevistado hable, y sin, por lo demás, contradecirlo. Y, c) a los ojos del entrevistado, el que está a cargo de organizar y mantener la conversación, es el entrevistador (Valles, 2007, p.180).

3.4 Universo y Muestra

El universo de esta investigación está compuesto por todas las académicas de la Universidad de Valparaíso.

La muestra está conformada por las académicas de la Facultad de Ciencias Sociales; que está compuesta por las carreras de Psicología, Sociología y Trabajo Social. Se realizaron 9 entrevistas a académicas de la Facultad de Ciencias sociales, 3 de cada carrera. La duración de las entrevistas fue entre 40 a 60 minutos.

La selección de la muestra se realizó debido a los resultados expuestos en 2018 del “Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso”, donde se pudo apreciar el panorama de la Institución y además corroborar que no está ajena a prácticas desiguales de género. Específicamente, la idea de estudiar la Facultad de Ciencias Sociales nace debido a las estadísticas que muestran que son carreras altamente feminizadas, pero en las cuales, en su mayoría, las mujeres están en posiciones de segundo orden. Es así, como las Ciencias Sociales por años habían excluido las temáticas de género o con enfoque de género, conservando siempre la idea del intelectual como un hombre y educando a nuevas generaciones de profesionales bajo el alero de una literatura que no incluía el aporte ni la perspectiva de las mujeres, manteniendo un discurso políticamente correcto que en la práctica no se concreta, como lo es la desigualdad de género.

Los criterios de inclusión de la muestra se delimitaron a:

- Ser mujer.
- Rango etario entre 35-65 años.
- Ser académica en la Universidad de Valparaíso
- Antigüedad mínima de un año en la Universidad.
- Pertener a la Facultad de Ciencias Sociales.

Se debe aclarar con respecto a la muestra, que esta investigación es de carácter cualitativa, se buscó calidad y exhaustividad en la información por sobre la cantidad, por ende, estamos en presencia de un modelo no probabilístico, puesto que se seleccionaron intencionalmente los casos que permitieran enriquecer la discusión y responder los objetivos de la investigación.

3.5 Técnica análisis de Datos

Desde la visión cualitativa, el análisis de contenido es una de las técnicas más utilizadas:

“El análisis de contenido es uno de los procedimientos que más se acercan a los postulados cualitativos desde sus propósitos; busca analizar mensajes, rasgos de personalidad, preocupaciones y otros aspectos subjetivos. Otra de las características que acercan al análisis de contenido con el paradigma cualitativo es que el examen de los datos se realiza mediante la codificación; por ésta se detectan y señalan los elementos relevantes del discurso verbal o no verbal, y a su vez éstos se agrupan en categorías de análisis”.

Realizar un análisis de contenido requiere seguir algunos pasos, de acuerdo con una propuesta modificada de Kimberly A. Neuendorf (2001): Lo primero es determinar qué contenido se estudiará y por qué es importante. En segundo lugar, deben tenerse claros los elementos que se buscarán. Para esto, es necesario contar con una guía del análisis. Es importante recalcar que esta guía es una propuesta inicial, como en toda investigación cualitativa, y puede, conforme marcha el proyecto, modificarse de acuerdo con la experiencia en la obtención de datos. Dependiendo del propósito de la investigación, se debe decidir la forma de recabar la información. Por ejemplo, en hojas de reporte de observación o mediante transcripciones. A su vez, cada una de estas formas se analizará. (Álvarez-Gayou,2006,p.165)

3.6 Condiciones éticas

Para la presente investigación, se utilizaron criterios éticos, que permitieran resguardar la confidencialidad y anonimato de las académicas entrevistadas. Para esto, en primer lugar, se solicita autorización previa para grabar, se deja en claro que la entrevista es voluntaria, que se puede terminar en el momento que la persona lo desee y que si se siente incomoda con alguna pregunta puede no contestarla.

Para salvaguardar la identidad de la entrevistada, en las transcripciones se utilizaron seudónimos y se omitió cada dato que pueda permitir su identificación, tales como: cargo que ocupa actualmente, año de ingreso, tipo de contrato, entre otras. En el anexo se encuentra la carta de consentimiento informado.

Capítulo 4: Análisis de Resultados

En este Capítulo se presentarán los resultados de la investigación, en primer lugar, se encuentra el apartado “Universidad como representación de lo social” donde se abordarán las vivencias de las académicas en la Universidad y cómo estas son similares a las vividas en cualquier ambiente laboral. Dentro de esta temática, se encontrarán los siguientes subtemas: “Estructura Patriarcal del modelo Universitario”, “Las políticas Institucionales de género”, “Condiciones laborales de desigualdad” y “Responsabilidades familiares”.

A continuación, en “Tensión entre aspiraciones y realidades en la academia”, se hará referencia a las distintas desigualdades que hay en la academia y a las ambiciones de las académicas. Los subtemas son: “El poder Masculino” y “Género en la Producción Intelectual”.

La última temática a abordar es la “influencia del feminismo y el movimiento feminista estudiantil”, aquí se analizará cómo esto ha impactado en el diario vivir de las académicas, tanto en lo personal como lo laboral.

4.1 La Universidad como representación de lo social

En este apartado se abordarán las distintas dimensiones de la Universidad, la cual se entiende como una organización que forma personas que constituyen la sociedad, a su vez es producida y también, productora de distintas redes y significados, los cuales se materializan a través de las normas, reglamentos y prácticas, es por esto que este espacio no se encuentra ajeno a las desigualdades que existen en la sociedad, en este caso particular, en Chile, pese a su promesa de intelectualidad, progreso y modernidad. En palabras de Rosario, Académica entrevistada:

“...En Chile la universidad difícilmente sería distinta a la sociedad en la que esté inserta, nos afectan las mismas situaciones que hay en otros espacios laborales, como las brechas salariales la falta de mujeres en cargos, independiente que yo si haya ocupado cargos, vivo en la universidad cosas similares a las que me toca vivir en otras dimensiones de la sociedad (...) entonces todo lo que nuestra sociedad necesita también debe estar en la universidad, la universidad reproduce como toda la educación, el colegio, el jardín, la universidad reproduce el tipo de sociedad que se tiene, salvo que se haga algo para interrumpir esa reproducción”.(Rosario,2020)

Ejemplificando esto, se encuentra la noción de “capitalismo académico”, el que se refiere:

“al uso que las universidades hacen de su único activo real, el capital humano de sus académicos, con el propósito de incrementar sus ingresos; tiene que ver con un conjunto de iniciativas y comportamientos económicamente motivados para asegurar la obtención de recursos externos” (Ibarra, 2002: 145). Esta dinámica ha llevado, entonces, a que la Universidad, especialmente con su principal actividad endilgada (investigar), se convierta en una empresa que deba buscar sus propios recursos compitiendo con otras instituciones o investigadores para encontrar financiamientos para sus proyectos o para acrecentar sus remuneraciones extraordinarias. Se constituye, por lo tanto, en un mercado de competitividad alrededor de la producción de conocimiento” (González,201,6p.12)

Este capitalismo académico provoca tensiones entre las académicas, quienes desean cumplir su responsabilidad como entidad educativa, pero sienten que la estructura no se los permite, a continuación, la experiencia y en sentir de Victoria:

“Mi experiencia es de tensión, es tramposo, es arenoso, porque somos universidad pública tenemos responsabilidad social, pero hay que financiarse y este financiamiento no está garantizado por el estado, dependemos de matrículas, necesitamos clientes para poder vivir, con esas dos lógicas anteriores el género se hace super complejo y contradictorio, porque tenemos que publicar, también hay que tener alumnos en las salas, todo es muy confuso, entonces la organización social que tenemos como país y el sistema educativo está tan fragmentado que no permite que el género fluya, tiene que imponerse, revisarse, tiene que defenderse, todavía no es una lógica natural”. (Victoria,2020)

Coincide, con las afirmaciones anteriores, Rosario, quien define de manera peyorativa el “modelito” en el que se encuentran las Universidades públicas en Chile, donde recalca que, en su esencia, no cumplen esta función de organismo público. “Estas universidades públicas, están en este modelito, donde la universidad pública se sustenta con el pago de los estudiantes, o sea de pública tenemos el nombre y la presión de la contraloría, pero no funcionamos como una universidad pública con autonomía, con financiamiento basal, con libertad de verdad de poder hacer cosas que estén desligadas de un modelo que es absolutamente neoliberal y esto es parte del mercado entonces allí los feminismos tienen restricciones”. (Rosario,2020)

Tal como exponen, Brunner, Ganga-Contreras y Rodríguez-Ponce en “Gobernanza del Capitalismo Académico: Aproximaciones desde Chile” (2018), las académicas hacen una continua referencia a lo que es estar insertas en una mal llamada “Universidad Pública” dentro de un sistema completamente neoliberal, que no les permite tener las garantías para desarrollar su trabajo plenamente, es así como bajo ese enfoque, el conocimiento se sitúa dentro de las paredes de la academia y se aleja de la función y el rol vinculador de la Universidad. Es así como el conocimiento, la innovación y el desarrollo terminan por tener fines meramente comerciales que generan beneficios solo a privados que potencian la mercantilización de la investigación y el conocimiento.

“...Las académicas en general tenemos una ruta profesional muy neoliberal, porque tenemos que competir entre nosotros y nosotras para conseguir un fondo y poder publicar, el trabajo académico es competitivo, responde mucho a consignas neoliberales, principalmente dos, tenemos que competir entre nosotros y nuestro trabajo es individual, entonces yo publico sola, me gano los fondos sola, en competencia con muchos hombres y otras mujeres y ahí las universidades estatales no asumen en un momento oportuno la corrección de formas de regular nuestra organización social como universidad para que las mujeres podamos tener situaciones de mayor igualdad”. (Victoria,2020)

4.1.1 Estructura Patriarcal del Modelo Universitario

Tal como se expuso en el apartado anterior, la Universidad se organiza bajo el alero de un sistema capitalista y patriarcal, en el cual las mujeres están muy lejos de alcanzar puestos que impliquen una toma de decisiones, el techo de cristal es real, cuesta muchísimo llegar a la cúspide, en palabras de la entrevistada:

“La universidad por ejemplo a través de las jerarquías académicas y de los cargos académicos reproduce de todas maneras las desigualdades de género las mujeres como te decía yo tienden a realizar más labores de docencia o bien, mucha tarea de gestión que implica mucha demanda pero que no tiene una posición de importancia en la toma de decisiones, entonces ¿cómo reproduce la universidad esto?, lo reproduce a través de que el hombre es el que generalmente ocupa las posiciones de poder que además son los que tienen mayor sueldo y entonces hay una división de tareas en donde las mujeres hacen las clásicas tareas, como del cuidado, de la docencia, tareas administrativas”. (Lourdes, 2020)

Siguiendo en la misma línea, Virginia, alude a los decanatos y al equilibrio que existe en su escuela en particular, por el hecho de tener una directora.

“Lo que más cuesta es a acceder a posiciones de poder y ahí nadie te lo dice en la cara pero es evidente, en el sentido de que, estoy pensando por ejemplo, donde yo trabajaba antes, se fue la directora de carrera y extrañamente todos los nombres que se barajaron para asumir el cargo fueron hombres, siendo que hay mujeres en la carrera, acá en la Universidad de Valparaíso (UV) hubo recientemente una elección de decano y había solo un candidato y por supuesto era hombre, siento que la UV tiene un problema grave de que todos sus decanos en mayoría son hombres, y que todo su núcleo de poder más fuerte son hombres, en ese sentido es muy complicado, ahora aquí, particularmente en la escuela es bastante equilibrada en su cuerpo académico en termino de género, y eso es una ventaja que ayuda también a que por ejemplo en ambos lados me haya tocado que la directora de la escuela haya sido mujer, pero ya pasar al decanato pareciera ser una cosa más difícil al igual que subir más arriba”. (Virginia,2020)

Concepción narra un periodo donde hubo una decana en la Universidad de Valparaíso, un periodo de crisis, en el cual ningún hombre quiso asumir el mando y por ende lo debe tomar una mujer: “La universidad tuvo una vez una rectora subrogante un par de meses, pero era un periodo transición de la peor crisis de esta universidad cuando ninguno de los profesores quiso asumir ese periodo entonces nombraron a una rectora subrogante, pero termino el periodo de crisis y de nuevo apareció la figura del rector” (Concepción,2020)

Se destaca claramente que las posiciones que las mujeres tienen en la Universidad son secundarias “...llegamos a ser secretarias, secretarias académicas, siempre secretarias y ese es el destino dentro de un modelo como este, el día que lideremos cosas es que nos hemos convertido en unos buenos hombres”. (Florencia,2020). Además, para las mujeres, acceder a un cargo es algo casi heroico, una “hazaña” en palabras de Asunción:

“...Yo insisto no tiene que ver con esta universidad en particular, en el consejo de rectores, no hay rectoras, solo una y la que hubo al principio lograron sacarla a la pobre, (...) los académicos y académicas no votamos por mujeres y porque las mujeres optamos por no hacer ese tipo de hazañas, hay que tener decisión, cuero de chanco, desde presentar candidatura a rectoría, ser directora de escuela, ser secretaria académica, ser directora de departamento, es un cacho, y por eso es que nadie lo quiere tomar y alguien tiene que tomarlo, yo tengo un cargo, y me siento super comprometida con eso, por mi propia autoexigencia no me permito no ir a los consejos, no estar ahí in situ, si bien no es un voto representativo pero es la mirada de una mujer (...) cada universidad tiene un directorio, y además un consejo asesor, y todos son hombres, si tú ves los decanatos, todos son hombres, claro, se blanquea la situación con la secretaria de facultad, los directores de escuela se blanquean con la secretaria académica, y finalmente eres la carne de cañón, es muy loco eso, la que tiene que poner la cara”.(Asunción,2020)

Al parecer, el Cruch, es un órgano muy criticado por las académicas, nuevamente encontramos declaraciones desfavorables hacia el, aquí Florencia comenta que le parece una estructura feudal, que no permite los cambios que se necesitan hoy:

“...En el Cruch son todos hombres mayores, feudales, son verdaderas estructuras feudales. Las mujeres no nos vamos a animar porque no están las condiciones para que haya un cambio, lo que quieren es compartir cuotas de poder, quieren que parezca que están haciendo políticas de género en la universidad. Es fuerte saber que en este espacio a uno se le exige actuar y legitimar este modelo masculino, incluso en las relaciones con las otras compañeras, académicas, mujeres, en donde nos llaman a competir entre nosotras o nos ponen en situación de competencia y no en colaboración en donde queremos estar. Si quieren que yo esté en ese espacio de poder tienen que entender que yo quiero ejercer una forma distinta de poder, que no se basa y no se estructura en lo que ellos entienden del ejercicio del poder”. (Florencia,2020)

Por su parte, Virginia da cuenta sobre la desigualdad que hay en la adjudicación de los fondecyt, y además sobre los cargos a los que a las mujeres les cuesta acceder. “si tú ves los fondecyt siguen dándose mayoritariamente a hombres, no hay ninguna intención real de abrirle las puertas a las mujeres, ahora hay competencia de rectores, y son dos hombres, decano, puros hombres, ya la dirección de escuela parece que se las están dando a las mujeres, entonces yo creo que hay una gran distancia entre el discurso, y practicas e institucionalización y si esta cuestión se institucionaliza en medidas concretas, no pasa nada”.(Virginia,2020)

4.1.2 Las Políticas Institucionales de género

Las políticas con enfoques de género se construyen para dar sentido, conducir y articular las distintas medidas, acciones y programas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este tipo de planes se han aplicado en distintos contextos institucionales: en el gobierno, universidades y empresas. Tal como se explica en la investigación “Del Biombo a la Cátedra” de la Universidad de Chile (2014) en el ámbito universitario, la igualdad de oportunidades de género es la equilibrada participación de todas las personas, independiente de su sexo y/o género, en todas las áreas del quehacer universitario. Lo que involucra; la igualdad en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todos quienes sean parte de la comunidad universitaria. En cuanto al

trabajo realizado en la Universidad de Valparaíso, Rosario, sostiene que la Universidad ha hecho un trabajo importante dentro del contexto en que se encuentra:

“Creo que esta universidad ha hecho cosas muy importante para lo que puede hacer una universidad en este contexto, esta universidad tiene una unidad de igualdad y diversidad, no todas la tienen, esta universidad tiene un protocolo no todas lo tienen, esta universidad fue la primera universidad regional en implantar eso, ahora, esto no significa que la universidad haya resuelto el problema por ejemplo el protocolo siempre llega tarde, y como el protocolo está amarrado en sus sanciones al estatuto administrativo evidentemente las sanciones siempre van a ser para nosotras las feministas, insuficientes, pero no es culpa de la universidad, es culpa de la ley que el acoso sexual no está en la ley que tipifica esto como parte de algo que ocurre en la educación, solo lo tipifica como acoso laboral” (Rosario,2020).

Por otro lado, dentro de las iniciativas que la Universidad ha realizado, podemos encontrar lo siguiente: “hoy en día hay cursos de formación de género para los académicos, por supuesto siempre llegan los que ya tienen la sensibilidad, se ha metido el tema de género también en los programas de atención de estudiantes de primeros años, ahora mismo los fiscales que son los que llevan los sumarios también recibieron capacitación en género, de apoco se ha ido capacitando” (Rosario,2020).

En la Universidad de Valparaíso se creó la Unidad de Igualdad y Diversidad, el decreto fue firmado el 4 de mayo del año 2016. Uno de los puntos de este decreto plantea que su apertura nace por la necesidad de crear una unidad funcional que avance en la institucionalización de la perspectiva de género, para transformar positivamente las relaciones al interior de la comunidad universitaria. Contrario a la opinión de Rosario, hay otras visiones sobre cómo la Universidad ha abordado esta problemática de género, la académica Virginia, plantea que se ha tomado una postura bastante formalista, y que falta aterrizar esta postura en la práctica.

“Yo creo que la universidad ha actuado de manera formalista, con crear la unidad de género que sigue el modelo de la justicia penal, que está basado totalmente en una mirada de los abogados, en una mirada punitiva, en la práctica no pasa nada, entonces eso genera aun una mayor desconfianza, yo creo que ha sido muy a la chilena, muy formalista, un saludo a la bandera, decir estoy haciendo algo cuando en la práctica no hago nada, (...) pero puedo decir que si tengo la unidad de género, venderme hacia fuera, decir que soy una universidad que se preocupa, y el estado chileno hace lo mismo, el doble estándar, yo así veo lo que pasa, pero antes no existía”(Virginia,2020)

Virginia comenta iniciativas que podrían ser más efectivas, y recalca la importancia de hacer una gran transformación:

“Se requiere un compromiso de verdad, tengo que preocuparme de que enserio hayan más mujeres, que pasa con las elecciones de decano, bueno entonces habrá que fijar una suerte de cuotas, tiene que por lo menos ir una candidata mujer, entonces hay que hacer cosas y evidentemente el tema de la violencia de género que sucede mucho entre estudiantes y entre profe-estudiante, la violencia de género no se puede aceptar, pero no se va a solucionar así, ahí tiene que haber mucho de capacitación, de talleres de buscar otras formas, porque además en el fondo, encarcelar o despedir, no va a transformar las conductas, y lo que necesitamos aquí es una transformación profunda en cómo se relacionan los hombres con las mujeres, las mujeres con los hombres”. (Virginia,2020)

La misma perspectiva tiene Belén, quien piensa que la Universidad se está quedando en lo políticamente declarado y no está influyendo en la práctica, critica que no se estén implantando medidas más allá de los discursos, y nos invita a cuestionarnos quienes son los que están diseñando estas iniciativas:

“Cuando hablamos de declaraciones en general, el punto es ese, en quedar en lo políticamente declarado, y ¿cuándo eso lo materializamos en el modelo educativo?, ¿hemos revisado el modelo?, ¿hemos revisado los trayectos curriculares?, ¿cómo las mallas se están haciendo de eso?, ¿quiénes la están pensando?, ¿quienes piensan el modelo educativo?... estoy pensando en la parte formativa y administrativa, ¿quiénes están pensando en estos momentos la universidad de los próximos años? ¿Hombre, mujeres? ¿Hombre y mujeres? ¿Solo hombres? Pensemos, si tenemos 2 hombres postulándose a rector, y preguntemos quienes son su equipo. Entonces ahí uno dice “Sí, hay un discurso”. Y se agradece que se diga ese y no otro, pero tampoco tendrá mucho sentido si nos quedamos en eso, sino cómo eso se materializa, decir “Bien, tenemos un protocolo”. Tenemos un protocolo de acoso, abuso, pero ¿cómo se gestó? hay que darle vueltas a eso. (Belén,2020)

Siguiendo con esta postura, Concepción declara que las Universidades siempre han estado cruzadas por la situación de género, solo que eran invisibilizadas. Siente que no hay una institucionalidad que responda a esta problemática, pero valora las iniciativas que se han hecho hasta ahora. También plantea que hay resistencias de parte de ciertos académicos de la Universidad, contando un claro ejemplo:

“Yo creo que las Universidades se han visto muy tensionadas, y se ven obligadas a asumir después de las movilizaciones feministas, antes estaban estos problemas pero la gente miraba al techo, hacía que no estaban, no les interesaba, o era una cuestión de estas mujeres neuróticas, que reclaman por todo y que las estudiantes se anda ofreciendo, entonces la culpa no era de ellos, y a duras penas yo creo han ido aprendiendo pero no hay una institucionalidad que todavía responda a toda la problemática, pero hay sí, y eso lo valoro iniciativas que tienen hacia allá la misma universidad, o casi todas han sido obligadas por la misma contingencia a crear esta unidad de género de diversidad como se llamen, pero apuntan lo mismo tener una institucionalidad que resguarde por un lado este tipo de comportamientos, de abuso de acoso lo que fuere y por el otro lado incipientemente empezar a pensar en las practicas docentes, en la educación no sexista, con mucha resistencia no solo de profesores sino que también de profesoras con un lenguaje más inclusivo te doy un ejemplo como super claro y reciente, yo misma mande un documento al cuerpo de la universidad entonces era los y las y un profe de posgrado de la facultad de medicina respondió personalmente, ay que aburrido tu lenguaje, así textual, que aburrido tu lenguaje de los y las, nada más, profesor director de posgrado de medicina, yo no le iba a responder, pero a esas resistencias me refiero, si tú las sumas son una son 2 son 100 y la universidad estructuralmente debe asumir una postura y un enfoque distinto, entonces son iniciativas que recién están empezando y hay que dejar que se vayan instalando como prácticas”(Concepción,2020)

Dentro de las iniciativas para resolver las demandas de género, la Universidad de Valparaíso creó un protocolo de acoso sexual, “El protocolo es parte de, pero no resuelve la convivencia no resuelve el cambio cognitivo, el cambio afectivo, no resuelve la lógica de acción, pero resolver eso no, significa que yo tenga una convicción interna de que es necesario respetar al otro, entonces el protocolo es parte de la fórmula, pero no es toda la fórmula para mí”. (Asunción,2020)

Tal como expresa Asunción, la mayoría de las Académicas se refiere a la instalación del protocolo como algo que no soluciona la problemática, si es algo necesario, pero hace falta incorporar otras iniciativas que potencien un cambio en la mirada de estas diferencias de género.

“Yo creo que el tema de los protocolos es un punto de inicio, pero obviamente que la discusión no puede terminar en eso, las universidades tienen que tener políticas en donde se, no solamente se aumente por ejemplo la cantidad de mujeres ocupando posiciones de poder sino que también espacios donde se tematice el tema de género a todo nivel, en la sala de clase, reuniones, en las políticas de investigación, en los cargos de las universidades, en la relación con la comunidad(...) a veces existen muchos protocolos que son una declaración de buenas intenciones pero no se aplican o no se aplican bien entonces queda como ok, yo tengo un protocolo pero eso está claro que no es suficiente”. (Lourdes,2020)

Asimismo, la opinión de Victoria sobre el protocolo de acoso sexual reafirma lo dicho por Lourdes, además plantea la importancia de generar un pacto para ser una Universidad con Enfoque de género: “...Los tres estamentos están presentes de manera participativa entonces el protocolo fue un avance que solucionó la urgencia, pero no solucionó lo más importante que es adscribirnos a un pacto de ser una universidad estatal con enfoque de género”. (Victoria,2020)

La Federación de Estudiantes de la Universidad de Valparaíso (FEUV) en octubre de 2019, expuso la * “Pauta de Discusión Revisión Protocolo-Insumo Comisión FEUV” disponible en la web de la Unidad de igualdad y diversidad de la Universidad, en este documento, se planteó la necesidad de modificar el protocolo de la Universidad.

Las reformas que la entidad considera urgentes son:

Redefinir las conductas que se buscan prevenir y/o eliminar, debido a que los conceptos que están definidos en el actual protocolo restringen las conductas, por lo que la propuesta es que se amplíe la conceptualización de cada conducta.

Además, se plantean nuevos objetivos para el protocolo:

- 1) Promover el goce y ejercicio de los derechos y libertades de todos y todas los y las integrantes de la comunidad universitaria sin discriminación arbitraria alguna, propendiendo a un ambiente laboral y estudiantil de respeto y dignidad.
- 2) Sensibilizar y educar a la comunidad respecto de las conductas de abuso, acoso y hostigamiento, el rechazo de todas y todos a cualquier forma de violencia machista, de género y/o discriminadora, y de los procesos adecuados para la investigación y eventual sanción de las mismas.
- 3) Crear, modificar y enmendar en lo pertinente toda normativa tendiente a la erradicación de conductas de violencia machista, de género y/o discriminatoria, según lo ameriten las circunstancias sociales y universitarias.

• *Ver más en <https://igualdadydiversidad.uv.cl/attachments/article/116/FEUV-Pauta%20Discusi%C3%B3n%20Revisi%C3%B3n%20de%20Protocolo.pdf>

4.1.3 Condiciones laborales de desigualdad

Dentro de la Universidad, las académicas son expuestas a distintas desigualdades laborales, y como expresa Virginia, a medida que la trayectoria laboral crece, aumentan estas desigualdades: “Yo creo que lo único es que a medida que pasan los años son peores las desigualdades de género, uno cuando es joven no se da cuenta lo terrible que es, porque en el fondo no están tan instaladas todavía, pero después es donde empieza a quedar la escoba, cuando se comienzan las trayectorias laborales, y que decir cuando llegan los hijos, ahí ya es brutal”.(Virginia,2020)

Concepción comenta que durante 12 años perdió cerca de un 30% de salario:

“Un ejemplo super gráfico en términos salariales, yo hace 2 años me di cuenta que no sabía, que también fue una despreocupación mía no haber sabido, que hay asignaciones, en este caso la asignación profesional, en este caso que se da por el título, entonces eso tiene un porcentaje que va desde un 70 a 100, todos mis colegas tenían un 100% y yo tenía un 70%, y nunca había reparado en eso porque yo asumía que eso era normal para todos, que eso era lo que correspondía hasta que empecé a preguntar en por qué algunos tienen 100 otros tenían 80 y yo tenía 70 y bueno y era una decisión de hasta ese momento porque ahora está nivelado para todos por igual, era una decisión de la dirección de la escuela, no hay ningún criterio para eso, pero piensa tú que me pase mínimo 12 años perdiendo un 30% de lo que mis colegas hombres y otras colegas porque también algunas sabían de esto” (Concepción, 2020)

Lo que Concepción refleja en la cita anterior, no es algo aislado, las académicas de la Universidad de Chile, en el ya mencionado estudio “Del Biombo a la Cátedra” reflejaron estas diferencias de salario, sin embargo, en su mayoría no son denunciadas, puesto que no lo asimilan a primera vista, con razones de género. Las académicas lo atribuyen a razones políticas, o de cercanía con autoridades, desconocimiento de su parte.

4.1.4 Responsabilidades Familiares

Las posibilidades que tienen las mujeres de competir con hombres se ven seriamente afectadas, debido a que tienen que enfrentarse a la dificultad de cumplir en lo laboral y familiar, para cumplir con sus obligaciones profesionales y atender las múltiples actividades que se desprenden del funcionamiento de un hogar y cumplir con el cuidado y atención de las y los hijos.

[El mundo académico no está exento de esta forma de organización social. En particular, la división sexual del trabajo tiene una incidencia tangible y medible, aunque pretendidamente invisible, en las trayectorias académicas de las mujeres y los hombres dentro de las instituciones de educación superior. Para las mujeres significa una carga, un peso, un obstáculo, mientras que para los hombres se traduce en la condición de posibilidad de carreras exitosas. La vida académica se diseñó alrededor de la noción de profesores e investigadores varones que disponen de tiempo completo, al tener en casa a alguien que satisfaga las necesidades domésticas y sea el soporte de su trabajo para Bracken, Allen y Dean “el sometimiento de las mujeres y su reclusión en la esfera de lo doméstico son condiciones indispensables de posibilidad para la libertad de los varones y su igualdad de acceso a lo público”] (Buquet, A. Cooper, J. Mingo, A & Moreno, H, 2013 p.86)

La cita anterior se ve reflejada en lo que comenta Rosario sobre su vida familiar y personal, y las decisiones que ha tomado para verse lo menos afectada por estas distinciones de género.

“Yo tengo una pareja bastante comprometida, pero aun así, si va al médico se espera que vaya la mamá, si yo no puedo estar en la casa trabajando yo tengo que resolver quien me lo cuida o que sea una decisión de los 2, pero es otra mujer quien me lo cuida, en este caso mi mamá y antes fue una nana, es decir sigue estando muy amarrada al tema de crianza se asocia en primera instancia a la mujer, al igual que el trabajo doméstico, yo por eso mismo no vivo con mi pareja, porque yo sé que en la convivencia es imposible que las tareas estén repartidas con igualdad y como no voy a estar peleando todos los días, entonces nosotros tenemos casas separadas, entonces decidí vivir de una manera donde me impactara lo menos posible, pero porque tengo las condiciones económicas para poder hacerlo, no es lo que pueden hacer todas las mujeres, pero en mi vida para atrás siempre estuvo muy marcada por el tema de género, por ejemplo yo era la hija mayor y evidentemente como hija y por ser la mayor y porque mi papá se vió, y mi mamá tuvo que trabajar a mí me tocó sostener todo lo doméstico en la casa, hacer el aseo, ver las tareas de mi hermano después del colegio, ver la comida, entonces yo no solo tenía que estudiar sino que tenía que ser la segunda mamá y eso era como obvio no, mi hermano hacía menos cosas de las que yo hacía, y no tanto porque mi mamá pensaba que no, sino porque socialmente tendemos a condicionarnos” (Rosario,2020)

En la investigación realizada sobre la Universidad Nacional de México: “intrusas en la Universidad” se muestra una realidad similar a la vivida por las Académicas de la Universidad de Valparaíso, en aquella investigación se afirma que las académicas invierten por lo menos el doble de horas que los académicos en actividades relacionadas con el ámbito doméstico. Además, un estudio realizado en la Universidad de Stanford (Schiebinger y Gilmartin, 2010) muestra que las mujeres realizan 54% de las tareas domésticas, lo que se traduce en más de 10 horas semanales de trabajo, y los hombres un 28%, equivalente a cinco horas. Ese tiempo adicional a las horas de trabajo académico.

Otra aproximación al uso del tiempo es el estudio que realizó Carol Colbeck (2006) en el que identifica la forma de administrar los tiempos entre las actividades laborales y las personales en la población académica que tiene familia. Esto se puede comprobar debido a que varias académicas de la Universidad de Valparaíso solicitaron cambiar el horario de entrevista fijado anteriormente, debido a alguna complicación con ir a buscar a sus hijos, o con no tener una persona que los cuide en ese horario, también varias comentaron que sienten que “corren” todo el día para cumplir con sus obligaciones familiares y académicas. “...El tema de la crianza debe ser compatible con esta nueva universidad, tanto como trabajadora como estudiante, la sala cuna que tenemos no da abasto” (Rosario,2020) Se destaca y se deja claro que dentro del desarrollo de la carrera académica de una mujer que es madre, existe generalmente el apoyo de otras mujeres, quienes cuidan a sus hijos, la madre o la suegra juegan un papel primordial en la carrera laboral de cada mujer. “Los hombres casados y con hijos menores de 6 años tienen las mismas posibilidades de ingreso a la definitividad que las mujeres solteras y sin hijos. Por lo tanto, para que las mujeres superen uno de los obstáculos que les impone el ámbito académico, deben contar con condiciones diferentes de las de los hombres en el ámbito familiar, en resumidas cuentas: no tener una familia”. (Buquet, A. Cooper, J. Mingo, A & Moreno, H,2013. p.89)

A continuación, en la otra cara de la moneda, están Concepción y Lourdes, quienes no tienen hijos, sin embargo, esto acarrea otra dificultad, el creer que pueden hacer una doble jornada laboral.

“Yo no tengo hijos, y eso de alguna manera también tiene algunas implicancias porque yo creo que en este mundo que es tan machista en donde se espera que la mujeres sean madres o que las mujeres no pueden ser competitivas por ejemplo, porque ellas están dedicadas al cuidado de los hijos, o que no tienen tiempo yo creo que existe hartito ese discurso que se lo creen tanto hombres como mujeres, como que las mujeres yo veo que se escudan mucho en ese discurso, no es que los hijos, es que por esto yo no... como que no se atreven porque tienen otras responsabilidades, su atención y sus energías están en otras cosas entonces en mi caso yo he invertido mucha energía en el mundo académico, mucha energía y eso me hace como decirlo, me hace entrar a competir en el mundo de hombres y yo puedo competir con ellos sin ningún problema, pero eso también genera, yo creo que genera muchos anticuerpos entre mujeres y hombres, hombres porque yo soy una mujer que compite con ellos o que estoy a cargo del proyecto por ejemplo y los hombres... o sea yo estoy a cargo o bien entre las mujeres porque no sé porque esta esta expectativa de porque ella no tiene hijos ella se puede dedicar, entiendes, existe mucho ese discurso de la maternidad y bueno como yo no tengo hijos no entro en eso, pero yo creo que cada uno toma sus decisiones e invierte su tiempo como quiere, y yo he hecho mis apuestas por otro lado”.(Lourdes,2020)

Concepción relata la flexibilidad que tiene ella personalmente con sus colegas que son madres, y que siente que facilitarles la tarea es lo mínimo que se debería hacer.

“Trabajo mucho más yo creo, porque tengo la posibilidad entrecomillas porque al final es aumentar el trabajo de sentarme a las 10 de la noche en mi casa y trabajar hasta las 1 de la mañana sin que nadie me moleste o me distraiga, en ese sentido claro, porque no tengo esa exigencia, no tengo el doble rol que tienen todas mis colegas que tienen hijos, que tienen que trabajar acá, después llegar a sus casas, asumir el rol de madre, hacer todo lo que corresponde, la doble jornada, así que no claro, y ahí yo me siento aliviada en relación a eso, pero tiene el otro lado también que sino dosificas te puedes amanecer trabajando y al final igual no cumples la doble función de madre pero haces doble jornada laboral, entonces la cuestión de los tiempos de los horarios, si hay que quedarse hasta más tarde o si hay que cambiar un horario de clase porque una de las colegas tiene que llevar a clase a sus hijos, no le puedo poner clase a las 830 de la mañana pero yo si podría llegar a esa hora sin problema porque no tengo esa exigencia y en ese sentido he tratado de ser como bastante flexible, y facilitar esas cuestiones que son mínimas”. (Concepción,2020)

8

4.2 Tensión entre aspiraciones y realidades en la academia

“Creo que Ser una mujer en la sociedad actual equivale a una condena y una condena que se expresa en todos los ámbitos, no creo que haya un ámbito en el que se esté libre de esa condena”. (Virginia,2020)

Las diferencias de género están naturalizadas en las personas que actúan de manera no consciente, y se van mostrando de a poco en distintos ámbitos, tales como no ser consideradas para altos cargos, ser tratadas de distinta manera, no sentirse valoradas, o sentir que deben hacer un mayor esfuerzo que sus colegas varones para lograr tener el mismo reconocimiento que ellos. En este apartado se tratarán las realidades del mundo de la academia y las aspiraciones que tienen las mujeres.

4.2.1 El Poder Masculino

En la investigación realizada en el año 2018 “Desigualdad en la academia: Mujeres en las ciencias sociales peruanas” se afirma que la academia mantiene criterios de éxito y legitimación profesional basados en cánones masculinos, es así como las mujeres sienten que para lograr ese ansiado éxito deben adecuarse a “lo masculino” de lo contrario, serán menos reconocidas por no desplegar estos atributos, por más que estén desvinculados de su producción y potencial intelectual. Con “estos atributos” se hace referencia a distintas características que se adjudican a hombres, como el ser competitivo, de carácter fuerte, dominante, entre otras. En palabras de Asunción:

“La academia en general, no especialmente esta carrera ni en esta escuela, sino que también la incluye, en general, es muy masculina, muy competitiva, es difícil, a pesar de que por el área trabajamos con colegas que pueden llegar a ser más sensibles, o más comprensivos, finalmente cuando te piden por los productos, no hay ninguna comprensión en eso, y es una academia que te mide por un producto también comandado por una lógica bastante de hombres que pueden hacer otras cosas sin tener que hacer muchas de las que hacemos las mujeres (...) el producto sustantivo que espera la academia para jerarquizar, para ganar proyectos, requiere de una disciplina y frialdad”. (Asunción,2020)

Dentro de las ciencias sociales, la academia se desarrolla bajo el alero de los “intelectuales”, y en esto están de acuerdo varias académicas.

“el mundo de las ciencias sociales igual siempre tiene una imagen del intelectual como un varón, entonces la literatura que leíamos era de varones se pensaba siempre el intelectual en masculino, no se esperaba que las mujeres nos desarrolláramos más en el ámbito académico, sino que en general en profesiones más feminizadas, en servicio de políticas públicas vinculada a temas de cuidado, pero no en el ámbito más intelectual, y por lo mismo los temas en los que yo, yo soy la única de mi promoción que siguió la carrera académica (...) Yo hoy día puedo hablar y la gente me escucha pero a los 20 años tenía que pelear ese espacio, también he tenido ventajas pero no por mujer, sino porque he tenido que trabajar tres veces o cuatro veces más, reclamar, golpear la mesa, sacarme la cresta, tener mejores notas que mis compañeros varones. entonces yo estoy en condiciones bastantes privilegiadas hoy día, pero eso no significa que no haya habido una historia detrás de marca de género” (Rosario,2020).

En la misma línea, Lourdes, recalca el ambiente machista que hay en su escuela:

“Entonces el tema de como estos hombres que ocupan otros cargos que son de gestión y que no tienen idea de investigación y que de alguna manera quieren dictaminar que puedes hacer o que puedes dejar de hacer fue super complejo para mí, o sea a mí me tocó en el último año que yo estuve ahí, tuve un cargo importante y era la única mujer en el grupo, todos los demás eran hombres y era un maltrato constante y un mundo super machista que no podían aceptar que una mujer, bueno esta es mi interpretación, quizá estaré equivocada, pero desde lo que yo viví, no podían aceptar que una mujer destacara en investigación y de los que estaban ahí ninguno de ellos destacaba, entonces eso para mí tuvo mucho peso, creo que es por lo menos ese ambiente académico es un ambiente bien machista, eh que no da mucho espacio a la mujeres para, si es que da espacios son espacios secundarios, no son roles protagónicos, y esa es mi experiencia allí y en general en el mundo académico” (Lourdes,2020).

Si se piensa desde fuera, la academia podría parecer un espacio bastante flexible e inclusivo, libre de discriminación, debido a la “intelectualidad” y “progresismo” de sus integrantes, pero con los testimonios de las entrevistadas se puede decir que está muy lejos de esto. “la flexibilidad del mercado académico resulta un mito; paradójicamente, uno de los más extendidos dentro y fuera de las ciencias sociales. Este mito se basa en una imagen desactualizada del

mercado laboral en ciencias sociales, así como de lo que resulta necesario para avanzar en carreras científicas donde no existe financiamiento público para investigar este ámbito del conocimiento (Alcazar, Lorena & Balarín, 2018 p,165)

“El poder es masculino, y el poder intelectual simbólico, que es la academia, no está ajeno a esto, quienes son las voces autorizadas, hay los intelectuales, no las intelectuales, si tú piensas en la academia quienes son los grandes pensadores todos son hombres, ¿dónde están las mujeres?, que quiero decir que la academia el poder simbólico no es ajeno a esto, y el poder es masculino, en quienes son las voces autorizadas y quienes ejercen este esquema. si yo ejerzo el poder es obvio que voy a dar la voz a quienes me representan a mí” (Virginia,2020).

En relación con lo anterior, los hombres suelen configurar sus redes de trabajo escogiendo miembros que tengan poder y además con quienes puedan realizar intercambios de favores. Este proceso social es denominado en los estudios como *the old boys' club*, constituido por antiguos compañeros de colegio, de pre y postgrado, donde se verifican influencias de estatus social y grupos familiares. Complementando lo señalado, existe además la tendencia que tienen los hombres de seleccionar a sus congéneres para ocupar puestos académicos, integrar grupos de investigación y realizar actividades de extensión (conferencias, seminarios, charlas, clases magistrales, etc.), por cuanto se sienten más a gusto entre hombres, concepto conocido como homosociabilidad. Este proceso psicosocial explica también la menor presencia de mujeres en las academias universitarias, pese a tener la formación académica, la experiencia y las competencias requeridas (De armas & Venegas, 2016)

“Estamos en una situación distinta donde los profesores están cuidando lo que dicen y lo que hacen, incluso intelectuales académicos, los más serios están leyendo mujeres para ver cómo incorporan en los curriculum, entonces se están produciendo cambios que son relevantes. Hay un núcleo duro de las universidades que es el que no se acopla, y que tiene que ver con el reconocimiento del trabajo de las mujeres en las universidades, sus propias formas de generar producción de conocimiento, si tú eres más colaborativa y no eres competitiva, obviamente vas a producir menos papers que un hombre, porque entre medio vas a tener hijos. Yo he tenido casos que me han contestado, "bueno fue tu opción" claro es verdad, la naturaleza por ahora me designo a mí para reproducir la especie (...) Te das cuenta que hay una parte discursiva pro avance, pero por otro lado una práctica muy conservadora y donde todavía se traslucen misoginismo y forma de violencia de genero nuevas”. (Florencia,2020)

La alta presencia de comentarios sexistas muestra un ambiente institucional permeado aún por significados tradicionales que devalúan las capacidades de las académicas y dañan las relaciones laborales y el entorno en el que las y los integrantes de la comunidad universitaria desarrollan su trabajo. Y no se trata solamente de la forma en que cada uno de estos comentarios afecta a las mujeres que lo reciben, sino de la carga simbólica que conllevan, la cual actúa sobre la autopercepción de quienes los padecen y sobre la valoración de las capacidades de las mujeres. “te tratan de mijita, de cómo me dijo una vez un alto cargo chiquilla, entonces es algo que siempre está presente” (Rosario,2020).

“En la universidad, el trato ha ido cambiando, había un montón de elementos que estaban súper normalizados y que, en el 2018, cuando fue el movimiento y conversamos entre nosotros, "no era solo a mí, que me molestaba que me dijeran chica", no era yo la catete y la que siempre estaba diciéndole a algunos colegas "oye, no me gusta que me digas así". Ahí nos empezamos a dar cuenta que no estábamos tan solas y que eran prácticas que estaban súper normalizadas y que no tenían de base quienes la hacían, porque tenemos la impresión de que muchos de ellos, ninguna mala intención, pero están tan normalizada que las llevaban a cabo”. (Fátima,2020)

Otro aspecto al que las entrevistadas han aludido son los roles tradicionales de género, los cuales sienten, se traspasan al nivel de la academia. Lo que se configura como privado en la Universidad es la educación, y la educación tradicionalmente está asociada a lo maternal. Son las mujeres las encargadas de educar a sus hijas e hijos, y por tanto son ellas las que a través de esta acción transmiten la cultura en que viven. “La mirada viene de los estudiantes que confían más en las mujeres y si tú te vas más en la profundidad tiene que ver con el rol asociado a las mujeres claramente de más protección de maternidad del cuidado, en general si los estudiantes yo creo que hacen esa asociación, mejor converso con la profe que con un profe hombre porque ellas me van a escuchar más”. (Concepción, 2020)

Esta prolongación del rol materno va de la mano con los estereotipos de carácter que se tiene sobre las mujeres: La mujer será “comprensiva, maternal, empática, amorosa”.

“y yo diría que lo que más se nota es eso como se sigue esperando en los distintos espacios que uno haga una prolongación del rol materno, entonces por ejemplo en la escuela siempre las profesoras tenían mucho más tiempo destinado a atender estudiantes entonces ya no es solo atender un estudiante por razones técnicas del ramo sino que los estudiantes me contaban a mi cosas de su vida personal que no se las contaban a los profesores varones, porque la gente espera que tu como mujer vas a ser más amorosa, vas a ser más simpática y siempre está la expectativa de que tu vayas a optar primero por la maternidad, por la familia” (Rosario, 2020)

La Misma perspectiva tiene Asunción quien declara que no se puede desentender de sus estudiantes:

“Yo no me puedo desentender de los estudiantes en términos personales, que hacen difícil que tú puedas proyectarte como en la carrera mecánica que hay que hacer como ponerte los audífonos y olvidarte de los demás, solo producir, más aun, cuando tú eliges también tener una cercanía humana con los estudiantes, con lo que le pasa al otro, si alguien sale de la sala llorando yo sé que cuando venga y suba a las 6 de la tarde va a estar aquí esperando, profe, me paso tal cosa y no puedo decirle ay no me importa tengo que seguir trabajado” (Asunción, 2020).

En el mundo privado de la universidad se observa una manifestación más de la invariante de la historia que asocia a la mujer con la naturaleza, con lo reproductivo. En el mundo de la universidad, la posición que ocupan las mujeres se asocia más a un instrumento de reproducción y transmisión de un conocimiento que no produce ni define. Las académicas de la universidad aún se hayan en desigualdad frente al hombre que en el imaginario social se lo reconoce como el productor del conocimiento. Podemos decir que la posición de las académicas es la de la madre educadora que se subordina frente al padre investigador. (Berrios, 2005)

4.2.2 Género en la Producción Intelectual

En este apartado se tratará el cómo el género ha ido tomando forma dentro de las investigaciones y estudios de las distintas ciencias sociales, además de las resistencias y dificultades para lograr una verdadera transformación. Es así como, la incursión de las perspectivas feministas en los espacios productores de saber, como las universidades, han ido socavando las bases androcéntricas del conocimiento científico, sus producciones y los sujetos que las impulsan. (De Armas y Venegas, 2016)

“Han habido resistencias desde los propios colegas, transversalizándose una dimensión que hoy día nadie puede desconocer aunque no esté de acuerdo en la sociología chilena, bueno y sucede también en el congreso ALAS donde un grupo de trabajo de sociología del género, que es uno de los grupos que más recibe trabajos, hay dos, sociología del género y movimientos sociales, entonces ahí ya está super incorporado, las investigaciones de estudiantes de académicas en esos dos grupos se concentra la mayoría, eso da cuenta de que hay un interés bastante significativo del tema eso también en el mismo ALAS, yo diría tiene que ver con la composición de la directiva, se ha propiciado, ahora se llegó a un acuerdo en la directiva, que la directiva tenía que ser paritaria” (Concepción, 2020)

Concepción comenta el alto interés que existe en Latinoamérica por las temáticas de género, y los cambios que se han efectuado dentro de la directiva del Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), pese a las resistencias por parte de colegas. Belén recalca que son las mismas mujeres quienes investigan temas de género, pero rescata la riqueza de esta experiencia, y la manera en que se visibiliza la situación.

“Claro está de que es un campo académico y teórico reciente, donde somos las propias mujeres las que teorizamos sobre las mujeres, yo lo veo de manera esperanzadora, y sobre todo relevo y énfasis estudios disciplinares, de las ciencias sociales, que están emergiendo de manera importante a nivel regional, latinoamericano, que logran captar esas características y yo diría que esas condiciones específicas de los estudio de mujer a nivel regional, de alguna forma tratar de hacer el ejercicio de reconocer estas miradas europeizantes, estas miradas eurocéntricas, estas miradas blancas respecto de cómo ir analizando la mujer, el género, los feminismos (...)yo creo que el rescatar que hay experiencia teórica y vital de mujeres que están haciendo un trabajo notable para ir visibilizando la voz de mujeres”(Belén, 2020).

Para Rosario, la perspectiva de género ha ido apoderándose de a poco de las distintas áreas, sin embargo, destaca que esto no ha sido fácil, y que son las académicas quienes impactan a las ciencias sociales en general, las académicas feministas son las que generan las investigaciones, hace hincapié en que el feminismo debe ser quien influya en la academia y no al revés, tal como comento Belén anteriormente, las mujeres estudian a las mujeres.

“No me interesa ser una experta en género, a mí me interesa ser una feminista, que tiñe de feminismo las ciencias sociales, no al revés, es una convicción política previa, porque también tiene riesgos, claro que se ha logrado abrir el espacio, más bien ganado ese espacio, también con una noción de género muy deslavada de feminismo, entonces hay una buena cantidad de expertas en género que no necesariamente son, o tienen una convicción feminista, sino que más bien, un género deslavado, que tiñe políticas públicas para reproducir el orden de lo que hay, y entonces tus estudio académicos tienen que ver sobre como las mujeres entran a mejores condiciones en este sistema, como las mujeres se empoderan a través de los micronegocios, como las mujeres acceden por cuota de género a la paridad en el sistema político, que es absolutamente insuficiente, hay mucha teoría de género que se queda ahí, en el discurso de la equidad, en como las mujeres en este sistema corremos en mejores condiciones, yo creo que una sociología crítica de la academia convoca tiene que ir mucho más allá, no es como las mujeres entramos a este modelo, sino como este

modelo se transforma en clave anti patriarcal y antineoliberal y ese es el feminismo que a mí me interesa, por supuesto del espacio en que yo estoy en el ámbito académico eso tiene límites”. (Rosario, 2020)

Para Florencia, los estudios que se han realizado no logran conectar con lo que sucede en los territorios: “Yo creo que en gran las ciencias sociales se ha desconectado del conocimiento territorial y de su producción local, eso se reproduce en el feminismo y en el pensamiento feminista que no logra conectar con estas dimensiones. Entonces los estudios son muy de laboratorio, muy poco empírico, no logran capturar esa complejidad que hace que el orden se siga legitimando como un orden patriarcal que no es removido en sus bases. (Florencia,2020)

De igual modo, Rosario critica la continua reproducción de las desigualdades, y comenta que es necesaria una transformación, una “nueva cancha”.

“yo creo que hoy día las ciencias sociales en general están más abiertas a los estudios de género, y por lo tanto la sociología en particular tenga una perspectiva de género pero no necesariamente una perspectiva transformadora ni feminista, muchas veces una perspectiva funcional al modelo que hay donde lo único que hacemos es que las mujeres entren a este mercado laboral, no cambiar la relación entre trabajo y los espacios de reproducción de la vida, o que las mujeres entren a este sistema político, no que este sistema político se transforme para que efectivamente no siga reproduciendo lo que hay, todo lo que la revuelta social muestra hasta ahora es algo que hace rato desde el feminismo veníamos reclamando no es suficiente con la equidad eso de emparejar la cancha para mino es suficiente, yo quiero otra cancha” (Rosario,2020)

Las Académicas tienen una visión clara sobre la Academia y la Universidad que quieren tener, éstas necesitan transformarse y adecuarse a las nuevas necesidades que van surgiendo. Para Victoria, las ciencias sociales están en deuda, y propone trabajar en nuevas modalidades de intervención y en instancias de protección a la maternidad.

“aquí está la deuda de las ciencias sociales, creo que debemos trabajar en producir modalidades de intervención con enfoque de género, las universidades, las facultades y carreras de ciencias sociales están felizmente más atentas que antes a producir conocimiento en relación al enfoque de género y eso me pone muy contenta como académica, como mujer, como ciudadana como madre, pero no estamos al mismo nivel de desarrollo al momento de hacernos cargo de la transformación, le estamos diciendo a la gente a través de nuestro instrumentos, hay un problema, hay brechas de género pero no estamos produciendo modelos de intervención, no estamos dando ni pistas de cómo esto se supera como habría que trabajar (...) en investigación creo que hay que generar algunas instancias de protección con los pre y post natal, el tema de la maternidad para quien le interese ser madre y para la que no, tener garantías de que va a poder desarrollar una carrera de investigación en las mismas condiciones que un hombre independiente de la maternidad a mí me parece que mis colegas que no son mamás, viven experiencias distintas a las que si lo somos, y tenemos experiencias de discriminación distinta muchas de ellas me lo han dicho así, tengo que masculinizarme, yo no voy a tener hijos porque tener hijos significaría no ganarme el posdoc de y va postergando y bueno yo soy un ejemplo de eso yo tengo 40 años y voy a hacer mi doctorado recién el próximo año, porque como opción personal opte por tener hijos, tengo dos, y era incompatible hacer dos cosas”. (Victoria,2020)

4.3 Influencia del Feminismo y el Movimiento feminista estudiantil

Las actuales movilizaciones feministas se toman las universidades y las calles, y por supuesto, la discusión pública. Es en este contexto, que se les ha atribuido a las demandas feministas la renovación del país en materia de género. El reclamo de las mujeres contra la violencia y la discriminación sería, uno de los signos de cambio y transformación más importante de los últimos treinta años.

El feminismo en el campo estudiantil funciona utilizando los mecanismos de manifestación tradicionales, con el objetivo de exigir el fin a la violencia de género, pero, a través de esa demanda establece la necesidad de un proyecto de transformación de carácter feminista. Este es el carácter feminista del movimiento: no sólo la lucha por protocolos contra el acoso sexual o la exigencia de una educación no sexista, sino que también la acción colectiva de mujeres que exigen una transformación al orden patriarcal y jerárquico. (Follegati, 2018)

Hace algunos años, declararse feminista era algo realmente rupturista, es así como Virginia cuenta que “en mi generación, cuando yo me declare feminista muchas de mis amigas y colegas que son sociólogas dijeron que le pasa, entonces como nos ha costado más y la transformación en género ha sido más fuera de la academia”. (Virginia,2020) Además, comenta que la posibilidad de hacer su doctorado fuera de Chile, tuvo una gran influencia en su transformación feminista, y la ayudó a conocer la realidad de otros países que tienen más avances en temáticas de género: “Yo hice mi doctorado afuera, y eso ayudó mucho mi transformación a hacerme feminista, porque no solo vi el discurso, sino que también prácticas, y como esto se institucionaliza de verdad, y también con mucha dificultad y mucha lucha, pero ahí me parecía que esa distancia es menor, ahora no hay igualdad de género tampoco en el primer mundo, no, no hay que pensar eso, no hay que pensar en Suecia, que es el típico ejemplo, tampoco hay igualdad de género.(Virginia, 2020)

Por su parte, Fátima comenta que su experiencia en Canadá fue muy impactante, el feminismo estaba más naturalizado, no era algo extraño como en Chile: “Tuve una pasantía en Canadá, en Toronto el 2011 y la sensación de estar en un país feminista es súper potente, desde lo social hasta en el ámbito académico. Mi primera experiencia de un hombre hablar en un doctorado de feminismo y estar formando dentro del curriculum a los estudiantes sobre feminismo desde la academia, fue en ese contexto, no era raro ni atípico, no era alguien a quien aplaudir, era alguien que estaba haciendo su pega. La forma en que se relaciona es súper distinta a la nuestra, a nosotros no está llegando todo súper tarde, y el feminismo por cierto muy tardíamente, para nuestra cultura es raro”. (Fátima,2020)

Rosario comenta que a pesar de las constantes discriminaciones ha podido encontrar el lado placentero de todo esto con la ayuda del feminismo: “tú puedes estar más empoderada y has tenido otras posibilidades, me han costado diez veces más que a los demás y no las he logrado sola, las he logrado porque ha habido convicción feminista que tienen que ver con luchas de muchos lugares, es algo que uno ya vive también con el gozo que te da el feminismo de que esta

es una condición de subalternidad, una condición política que te permite luchar por ti por las otras, por las que vienen por las que ya no están y también tiene dimensiones placenteras, pero por estar en una posición politizada, si no hubiera feminismo, sería sacrificio, rabia, frustración, como yo soy feminista he descubierto el lado placentero del asunto, no me gusta problematizarlo, entonces ya me enoja menos y trato de ver más como aprovecho los lugares en los que estoy para poder incidir”. (Rosario, 2020)

Victoria declara sentir una profunda admiración hacia el movimiento estudiantil feminista, fue de mucha ayuda para ella, tuvo un impacto personal muy importante.

“Tengo una profunda admiración, por la capacidad que tuvieron y que tienen de convocar a la sociedad, creo que el movimiento feminista del 2018 fue capaz de seducir un poco más y no quedarse en lo universitario. Fueron capaces de tocar otros lugares otros territorios fuera de la universidad de la sala de clase, ese es mi primer reconocimiento, creo que fue silenciado por las movilizaciones de 2019, desde el movimiento feminista tengo admiración respeto, aprendí mucho de él, y creo que se puede complementar muy bien con la intervención que es lo que a mí me interesa, la reparación, la transformación colectiva se complementa con lo individual, me refiero que aprendí que biografías abusadas, violentadas bajo la lógica de género, pueden tener solución en terapias individuales, pero tienen también un impacto estas intervenciones colectivas que tienen que ver con contenernos como sociedad, lo colectivo como forma de intervención tan eficiente como una terapia individual ponte tú, es decir, mi trauma de abuso sexual no se cura solo con psicoterapia o con mi resiliencia se cura también dentro de estos espacios colectivos, y eso para mí como académica de las ciencias sociales es un aprendizaje muy potente”. (Victoria,2020)

Siguiendo con este sentir, Virginia comenta que “este movimiento me volvió la esperanza, que bueno que hay otra generación y que pone este tema y lo tiene clarito, para mí fue un tema al que llegué tarde en mi vida, y que yo me he dado cuenta de que incluso en mi generación yo era una suerte de adelantada siendo absolutamente tardía” (Virginia,2020)

La importancia del movimiento feminista estudiantil, para la mayoría de las académicas es la misma, produjo un cambio sustancial en las relaciones entre pares, a su vez consiguió que se fortaleciera el protocolo y la unidad de igualdad y diversidad de la universidad. Para Concepción sin el impulso del movimiento no se habrían generado estas políticas institucionales: “sin el movimiento feminista no se hubieran institucionalizado estas unidades en casi todas las universidades, se vieron obligadas a hacerlo y al menos quienes realizan este tipo de prácticas discriminatorias, para quienes ejercían estos tipos de abusos, desde físicos sexuales hasta las prácticas discriminatorias verbales empiecen al menos a tomar un poco de cuidado de que van a decir o que van a hacer”. (Concepción,2020)

Tal como Concepción, para Fátima, este movimiento logró que cambiaran ciertas prácticas y generó un despertar:

“Absolutamente necesario, creo que fue una cachetada, fue imprescindible para que empezaran a cambiar algunas prácticas, lo agradezco y lo aplaudo, creo que hizo visible el sentir de distintas generaciones (...) las tesis cierran un poco el proceso, interpretando y logran representar el sentir de las mujeres por años. Me parece que fue fundamental, fue un despertar que no se nominó así en ese minuto, pero me parece que es un sin retorno y eso se agradece”. (Fátima,2020)

Asunción hace una excelente analogía sobre el movimiento feminista estudiantil, ella lo asimila un movimiento telúrico, a un gran terremoto que remeció todo:

“Yo creo que esta cuestión es un movimiento submarino, un movimiento de placas, un gran movimiento sísmico que siembra un desafío de cómo nos reconstruimos cuando hay un gran terremoto, un gran evento, yo lo asocio así, como que las capas tectónicas se mueven y ya la tierra cambia de grado, ya no es posible volver atrás, no es posible seguir viviendo en el grado anterior, siempre va a ser un desafío como tú tienes que deconstruir esos patrones del patriarcado porque te han colonizado así, es un desafío para el movimiento feminista que para poder hacer un cambio que tenga sentido para el otro tiene que ser fuerte pero consistente” (Asunción,2020)

Por su parte, Belén comenta que es necesario que se materialicen estas transformaciones, no se puede quedar en solo un movimiento, en una llamada de atención, es imprescindible que la Universidad tome medidas frente a esto. “Pero creo que como espacio universitario nos tenemos que hacer cargo de que esos auxilios, llamadas, gritos se materialicen y se transformen en conocimiento y que permitan transformación, (...) que bien que esté pasando esto, pero hay que concretarlo, hay que materializarlo, y somos nosotras las que tenemos en nuestras condiciones privilegiadas de estar ahí en el conocimiento y la transformación, yo creo que tenemos que hacer más”. (Belén, 2020)

Luna Follegati, propone que para lograr derribar el sexismo en la educación hay que concentrarse en tres ejes: el primero es el institucional/estructural del sistema educativo; en el currículum explícito (aquello que debe ser enseñado, reforzado o implementado en términos educativos, expresado en programas y planificaciones oficiales); y el currículum oculto (significaciones o imaginarios culturales que se reproducen de manera consciente e inconsciente y cuyo contenido no es manifiesto en términos oficiales). (Follegati, 2018)

A esos tres ejes han hecho referencias las académicas, las transformaciones dentro del sistema educativo tienen que ser sustanciales para poder conseguir que la perspectiva de género logre instaurarse definitivamente.

Y, en cuanto a hacerse cargo personalmente, Victoria comenta que se autoanalizó, y cambió la bibliografía que hace leer a sus estudiantes, y también para ella, este movimiento le dejó un aprendizaje personal muy importante, tanto en sus relaciones sociales, como en su trabajo de académica:

“Revisé mi trabajo porque en realidad hago leer más hombres que mujeres, no tenía lenguaje de género en mis clases, lo intento corregir en clases eso ha sido un desafío, y termine aprendiendo que no tiene que ver con leer a hombres o mujeres hay hombres que escriben con perspectiva de género y mujeres que escriben con perspectiva patriarcal entonces también me metí en esa trampa no tiene que ver solo con ser mujer, tiene que ver con tu perspectiva de género en lo académico y como eso se transmitió a lo que yo hacía leer a mis estudiantes, pero también hubo un cambio personal, revise mis practicas me di cuenta que había sido violentada psicológicamente en algunos pololeos anteriores y me di cuenta en plena performance de estos bailes colectivos, me di cuenta que cedía demasiado en otras relaciones, valoro más que tengo un compañero que es colega que es académico, y que como tenemos todas estas situaciones tan igualitarias es muy partner en términos de entender esta equidad, y como soy mama, esa es una última expresión de aprendizaje y que tiene que ver con como yo estoy formando a mi hija de 8 años y a mi hijo de 4 años (...) el movimiento estudiantil feminista me hizo revisar toda mi práctica cotidiana como mama y como pareja además de lo académico, pero lo más interesante para mí es que eso lo aprendí en experiencias colectivas, esos cambios se produjeron con un apresto teórico, yo estudié teoría feminista, hice un curso, leo mucho a mis

colegas, aprendo mucho de ellas y toda esa información estaba en mi cabeza pero realmente se logra materializar cuando hago el ejercicio de la experiencia colectiva con otras mujeres” (Victoria,2020).

Si nos centramos en la última parte de la cita anterior, y también en algunos extractos anteriores que tenían relación con el sentir de las académicas y lo que el feminismo significa para ellas, se puede entender lo que plantea Luna Follegati: Los feminismos constituyen un lugar de reflexión de las intersecciones, donde se concibe al cuerpo como un espacio atravesado por diversas problemáticas, cruces que configuran una relación contradictoria y compleja en relación a los distintos dispositivos que se introyectan como mecanismos clasificatorios y diferenciadores. Clase, raza, género, sexualidad y nacionalidad serán categorías que dan cuenta de esa complejidad que constituye las identificaciones por donde transitan los cuerpos. (Follegati ,2018).

Es de esta manera como se comprende el feminismo, una mirada integral, amplia que abarca todas las esferas de la sociedad y de la vida personal, no puede existir una perspectiva feminista en la Universidad, si no se logra incidir en la conciencia de los y las estudiantes, académicos y funcionarios, para que comprendan que es una visión que se replica en todos los ámbitos.

Conclusiones

La Universidad es una representación de la sociedad, es el reflejo de lo que sucede en la realidad de un país, podría considerarse que sería un ambiente distinto, pero a raíz de esta investigación se puede inferir que no esta ajena a las desigualdades que hay en el país.

Tal como sucede en el día a día, en la universidad las mujeres han sido relegadas a un segundo plano, y eso se puede verificar analizando su estructura y sus formas de organización. Actualmente en la Universidad de Valparaíso hay un rector, un prorector, un secretario general y un contralor interno, todos son hombres. Si continuamos en el siguiente escalón jerárquico, hay una junta directiva, compuesta por cinco integrantes, de los cinco, solo hay una mujer, quien es la vicepresidenta, ya que la junta es presidida por un hombre. Siguiendo con este recorrido, de las once Facultades de la Universidad solo hay una decana, sin embargo, las secretarías de Facultad en su mayoría son mujeres, hay 7 mujeres y 4 hombres. Ahora bien, en la Facultad de ciencias sociales, específicamente, hay un decano y una secretaria, en la escuela de psicología hay un director, y trabajo social y sociología tienen directoras.

Dentro de esta estructura es que las mujeres deben desenvolverse, adaptarse e intentar transformar espacios. Tal como informan las entrevistadas la universidad es una réplica de la sociedad, en la cual los cargos importantes son inalcanzables para las mujeres, y también ellas como académicas se mueven en un ambiente masculinizado, donde se sienten en un segundo plano.

La universidad está bajo el alero del concepto “capitalismo académico” que, con el propósito de incrementar sus ingresos, termina por inmiscuirse en este modelo que a través de las matrículas consigue clientes, quienes los proveen de los recursos necesarios para mantenerse. Es así como, a la educación de calidad se le da un rol secundario, y esto se va replicando en la academia, donde se va instalando a través de los pocos cargos importantes que se les otorgan a las mujeres, la poca injerencia en la toma de decisiones y generar un ambiente de competencia.

Como si esto fuera poco, además las académicas que son madres se ven enfrentadas a una doble jornada; la laboral y la de trabajo doméstico, como ya se mencionó algunas académicas cambiaron el horario de entrevista por situaciones imprevistas con sus hijos, como ellas mencionan siempre tienen que “correr” para poder cumplir con todas las tareas del día. Por otro lado, están las académicas que no son madres, las que terminan por tener una doble jornada laboral, trabajando hasta la madrugada.

Pasando al ámbito de la academia, con los testimonios, nos pudimos dar cuenta de las quejas que tienen las mujeres, desde los sobrenombres y diminutivos, como “chica, chiquilla, chiquita” hasta la falta de oportunidades para desempeñarse en cargos que ameriten tomar decisiones importantes. Como ya se mencionó, el ambiente competitivo de la academia enfatiza cumplir con su trabajo, con “el producto”, como lo llamó una de las entrevistadas, y esto se hace difícil al tener que cumplir también su rol de madre, es importante recalcar que varias de las

académicas entrevistadas no están a jornada completa por lo que tienen un tiempo muy reducido para cumplir con todas sus tareas. Otro punto importante en el cual muchas ocupan su tiempo, es en la prolongación del rol materno con sus estudiantes, siempre pendientes de si algo anda mal, si vieron a un o una estudiante cabizbajo, si alguien quiere comentarle algún problema, muchas veces dejan de lado el “hacer su producto” por tener esta relación más cercana con los alumnos, y son ellos, quienes les atribuyen estas características, se hace esta imagen estereotipada de la mujer-madre-profesora quien va a contenerlos, apoyarlos, quien debería escucharlos con más atención, quien será mas amable y no dudará en dejar lo que está haciendo por prestarles ayuda.

Las académicas aspiran a una Universidad más equitativa, donde puedan transformar los espacios para generar un amplio conocimiento sobre teorías de género, una Universidad más comprometida con la tarea de una educación no sexista, no quedarse solamente en los protocolos y en la Unidad, sino que, incorporar estas perspectivas en las mallas curriculares, en todas las carreras, que sea una mirada integral universitaria, que cada estudiante de la UV tenga conciencia de género y así esto pueda replicarse en la sociedad, al momento de que el estudiante emigre al mundo laboral.

Y para lograr lo anterior, sin duda que, todas las académicas están de acuerdo en que el movimiento feminista estudiantil fue el mayor impulso, este movimiento que surgió desde las aulas trajo consigo un cambio de conciencia y de mentalidad, especialmente en el área educativa, liceos, colegios, Universidades e Institutos, las que a raíz de las distintas funas y denuncias por acoso no tuvieron otra opción que institucionalizar medidas y hacerse cargo.

Es así como tuvieron que adaptarse a esta nueva perspectiva, que tuvo resistencias y aun las tiene, lamentablemente, muchas de las acciones realizadas por las Universidades, en este caso la UV, no han sido completamente satisfactorias para las mujeres que se encuentran estudiando o trabajando en esta casa de estudios. Tal como dijo una de las entrevistadas las iniciativas realizadas han terminado por ser “un saludo a la bandera”, donde las autoridades, al parecer, se han conformado con abrir una Unidad de igualdad y diversidad y con tener un protocolo contra el acoso.

Sin embargo, cada académica relata cómo han ido transformando sus propias conductas y prácticas para abordar esta perspectiva, nos encontramos con académicas que analizaron la literatura que hacían leer a sus estudiantes, por lo que, ahora están más pendientes de esto y se aseguran de incluir en su bibliografía obligatoria a varias autoras. También, comenzaron a utilizar lenguaje de género inclusivo, dentro de las aulas de clase, con el apoyo de los alumnos, quienes tienen la labor de corregirlas si lo olvidan. Además, revisan las prácticas comunes que existen entre los estudiantes, por ejemplo, que no siempre sea el hombre el director y líder de grupo y que la mujer no siempre sea la secretaria, mostrar estas dinámicas a sus estudiantes, entenderlas, buscar su origen y obviamente, ir transformándolas entre todos y todas.

Para concluir, el mundo académico está lleno de tensiones, el mundo laboral para las mujeres no es la fiel representación de una academia moderna y a la vanguardia, al contrario, esta academia es una representación y reproducción de todas las desigualdades que viven las mujeres en sus trabajos diariamente, la idea de una academia progresista y comprensiva está lejos de ser realidad.

A su vez, también se replica el pensamiento de muchos de los hombres, quienes siguen aferrándose a los cargos de poder, con sus círculos masculinos, donde las mujeres no tienen entrada al club. Estos hombres son los que toman las decisiones y quienes han dejado fuera por mucho tiempo la perspectiva feminista y a las propias mujeres.

Pero esto último, gracias al movimiento feminista estudiantil, y a las funas y denuncias por acoso sexual, ha ido cambiando de a poco, y el club de hombres, parece irse desmoronando, o al menos, lo políticamente correcto hoy en día, es que eso suceda, ahora los hombres tienen que cuidar muy bien sus palabras y sus actos y aceptar que la inclusión de las mujeres es un hecho.

Finalmente, podemos afirmar que sin duda el movimiento feminista estudiantil trajo consigo muchos cambios y transformaciones a la Universidad y a la academia, así como también las políticas institucionales de género, como la apertura de la Unidad de igualdad y diversidad y la creación del protocolo contra acoso, estas iniciativas otorgaron una base para seguir trabajando en una Universidad más comprometida con una educación no sexista y también, por su puesto con un ambiente laboral no sexista y libre de desigualdades.

A modo personal, me gustaría agregar algunos aspectos que creo se pueden seguir investigando a raíz de esta investigación. Sería interesante conocer la opinión de los académicos de la Universidad sobre esta temática, notar si existe alguna diferencia sobre la manera en que la institución ha abordado esta nueva perspectiva, y darnos cuenta si realmente ellos sienten que es necesario un cambio o es solo un discurso políticamente correcto. Por otro lado, también se podrían estudiar las estructuras Universitarias que han permitido que esta desigualdad de género continúe hasta el día de hoy, conocer los “club de hombres” que toman las decisiones y cómo han llegado a obtener los puestos de poder que tienen. Además, creo que se debe seguir analizando el movimiento feminista estudiantil, ya que su impacto podría ser cada vez mayor, importante y transformador.

Bibliografía

Alcazar, Lorena & Balarin, María (2018) Desigualdad en la academia: Mujeres en las ciencias sociales peruanas. Lima, Perú.

Allan, E. y Madden, M. 2006. "Chilly Classrooms for Female Undergraduate Students: A Question of Method?", *The Journal of Higher Education*, vol.77, núm. 5 (julio/agosto): 684-711.

Aranda Friz, V. (2015). Derribando muros y techos de cristal. Las acciones afirmativas de género. Resistencias discursivas y prácticas a la ley de cuotas y paridad en Chile (1990-2010). Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137618>

Arce, J. (2016) *Incorporar la diferencia: Transversalización de Género en la Gestión del Estado en Chile en Nuevos Desafíos para la Gestión Pública Chilena*. Universidad Central.

Arriagada, I. (2010) "La crisis del cuidado en Chile". *Revista de Ciencias Sociales*. N° 27. Santiago de Chile, Recuperado el 06 de diciembre de 2018 de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/6884/1/RCS_Arriagada_2010n27.pdf

Arriagada, I. (2016) "*Panel de Hombres: Exclusión de las Mujeres y Academia en Chile*". *Revista Red Seca. Santiago de Chile*. Recuperado el 20 de Agosto de 2016 de <http://www.redseca.cl/?p=6316>

Ayala, M. C. (2015). Análisis de brechas de género en la educación superior chilena. Santiago: Servicio de Información de Educación Superior (SIES)-Ministerio de Educación del Gobierno de Chile. Recuperado el 11 de abril de 2018 de http://www.uss.cl/newsletter-uss/wp-content/uploads/sites/19/2016/05/brechas_de_genero_en_la_educacion_superior_chilena_2015.pdf

Berríos Cortés, P. (2005-04-25). Las profesoras universitarias de género: Percepciones a partir de su experiencia académica. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/113467>

Berríos, P (2007) Análisis sobre las profesoras universitarias. *Calidad en la Educación* n° 26, Julio, Santiago, Chile.

Borgeaud Correa, S. (2016). Iniciativas parlamentarias de la última década en materia de género e inserción laboral de la mujer. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151131>

Borrell, Carme, Vives-Cases, Carmen, Domínguez-Berjón, M.^a Felicitas, & Álvarez-Dardet, Carlos. (2015). Las desigualdades de género en la ciencia: GACETA SANITARIA da un paso adelante. *Gaceta Sanitaria*, 29(3), 161-163. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.03.005>

Brunner, J. Ganga-Contreras, F & Rodríguez-Ponce, E (2018) Gobernanza del capitalismo académico: Aproximaciones desde Chile. *Revista Venezolana de Gerencia* Vol. 23, Núm. 1. Disponible en <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24454/24902>

Buquet, A. Cooper, J. Mingo, A & Moreno, H (2013) *Intrusas en la Universidad*. Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Casado, M. (2011) Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia. *Revista de Bioética y Derecho*. N° 21. Barcelona, España.

Carrasco, C. (2010) Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina. Recuperado el 06 de diciembre de 2018 de <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=101876>

Comunidad Mujer. (2014). Serie Comunidad Mujer 26. Recuperado el 10 de Septiembre de 2015, de *Mujer y trabajo: ¿Qué estudian mujeres y hombres?* Recuperado el 06 de diciembre

de 2018 de <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp>

Comunidad Mujer (2017 a) Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado. Serie Comunidad Mujer N° 38. Recuperado el 10 de mayo de 2018 de http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2017/04/BOLETIN-38-marzo-2017-baja_vf.pdf

Comunidad Mujer (2017 b) Mujer y trabajo: Brecha de género en STEM, la ausencia de mujeres en Ingeniería y Matemáticas. Serie Comunidad Mujer N°42. Recuperado el 04 de diciembre de 2018 de http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2017/12/BOLETIN-42-DIC-2017-url_vf.pdf

Corporación Humanas (2017) “Percepciones de las Mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2017”. Recuperado el 30 de agosto de 2018 de <http://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2017/12/ENCUESTA-HUMANAS-2017-VERSI%C3%93N-FINALNOV.pdf>

CONICYT (2018) 25 años Becas de Doctorado CONICYT. Recuperado el 10 noviembre de 2018 de <http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2012/07/25-Anios-Becas-de-Doctorado-CONICYT.pdf>

De Armas, T. y Venegas, C. (2016). Patriarcado y capitalismo académico: La reproducción de las violencias. En Del Valle, S. (Ed.) Educación NO sexista. Hacia una REAL transformación (pp. 57-66). Santiago: Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres
Eco, H. (2007) A paso de cangrejo. Artículos, reflexiones y decepciones, 2000-2006. Editorial Debate, Barcelona.

Explora CONICYT. (2016). Misión/Objetivos. Recuperado el 10 de noviembre de 2018, de <http://www.explora.cl/mision-objetivos>

Farías Soto, J. (2016). Mujeres ingeniería UC y más mujeres para la ingeniería y las ciencias de la U. de Chile: Una mirada al impulso del acceso, experiencia y permanencia de las mujeres en las carreras ingenieriles y científicas en Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143480>

Federici, Silvia (2010) Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Madrid: Traficantes de sueños.

Femenías, M. L. (2011). Igualdad y diferencia: dos niveles de análisis. Cuadernos.

Fernández, F (2018). Nuestro mayo feminista: ¡La Revolución será feminista (anticapitalista, anticolonialista) o no será!. Estado y Movimientos Sociales: crisis y resistencias en Iberoamérica cinco años después. Iberoamérica Social: Revista-red de estudios sociales, Año 6, Número X

Follegati, L. (2018). Dislocando a la izquierda: Julieta Kirkwood y el movimiento feminista chileno. Cuadernos de Teoría Social, Año 4, n°8. Universidad Diego Portales, Santiago Chile.

Follegati, L. (2018). El Feminismo se ha vuelto una necesidad: Movimiento estudiantil y organización feminista (2000-2017). Revista anales, 7ma serie, n° 14. Universidad de Chile.

Follegati, L, Jackson, L & Muñoz-García, A. (2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: una deuda pendiente. Serie de Policy Briefs, edición n° 20. Centro UC. Estudios de Políticas y Prácticas en la Educación-CEPPE. Santiago, Chile.

Foro Económico Mundial (2015) *Informe Global de Género 2015*. Recuperado de: <https://www.weforum.org/es/agenda/2015/11/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2015/>

Gáinza, Álvaro, “La entrevista en profundidad individual” en: Canales, Manuel (Coordinador-editor): *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Ediciones LOM, Santiago, 2006.

- Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? Recuperado (12-04-10) de: <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1395>
- Guil Bozal, A. (2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *EccoS Revista Científica*, 10 (1), 213-232.
- Henríquez, H. & Riquelme, V., (2011) El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Santiago, Chile.
- Hernández Valenzuela, M. (2017). Educación popular como práctica transformadora: ¿para qué, por qué y cómo se podría hacer educación popular?. La experiencia de la Escuela Pública Comunitaria de Santiago. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/167727>
- INE (2015) Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Departamento de Estudios Laborales y Departamento de Estudios Sociales. Santiago, Chile.
- Kiss, D., & Barrios, O., & Alvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Revista Estudios Feministas*, 15 (1), 85-105. Massachusetts Institute of Technology. (1999). A Study on the Status of Women Faculty.
- Mendieta-Ramírez, Angélica. (2015). Desarrollo de las mujeres en la ciencia y la investigación en México: un campo por cultivar. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 12(1), 107-115. Recuperado el 05 de diciembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722015000100006&lng=es&tlng=es.
- MIDEPLAN (2008). Discriminación Salarial y Segregación en el mercado laboral: Un análisis de género 2000-2006. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/discrimsalarial-segreg.genero-m.laboral.pdf>
- National Science Foundation. (5 de Junio de 2016). ADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers. Obtenido de http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383
- Navarrete, M, et. al (2006). Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Cursos GRAAL 5, Serie de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género U. de Chile (2014) “*Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile*”. Santiago de Chile.
- OIT. (2006) Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 12 de abril de 2017 de <http://www.oitchile.cl/pdf/igu026.pdf>
- Razavi, Shahra y Silke Staab (2008) “The Social and Political Economy of Care: Contesting Gender and Class Inequalities” en The Political and Social Economy of Care Project, UNRISD
- Reskin, B. & Padavic, I (1994): Women and Men at Work. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.
- Ribas, M (2004) Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual. Universitat de les Illes Balears. Recuperado el 01 de diciembre de 2018 de http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
- Ríos González, Nicolás, Mandiola Cotroneo, Marcela, & Varas Alvarado, Alejandro. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas*, 16(2), 114-

124. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041>

Ruiz, J (2009) Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. Forum: Qualitative Social Research. Volumen 10, N°2, Art.26. Recuperado el 02 de diciembre de 2018 de <http://digital.csic.es/bitstream/10261/64955/1/Art%C3%ADculo%20FQS%20%28espa%C3%BIol%29.pdf>

Ruffini, M. (2017). El enfoque epistemológico de la teoría crítica y su actualidad. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (60), 306-315. Consultado de <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/47814/53621>

Saavedra.M. &Stefanovic.A.(2016) Las mujeres en el sector minero de Chile: propuestas para políticas públicas de igualdad. CEPAL. Serie:Documentos de Proyectos. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40405/4/S1600926_es.pdf

Sanz, A. El Método Biográfico en Investigación Social: Potencialidades y limitaciones de las fuentes orales y los documentos personales. (2005) Recuperado el 02 de diciembre de 2018 de https://www.ucursos.cl/facso/2011/1/PSITAMC/1/material_docente/previsualizar?id_material=576932

Serrano, A. (2008) Lo políticamente Correcto, Isagogé: Revista Oficial del Instituto Ouróboros de estudios científico-humanísticos de Córdoba. Vol 5.

Servicio de Información de Educación Superior Ministerio de Educación. (26 de Agosto de 2015). Académicos e Investigadores. Recuperado el 10 de Septiembre de 2015, de <http://www.mifuturo.cl/index.php/academicos-einvestigadores#>

Simbürger,E. (2015). El Género y la escritura selectiva de la teoría social: Notas para la reescritura de lo social en Cuadernos de Teoría Social.Año1,N°2.Núcleo Teoría Social udp. Universidad Diego Portales. Santiago de Chile.

Simbürger, E & Undurraga, R. (2013). Jerarquías Epistemológicas: Formas de Invisibilizar el Género en las carreras de sociología en Chile en Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile.

Simbürger, E & Undurraga, R. (2018). Género y políticas institucionales en universidades chilenas: un desierto con insipientes oasis estatales en El Género Furtivo: La evidencia interdisciplinar del género en el Chile actual.LOM Ediciones. Santiago de Chile.

Taylor & Bogdan (1987) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. (2ª edición) Ediciones Paidós. Barcelona, España.

Tecnológico de Costa Rica. (5 de Junio de 2016). Oficina de Equidad de Género. Obtenido de <http://www.tec.ac.cr/equidad/Paginas/default.aspx>

UNESCO. (2016 a). Gender and science. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de Natural Science Priority Areas. <http://www.unesco.org/new/en/naturalsciences/priorityareas/genderand-science/>

UNESCO. (2016 b). Investigadoras por región. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de Mujeres en Ciencia: http://www.uis.unesco.org/_LAYOUTS/UNESCO/womeninscience/index.html#overview!lang=es

Unidad de Igualdad y Diversidad Universidad de Valparaíso. (2018) Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso. Chile. Recuperado el 12 de noviembre de 2018 de <https://igualdadydiversidad.uv.cl/attachments/article/5/An%C3%A1lisis%20sobre%20las%20relaciones%20de%20genero%20UV.pdf>

Valles, M. Técnicas Cualitativas de Investigación Social (2007) Editorial Síntesis S.A., Madrid.

Vasilachis, I. et al (coord.). Estrategias de investigación cualitativa, Editorial Gedisa, Barcelona, España.

Villalobos de Bastardo, L. (2011). MUJERES Y CIENCIA. SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, 23 (1)

Villavicencio Miranda, L., & Zúñiga Fajuri, A. (2015). La violencia de género como opresión estructural. Revista Chilena de Derecho, 42(2), 719-728. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v42n2/art15.pdf>

Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTA

Usted ha sido invitada a participar en el estudio “Mujeres en las Ciencias Sociales: El impacto laboral de los movimientos feministas y las políticas de género” El caso de las Académicas de la Universidad de Valparaíso. Esta investigación tiene el objetivo de dilucidar el panorama actual de las académicas y si ha habido algún cambio con la irrupción de políticas de género en la Universidad. Dicha investigación está a cargo de la tesista Fabiola Maldonado Esparza con el fin último de obtener el título de Socióloga de la Universidad de Valparaíso.

La participación en el proyecto contempla brindar una entrevista, con una duración aproximada de 45-60 minutos, que será realizada en las dependencias que usted estime conveniente. La reunión será grabada y transcrita en su totalidad.

Más allá del compromiso de tiempo, anticipamos que esta actividad no tendrá ningún otro inconveniente o riesgo para usted. La información obtenida en este encuentro será tratada de manera absolutamente confidencial y se garantiza el anonimato de la participante a partir de la modificación de nombres, de lugares, de personas y de toda otra información que emerja de su entrevista, de manera de no hacerlo reconocible.

La participante se encuentra informada que los resultados de esta investigación tendrán como producto final la tesis, donde podrán ser utilizados algunos extractos de la conversación sin que aparezcan sus datos de identificación personal.

Por medio de este consentimiento, la participante acepta la invitación al proyecto de manera voluntaria, y podrá abandonarlo en el momento que estime conveniente, sin que esto tenga consecuencias de ningún tipo.

Yo, _____, con fecha ___/___/___ declaro que he leído el presente documento, se me ha explicado en qué consiste el estudio y mi participación en el mismo, he tenido la posibilidad de aclarar mis dudas y tomo libremente la decisión de participar. Además, se me ha entregado un duplicado firmado de este documento.

Firma de participante

Pauta de Entrevista

Buenos días/tardes, soy Fabiola Maldonado estudiante tesista de Sociología de la Universidad de Valparaíso. Recorro a usted debido a su trabajo y experiencia dentro de las ciencias sociales, para realizar una entrevista sobre el tema de género y trabajo académico. La cual tiene por objetivo indagar en sus percepciones, motivaciones e impresiones respecto las políticas de género y el movimiento feminista en Chile, específicamente dentro del su área laboral.

La entrevista tendrá una duración de aproximadamente 45 a 60 minutos, las preguntas abordarán temáticas como relaciones de género, feminismo, políticas de género entre otras. La información obtenida en este encuentro será tratada de manera absolutamente confidencial y se garantiza el anonimato de la participante, asimismo, los resultados tendrán como producto final la tesis, donde podrán ser utilizados algunos extractos de la conversación sin que aparezcan sus datos de identificación personal.

La entrevista es voluntaria, y podrá abandonarla en el momento que estime conveniente, sin que esto tenga consecuencias de ningún tipo.

BLOQUE 1: Relaciones de Género

Para partir, cuénteme brevemente sobre su cargo en la Universidad, su rol, desde cuándo trabaja en la UV por favor.

¿Cómo es trabajar en el espacio académico como mujer? ¿Cómo ha sido su experiencia hasta ahora?

¿Qué significado tiene para usted, tanto en su vida personal como laboral, las relaciones de género? ¿Siente que influyen en su vida? ¿De qué manera?

BLOQUE 2: Ciencias sociales y aspiraciones

¿Qué la motivó a estudiar una carrera del área social? ¿Cuáles eran sus expectativas?

¿Cuál es el lugar del género en las ciencias sociales, en la sociología? (Modificar según corresponda, Psicología o Trabajo social)

BLOQUE 3: Universidad y Género

¿Cree que la universidad tiene un rol dentro de la reproducción de desigualdades de género?

¿Cómo se aborda la perspectiva de género dentro de las mallas curriculares de la carrera de Sociología/Trabajo Social/Psicología?

¿Cómo cree que la Universidad ha abordado esta nueva situación de género?

¿Qué opina sobre el movimiento feminista estudiantil?

BLOQUE 4: Políticas de Género

¿Qué opina respecto a las políticas de género impulsadas por la universidad?

¿Qué opina sobre que las Universidades reduzcan, en su mayoría, las iniciativas de género a protocolos contra el acoso sexual?

¿Qué políticas implantaría usted para superar las diferencias de género dentro del ámbito académico?

¿Qué políticas de género hacen falta en el país para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras?