





Del Biombo a la Cátedra

Igualdad de Oportunidades de Género
en la Universidad de Chile



Del Biombo a la Cátedra

Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile



Universidad de Chile

Rectoría - UNIVERSIDAD DE CHILE

OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO - COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Investigación Coordinada por Carmen Andrade Lara
Encargada Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile

Asistente: Patricia Retamal

Equipo de Investigación

Entrevistas:

Carolina Franch

Paula Hernández

Manuela Cisternas

Isabel Pemjean

Grupos de Discusión

Silvia Órdenes

Procesamiento Estadístico

Carlos Gurrieri

Corrección de originales: Begoña Alberdi

Edición a cargo de: María Elena Acuña, Sonia Montecino

ISBN: 978-956-324-278-2

RPI: N° 238.785

INTEGRANTES COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE GÉNERO,
UNIVERSIDAD DE CHILE 2012

Encargada: Prof. Sonia Montecino, Vicerrectora de Extensión;
Prof. Constanza Acuña, Facultad de Artes
Prof. María Elena Acuña, Facultad de Ciencias Sociales
Yasmir Fariña, Facultad de Arquitectura
Prof. Verónica Figueroa, Instituto de Asuntos Públicos
Ona Flores, Investigadora, Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho
Prof. Maricruz Gómez de la Torre, Facultad de Derecho, Senadora Universitaria
Prof. Olga Grau, Facultad de Filosofía y Humanidades
Prof. Mary Kalin Arroyo, Facultad de Ciencias
Prof. Silvia Lamadrid, Facultad de Ciencias Sociales
Scarlett Mac-Ginty, Estudiante, Facultad de Odontología, Senadora Universitaria
Prof. Salomé Martínez, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas
Prof. Alejandra Mizala, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas
Prof. Loreto Rebolledo, Directora Alterna Proyecto Bicentenario JGM, ICEI
Prof. María Elena Santolaya, Facultad de Medicina
Prof. Anita Soto, Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias
Camila Vallejo, Estudiante de Geografía y Vice Presidenta de la FECH

INTEGRANTES COMITÉ ASESOR OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE GÉNERO
2013

Carmen Andrade Lara, Encargada Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género
Prof. Constanza Acuña, Facultad de Artes
Prof. María Elena Acuña, Facultad de Ciencias Sociales
Prof. Pilar Errázuriz, Facultad de Filosofía y Humanidades
Prof. Cecilia Hidalgo, Facultad de Medicina
Prof. Scarlett Mac-Ginty, Facultad de Odontología, Senadora Universitaria
Prof. Maricruz Gómez de la Torre, Facultad de Derecho, Senadora Universitaria
Prof. Loreto Rebolledo, Directora Alterna Proyecto Bicentenario JGM, ICEI
Prof. Anita Soto, Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias



ÍNDICE

Preámbulo	19
Presentación	23
I.- INTRODUCCIÓN	27
II.- PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD	35
II. 1.- COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES	35
<i>Autoridades Universitarias</i>	35
<i>Organismos de representación gremial y estudiantil</i>	37
II. 2.- COMPOSICIÓN DEL ESTUDIANTADO	38
<i>Estudiantado de Pregrado</i>	38
<i>Estudiantado de Postgrado</i>	39
II. 3.- PERSONAL DE COLABORACIÓN	42
II. 4.- ESTAMENTO ACADÉMICO	45
<i>Académicos(as) Jornada Completa</i>	48
II. 5.- PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	49
II. 6.- PROCESO DE EVALUACIÓN ACADÉMICA	51
III.- BRECHAS DE REMUNERACIONES	53
III. 1.- AUTORIDADES SUPERIORES	54
III. 2.- ACADÉMICOS(AS) JORNADA COMPLETA	54
<i>Ingresos Mensuales</i>	54
<i>Asignaciones Universitarias</i>	56
III. 3.- PERSONAL DE COLABORACIÓN	61
<i>Ingresos Mensuales</i>	61
<i>Asignaciones Universitarias</i>	62

III. 4.- LA DIVERSIDAD ENTRE ORGANISMOS: Facultades de Economía y Negocios y de Odontología	63
<i>Participación de hombres y mujeres en el estamento académico</i>	63
<i>Brechas de Remuneraciones</i>	64
<i>Asignaciones Universitarias</i>	64
IV.- PERCEPCIONES ACERCA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO	67
IV. 1.- ACADÉMICOS(AS)	68
<i>Participación de hombres y mujeres en el cuerpo académico</i>	68
<i>Desarrollo de la carrera académica y acceso a cargos directivos</i>	75
<i>Desigualdades de remuneraciones</i>	80
<i>Protección de la maternidad y conciliación familiar-laboral</i>	83
IV. 2.- PERSONAL DE COLABORACIÓN	93
<i>Participación de hombres y mujeres en el estamento</i>	93
<i>Desarrollo de la carrera funcionaria y acceso a puestos directivos</i>	96
<i>Desigualdad de remuneraciones</i>	101
<i>Protección de la maternidad y conciliación familiar-laboral</i>	106
IV. 3.- ESTUDIANTES	108
<i>Segregación de género en las carreras universitarias</i>	109
<i>Acceso a cargos de representación estudiantil</i>	112
<i>Conciliación maternidad/paternidad y desempeño estudiantil</i>	115
IV. 4.- ACOSO SEXUAL	119
<i>El acoso sexual en el ámbito universitario</i>	119
<i>La experiencia comparada</i>	123
<i>Las percepciones acerca de la situación en la Universidad de Chile</i>	124
IV. 5.- LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA INSTITUCIONAL	130
<i>Autoridades Universitarias Superiores</i>	130
<i>Académicos(as) y Funcionarios(as)</i>	138
<i>La agenda estudiantil</i>	141
V.- CONCLUSIONES	145
VI.- RECOMENDACIONES	161
<i>Elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades de Género</i>	161
<i>Aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las políticas de recursos humanos</i>	162
<i>Aplicación de los lineamientos de la ley de igualdad de remuneraciones</i>	164

<i>Establecimiento de mecanismos de corresponsabilidad que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral o estudiantil</i>	164
<i>Fortalecimiento de la institucionalidad de género al interior de la Universidad</i>	166
<i>Generación y difusión de información desagregada por sexo</i>	167
<i>Implementación de procedimiento específico para abordar situaciones de acoso sexual</i>	167
<i>Propuestas de funcionarios(as) y estudiantes</i>	171
VII.- ANEXOS	175

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	
Composición del Senado Universitario, distribución por Sexo y Estamento 2010-2012	36
Tabla N° 2	
Matrícula en Postgrado 2006-2010 distribución por Grado y Sexo (en números y porcentajes)	40
Tabla N°3	
Abandono de Estudiantes de Postgrado, 2006-2010, según Grado y Sexo, en números y porcentajes	41
Tabla N° 4	
Total Personal de Colaboración por Planta y Sexo-2013	43
Tabla N° 5	
Personal de Colaboración a Jornada Completa por Planta y Sexo-2013	44
Tabla N° 6	
Recuento de proyectos postulados y aprobados por Sexo. Programa Iniciación en Investigación FONDECYT	49
Tabla N° 7	
Tasa de Aprobación según Sexo. Programa Fondecyt Iniciación Universidad de Chile	50
Tabla N° 8	
Tasa de Aprobación por Sexo. Programa Fondecyt Regular	50
Tabla N° 9	
Tipos de Presentación de Antecedentes a la Comisión Superior de Evaluación Académica 2008-2011, según Sexo	51
Tabla N° 10	
Cuenta de Resoluciones a la Presentación de Antecedentes a la Comisión Superior de Evaluación Académica 2008-2011, según Sexo (en porcentajes)	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Matrícula de Estudiantes de Pregrado, distribución por Sexo, según Unidad Académica- 2011.	181
Gráfico N° 2 Matrícula de Doctorado, distribución por Sexo, según Área de conocimiento – 2011	182
Gráfico N°3 Matrícula de Doctorado, distribución por sexo, según área de conocimiento – 2011	182
Gráfico N° 4 Porcentaje de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo / Parte 1 y Parte 2	183
Gráfico N° 5 Proporción de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo / Parte 1 y Parte 2	184
Gráfico N° 6 Proporción de Personal de Colaboración por Planta y Sexo	185
Gráfico N° 7 Cantidad de Académicos(as) por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo	185
Gráfico N° 8 Proporción de Académicos(as) por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo	186
Gráfico N° 9 Cantidad de Académicos(as) por Jerarquía y Sexo	186
Gráfico N° 10 Porcentaje de Académicos(as) por Jerarquía y Sexo	187
Gráfico N° 11 Proporción de Académicos(as) por Jerarquía y Sexo	187
Gráfico N° 12 Categoría Académica Ordinaria: Distribución por Sexo, en cada Jerarquía-2011	188
Gráfico N° 13 Carrera Académica Docente: Distribución por Jerarquía y Sexo-2011	188
Gráfico N° 14 Carrera Adjunta, según Categorías y Sexo-2011	189

Gráfico N° 15	
Porcentaje de Académicos Según Tipo de Jornada y Sexo	189
Gráfico N° 16	
Cantidad de Académicos(as) a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo	190
Gráfico N° 17	
Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo	190
Gráfico N° 18	
Monto Promedio de Remuneración Bruta de Directivos(as) Superiores por Cargo y Sexo	191
Gráfico N° 19	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Remuneración Bruta de Directivos(as) Superiores	191
Gráfico N° 20	
Porcentaje de Académicos(as) a Jornada Completa por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo	192
Gráfico N° 21	
Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo	192
Gráfico N° 22	
Monto Promedio, Máxima y Mínima Remuneración Bruta Mensual de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo	193
Gráfico N° 23	
Monto Promedio de Remuneración Bruta Mensual de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	193
Gráfico N° 24	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Remuneración Bruta de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía	194
Gráfico N° 25	
Monto Promedio de Remuneración Bruta Mensual de Académicos(as) a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo	194
Gráfico N° 26	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Remuneración Bruta de Académicos(as) a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto)	195
Gráfico N° 27	
Porcentaje de Académicos(as) a Jornada Completa Receptores(as) y No Receptores(as) de Asignaciones	195

Gráfico N° 28	
Monto Promedio de Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo	196
Gráfico N° 29	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa	196
Gráfico N° 30	
Cantidad de Académicos(as) Receptores de Asignación Directiva por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo	197
Gráfico N° 31	
Porcentaje de Receptores de Asignación Directiva por Sexo	197
Gráfico N° 32	
Monto Promedio de Asignación Profesional de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	198
Gráfico N° 33	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Asignación Profesional de Académicos(as) a Jornada Completa	198
Gráfico N° 34	
Monto Promedio de Asignación Universitaria Complementaria de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	199
Gráfico N° 35	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Asignación Universitaria Complementaria de Académicos(as) a Jornada Completa	199
Gráfico N° 36	
Monto Promedio de Asignación Universitaria Académica Incremental (AUCAI) de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	200
Gráfico N° 37	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Asignación Universitaria Académica Incremental (AUCAI) de Académicos(as) a Jornada Completa	200
Gráfico N° 38	
Monto Promedio de Otras Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	201
Gráfico N° 39	
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Otras Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa	201
Gráfico N° 40	
Porcentaje de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo	202

Gráfico N° 41 Proporción de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo	202
Gráfico N° 42 Monto Promedio, Máxima y Mínima Remuneración Bruta Mensual de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Sexo	203
Gráfico N° 43 Monto Promedio de Remuneración Bruta Mensual de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Planta y Sexo	203
Gráfico N° 44 Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Remuneración Bruta de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Planta	204
Gráfico N° 45 Porcentaje de Personal de Colaboración a Jornada Completa Receptores(as) y No Receptores(as) de Asignaciones	204
Gráfico N° 46 Monto Promedio de Asignaciones de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Sexo	205
Gráfico N° 47 Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las Asignaciones de Personal de Colaboración a Jornada Completa	205
Gráfico N° 48A Facultad de Economía y Negocios Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	206
Gráfico N° 48B Facultad de Odontología Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	206
Gráfico N° 49A Facultad de Economía y Negocios Cantidad de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	207
Gráfico N° 49B Facultad de Odontología Cantidad de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	207
Gráfico N° 50A Facultad de Economía y Negocios Monto Promedio de Remuneración Bruta Mensual de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	208

Gráfico N° 50B Facultad de Odontología Monto Promedio de Remuneración Bruta Mensual de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo	208
Gráfico N° 51A Facultad de Odontología Diferencia Porcentual de Monto Promedio de Remuneración Bruta de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía	209
Gráfico N° 51B Facultad de Economía y Negocios Diferencia Porcentual de Monto Promedio de Remuneración Bruta de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía	209
Gráfico N° 52A Facultad de Economía y Negocios Monto Promedio de Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo	210
Gráfico N° 52B Facultad de Odontología Monto Promedio de Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo	210
Gráfico N° 53A Facultad de Economía y Negocios Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa	211
Gráfico N° 53B Facultad de Odontología Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las Asignaciones de Académicos(as) a Jornada Completa	211



PREÁMBULO

En la senda de la reflexión y la acción sobre las desigualdades sociales, la Universidad de Chile ha sido pionera en abordar las inequidades de género. Desde finales del siglo XIX con Eloísa Díaz, estudiante de medicina que debía asistir a sus clases tras un biombo y luego, a mediados del siglo XX con las primeras catedráticas como Amanda Labarca, Elena Caffarena y otras que lideraron en diversos campos del saber universitario, hasta los actuales Centros de Estudios de Género, nuestra universidad ha sido vanguardista en la incorporación de las mujeres y, asimismo, en recoger sus problemas y demandas.

Esta rectoría ha escuchado con sensibilidad las voces que nos han alertado sobre las desigualdades entre hombres y mujeres, no solo a nivel general, sino en nuestras aulas. Por esto, el 5 de noviembre del 2008 y por primera vez en el país, promulgamos el Decreto Universitario N°0027663 que incorporó la variable de género en los títulos universitarios, con la clara convicción que el lenguaje crea identidades sociales y que es preciso despejar los sedimentos de realidades que no corresponden a la vida contemporánea.

Sé que estos gestos, aunque necesarios en la inclusión de las diferencias, no son suficientes para cambiar las estructuras que operan aún en nuestra comunidad como reflejo de los sistemas culturales que nos modelan.

Es por eso que el año 2012 convoqué a académicas, estudiantes y funcionarias, líderes en sus disciplinas y estamentos, a formar una Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile, con el objeto de realizar un diagnóstico sobre el tema y propuestas para mejorar su participación e incorporación en nuestra universidad. El año 2013, profundizando nuestro compromiso, creamos la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad de Chile, cuyo trabajo estuvo centrado en profundizar el diagnóstico inicial y proponer a la comunidad medidas y acciones para abordar los problemas más acuciosos que afectan a cada estamento (académicas, funcionarias y estudiantes).

A la luz de los resultados, resulta clara y evidente, la distribución desigual de académicas y académicos, representando las primeras sólo el 34,8% de nuestros académicos contratados; los escollos que experimentan en su desempeño profesional; la

poca participación en la toma de decisiones; el acceso restringido a las jerarquías más altas y la masculinización y feminización de algunas carreras (como por ejemplo, ingeniería y educación parvularia respectivamente), así como desigualdades salariales. El desequilibrio en la participación de mujeres y hombres que muestran estos resultados, nos hace preguntarnos por la pérdida de valiosos talentos y habilidades de las académicas y funcionarias, así como estudiantes que trabajan y estudian en nuestra Universidad respectivamente.

Por otro lado, los problemas transversales que afectan a todos los estamentos: la maternidad y paternidad responsable y su conciliación con el desarrollo académico, estudiantil y funcionario; el acoso sexual y la discriminación por razones de género o diversidad sexual.

Sin embargo, aún queda mucho por avanzar para romper con las múltiples formas de discriminación que existen en nuestro país, que tienen como base el género y es ahí donde quiero expresar, en nombre de la Universidad de Chile, un reconocimiento al trabajo que realizan nuestras académicas y académicos, funcionarias y funcionarios, y estudiantes, a lo largo de distintas escuelas y centros de estudios de nuestra institución, por enriquecer el debate de género con problemas y realidades contingentes, abriendo espacios de comunicación entre enfoques teóricos y metodológicos diversos y las complejas realidades sociales, culturales, políticas y económicas presentes en nuestra sociedad.

Este estudio, es también un aporte al debate académico sobre el déficit democrático que supone para Chile esta discriminación estructural y cultural que sufren las mujeres en las diversas esferas de poder, tanto público como privado y que, desde el trabajo que en esta Universidad se ha iniciado en las últimas décadas, se busca revertir a través de una toma de conciencia que pueda incidir en las nuevas generaciones.

Pese a que en los tiempos contemporáneos escuchamos reiteradamente que los cambios se dan de manera vertiginosa, está claro que ello ocurre más bien en la esfera de la tecnología, las ciencias y las relaciones económicas y de consumo. Cuando hablamos de una transformación cultural profunda, las velocidades son distintas, pero nuestra Universidad de Chile quiere ser un referente para que los cambios comiencen a sembrarse YA.

La Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género ha planteado medidas que tenemos que aplicar para avanzar en la equidad entre hombres y mujeres: por un lado, es preciso transverzalizar la perspectiva de género en las políticas universitarias y en los mecanismos e instrumentos de gestión, así como en la creación y transmisión de conocimientos, en el ingreso equilibrado de los y las estudiantes a las carreras sin

sesgos de carreras masculinizadas o feminizadas, y en la proyección externa. Esto es lo que “Del Biombo a la Cátedra. Igualdad de oportunidades de Género en la Universidad de Chile” nos brinda para reflexionar y actuar.

VÍCTOR PÉREZ VERA
Rector de la Universidad de Chile



PRESENTACIÓN

“¡Horizontes inciertos, cuyas brumas ansiamos inútilmente avizorar claridades! Debemos resignarnos tan solo a auscultar esta realidad que nos rodea. Pedirle a ella la clave. Y ella nos conforta. Que las gracias y virtudes de la mujer se prostituirían en la educación superior y en el trabajo extradoméstico lo vocearon todos cuantos los resistían en el siglo pasado. La experiencia demostró lo contrario”

(Amanda Labarca, en *Feminismo Contemporáneo*, “Inciertos Horizontes”, 1945).

Si seguimos el sendero que propone Amanda Labarca a mediados del siglo XX y auscultamos la realidad que nos rodea en los albores del XXI, *Del Biombo a la Cátedra. Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile*, nos confronta a un panorama que muestra avances en relación a la historia de la incorporación de las mujeres al espacio académico. La realidad, sin embargo, coloca sus espejos opacos en los reflejos de las desiguales posiciones de género que hoy vislumbramos, por cierto no solo en nuestra universidad, sino en el conjunto de aquellas complejas —de investigación, docencia y extensión— y que ponen en evidencia que es preciso caminar más allá de lo que hoy tenemos. La organización universitaria, y sus formas institucionales, se vinculan a la época y a los contextos culturales en la cual se desarrolla y por eso se aprecian allí las mismas desventajas que las mujeres experimentan en los espacios públicos (y, sin duda, privados también). Los(as) lectores(as) de este texto podrán apreciar dos gestos implícitos en su producción: por un lado, la voluntad política-académica de encarar los problemas derivados de la falta de equidad entre hombres y mujeres, y por el otro, la autocrítica y la no complacencia de nuestras autoridades con aspectos que, en justicia y coherencia con los postulados de nuestra universidad pública y estatal, deben ser conocidos, reflexionados y mejorados en conjunto. Sin duda, cada estamento, cada unidad y cada facultad de nuestra institución deberán sentirse tocados y llamados a repensar los modos en que hombres y mujeres nos insertamos en la academia (en sus distintos estamentos), en su cotidianeidad y cómo construimos una calidad de vida que a todos(as) nos prodigue un lugar desde el cual construir la excelencia. Las relaciones de género constituyen el cimiento del resto de las relaciones sociales y es por ello que cualquier institución que se autodefina por sus funciones docentes, pedagógicas, reflexivas y de difusión a la ciudadanía de sus saberes, debe analizar los modos en que ella encarna o no las desigualdades. No se puede diagnosticar “hacia afuera” si no se ha posado la mirada hacia el interior, un mínimo ejercicio de ética exige

a los espacios donde se cultivan las ciencias y las humanidades el develar sus zonas grises, sus recodos de desigualdad.

Eso es lo que encontraremos en las páginas de este libro, una revisión hacia los principales nudos donde se producen las diferencias entre mujeres y hombres, pero al mismo tiempo propuestas para solucionarlas. No solo son los datos de las estadísticas, sino también los testimonios y vivencias de los(as) actores(as) los que dan a este diagnóstico su densidad y su proyección en el tiempo. Para construirlo fue preciso levantar información que no estaba procesada desde una perspectiva de género y por ello, propone asimismo un modelo para hacer su seguimiento. Por otro lado, un conjunto de académicas, estudiantes y funcionarias de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género formada por el rector, pusieron todo su esmero en llevar adelante en un primer momento la indagación, en mejorarla y en contribuir con sus conocimientos; del mismo modo, las participantes del Comité Asesor de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Vicerrectoría de Extensión, a cargo de Carmen Andrade, aportaron continuamente con sus ideas y saberes a este documento inédito en el mundo universitario nacional (sabemos que en países como México y España estos ejercicios ya se han realizado con importantes resultados en materias de igualdad de género en la academia).

No podemos dejar de agradecer a todos(as) las autoridades, jefes administrativos de los Servicios Centrales, profesores(as), estudiantes y funcionarios(as) que con mucha generosidad aceptaron nuestras entrevistas, grupos de discusión, peticiones de información, y que de un modo u otro dialogaron y contribuyeron a que este texto diera a luz. Entre los(as) decanos(as) y directores(as) de institutos: Manuel Agosin (Facultad de Economía y Negocios); Magdalena Araya (INTA); Francisco Brieva (Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas); Víctor Cifuentes (Facultad de Ciencias); Jorge Gamonal (Facultad de Odontología); Roberto Nahum (Facultad de Derecho); Cecilia Sepúlveda (Facultad de Medicina) y Santiago Urcelay (Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias). De los servicios Centrales a Francisco Martínez (Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión Institucional); Carlos Castro (Director de Finanzas y Administración Patrimonial, VAEGI); Angela Leiton (Jefa de Gabinete, VAEGI); Marisol Prado (Directora de Bienestar Estudiantil); Soledad Rodríguez (Coordinadora de Relaciones Internacionales, Dirección de Relaciones Internacionales); Elba Rivera (Directora de la Dirección de Recursos Humanos, VAEGI). Del Senado Universitario: Hugo Sánchez (Senador); de la Comisión Superior de Evaluación Académica, Ulises Faúndez (Secretario Técnico); del Consejo Superior de Evaluación: a la profesora Cecilia Hidalgo (Consejera) y Pablo Duarte (Secretario Ejecutivo). Por último a Melisa Sepúlveda, actual presidenta de la FECH. Sin la colaboración del estadístico Carlos Gurrieri no hubiera sido posible la lectura de la extensa información recabada. La profesora María Elena Acuña y Patricia Retamal de la Vicerrectoría de Extensión fueron piezas claves en el desarrollo de este documento.

Siguiendo por las huellas trazadas por mujeres como Amanda Labarca, Elena Cafarena, Olga Poblete y Ema Salas, las nuevas académicas, estudiantes y funcionarias de la Universidad de Chile se miran a sí mismas y a sus colegas varones para emprender el camino de las igualdades que nos exige la vida contemporánea y una universidad como la nuestra, abierta al cambio y a la diversidad como norte de la mejor academia.

SONIA MONTECINO AGUIRRE
Vicerrectora de Extensión



I.- INTRODUCCIÓN

El siguiente informe es el resultado del trabajo de la *Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género*, realizado durante el transcurso del año 2012, y de la *Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género*, realizado durante el año 2013. Ambas instancias fueron creadas, respectivamente, en agosto de 2012 y mayo de 2013 por el profesor Víctor Pérez Vera, Rector de la Universidad de Chile.

Junto a la asesoría del Comité de Igualdad, la Oficina de Igualdad tiene por objeto analizar el funcionamiento de la Universidad desde la perspectiva de la equidad de género, con el fin de proponer e impulsar medidas y políticas que permitan avanzar en la profundización del compromiso en favor de la igualdad que la Universidad de Chile tiene contraído. Con este propósito, en una primera fase la Comisión desarrolló una labor de recopilación y análisis de información cuantitativa acerca de la participación de mujeres y hombres en los distintos estamentos universitarios, en los procesos de investigación y de evaluación académica. En la segunda fase de elaboración del diagnóstico, coordinada por la Oficina de Igualdad, se analizó información secundaria de fuentes institucionales, se realizaron grupos focales, y entrevistas en profundidad a representantes de los distintos estamentos y a autoridades universitarias. De esta manera se amplió y actualizó la información, incorporando las percepciones de los distintos actores universitarios acerca de: los niveles de remuneraciones de hombres y mujeres, los procesos de desarrollo de carrera académica y profesional y los procesos de conciliación entre las responsabilidades laborales/estudiantiles y familiares.

El estudio realizado describe los principales avances en materia de equidad de género logrados en la Universidad de Chile desde su fundación, y al mismo tiempo, detectó situaciones de discriminación y brechas significativas entre hombres y mujeres en distintos campos del quehacer universitario.

Los distintos acápite del informe contienen información cuantitativa y cualitativa. El primero de ellos aborda la participación por sexo en los distintos estamentos, en los niveles de decisión y en los procesos universitarios de evaluación. El acápite siguiente se centra en las remuneraciones de los distintos estamentos, estableciendo comparaciones entre hombres y mujeres que tienen las mismas cargas horarias y que desarrollan funciones ubicados en jerarquías equivalentes. Los datos presentados

abordan el total del personal y el que se desempeña en jornadas completas. Cabe hacer presente que también se recopiló la información correspondiente al personal que trabaja a media jornada, asunto que no se expone en este informe para evitar una mayor extensión. Sin embargo, cabe mencionar que los resultados respecto a brechas salariales de género son similares a los resultados del personal a jornada completa.

El tercer capítulo se refiere a las percepciones de los distintos integrantes de la comunidad universitaria respecto a las inequidades de género, especialmente en los temas de desarrollo de carrera, remuneraciones y conciliación trabajo/familia. Un apartado se destina al tema de acoso sexual, entregando algunas definiciones y analizando su ocurrencia y tratamiento en la Universidad de Chile. Finalmente, a partir de las conclusiones derivadas de los datos se formulan recomendaciones de medidas y políticas pro equidad de género.

Al respecto, resulta de suma importancia reconocer que la presencia y las condiciones que actualmente tienen las mujeres como académicas, estudiantes y funcionarias, han ido cambiando a lo largo de los 170 años de existencia de la Universidad de Chile. Cuando la Universidad de Chile fue fundada en 1842, no existía en ningún nivel educacional del país, un marco legal ni tampoco una cultura que posibilitara la igualdad de oportunidades en educación para hombres y mujeres. Con el paso del tiempo se han logrado superar muchos desafíos nacionales e internacionales gracias a la permanente expansión del campo de los derechos de la mujer.

Sin embargo, fue ya desde los inicios de la Universidad que esta situación fue cambiando. En sus primeros 50 años de existencia, la Educación Superior se consolidó como un espacio de formación de los cuadros dirigentes del país y también como una herramienta útil e importante en el mejoramiento de la calidad de vida.

El marco legal chileno de la época, inspirado en la Revolución Francesa, no reconocía los derechos civiles, políticos y económicos que les correspondían a las mujeres: no solo no gozaban de estos derechos tan significativos, sino que ni siquiera tenían algunos otros tan fundamentales como el derecho a la educación. En este escenario, emergen hacia la segunda mitad del siglo XIX, diversos colectivos de mujeres conscientes del valor e importancia de la educación, los que trabajaron expresando su disconformidad con estas normativas y proponiendo medidas para subsanar estas desigualdades.

Uno de los personajes más destacados en esta época es la figura de Antonia Tarragó, educadora que en el año 1872 realizó una presentación ante el Consejo Universitario para que los exámenes de las alumnas del colegio “Santa Teresa”, del que era directora, fuesen válidos para optar a grados universitarios. La solicitud de Tarragó fue debatida por el Consejo durante meses y enviada, por fin, al Ministerio de Justicia,

Culto e Instrucción Pública. Años después, en 1877, el ministro en cuestión, don Miguel Luis Amunátegui, firma el decreto que permite la validación de los exámenes de mujeres ante comisiones universitarias, lo que configura un hito en la historia de la instrucción femenina.

Poco tiempo después ingresaría a la Facultad de Medicina Eloísa Díaz: la primera mujer profesional chilena.

Con los años se han ido sumando fechas significativas: en 1922, Amanda Labarca se convertiría en la primera mujer académica de la Universidad de Chile y posteriormente, en el año 1931, sería la primera mujer en integrar el Consejo Universitario; primero como Directora General de Educación Secundaria y luego como Delegada del Presidente de la República, cargo que conservó hasta 1941.

No obstante, a pesar de estos logros aún tuvieron que pasar casi cincuenta años para que una mujer fuese elegida Decana. Esto ocurrió en 1971, cuando la profesora Elisa Gayán se convirtió en la primera Decana de la Facultad de Ciencias y Artes Musicales y Escénicas.

Finalmente, es oportuno mencionar que el 5 de noviembre de 2008, la Universidad de Chile promulgó el Decreto Universitario N°0027663 que incorpora la variable de género en los títulos universitarios. En el texto de dicho decreto se establece que esta medida se adopta considerando:

- a) Las inquietudes que se han generado en muchas estudiantes mujeres con ocasión de la obtención de sus grados académicos o sus títulos profesionales en la forma del género gramatical masculino.
- b) Que el Estado de Chile ha suscrito la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer y otros instrumentos internacionales destinados a garantizar la igualdad de derechos entre las personas.
- c) Que el lenguaje juega un papel relevante en la formación de identidad social de las personas y en sus actitudes.
- d) Que la Universidad de Chile a través de sus órganos de gobierno superior ha considerado este tema de interés nacional.
- e) Que esta Institución de Educación Superior, en su carácter de Universidad pública, *puede contribuir a establecer formas más democráticas e inclusivas en la*

sociedad chilena, operando un cambio en la denominación de los grados académicos y títulos profesionales que imparte.

A lo largo de sus 170 años, la Universidad de Chile ha sido pionera en muchos temas de interés social. Dentro de estos se cuenta tanto la reflexión y adopción de medidas sobre la equidad de género, como el reconocimiento al aporte que hacen las mujeres a la sociedad y al quehacer universitario.

Sin embargo, no es momento para detener los avances en estas materias. En la actualidad, la sociedad chilena se enfrenta a nuevos escenarios en materia de equidad de género, que no son ajenos a esta institución. Lo anterior plantea nuevos desafíos que la Universidad de Chile debe acoger en el cumplimiento de su misión y compromiso con el desarrollo del país que queremos: un país con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las materias.

La preocupación por la creación de espacios que potencien la igualdad de condiciones en el desempeño académico de alumnas y académicas en las universidades, es un tema que en los últimos diez años ha cobrado una importancia fundamental en los gobiernos universitarios, sobre todo porque el avance en materia de equidad de género no solo beneficia a las mujeres sino que tiene una alta incidencia en el mejoramiento de la posición de cada universidad (en sus indicadores de gestión, investigación y logros académicos). Existen, por lo tanto, importantes iniciativas en este campo, cuyos ejemplos y casos más notables se han producido en España, Estados Unidos, Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda, donde se han creado unidades, oficinas o proyectos de equidad de género universitarios a la luz de debates más amplios sobre este tema.

En España, la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de universidades, prevé la creación de Unidades de Igualdad, *“para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

Dichas unidades, que son de existencia obligatoria en todas las universidades, deben ocuparse de tareas como:

- a) Diagnosticar las condiciones de la presencia y participación de las mujeres en las universidades en distintos niveles: estudiantes, académicas, investigadoras y personal administrativo.
- b) Generar planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cada casa de estudio que proyecten metas de 5 o 10 años.

c) Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las necesidades y los beneficios que tiene el abordar el tema de la igualdad de género para el desarrollo de los procesos propios de las universidades.

Al respecto, según datos de “*Red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria*” de España, el problema general y transversal que afecta a las mujeres en las universidades a nivel mundial, perjudica fundamentalmente a investigadoras y académicas, las cuales se ubican en los puestos de trabajo más inestables, con inferiores remuneraciones y sobrecarga de docencia. Como contraparte, hay una escasa presencia en los puestos de toma de decisiones, puestos que se vinculan directamente con los académicos de las más altas jerarquías, donde las académicas no están presentes.

El desarrollo de debates más amplios, a nivel social y político, sobre la igualdad de las mujeres y los mecanismos e instrumentos necesarios para corregir la brecha que las afecta negativamente, han posibilitado el abordaje del tema en las universidades. Este análisis ha puesto en evidencia que los procedimientos de selección, calificación y promoción de estudiantes, investigadores(as), académicos(as) y personal administrativo, se ven muchas veces distorsionados por las configuraciones simbólicas de género, que hacen que estos procedimientos sean difíciles de enfrentar individualmente por los(as) sujetos afectados o, en este caso, afectadas.

En Estados Unidos, muchas universidades cuentan con unidades de género o de equidad de género: organizaciones abiertas a los miembros de la comunidad universitaria que funcionan bajo el amparo de la estructura de la institución, que están orientadas a hacer que la experiencia personal y colectiva sea inclusiva para todos. En las oficinas de estas unidades, los(as) estudiantes, los(as) académicos(as) y el personal pueden conectarse y encontrar recursos, servicios de educación y programas de liderazgos en temas relacionados al género y la sexualidad.

Por su parte, en las universidades del Reino Unido también existen unidades de equidad de género. Estas dependen de diferentes facultades y funcionan con propósitos diferentes, éntrelos que destacan: elaboración de diagnósticos, creación de medidas para el resguardo e impulso de las carreras de las estudiantes mujeres y seguimiento de las carreras de las académicas e investigadoras mujeres. Estas medidas se deben a que la presencia de las mujeres es muy baja en las estructuras jerárquicas de las universidades y sigue un patrón tradicional, según el cual la presencia de las mujeres en estos ámbitos no es una práctica habitual.

Resulta pertinente destacar que en materia de equidad de género en la educación superior, los temas se reiteran en los distintos escenarios. En primer lugar se encuentra

el problema de la segregación horizontal en las instituciones, es decir, la desigual presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas del conocimiento. Esto se presenta muchas veces en la composición del estudiantado y otras, en la composición del cuerpo académico. Por otro lado, la segregación de género también puede tener un patrón vertical, que indica que las mujeres tienen una presencia cada vez menos significativa en la medida en que se avanza en la pirámide de poder y autoridad.

Ambos fenómenos tienen incidencias tanto en el desempeño académico de estudiantes, hombres y mujeres, como también en los procesos que estructuran y definen la carrera académica, sobre todo porque imponen y valoran de manera desigual los desempeños de cada grupo.

Por otro lado, es claro el hecho de que tanto académicos como académicas requieren invertir grandes y cada vez mayores cantidades de tiempo para permanecer y tener éxito como investigadores o docentes. Debido a los diversos patrones de organización familiar y doméstica, esta alta demanda de tiempo choca con las responsabilidades familiares, situación más crítica para las mujeres que, culturalmente, son asignadas como las encargadas de la vida familiar. De esta manera, al igual que en amplio espectro del mercado laboral, emerge en las universidades la preocupación por la conciliación entre vida personal, familiar y laboral. Como consecuencia de ello, se tiende a generar medidas que permitan tanto a los académicos y académicas, como al personal administrativo y a los estudiantes, considerar situaciones como el nacimiento de hijos o personas dependientes a su cargo, de tal modo que puedan ser armonizadas con el desempeño de sus funciones y responsabilidades profesionales.

Teniendo en cuenta los antecedentes esbozados, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad de Chile reflexionó en torno a la realidad de nuestra Universidad. Esta reflexión consideró las materias expuestas y otras que se relacionan con las experiencias derivadas de una sociedad mestiza como la nuestra, de lo acontecido en la propia historia de la institución y de la observación de los desafiantes impactos ocurridos en la vida académica de mujeres y hombres, provocados por los cambios sociales y la globalización cultural.

Es así como se puso sobre el tapete una discusión en torno a la inserción y fomento de la perspectiva de género más allá de las acciones afirmativas, visualizando la necesidad de incorporar las teorías y conocimientos sobre las relaciones de género, tanto en investigación como en docencia. Por otro lado, se asume que las relaciones de género y los problemas derivados de las mismas son un asunto que compete a hombres y mujeres y no solo como una materia ligada a las últimas. Asimismo, se comprende que hay que dar pasos para que las desigualdades de género sean asumidas por los

hombres, en la medida en que los movimientos de mujeres y feministas ya han hecho un trabajo de transformación y conciencia sobre ellas.

Hoy en día los varones deben realizar un proceso de reconocimiento de que las construcciones sociales en torno a lo femenino y masculino, marcadas a fuego por la cultura, son producto de los consensos sociales y no de determinantes biológicos. Solo así podremos avanzar en modelos inclusivos hacia todos los niveles de la sociedad: no basta con resolver las desigualdades económicas si no se elaboran políticas que toquen al núcleo duro de las diferencias; diferencias que hemos construido simbólica y materialmente entre hombres y mujeres, produciendo así las primeras relaciones sociales de inequidad.

La complejidad estructural de la Universidad de Chile nos obliga a mirar también las diferencias de género en sus distintos estamentos. Sin duda los problemas y tensiones no son los mismos si se trata de estudiantes, funcionarias o académicas. Aun cuando haya semejanzas estructurales, se producen diferencias que es preciso atender.

En ese sentido, los debates y reflexiones producidos en el seno de la Comisión han abierto un camino fecundo para el tratamiento de las desigualdades de género dentro de nuestra Universidad y para emprender un sendero cada vez más profundo en su diagnóstico. Sin duda, la carencia de información estadística institucional desagregada por sexo, entre otras, no permite aumentar la lente hacia la posición y condición de hombres y mujeres en diversas áreas del desempeño laboral. Por esta razón, lo anterior será una de las medidas propuestas que debe encararse con urgencia.



II.- PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

En el año 2013 trabajan 12.249¹ personas en la Universidad de Chile, distribuidas entre el estamento académico y el personal de colaboración. De estas, el 52.3% son hombres y 47.7% son mujeres.

II. 1.- COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES

Autoridades Universitarias

La Universidad de Chile tiene tres organismos superiores encargados de velar por el cumplimiento de su misión y desarrollo integral. Estos son, además del Rector, el Consejo Universitario y el Senado Universitario. Los dos últimos son organismos colegiados.

El Rector, los(as) Decanos(as), los(as) Directores(as) del Consejo de Facultad y los(as) miembros del Senado Universitario son electos. Los dos primeros a través de un proceso electoral en el que participan los y las académicos(as), según corresponda en relación al cargo, mientras que en el Senado cada estamento elige de manera directa a sus propios representantes.

En los 170 años de historia de la Universidad de Chile, el cargo de Rector siempre ha sido desempeñado por un académico varón, realidad que no es ajena a la situación en el país y que incluso se ajusta al panorama internacional, puesto que un porcentaje muy menor de universidades tienen o han tenido a una mujer en este cargo. Atendiendo a los cambios en la cultura institucional de la Universidad de Chile, resulta interesante destacar que de manera paulatina se han ido integrando mujeres a las instancias de toma de decisiones y, en la actualidad, una mujer ejerce el cargo de Prorectora y otra el de Vicerrectora de Extensión.

A nivel de las autoridades máximas de las Facultades e Institutos, solo en tres de las 14 Facultades hay mujeres ejerciendo el cargo de Decana —Facultad de Artes, Facultad de Medicina y Facultad de Filosofía y Humanidades—, mientras que de

1 Datos a junio-julio 2013. Base de datos institucional.

los 4 Institutos, dos son dirigidos por mujeres —ICEI e INTA—. Después de los Decanos(as) y Directores(as) de Instituto, la segunda autoridad le corresponde a los Vicedecanos(as) y Subdirectores(as). A diferencia de los primeros, estos son cargos de confianza de las máximas autoridades de la Unidad Académica. De modo que en cada Facultad, el Vicedecano(a) es nombrado por el Rector(a), según propuesta del Decano(a) y previo acuerdo del Consejo de Facultad. Por su parte, en los Institutos el Subdirector(a) es nombrado por el Rector(a) a proposición del Director de la Unidad, previo acuerdo del Consejo del Instituto. De los catorce Vicedecanos(as), dos son mujeres —Facultad de Filosofía y Humanidades y Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza. En cambio, en los cuatro Institutos no hay mujeres Subdirectoradas.

El Consejo Universitario está formado por el Rector, quien preside, el(la) Prorector(a), las y los Decanos(as), junto con dos Consejeros(as) designados por el Presidente(a) de la República. Asimismo, asisten a sus sesiones, con derecho a voz, un(a) delegado(a) elegido(a) por cada estamento.

De esta manera, la participación y presencia femenina en los cargos de Rector(a), Prorector(a) y Decano(a) tiene directa incidencia en la composición del Consejo Universitario. De modo que, en la actualidad, el Consejo Universitario está integrado por veintiún personas, de las cuales cuatro son mujeres: la Prorectora y las Decanas de las Facultades de Filosofía y Humanidades, Artes y Medicina.

Por su parte, el Senado Universitario está conformado por representantes de los tres estamentos de la Universidad y, además del Rector que lo preside, está integrado por 27 académicos(as), 7 estudiantes y 2 representantes del personal de colaboración. Los(as) representantes de los estamentos académicos y funcionarios ocupan sus cargos durante 4 años, mientras que los(as) estudiantes se renuevan cada 2 años. De la totalidad de sus 36 miembros, 25 son hombres y 11 mujeres (Tabla N°1).

Tabla N° 1
Composición del Senado Universitario, distribución por Sexo y Estamento 2010-2012

Senador(a)	Académicos(as)	Estudiantes	Personal de Colaboración	Total
Hombre	21	3	1	25
Mujer	6	4	1	11
Total	27	7	2	36

Fuente: www.uchile.cl

La Mesa del Senado Universitario está compuesta por seis miembros: el Rector, quien preside; un Vicepresidente (quien preside en ausencia del Rector) y un secretario (Ministro de Fe), junto con tres senadores colaboradores. En esta participa solo una mujer, funcionaria, en calidad de Senadora Colaboradora. Considerando que el Senado Universitario es un órgano triestamental, se aprecia que la participación femenina corresponda al 30%, aunque las mujeres constituyen en 47,7% del total de miembros de la Universidad de Chile.

Finalmente, otra de las instancias superiores de la Universidad de Chile es el Consejo de Evaluación que tiene por misión ejercer la superintendencia de la función evaluadora de la Universidad, consistente en examinar, ponderar e informar sobre la calidad y cumplimiento de las tareas universitarias.

El Consejo debiera estar compuesto por cinco académicos(as) de jerarquía Profesor Titular, nombrados(as) por el Senado Universitario a propuesta del Rector. Actualmente el Consejo de Evaluación está integrado por seis académicos(as): un(a) presidente(a), un(a) secretario(a) académico(a), tres integrantes y un integrante suplente. De todos estos puestos, todos son hombres a excepción de una mujer que está dentro de los(as) integrantes.

De modo que el análisis de las autoridades de la Universidad, tanto unipersonales como colegiadas, transparenta la existencia de un patrón de segregación vertical de género. En este orden, el número de mujeres ejerciendo cargos de poder y toma de decisiones es menor que el número de hombres, lo que es especialmente significativo en el cuerpo académico, donde la tasa de participación en instancias de toma de decisiones está por debajo de la proporción de mujeres en ese estamento.

Organismos de representación gremial y estudiantil

En los órganos directivos de las organizaciones gremiales y estudiantiles, la participación de mujeres es minoritaria y tiende a ubicarse en los cargos de menor relevancia. Prueba de ello es la composición de las asociaciones gremiales universitarias: la Asociación Nacional de Funcionarios Académicos (ACAUCH), cuya directiva se compone de cinco miembros varones; la Asociación de Profesionales y Técnicos (APROTEC), cuyo directorio está formado por dos hombres que ocupan los cargos más altos (presidente y tesorero), un director, una directora y una secretaria y, por último, la Federación de Asociaciones de Funcionarios (FENAFUCH), con un directorio de 11 integrantes, 5 mujeres y 6 hombres. Entre estos, los hombres ocupan los

cargos de presidente y tesorero, en tanto que la vicepresidencia y secretaria general están a cargo de mujeres.

En tanto, en la Federación de Estudiantes (FECH), de los cinco integrantes de su mesa directiva, solo la secretaria general es mujer.

II. 2.- COMPOSICIÓN DEL ESTUDIANTADO

Estudiantado de Pregrado

El pregrado de la Universidad de Chile está compuesto por 67 programas de estudio. Entre estos, 53 son conducentes a títulos profesionales y 14 a licenciaturas terminales. Todos se imparten en las 14 Facultades y los 4 Institutos de la Universidad. Además, se cuenta con un programa de bachillerato que depende de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos.

En 2011, la matrícula de pregrado, que considera a estudiantes antiguos y nuevos, ascendía a 27.940 personas, de las cuales 52% eran hombres y 48% mujeres

En términos globales esta distribución por sexo es bastante equitativa, sin embargo, analizando individualmente las Facultades e Institutos, puede observarse un patrón de segregación horizontal: la Facultad más masculinizada es Ciencias Físicas y Matemáticas con 80,8% de hombres, la sigue la Facultad de Economía y Negocios con 58,7% de hombres y finalmente la Facultad de Derecho con 57,7% de hombres (Gráfico N°1. Ver Pág. 181).

Por otra parte, las Facultades más feminizadas son: Ciencias Sociales, con 67,9% de mujeres, Ciencias Veterinarias y Pecuarias, con 63,9% de mujeres y Medicina, con 61% mujeres². A excepción de Sociología, las carreras impartidas en la primera Facultad son marcadamente femeninas. Al respecto, resulta paradigmática la matrícula de Educación Parvularia y Básica Inicial que en 2011 contaba, de un total de 123 estudiantes, contaba con solo 6 hombres. Hay que mencionar que en 2006 este número se reducía a uno.

Por su parte, la Facultad de Medicina merece algunas precisiones. En primer lugar, esta Facultad congrega las carreras de Enfermería; Fonoaudiología; Kinesiología; Medicina; Nutrición y Dietética; Obstetricia y Puericultura; Tecnología Médica con menciones y, por último, Terapia Ocupacional. La profesión que ostenta mayor

2 *Antropología-Arqueología, Educación Parvularia y Educación Inicial, Psicología y Sociología.*

prestigio y reconocimiento social es Medicina; de los 1.269 hombres matriculados en esta Facultad, 903 lo hacen en esta carrera.

Respecto al desempeño académico —y utilizando los datos de los años 2006 a 2011—, la información sobre el nivel de deserción señala que, en el primer año, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres: un 16% de los estudiantes que abandonaron sus carreras eran mujeres, mientras que el porcentaje de hombres fue de un 14,7%.

Estudiantado de Postgrado

En el año 2011, el total de estudiantes de postgrado asciende a 9.365. De estos, 1.215 cursa doctorado, 6.203 magíster y 1947 pos título y profesionales especialistas.³ Es importante destacar que el 45,8% de la matrícula de postgrado corresponde a mujeres, cifra que representa un aumento gradual en relación al año 2006, cuya matrícula femenina representaba el 41,9%.

La distribución de matrículas según área de conocimiento refleja que en los programas de doctorado, el mayor porcentaje (33%) corresponde al área de Ciencias Naturales y Matemáticas, mientras que en magíster, el 49% corresponde a programas del área de la Ciencias Sociales. Finalmente, entre los Títulos Profesionales de Especialistas, el 80% corresponde al área de Salud.

Esta distribución según área de conocimiento adquiere mayor relevancia en cuanto se considera que cada uno de los niveles académicos posee una matrícula segregada por sexo. A modo de ejemplo, en los programas de doctorado el área con mayor matrícula masculina es Tecnología, con 81 alumnos varones, los que representan un 79,4% del total de estudiantes. A la inversa, es en el área de Ciencias Agropecuarias y Ciencias del Mar donde se encuentra la mayor participación femenina, pues de 94 alumnos(as), 58,5% son mujeres (Gráfico N°2. Ver Pág. 182).

La lectura de los gráficos muestra que entre los programas de magíster nuevamente el área con mayor participación masculina es Tecnología. En esta área la matrícula total es de 230 alumnos, de los cuales 82,6% son hombres. Por otro lado, el área de Salud registra el mayor porcentaje de mujeres matriculadas, llegando a 67,6% del total (Gráfico N°3. Ver Pág. 182).

3 En el año 2012, el total de estudiantes que cursan Doctorado es de 1.314, el total de estudiantes de magister es de 6.471 y quienes cursan pos título y profesionales especialistas son 1.835 (Anuario Estadístico Universidad de Chile 2012).

En el nivel de pos título y profesionales especialistas (en el cual, cabe decir, no se encuentran programas vinculados a las áreas de Tecnología, Humanidades, Derecho, Ciencias Naturales y Matemáticas y Agropecuarias y Ciencias del Mar), el área que concentra un mayor número de matrículas masculinas es Ciencias Sociales, que de un total de 53 matriculados posee un 72% de hombres. Por otra parte, el área que concentra el mayor número de matrículas femeninas es Educación: de un total de 215 estudiantes matriculados, el 80,5% son mujeres.

Con todo, los datos de este período muestran que en los tres niveles de postgrado, la matrícula de mujeres es menor que la de los hombres, con la salvedad de los títulos de profesionales especialistas 2011 en el que de 1.500 matriculados, 50.9% eran mujeres (Tabla N°2).

Tabla N° 2
Matrícula en Postgrado 2006-2010 distribución por Grado y Sexo (en números y porcentajes)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011
DOCTORADO	Hombre	547	569	578	610	670	691
	Mujer	369	401	407	440	482	516
MAGÍSTER	Hombre	2048	2288	2675	2701	3100	3406
	Mujer	1395	1677	2093	2239	2543	2805
PROFESIONAL ESPECIALISTA	Hombre	294	535	600	662	744	736
	Mujer	326	502	579	640	741	764
Distribución porcentual							
DOCTORADO	Hombre	59,7%	58,7%	58,7%	58,1%	58,2%	57,2%
	Mujer	40,3%	41,3%	41,3%	41,9%	41,8%	42,8%
MAGÍSTER	Hombre	59,5%	57,7%	56,1%	54,7%	54,9%	54,8%
	Mujer	40,5%	42,3%	43,9%	45,3%	45,1%	45,2%
PROFESIONAL ESPECIALISTA	Hombre	47,4%	51,6%	50,9%	50,8%	50,1%	49,1%
	Mujer	52,6%	48,4%	49,1%	49,2%	49,9%	50,9%

Fuente: Departamento de Postgrado y Pos título de la Vicerrectora de Asuntos Académicos.

Con respecto a las alumnas y alumnos que abandonan los estudios de postgrado, el porcentaje mayor se encuentra en el nivel de magíster. Una excepción es el año 2011, en el que se registró un inusual abandono de estudios en el nivel de títulos profesionales de especialista. Por otra parte, el menor número y porcentaje de abandonos se registra a nivel de doctorado.

En los niveles de doctorado y magíster, porcentualmente los hombres abandonan más los estudios que las mujeres, representando respectivamente: el 60% del total de abandonos el año 2006, el 69,4% el año 2008 y el 67,4% el 2010, cifra que indica un leve descenso en relación a los otros años. Por su parte, las mujeres que dejan los estudios de doctorado oscilan entre el 30,6% y el 40% del total de abandonos.

Por último, cabe mencionar que en los estudios de magíster la tendencia es similar a la de los doctorados, es decir, del total de estudiantes que se retiran, el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres durante todo el período 2006-2010 (Tabla N°3).

Tabla N°3

Abandono de Estudiantes de Postgrado, 2006-2010, según Grado y Sexo, en números y porcentajes

		2006	2007	2008	2009	2010
DOCTORADO	Hombre	48	72	50	36	60
	Mujer	32	33	22	20	29
MAGÍSTER	Hombre	518	547	551	481	666
	Mujer	333	399	380	381	488
PROFESIONAL ESPECIALISTA	Hombre	44	53	62	72	96
	Mujer	45	44	68	54	122
Distribución porcentual						
DOCTORADO	Hombre	60.0%	68.6%	69.4%	64.3%	67.4%
	Mujer	40.0%	31.4%	30.6%	35.7%	32.6%
MAGÍSTER	Hombre	60.9%	57.8%	59.2%	55.8%	57.7%
	Mujer	39.1%	42.2%	40.8%	44.2%	42.3%
PROFESIONAL ESPECIALISTA	Hombre	49.4%	54.6%	47.7%	57.1%	44.0%
	Mujer	50.6%	45.4%	52.3%	42.9%	56.0%

Fuente: Departamento de Postgrado y Pos título de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos.

Si se toma en cuenta el total de la matrícula de doctorado, se aprecia que el promedio porcentual de hombres que abandona los estudios es de 8,6%, mientras que el de mujeres es de 6,9%. En el nivel de magíster, el promedio de los varones que abandonan es de 23,4% y el de las mujeres 21,8%. En cambio, en el nivel de títulos de profesional especialista, el porcentaje de mujeres que se retiran es ligeramente superior que el porcentaje de los hombres.

II. 3.- PERSONAL DE COLABORACIÓN

El personal de colaboración, con nombramiento de planta y contrata, está integrado por 7.958 personas⁴, de las cuales 4.377 son mujeres y 3.581 son hombres, lo que equivale a 55% y 45%, respectivamente. Esta misma proporción por sexo se encuentra en los(as) funcionarios(as) que se desempeñan en jornadas completas que representan el 93,3% de este estamento, con leves diferencias por sexo —94,3% de los hombres y 93,6% de las mujeres; un 2,4% trabaja media jornada —2,5% de los hombres y 2,3% de las mujeres— y el resto del personal tiene otras cargas horarias.

En relación a la calidad jurídica de las contrataciones,⁵ la mayoría del personal de este estamento tiene sus cargos en propiedad (49%), el 38% está a contrata y un 13% ejerce sus cargos en categoría de suplentes. Las mujeres representan un porcentaje levemente superior en las contrataciones (39,7% del total de mujeres y 36,6% del total de hombres), y en los cargos en propiedad los porcentajes son similares (48,4% de las mujeres y 48,9% de los hombres están en la planta).

Los(as) funcionarios(as) se distribuyen en los 19 organismos universitarios —Facultades, Institutos y Hospital Clínico—, además del Liceo Manuel de Salas, la Prorectoría, las Vicerrectorías y diversas unidades administrativas del nivel central y ocupan las plantas: directiva, profesional, técnica, administrativa y auxiliar.

Las unidades que agrupan más de dos tercios del personal de colaboración con jornadas completas son: el Hospital Clínico, con 1.999 mujeres y 740 hombres, que concentran un 37% del personal; la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, con 1.080 hombres y 410 mujeres, que concentran un 20% del total, y la Facultad de Medicina, con 467 mujeres y 369 hombres, que representan un 11% del personal.

En todos estos organismos la participación del personal por sexo refleja grandes diferencias: los mayores porcentajes de funcionarias mujeres se encuentran en el Hospital

4 Este dato incluye al personal del Liceo Manuel de Salas que representa un 2% del total del personal de colaboración; 65% son mujeres y 35% son hombres.

5 Fuente: Estudio de Dotación de Funcionarios Universidad de Chile, Dirección de Recursos Humanos 2009.

Clínico y la Facultad de Medicina, congregando un 26,8% y un 6,3% respectivamente. En contraposición, el mayor porcentaje de hombres trabaja en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, que agrupa un 14,5% del total de funcionarios (Gráfico N°4, 1ª y 2ª parte. Ver Pág. 183).

Cabe mencionar que diversos organismos universitarios del nivel central tienen un número muy reducido de funcionarios(as) y altas proporciones de personal femenino. Tal es el caso de la Secretaría General —12 funcionarios(as), de las cuales 83,3% son mujeres—, la Iniciativa Bicentenario —7 funcionarios(as), de los cuales más de 2/3 son mujeres— y la Prorectoría —13 funcionarios(as) con 61,5% de mujeres.

Entre los distintos organismos, Facultades, Institutos y Hospital Clínico, se encuentran algunos claramente feminizados, esto es, con una participación femenina que supera con creces el porcentaje general de funcionarias. Estos son: Hospital Clínico (73% de mujeres); Facultad de Ciencias Sociales (66,2%); Instituto de Comunicación e Imagen (65%); Facultad de Filosofía y Humanidades (62,2%) y Facultad de Odontología (61,4%). Por el contrario, existen Facultades masculinizadas; tal es el caso de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (72,5% de hombres), de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas (58,2%) y de la Facultad la de Ciencias, con un 57,4% de personal masculino (Gráfico N°5, 1ª y 2ª parte. Ver Pág. 184).

Respecto a la distribución del personal en las diversas plantas se observa que la mayor parte de los funcionarios(as) se concentran, en primer lugar, en la planta técnica —28,6% del total—y, en segundo lugar, en las plantas administrativa y profesional —25,3% del total en cada una de ellas. A la inversa, la planta que presenta el menor porcentaje (3,1%) de funcionarios(as) es la planta directiva. En el personal de jornadas completas se mantienen los mayores porcentajes en la planta técnica (29,9%) y en la planta administrativa (26,7%), pero se desciende poco más de 3 puntos porcentuales en la planta profesional (21,6%) y se mantiene igual en la planta directiva (Tablas N°4 y N°5).

Tabla N° 4
Total Personal de Colaboración por Planta y Sexo-2013

Planta No Académica	Hombres	Mujeres	Total
Técnica	1113	1162	2275
Administrativa	526	1486	2012
Auxiliar	936	472	1408
Directiva	164	86	250
Profesional	842	1171	2013
Total	3581	4377	7958

Distribución Porcentual			
Técnica	13.99%	14.60%	28.59%
Administrativa	6.61%	18.67%	25.28%
Auxiliar	11.76%	5.93%	17.69%
Directiva	2.06%	1.08%	3.14%
Profesional	10.58%	14.71%	25.30%
Total	45.00%	55.00%	100.00%

Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional

Tabla N° 5
Personal de Colaboración a Jornada Completa por Planta y Sexo-2013

Planta No Académica	Hombres	Mujeres	Total
Técnica	1093	1138	2231
Administrativa	519	1475	1994
Auxiliar	933	469	1402
Directiva ⁶	152	82	234
Profesional ⁷	679	931	1610
Total	3376	4095	7471
Distribución Porcentual			
Técnica	13.7%	14.3%	29.9%
Administrativa	6.5%	18.5%	26.7%
Auxiliar	11.7%	5.9%	18.8%
Directiva	1.9%	1.0%	3.1%
Profesional	8.5%	11.7%	21.5%
Total	42.4%	51.5%	100.00%

Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional

Podemos ver que existen notorias diferencias en la proporción de hombres y mujeres en cada planta. En la planta administrativa, por ejemplo, que agrupa a 2.012

⁶ La planta directiva incluye la directiva no docente y la directiva superior docente.

⁷ La planta profesional incluye la profesional no docente.

funcionarios(as), las mujeres representan el 73,9% del total, mientras en la planta profesional constituyen un 58,2% y en la planta técnica un 51,1 %. Sin embargo, la alta presencia femenina en términos proporcionales decrece en la planta auxiliar y directiva. En la primera, que equivale a 1.408 funcionarios(as), las mujeres representan un 33,5% y en la segunda, que agrupa a 250 funcionarios(as), alcanzan un 34,4% (Gráfico N°6. Ver Pág. 185).

II. 4.- ESTAMENTO ACADÉMICO

El total de académicos(as), con nombramiento de planta o contrata, alcanza a 4.301 personas⁸ de los cuales 34% son mujeres y 66% hombres (1.468 y 2.833 personas respectivamente). Lo anterior significa que, en términos generales, hay casi dos hombres por cada mujer, los que se distribuyen en 14 Facultades, el Hospital Clínico y 4 Institutos.

Respecto al tipo de contrato⁹, a diferencia del personal de colaboración, una minoría de académicos(as) tiene sus cargos en propiedad, 35% del total de académicos(as) está de planta y 58% a contrata, en tanto que un 4% está en contrata ad honorem y un 3% en propiedad ad honorem. Las mujeres tienen mayor participación en las contrataciones (64,2% del total de mujeres y 55% del total de hombres), mientras que los porcentajes por sexo son similares en los cargos en propiedad (34,3% de las mujeres y 35,5% de los hombres). En la categoría planta y contrata ad honorem los hombres representan un porcentaje mayor.

Atendiendo al número de académicos(as) por Facultad, puede observarse grandes variaciones. La Facultad de Medicina y el Hospital Clínico son los organismos que concentran el mayor número de personas, con 1.282 y 614 académicos(as) respectivamente. Estos dos organismos, junto a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, que tiene 418 académicos(as), agrupan poco más de la mitad del estamento académico (53,8%). En tanto, los Institutos de Asuntos Públicos y de Estudios Internacionales tienen el menor número de académicos(as), 15 y 24 personas respectivamente.

Cabe mencionar que en la gran mayoría de las Facultades e Institutos del total prevalecen los hombres en el total de académicos(as), a excepción del Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos, en el que hay una cantidad levemente superior de mujeres, y la Facultad de Odontología y el Instituto de Comunicación e Imagen, que tienen cantidades similares de académicos de ambos sexos (Gráfico N°7. Ver Pág. 185).

⁸ Datos de julio 2013.

⁹ Fuente: Informe de Dotación de Recursos Humanos U.de Chile. Dirección de Recursos Humanos 2009

Los organismos con menor presencia femenina son, en orden decreciente, las Facultades de: Ciencias Físicas y Matemáticas, Economía y Negocios, el Instituto de Asuntos Públicos, las facultades de Derecho, Ciencias Forestales, Ciencias Agronómicas, Ciencias, Arquitectura y Urbanismo y Ciencias Veterinarias y Pecuarias. En todos estos organismos la proporción de académicas es menor que su presencia en la Universidad. A modo de ejemplo, en la facultad de Ciencias Físicas la relación es 8 académicos por cada académica, en la de Economía y Negocios la relación es 5 a 1 y en Asuntos Públicos y Derecho la relación es aproximadamente de 4 a 1.

Por su parte, en las Facultades de Artes, el Hospital Clínico y el Instituto de Estudios Internacionales la proporción de hombres también es mayor, al igual que el resto de organismos, pero se aproxima al porcentaje de la Universidad (dos académicos por cada académica).

En el INTA, el Instituto de Comunicación e Imagen y las Facultades de Odontología, Medicina, Filosofía y Humanidades y Ciencias Sociales, la proporción de académicas supera al porcentaje general de la Universidad, aunque, con excepción del INTA, en todos estos organismos predominan los hombres (Gráfico N°8. Ver Pág. 186).

La mayor cantidad de académicos corresponden a la jerarquía Profesor Asistente CA Ordinaria, que agrupa a 1.270 personas, de las cuales 815 son hombres y 455 mujeres. Le siguen, en orden decreciente, la jerarquía Instructor (596 personas) y Profesor Asociado CA Ordinaria (549 personas).

En todas las jerarquías académicas hay mayor número de hombres, la cantidad de mujeres sigue en orden decreciente, luego de la jerarquía de Prof. Asistente CA Ordinaria, la de Instructor (260 académicas), Prof. Asociado CA Ordinaria (175) y Prof. Asistente CA Docente (157).

En el caso de los hombres siguen en cantidad decreciente en las jerarquías de Prof. Titular CA Ordinaria (388 académicos) y Prof. Asociado CA Ordinaria (374 académicos), es decir, representan una amplia mayoría en las jerarquías superiores de la carrera académica, especialmente en la jerarquía titular CA Ordinaria (Gráfico N°9. Ver Pág. 186).

Del total de académicos(as) un 30% se encuentra en la jerarquía de Prof. Asistente CA Ordinaria y, en segundo lugar, en la jerarquía de Instructores, la que representa un 14% de académicos(as).

Continuando con la tendencia ya explicitada, las mayores diferencias por sexo en las diversas jerarquías se observan entre: los Profesores Asistentes CA Ordinaria (18,9%

del total de hombres y 10,6% del total de mujeres), los Profesores Asociados CA Ordinaria (8,7% del total de hombres y 4,1% del total de mujeres) y los Profesores Titulares CA Ordinaria, que están en la cima de la carrera académica (9% del total de hombres y 1,8% del total de mujeres). Estas amplias diferencias ratifican la tendencia a la menor participación femenina en la medida en que se avanza en los diversos niveles jerárquicos (Gráfico N°10 y N°11. Ver Pág. 187).

La distribución por sexo según categoría académica muestra que la **Categoría Académica Ordinaria**¹⁰ es la que agrupa al mayor número de académicos(as). En esta categoría, 64,9% son hombres, mientras que el 35,1% son mujeres. Además, cabe mencionar que en las cinco jerarquías que la componen hay una mayor proporción de hombres, destacando que las mujeres participen en mayor medida en las jerarquías de menor rango y que, en cambio, en la jerarquía más alta de Profesor(a) Titular, alcancen solo el 15,3% (Gráfico N°12. Ver Pág. 188).

En la **Categoría Académica (CA) Docente** se agrupa un menor número de académicos(as), de los cuales 55% son varones y 45% mujeres. En orden ascendente se distribuyen en las jerarquías de: Profesor Asistente, Asociado(a) y Titular. Entre estos, el mayor porcentaje se ubica en la categoría de Profesor Asistente, con una participación similar de hombres y mujeres. Las diferencias se presentan en las categorías de Profesor Asociado y Profesor Titular, descendiendo el porcentaje de mujeres en la medida en que se asciende en jerarquía. En este ámbito destaca, sobre todo, la baja participación de las mujeres en la categoría de Profesor Titular (19% en contraposición al 51% de académicos hombres) (Gráfico N°13. Ver Pág. 188).

Al igual que en la CA Ordinaria, en términos numéricos y porcentuales los hombres son más que las mujeres en las distintas jerarquías. No obstante, es posible distinguir algunas salvedades. Entre estas destaca que la segregación vertical es aún más marcada que en la CA Ordinaria: el 73,2% de las académicas son Profesoras Asistentes; el 23,6% Profesoras Asociadas y solo el 3,1% alcanzan a ser Profesoras Titulares.

A futuro, resultaría interesante indagar en torno a las motivaciones que hombres y mujeres tienen para optar entre la CA Ordinaria y Docente. Lo anterior en atención a que la segunda no considera el desarrollo de investigación y extensión, requisitos que son fundamentales para la CA Ordinaria. En este orden, la elección es una opción personal y profesional que podría estar vinculada con diferencias de género.

Finalmente, la **Carrera Académica Adjunta**, que considera las jerarquías de Instructor(a) Adjunto(a) y Profesor(a) Adjunto, presenta ciertas particularidades que la distinguen. En primer lugar, ostenta un marcado predominio masculino

10 Datos del año 2011

pues del número total de académicos(as), las mujeres representan el 26,9%. Sin embargo, el grueso de hombres y mujeres se concentra en la jerarquía de Profesor Adjunto que es de superior rango (Gráfico N°14. Ver Pág. 189).

Académicos(as) Jornada Completa

Las jornadas laborales del cuerpo académico son diversas: del total de académicos(as), 41,2% trabaja menos de media jornada (un 34,3% de las mujeres y un 44,8% de los hombres), 31,4% se desempeñan en jornadas completas (32,6% de las mujeres y 30,8% de los hombres) y un 20,6% en medias jornadas (18,6% de los hombres y 24,5% de las mujeres).

Al respecto, se observa que las mujeres se distribuyen más homogéneamente que los hombres en las distintas cargas horarias; aproximadamente un tercio de ellas trabaja menos de media jornada, un cuarto media jornada y un tercio jornadas completas. En el caso de los hombres, el mayor porcentaje corresponde a quienes trabajan menos de media jornada (Gráfico N°15. Ver Pág. 189).

El total de académicos(as) a jornada completa es de 1.350 personas, las que mayoritariamente corresponden a la Facultad de Medicina (23% del total) y de Ciencias Físicas y Matemáticas (15,4% del total). Ambas Facultades triplican y duplican, respectivamente, el número de académicos(as) de la Facultad de Ciencias que se ubica en tercer lugar.

Pues bien, en la gran mayoría de las Facultades e Institutos, con excepción de la Facultad de Medicina, hay mayor número de académicos a jornada completa. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se observan en Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias, Ciencias Agronómicas, Economía y Negocios y Ciencias Forestales. En las Facultades de Odontología y de Comunicación e Imagen las cantidades son similares para ambos sexos (Gráfico N°16. Ver Pág. 190).

En términos generales, del total de académicos(as) a jornada completa hay casi dos hombres por cada mujer. Las Facultades que se encuentran por encima de este ratio, y que por tanto corresponden a las con menor proporción de mujeres, son: Ciencias físicas y Matemáticas (6 hombres por cada mujer), Economía y Negocios (5 hombres por cada mujer), Ciencias Forestales (4 hombres por cada mujer), Ciencias y Ciencias Agronómicas (3 hombres por cada mujer).

Por el contrario, hay organismos universitarios que revierten la tendencia de mayor participación masculina. Tal es el caso del Instituto de Comunicación e Imagen y las Facultades de Odontología y Medicina, que tienen proporciones de académicas a jor-

nada completa levemente superiores a las de académicos. Por último, en el caso del INTA, la proporción de hombres y mujeres es paritaria (Gráfico N°17. Ver Pág. 190).

II. 5.- PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Con respecto al desempeño en investigación, se hizo una revisión de las postulaciones a fondos externos, particularmente a Fondecyt, en los programas Iniciación en Investigación y Regular desde 2006 a la fecha, contemplando tanto los proyectos postulados como los adjudicados por las distintas unidades de la Universidad de Chile¹¹.

En los distintos concursos de *Iniciación en Investigación* de Fondecyt, entre los años 2006 al 2012 se postularon 467 proyectos, de los cuales 224 fueron adjudicados. Del total de proyectos presentados al concurso, 284 fueron postulados por hombres y 183 por mujeres. Ahora bien, considerando solo los proyectos aprobados, los hombres también superan a las mujeres, ostentando el 63,8% de los proyectos adjudicados.

Tabla N° 6
Recuento de proyectos postulados y aprobados por Sexo. Programa Iniciación en Investigación FONDECYT

Iniciación en Investigación 2006-2012	Postulados	Adjudicados	
	Recuento	Recuento	%
Hombre	284	143	50,4%
Mujer	183	81	44,3%
Total	467	224	

Fuente: Conicyt (octubre 2012).

No obstante lo anterior, es necesario consignar que desde que se inició este concurso el año 2006, tanto las postulaciones como los proyectos adjudicados a mujeres han ido en aumento. En 2006, de 26 postulaciones femeninas solo se aprobaron 4 y, en el año 2012, de 44 proyectos postulados y liderados por mujeres, 30 fueron aprobados. Las tasas de aprobación pasaron de 15,4% a un 68,2%, tendiendo a igualarse con la de los hombres (Tabla N°7).

¹¹ Junto con las 14 Facultades y 4 Institutos, se considera también los proyectos del Hospital Clínico José Joaquín Aguirre, las Vicerrectorías de Asuntos Académicos e Investigación y Desarrollo, la Universidad de Chile como entidad y el Centro de Estudios Avanzados en Educación.

Tabla N° 7
Tasa de Aprobación según Sexo. Programa Fondecyt Iniciación Universidad de Chile

Iniciación 2006-2012	Proyectos Aprobados			% aprobación		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	U Chile
2006	14	4	18	34,15%	15,38%	26,87%
2007	17	4	21	45,95%	23,53%	38,89%
2008	21	7	28	61,76%	36,84%	52,83%
2009	17	13	30	44,74%	50,00%	46,88%
2010	17	10	27	40,48%	50,00%	43,55%
2011	37	13	50	61,67%	41,94%	54,95%
2012	20	30	50	62,50%	68,18%	65,79%
Total	143	81	224	50,35%	44,26%	47,97%

Fuente: Conicyt (octubre 2012).

En lo que respecta al Concurso Fondecyt Regular, entre 2006 y 2012 la Universidad de Chile postuló un total de 1.719 proyectos, de los cuales fueron adjudicados 792. Entre los proyectos postulados, 1.220 consideraban como investigador(a) responsable a hombres y 499 a mujeres. Finalmente, la adjudicación fue de 583 proyectos para hombres y 209 para mujeres, lo que corresponde a una tasa de 47,8% y de 41,9% respectivamente. (Tabla N°8).

Tabla N° 8
Tasa de Aprobación por Sexo. Programa Fondecyt Regular

Fondecyt Regular 2006-2012	Proyectos Aprobados			% aprobación		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	U Chile
2006	68	22	90	36,17%	26,51%	33,21%
2007	78	28	106	41,71%	29,79%	37,72%
2008	78	32	110	48,15%	47,76%	48,03%
2009	92	30	122	51,40%	45,45%	49,80%
2010	62	21	83	39,74%	38,89%	39,52%
2011	96	35	131	57,83%	56,45%	57,46%
2012	109	41	150	59,89%	56,16%	58,82%
Total	583	499	792	47,79%	41,88%	46,07%

Fuente: Conicyt (octubre 2012).

En síntesis, y en lo que respecta a la participación de las mujeres en investigación, es necesario destacar que han aumentado en el tiempo su tasa de aprobación de proyectos FONDECYT, tanto de Iniciación como Regular, equiparándose con las tasas de los hombres en la Universidad de Chile.

II. 6.- PROCESO DE EVALUACIÓN ACADÉMICA

En el proceso de evaluación académica, entre los años 2008 y 2011, la Comisión de Evaluación Académica recibió los antecedentes de 530 académicos para las jerarquías de asociados y titulares, de los cuales 171 (32%) correspondían a mujeres y 359 (68%) a hombres. (Tabla N°9).

Tabla N° 9
Tipos de Presentación de Antecedentes a la Comisión Superior de Evaluación Académica 2008-2011, según Sexo

Cuenta de Resolución	N° de Hombres	N° de Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres
Primera vez	335	153	488	69%	31%
PROPUESTAS	308	146	454	68%	32%
APELACIONES	27	7	34	79%	21%
Segunda vez	24	18	42	57%	43%
REPOSICIONES	24	18	42	57%	43%
Total general	359	171	530	68%	32%

Fuente: Comisión Superior de Evaluación Académica, 2012.

Al observar las resoluciones y resultados de este proceso, se aprecia que hombres y mujeres tienen tasas muy parecidas de aprobación y que además, en términos generales, estas han ido creciendo.

Tabla N° 10
 Cuenta de Resoluciones a la Presentación de Antecedentes a la Comisión Superior de Evaluación
 Académica 2008-2011, según Sexo (en porcentajes)

Cuenta de Resolución												
	2008		Total 2008	2009		Total 2009	2010		Total 2010	2011		Total 2011
	SÍ	NO		SÍ	NO		SÍ	NO		SÍ	NO	
Masculino	72%	28%	100%	82%	18%	100%	83%	17%	100%	81%	19%	100%
Femenino	67%	33%	100%	75%	25%	100%	78%	22%	100%	87%	13%	100%
Total General	71%	29%	100%	80%	20%	100%	82%	18%	100%	83%	17%	100%

Fuente: Comisión Superior de Evaluación Académica, 2012.

III.- BRECHAS DE REMUNERACIONES

En materia de remuneraciones la Universidad de Chile se rige por el estatuto administrativo, en forma plena para la carrera funcionaria y en forma supletoria para la carrera académica. En este último caso priman los estatutos internos, de modo que la asignación de grados de la escala única de sueldos tiene efectos solo para el encaillamiento administrativo.

Las remuneraciones universitarias¹ están conformadas por distintos componentes, fijos y variables, que corresponden al sueldo base de acuerdo al grado de la escala y a las siguientes asignaciones: universitaria complementaria, productividad, profesional y universitaria incremental (AUCAI) y directiva.

Además del estatuto administrativo las definiciones de las remuneraciones se relacionan con la disposición de recursos que depende de los aportes financieros que entrega la Universidad a cada organismo. En opinión de directivos del área financiera, estos aportes no responden a criterios muy claros o estandarizados, en general se asignan de acuerdo a la mantención del presupuesto histórico, por lo que han tenido pocos ajustes en el tiempo. A estos fondos institucionales se suman los ingresos que gestiona cada unidad en forma autónoma, y por los cuales entrega un porcentaje al nivel central para financiar actividades generales.

Este sistema de generación de ingresos trae como consecuencia una fuerte competitividad entre las diversas áreas universitarias para lograr mayores niveles de producción científica y académica y para acceder a proyectos, a la vez que produce desigualdades presupuestarias entre los distintos organismos, lo que impacta en los niveles salariales, especialmente del estamento académico.

1 Remuneración se define como “Cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras”. El sueldo en tanto, es “La retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado” (Art. N°3, ley 18.834).

III. 1.- AUTORIDADES SUPERIORES

El cuerpo de autoridades superiores está compuesto por 27 personas: Rector, Prorector, Contralor, 4 Vicerrectores(a), Secretario General, 14 Decanos(as), 5 Directores de Institutos y de Hospital Clínico. Los promedios de remuneraciones mensuales de este conjunto de directivos son de \$6.107.530 bruto y \$4.512.404 líquido.²

Excluyendo los cargos unipersonales —Rector, Prorectora, Contralor y Secretario General—, las remuneraciones mensuales de los directivos hombres alcanzan promedios de \$6.235.740 bruto y \$4.567.819 líquido. Ambas cifras son notoriamente superiores a las remuneraciones de las directivas mujeres, que equivalen a \$4.843.104 bruto y \$3.700.117 líquido. La misma tendencia se observa al comparar remuneraciones de hombres y mujeres en cada uno de los distintos roles de Vicerrectores(as), Decanos(as) de Facultades y Directores(as) de Institutos y de Hospital Clínico. En promedio, las remuneraciones mensuales de las directivas son menores que las de los directivos en un 22% las brutas y en 19% las líquidas, aunque ambos grupos tienen similares niveles de responsabilidad, formación académica y jornadas de trabajo.

Las mayores brechas a favor de los directivos se expresan entre los Vicerrectores(as): las mujeres ganan 33% menos que los hombres en la remuneración bruta y 27% menos en la líquida, lo que equivale a (-\$2.320.070) y (-\$1.430.972), respectivamente. Entre los(as) Directores(as) de Institutos y de Hospital Clínico, las mujeres ganan 33% menos en las remuneraciones brutas y 25% menos en las líquidas, lo que equivale a -\$1.930.081 y -\$1.079.349, respectivamente. Las diferencias anteriores se atenúan en los roles de Decanos: las Decanas perciben 10% menos de remuneración bruta y 11% menos de remuneración líquida (Gráficos N°18 y N°19. Ver Pág. 191).

III. 2.- ACADÉMICOS(AS) JORNADA COMPLETA

Ingresos Mensuales

La distribución en quintiles de ingresos brutos del cuerpo académico refleja una mayor proporción de académicas en los rangos inferiores de ingresos, en contraposición con los académicos que se encuentran en menor medida en este nivel. Del total de académicas, un 26,6% se ubica en el primer quintil y un 26,2% en el segundo. En el caso de los hombres, estos porcentajes corresponden a un 16,4% y un 16,6% respectivamente. Es decir, más de la mitad de las académicas (52,7%) y solo un tercio

2 La bruta es “El conjunto de ingresos, asignaciones y beneficios de un funcionario, generado por el desempeño de su cargo”, mientras que la remuneración líquida es la remuneración bruta menos las cotizaciones previsionales e impuesto único (Ley 18834).

de los académicos (33%) se ubican en los dos quintiles inferiores y perciben ingresos mensuales iguales o inferiores a \$2.197.304 bruto y \$1.802.830 líquido.

Por el contrario, en el quintil superior que corresponde a ingresos mensuales iguales o superiores a \$3.363.154 bruto y \$2.796.530 líquido, se encuentra un porcentaje significativamente mayor de los académicos (26,5%) y solo un 8,2% de académicas mujeres.

Tal como se señaló anteriormente, la proporción general de académicos(as) en jornadas completas en la Universidad es de 64,6% de hombres y 35,4% de mujeres. Sin embargo, en la medida en que se avanza en los niveles de ingresos, la presencia de mujeres va descendiendo, mientras que la de hombres es ascendente. Así entonces, del total de académicos(as) del quinto quintil, hay un 85,6% hombres y un 14,4% de mujeres, es decir casi 6 hombres por cada mujer. En los quintiles más bajos, en cambio, la proporción de hombres disminuye en relación a las mujeres; en el primer quintil se ubica un 53% de hombres y en el segundo 53,7%, cifras inferiores al porcentaje general de académicos en la Universidad (Gráficos N°20 y N°21. Ver Pág. 192).

El promedio de remuneración bruta mensual del estamento académico es \$2.713.405 (\$2.202.685 líquido). Las remuneraciones de los hombres oscilan entre \$658.738 mínimo y \$10.092.000 máximo mensual, mientras que los ingresos líquidos oscilan entre \$533.097 mínimo y \$7.097.870 máximo).

Las remuneraciones brutas de los varones superan a las de las mujeres en \$615.875 mensuales (\$486.421 en los ingresos líquidos). De la misma manera, las remuneraciones máximas de las mujeres son significativamente menores que las de los hombres, ellas ganan (-\$2.402.244 bruto) y (-\$1.441.346) líquido. Esta tendencia se revierte en los niveles de ingresos mínimos, aunque las diferencias a favor de las mujeres no son relevantes pues alcanzan un monto de \$21.262 en el sueldo bruto y \$16.836 en el líquido (Gráfico N°22. Ver Pág. 193).

Es importante señalar que las remuneraciones más altas de los hombres se expresan en la mayoría de las jerarquías académicas, aunque con variaciones entre ellas. Si se considera el conjunto de jerarquías, el promedio de remuneración bruta de las académicas es 21% menor que la de los académicos (20% en la remuneración líquida). Las mayores diferencias se advierten en las jerarquías de Profesores Asistentes CA Ordinaria (19% menos de remuneración), en Instructores (16% menos), en Profesor Titular CA Docente (14% menos) y en Profesor Asociado CA Ordinaria (13% menos). Las jerarquías de Profesor Asistente y Profesor Asociado son las que concentran

el mayor número de académicas que se ven afectadas por estas brechas (Gráficos N°23 y N°24. Ver Págs. 193, 194).

Las diferencias de ingresos entre las diversas Facultades de la Universidad de Chile han sido reconocidas y ampliamente discutidas por el Senado Universitario, entidad que constató “*un alto nivel de desigualdad entre las diferentes unidades académicas, en las rentas percibidas por los académicos de igual Jerarquía y entre el personal de colaboración de igual grado*”³.

Sobre este asunto, las remuneraciones más altas de los(as) académicos(as) corresponden a la Facultad de Economía y Negocios y, en segundo lugar, a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. En el otro extremo de la pirámide de ingresos, los organismos con menores remuneraciones son, en orden decreciente: el Instituto de Comunicación e Imagen, las Facultades de Filosofía y Humanidades, la Facultad de Artes, el Instituto de Estudios Internacionales y la Facultad de Medicina.

Independientemente de las diferencias señaladas entre Facultades e Institutos, se constata que en catorce de los diecinueve organismos universitarios, las rentas de las académicas son inferiores a las de los académicos. Esto sucede incluso en aquellas Facultades que tienen remuneraciones más altas, como es el caso de la Facultad de Economía y Negocios, cuyas brechas de género son mayores que en el resto de los organismos (39% menos para las académicas). Además de la FEN, las mayores desigualdades entre hombres y mujeres se observan en el INTA (27% menos), en el Instituto de Estudios Internacionales (19% menos) y en la Facultad de Ciencias Agronómicas, donde las rentas de las académicas alcanzan un 16% menos.

Solo en cinco organismos universitarios las mujeres tienen remuneraciones mayores: en el Instituto de Comunicación e Imagen y en la Facultad de Arquitectura estas alcanzan un 2% y un 3%, equivalentes a \$31.452 y \$61.897, y en la de Ciencias Veterinarias y Pecuarias las mujeres perciben un 12% y en la Facultad de Derecho un 20% más de remuneraciones; en la Facultad de Odontología la brecha se alza a un 32% (Gráficos N°25 y N°26. Ver Págs. 194,195).

Asignaciones Universitarias

Tal como se señaló anteriormente, las rentas universitarias mensuales se componen, además del sueldo base, de diversas asignaciones monetarias. El total de académicos(as) recibe alguna de estas asignaciones, el 99,8% de este estamento es receptor(a) de la Asignación Universitaria Complementaria, otorgada por el Rector a

3 (www.uchile.cl/noticiasdelsenadouniversitario).

proposición de las autoridades de cada organismo, con el propósito de complementar la remuneración del respectivo cargo. Un 96,1% recibe la Asignación Profesional, que se otorga a quienes poseen título profesional universitario de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y cuyo monto corresponde a un porcentaje de la Escala de Remuneraciones del Sector Público.

Por otra parte, un 75% recibe Asignación Académica Universitaria Incremental (AUCAI) al cumplir con los siguientes requisitos: nombramiento en planta o contrata con 22 horas o más y estar jerarquizado en las categorías académicas ordinaria o docente y en las jerarquías de Profesor Titular, Asociado, Asistente e Instructor. Asimismo, se exige haber obtenido buena calificación en el último proceso de calificación académica, no exceder las permanencias máximas en cada jerarquía, tener dedicación promedio en docencia de pregrado equivalente, al menos, a un 30% de la jornada de nombramiento y, por último, no realizar actividades docentes o de administración docente en otras universidades, salvo las asociadas a un convenio institucional.

El 100% del cuerpo académico, en tanto, recibe las denominadas “otras asignaciones”, que incluyen la de productividad, destinada a compensar a los funcionarios(as) que desarrollan funciones directas en actividades que generan ingresos propios en cada organismo. Por último, el 3% de ellos(as) recibe la Asignación Directiva, que se otorga a quienes desempeñan cargos o funciones de responsabilidad directiva⁴(Gráfico N°27. Ver Pág. 195).

4 El decreto universitario N°4953 de 1993 que regula la **Asignación de Responsabilidad Directiva** establece además que, “Los señores Decanos y Directores de Institutos que cuenten con recursos disponibles en su presupuesto, podrán proponer al señor Rector un monto mayor en reemplazo del asignado en el inciso 1° del artículo 1° del D.U. N°4053, de 1993, el cual no podrá exceder de \$500.000”.

El porcentaje de la **Asignación Profesional** asignado de acuerdo a la EUS corresponde a 80% para los grados 1-6, 70% para los grados 7-12, 60% para los grados 13-17 y 25% para los grados 18-21.

La **Asignación Universitaria Complementaria** es imponible y su monto no puede exceder del equivalente a 7 veces el sueldo base de grado 1 de la Escala de Sueldos. Se otorga a los funcionarios Académicos, No académicos y afectos a la Ley N°15.076 según los siguientes niveles: “1er Nivel Categoría: Profesor, Profesor Extraordinario y Profesor Agregado, calculado sobre el sueldo base del grado 4° de la Escala de Sueldos de la Universidad de Chile; 2do Nivel Grado 1°: Profesor Auxiliar, Profesor Encargado de Curso y Jefe 1°, calculado sobre el sueldo base del grado 7°, 3er. Nivel Grado 2°: Jefe 2°, calculado sobre el sueldo base del grado 10°, 4to. Nivel Grado 3°: Ayudante 1°; Grado 4°: Ayudante 2°; Grado 5°: Ayudante 2°, calculado sobre el sueldo base del grado 13° de la Escala de Sueldos.

Este beneficio será aplicable al personal de jornada completa y jornada parcial, recibiéndolo en este último caso, en forma proporcional a su jornada.”

La **Asignación Universitaria Académica Incremental** además de los requisitos de jerarquización y calificación establecidos, señala que el porcentaje de dedicación a la docencia de pregrado podría flexibilizarse (...) si para ello concurren situaciones que sean ajenas al académico o académica en cuestión (Instructivo Consejo Universitario, abril,2013)

La **Asignación de Productividad** está regulada por el D U N°235 de 1987 y por las circulares N°7 y 12 de 1987 y 1989 respectivamente. Esta Asignación es imponible, el monto total mensual no puede exceder del equivalente a 5 veces el sueldo base del grado 1 de la Escala Universitaria. Su otorgamiento es de competencia del Rector quien determina el monto y el período de vigencia mediante resolución.

La asignación más alta es la Universitaria Complementaria que alcanza en promedio a \$1.141.430 mensual y es recibida por 1.347 académicos(as), mientras que la de menor monto corresponde a la Profesional que alcanza a \$278.180 mensual y es percibida por 1.298 personas.

En todos los tipos de asignación los hombres reciben montos superiores a las mujeres. Las brechas por sexo son mayores en la Asignación Universitaria Complementaria, que como se señaló es la más cuantiosa, la de diferencia mensual a favor de los académicos es de \$315.289. Le siguen en este orden “otras asignaciones” con una diferencia mensual de (-\$195.924) para las mujeres.

Sobre las asignaciones, destaca el hecho que tanto la Profesional como la AUCAI están más reguladas, detectándose menores brechas por sexo, que no superan los \$40.000 mensuales. Por el contrario, el otorgamiento de la Asignación Universitaria Complementaria y de “otras asignaciones” admite mayores grados de discrecionalidad por parte de las autoridades, de lo que se desprende que a mayor regulación y estandarización de normas, existe mayor equidad en las remuneraciones.

El promedio de Asignación Universitaria Complementaria que reciben las académicas representa casi un tercio menos que la asignación de los académicos. En tanto, en el ítem “otras asignaciones”, el promedio recibido por las académicas representa (-40%) del que reciben los académicos. Como se dijo anteriormente, las brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres se atenúan en las asignaciones AUCAI y Profesional, llegando a un (-8%) para las académicas (Gráfico N°29. Ver Pág. 196).

I) Asignación Directiva

Esta asignación es recibida por un total de 109 académicos en función de sus niveles de responsabilidad. Del total de receptores(as) 84 son hombres y 25 son mujeres, lo que representa 77% y 23% respectivamente. Estas cifras corresponden al 1,7% del total de académicas y al 3% del total de académicos (Gráficos N°30 y N°31. Ver Pág. 197).

Esta brecha es extensiva a todos los organismos universitarios, con la excepción de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas (cuatro mujeres y dos hombres). El mayor número de mujeres receptoras de esta asignación se encuentra en la Facultad de Odontología (cinco mujeres), la Facultad de Filosofía y Humanidades (cinco mujeres), la Facultad de Ciencias (cuatro mujeres), aunque en todas estas Facultades los receptores varones siguen siendo un número mayor.

Cabe destacar que hay siete organismos universitarios en los cuales ninguna académica de jornada completa recibe Asignación Directiva, estos son: Facultad de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Asuntos Públicos, Facultad de Economía y Negocios, Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias, Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos (INTA) e Instituto de Comunicación e Imagen (ICEI).

II) Asignación Profesional

Los montos promedio de la Asignación Profesional que perciben hombres y mujeres por jerarquía son bastante similares y las diferencias observadas favorecen indistintamente a hombres y mujeres. A modo de ejemplo, las académicas reciben un monto mayor de Asignación Profesional en las jerarquías de Profesor(a) Titular CA Docente, Profesor(a) Asociado CA Ordinaria y CA Docente, Profesor(a) Asistente CA Docente y Profesor(a) Adjunto. En las restantes jerarquías son los hombres los que reciben promedios mayores de Asignación Profesional.

En todos(as) las jerarquías las diferencias porcentuales por sexo son tenues. Por una parte, las Profesoras Adjuntas, Asistentes y Titulares CA Docente, perciben asignaciones profesionales superiores a las de los académicos en un +7%, +3% y +8%, respectivamente. Por otra parte, las asignaciones profesionales que perciben Ayudantes e Instructoras son menores a las de los hombres en un -3% y un -4% respectivamente (Gráfico N°32 y N°33. Ver Pág. 198).

III) Asignación Universitaria Complementaria

La Asignación Universitaria Complementaria es mayor para los varones en todas las jerarquías académicas. En promedio, las mujeres reciben 28% menos, lo que equivale a (-\$195.924) mensuales (de lo anterior se excluye la jerarquía de Instructor Adjunto en la que solo hay mujeres).

Las diferencias más marcadas, esto es, las que exceden el 20% de asignación a favor de los varones, se producen en orden decreciente en la jerarquía Ayudantes, en la que las académicas perciben 70% menos de Asignación Complementaria que los varones, lo que equivale a (-\$475.725) mensuales. Por su parte, en la jerarquía Profesores(as) Titulares CA Docente, las académicas reciben 56% menos de asignación lo que equivale a (-\$1.170.984) mensual, en este caso, el universo corresponde solo a 6 personas. Por último, en la jerarquía de Profesores(as) Asistentes CA Docente, la asignación de las académicas equivale a 28% menos, lo que corresponde a (-\$237.143) mensual.

Destaca el hecho que en las dos jerarquías más numerosas, correspondientes a Profesor(a) Asistente y Profesor(a) Asociado CA Ordinaria, las brechas a favor de los académicos alcanzan, respectivamente, a (-23%) y (-28%) mensuales, en tanto que la diferencia más tenue se registra en la jerarquía de Profesor(a) Asociado CA Docente, que agrupa a 69 personas. (Gráfico N°34 y N°35. Ver Pág. 199).

IV) Asignación Universitaria Complementaria Académica Incremental (AUCAI)

En esta asignación universitaria, asociada a la actividad de docencia en pregrado, no se distinguen diferencias relevantes entre académicos y académicas en las distintas jerarquías. Prueba de ello es que, en promedio, las mujeres reciben un monto menor equivalente a \$38.896 mensuales. No obstante, pese a la homogeneidad de la distribución, las académicas reciben en promedio (-7.9%) de asignación, lo que se debe a la baja concentración de mujeres (29 mujeres y 160 hombres) en la más alta jerarquía, Profesor(a) Titular CA Ordinaria, lo que incide negativamente en el promedio general de las académicas. (Gráficos N°36, N°37. Ver Pág. 200).

V) Otras Asignaciones

En la mayoría de las jerarquías académicas las mujeres reciben un promedio de 40% menos en las “otras asignaciones”, lo que equivale a (-\$315.289) mensuales. Por el contrario en la jerarquía Ayudante, las mujeres reciben un promedio muy superior, equivalente a 174% (sin embargo, se trata solo de 25 personas, de los cuales 18 son hombres y 7 mujeres); en las jerarquías de Prof. Asistentes CA Docente y Prof. Titulares CA Ordinaria, las mujeres reciben un porcentaje un poco más elevado que los hombres, cuya diferencia oscila solo entre \$4.000 y \$12.000 mensuales, lo que representa, respectivamente, el 4% y 2% de la asignación.

Las brechas a favor de los hombres oscilan entre un 71%, en la jerarquía Instructor y un 8% en la jerarquía Prof. Adjunto. Tal como se señaló anteriormente, las diferencias más acentuadas, esto es, las que exceden el 50% de la asignación, se registran en las jerarquías de Instructor y de Prof. Asistente CA Ordinaria, que es la que agrupa el mayor número de académicos(as) (476 personas). En el primer caso la diferencia alcanza a \$285.249 mensual y en el segundo a \$223.973 mensual.

Finalmente, en las jerarquías Profesor(a) Asociado CA Ordinaria y Docente, las académicas perciben entre un 33% y 36% menos de asignación que los académicos (Gráficos N°38 y N°39. Ver Pág. 201).

III. 3.- PERSONAL DE COLABORACIÓN

Ingresos Mensuales

Al igual que en el caso los académicos(as), las remuneraciones brutas del personal de colaboración están compuestas por el sueldo base, que corresponde al valor asignado de acuerdo al grado de la Escala Única de Sueldos y diversas asignaciones.

La distribución de las remuneraciones por quintil de ingresos brutos es bastante homogénea entre hombres y mujeres, con un porcentaje por sexo de 20% aproximadamente en cada uno de ellos. Sin embargo, se advierten algunas diferencias: un 41,2% del total de mujeres y un 38,6% del total de hombres se ubican en los dos quintiles más bajos, percibiendo ingresos iguales o inferiores a \$695.827 mensual bruto (\$565.389 de ingresos líquidos).

En el quintil más alto de ingresos brutos, que corresponde a \$1.312.777 mensual o más (\$1.047.499 o más líquido), el porcentaje de hombres supera en casi 3 puntos al de las mujeres, observándose que 21,5% de los funcionarios y 18,7% de las funcionarias se encuentran en este tramo de ingresos (Gráfico N°40. Ver Pág. 202).

Así entonces, si bien existe homogeneidad en la distribución de mujeres y de hombres en los distintos quintiles, se indican algunas diferencias por sexo, por ejemplo, el porcentaje de mujeres se mantiene estable en los cuatro primeros tramos —en torno al 20% en cada uno de ellos— y desciende a 18,7% en el quintil más alto. En el caso de los hombres, se distribuyen en porcentajes similares en los cuatro primeros quintiles —en torno a 19% y 20% en cada uno de ellos— y aumentan a 21,5% en el quintil más alto de ingresos.

Por otra parte, la proporción de mujeres en el primer quintil representa un 55,6% y la de hombres un 44,1%, percibiendo ingresos iguales o inferiores a \$695.827 mensuales. Por el contrario, en el quinto quintil la proporción de mujeres desciende a un 51,3% y la de hombres aumenta a 48,7%, es decir supera su proporción general en la Universidad (Gráfico N°41. Ver Pág. 202).

El promedio de remuneración mensual de este estamento alcanza a \$ 1.006.658 bruto y \$812.124 líquido. En términos generales se advierte que el ingreso de las funcionarias es menor que el de los funcionarios en (-\$139.049) mensuales. Esta situación se acrecienta en los niveles de rentas más altas, las mujeres reciben (-\$628.056) mensuales que los hombres y, en cambio, en las rentas más bajas, los sueldos son similares entre ambos sexos, aunque persiste una brecha pequeña que favorece a los funcionarios (Gráfico N°42. Ver Pág. 203).

Así pues, en todas las plantas se constatan desigualdades de remuneraciones que desfavorecen a las mujeres y que oscilan entre un (- 9%) y un (- 21%) de remuneración mensual, lo que significa que, en promedio, las funcionarias ganan un 13% menos que los varones.

Al respecto, puede observarse que las brechas por sexo son mayores en las plantas directiva

(-21%), y siguen en orden decreciente la planta auxiliar (-20%), la profesional (-13%) y la administrativa (-10%) que corresponde a la de mayor concentración femenina (1.475 mujeres) (Gráficos N°43 y N°44. Ver Págs. 203, 204).

Asignaciones Universitarias

Las asignaciones del personal de colaboración se rigen por las mismas normas que las del cuerpo académico, la totalidad de los(as) funcionarios(as) recibe alguna de estas asignaciones: el 100% recibe “otras asignaciones”, el 95,4% la Asignación Universitaria Complementaria, el 25,3% la Asignación Profesional y el 1% la Asignación Directiva. Este estamento no recibe la Asignación Universitaria Incremental.

Del total de receptores de Asignación Profesional, 55% son mujeres y 45% son hombres. Esta relación, que reproduce la proporción de funcionarias y funcionarios en la Universidad, se mantiene en la Asignación Universitaria Complementaria y en “otras asignaciones”. Sin embargo, en el caso de las Asignaciones Directivas, la proporción se invierte: del total de receptores, 25% son mujeres y 75% son hombres (Gráfico N°45. Ver Pág. 204).

Sobre este asunto, cabe mencionar que la asignación más alta es la Directiva, que alcanza a \$1.016.775 mensual y es percibida por 84 personas. En tanto, la asignación de menor monto corresponde a la Profesional, que alcanza a \$167.471 mensual y es percibida por 1.889 personas.

Las asignaciones percibidas por los hombres son superiores a las de las mujeres, tanto en la Profesional como en la Universitaria Complementaria. En el primer caso se trata de una diferencia leve (\$30.553 mensual), mientras que en el segundo caso la diferencia se acrecienta hasta \$119.078 mensual. Las mujeres, por su parte, reciben mayores Asignaciones Directivas, con una diferencia de \$46.954 mensual, así como de “otras asignaciones”, con una diferencia de \$14.816 mensual.

Las dos asignaciones en las que se registra una mayor brecha en contra de las mujeres, son la Universitaria Complementaria y la Profesional. En la primera de estas

—recibida por el 95,4% del personal—, las mujeres reciben casi un tercio menos que los varones y en la segunda —recibida por un 25,4% del personal— las funcionarias perciben un 17% menos que los funcionarios.

Finalmente, en la Asignación Directiva, que se otorga al 1% del total del personal de colaboración y en las “otras asignaciones”, que son recibidas por la totalidad, las brechas favorecen levemente a las mujeres en un 5% y un 7% respectivamente (Gráficos N°46 y N°47. Ver Pág. 205).

III. 4.- LA DIVERSIDAD ENTRE ORGANISMOS: Facultades de Economía y Negocios y de Odontología

Participación de hombres y mujeres en el estamento académico

Las brechas de género detectadas en la Universidad presentan importantes variaciones entre las diversas facultades; entre los casos que expresan mayores diferencias se encuentran las Facultades de Odontología y de Economía y Negocios. En la primera de ellas hay una situación de mayor igualdad entre académicas y académicos que se evidencian en la mayor participación de las mujeres en el cuerpo académico, mayores remuneraciones y acceso a niveles superiores de la carrera académica. Lo contrario ocurre en la Facultad de Economía y Negocios, que junto con la sobre representación de académicos, a nivel general y en las jerarquías más altas, tiene también mayores brechas salariales a favor de los varones.

La proporción de mujeres y hombres en jornadas completas en la Facultad de Economía y Negocios representa un 16,9% y un 83.1% respectivamente, es decir, hay casi cinco hombres por cada mujer. En la Facultad de Odontología la proporción de ambos sexos alcanza prácticamente la paridad, 52.2% de mujeres y 47.8% de hombres.

La disminuida presencia de las académicas en la FEN, es aún menor en las jerarquías superiores. Es así como en la jerarquía de Prof. Titular, la totalidad de los académicos (8 casos) son hombres. La alta presencia masculina se mantiene también en la jerarquía de Prof. Asociado representando un 93% (correspondiente a 13 hombres y una mujer). Esta misma disparidad se observa en el nivel inicial de la carrera, ya que del total de ayudantes, que podrían ser promovidos en un mediano plazo hacia otras jerarquías académicas, hay 11 hombres y sólo cuatro mujeres.

En Odontología no se registran académicos titulares de jornada completa. En la siguiente jerarquía de Prof. Asociado, aunque se trata de pocos casos, las mujeres

constituyen una proporción mayoritaria tanto en la carrera académica ordinaria como en la docente (86.3% y 66.7% respectivamente), y su presencia decrece en la jerarquía Prof. Asistente CA Ordinaria. (Gráficos N°48 A-B. Ver Pág. 206)

Del total de académicos de la FEN 54 son hombres y sólo 11 mujeres, en el caso de Odontología las cantidades de académicos(as) de ambos sexos son similares (12 mujeres y 11 hombres), si bien el total de este estamento equivale aproximadamente a un tercio del número de académicos(as) de la FEN. En ambas facultades la mayor parte de los académicos(as) se ubican en la jerarquía de Prof. Asistentes (36,9% en la FEN y el 56.5% en Odontología. (Gráficos N°49 A-B. Ver Pág. 207)

Brechas de Remuneraciones

La comparación entre ambas facultades muestra que los promedios mensuales de remuneraciones son claramente superiores en la FEN, tanto a nivel general como para cada una de las jerarquías académicas comparables (se exceptúan ayudantes y prof. Titulares ya que no existen estas jerarquías en la Facultad de Odontología). Es así como entre Prof. Asociados las remuneraciones en la FEN duplican las de Odontología tanto en la categoría académica ordinaria como en la docente, y la brecha es aún mayor entre Prof. Asistentes. (Gráficos N°50 A-B. Ver Pág. 208)

La comparación entre hombres y mujeres permite observar que las académicas en la FEN perciben en promedio un 39% menos de remuneración mensual que sus pares hombres. Las mayores diferencias se registran en la jerarquía Prof. Asociado —perciben 39% menos— y en la jerarquía de Instructor, aunque se trata sólo de dos casos, la remuneración del varón casi duplica a la de la mujer.

En la Facultad de Odontología en tanto, la remuneración promedio de las académicas es mayor que la de los varones tanto a nivel general como en cada una de las jerarquías comparables —Prof. Asistente CA Ordinaria y Prof. Asociado CA Ordinaria y Docente—. Las diferencias a favor de las mujeres oscilan entre un 11% y un 12% de la remuneración mensual (Gráficos N°51 A-B. Ver Pág. 209)

Asignaciones Universitarias

En ambas facultades el total de académicos(as) percibe algún tipo de asignación universitaria. En la FEN la totalidad recibe “Otras Asignaciones”, y la gran mayoría recibe la Asignación Profesional y la Universitaria Complementaria (61 y 62 académicos(as) respectivamente). La situación es similar en Odontología, el total de académicos(as) recibe Asignación profesional, Asignación Complementaria y “Otras Asignaciones”, el número decrece a 17 en la AUCAI.

Los montos promedio de las asignaciones universitarias son similares entre ambas facultades para la Asignación profesional (\$ 235.466 en Odontología y \$245.498 en la FEN) y para la AUCAI (\$453.765 en Odontología y \$463.000 en la FEN). Ambas asignaciones son levemente superiores para las mujeres en Odontología (\$13.570 más de Asignación Profesional y \$34.571 en la AUCAI). Lo inverso ocurre en la FEN, ambas asignaciones son superiores para los hombres aunque los diferenciales son menos significativos que en otras asignaciones (\$48.532 más en la Asignación Profesional, \$65.139 más en la AUCAI) .

En la Asignación Universitaria Complementaria y en las “Otras Asignaciones” se observan brechas favorables a los hombres en la FEN, que ascienden a \$894.426 Y \$740.871 respectivamente. En Odontología los montos de estas dos asignaciones son superiores para las académicas, aunque las diferencias son más tenues que en el caso anterior —\$198.781 y \$417.507 respectivamente— (Gráficos N°52 A-B. Ver Pág. 210) .

En términos porcentuales las asignaciones que están más reguladas presentan menores diferencias de género. La Asignación Profesional es 19% mayor para los académicos en la FEN y 6% mayor para las académicas en Odontología; la AUCAI es 14% mayor para los hombres en la FEN y 8% mayor para las mujeres en Odontología.

Las mayores diferencias, a favor de los hombres en la FEN y de las mujeres en Odontología, se registran en la Asignación Universitaria Complementaria, que corresponde a la de más alto monto —36% superior para los hombres y 19% superior para las mujeres—, y en las “Otras Asignaciones” —60% más para los hombres en Economía y 123% más para las mujeres en Odontología— (Gráfico N°53 A-B. Ver Pág. 211)



IV.- PERCEPCIONES ACERCA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Uno de los conceptos centrales para la comprensión de la Universidad de Chile es el de diversidad. Por una parte, este eje ha sido relevado por la misma institución como uno de sus principales puntos fuertes y valores y, por otra, es una característica fundamental de su organización y funcionamiento. Esto porque se trata de una Universidad de grandes dimensiones, que congrega a una importante cantidad de personas desagregadas, en campus que agrupan Facultades, Institutos, Escuelas y Departamentos. Si bien presenta una distribución jerárquica, la Universidad opera organizacionalmente alrededor de una administración central, con distintas unidades que poseen una autonomía importante a la hora de definir sus formas de funcionamiento, lo que da como resultado una heterogeneidad organizacional importante.

Dicha heterogeneidad se ve reforzada por la convivencia de tres estamentos —personal de colaboración, académicos(as) y estudiantes—, que presentan grandes diferencias entre sí. En este sentido, y principalmente debido a la insuficiencia de políticas comunes a toda la Universidad, las personas de los tres estamentos coinciden en la percepción de que ellos(as) pueden conversar exclusivamente sobre las unidades a las cuales pertenecen, dibujando la imagen de una institución fragmentada. A la vez, aceptan que sus opiniones sobre otras unidades estarán afincadas en un conocimiento parcial y probablemente sesgado.

A partir de esta reflexión se presentan dos distinciones, entre estamentos y unidades, que complejizan el análisis de la Universidad como institución. Sin embargo, a pesar de las diferencias en la organización y funcionamiento de las diversas unidades, existe, entre académicos(as) y funcionarios(as), una perspectiva similar en torno a las desigualdades presentes en la Universidad.

Dado lo anterior, se han agrupado los resultados, haciendo una distinción entre: académicos(as), funcionarios(as) y estudiantes. Asimismo, cada estamento se encuentra dividido según sexo, en los casos en que hombres y mujeres expresan diferencias en sus opiniones y experiencias. Así, se analiza información recogida en entrevistas y grupos de discusión donde participaron académicos(as), funcionarios(as) y estudiantes. Cuando se trata de entrevistas, al final de cada cita se indica la facultad de origen de los(as) entrevistados(as); si se trata de información proveniente de los grupos de discusión solo indicamos el estamento.

IV. 1.- ACADÉMICOS(AS)

Participación de hombres y mujeres en el cuerpo académico

De acuerdo a los(as) entrevistados(as), los criterios que rigen el ingreso a la carrera académica son exclusivamente los méritos, esto es, un proceso en el que no existirían inequidades de género:

“Que sea un impedimento, no lo creo porque la normativa exige tener los grados. Por lo que me he informado, la normativa tiene unos grados y no he visto que mencione otros impedimentos, debería ser el único criterio creo yo” (Académico, Medicina)

“Tengo conocimiento de cómo son [las políticas de contratación] por lo menos a nivel académico. Aquí tienen que entrar académicos que tengan grado de Doctorado en lo posible, salvo alguna necesidad específica de alguna especialidad (...) y ahí sí que no hay problemas de género porque las últimas contratadas son mujeres jóvenes con postdoctorado y todo eso”
(Directiva, INTA)

En el proceso en cuestión se identifican dos modalidades, la primera consiste en iniciar la carrera como ayudante, estableciendo un vínculo con un académico de la universidad que, si valora positivamente al ayudante, facilita su ingreso como académico. La segunda modalidad es mediante concurso. Si se comparan los dos mecanismos, se estima que el primero sería más inequitativo para el acceso de las mujeres a la carrera académica:

“Entré como ayudante después de cuatro años de ayudante, obtuve una beca Fullbright para estudiar fuera y la U me mantuvo el pequeño sueldo de ayudante para completar la beca y eso creó un lazo, algo que era entre comillas una miseria pero que venía de Chile y era como obligarlo a uno a volver, y regresé después de mi Doctorado de cuatro años y comencé a trabajar en la Facultad de Ciencias” (Académico, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

La gran mayoría de los(as) académicos(as) que integran la Universidad de Chile, se declaran “hijos(as) de Bello”, es decir, personas que realizaron sus estudios de pre y/o postgrado en la misma casa de estudios. Además, aunque han tenido trayectorias diferentes para ingresar a la Universidad, la mayoría ha pasado por un concurso de ingreso y ha permanecido largo tiempo. En este sentido, existe la percepción de que “*pertenecen*” a la Institución y, por el contrario, el hecho de no haberse formado en ella genera cierto grado de reproche:

“En la Chile estaba asociado a ingeniería pero por razones de trabajo (...) pedí permiso sin goce de sueldo (...) y después de tres años volví y es que estoy muy agradecido de la Universidad como institución...” (Directivo, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“Uno de los elementos que me resultó súper difícil al interior de la Universidad y que lo encontré súper discriminador, fue el no ser de la Universidad. Yo estudié en la Diego Portales mi licenciatura y después mi maestría y Doctorado en España. Entonces el hecho de que cada vez que yo estaba en desacuerdo con algo, yo no era parte de este universo, eso fue bien fuerte un buen tiempo, como que aquí las cosas en la Chile no se hacen como en otros lados”
(Académica, FACS)

El compromiso con la Institución que aparece en forma recurrente, no se relaciona exclusivamente con haber estudiado en ella, sino principalmente con las oportunidades que entrega: principalmente el prestigio que otorga ser parte de esta casa de estudios y, en relación con ello, la posibilidad de dedicarse a la investigación. En efecto, esta es una de las principales explicaciones de por qué los(as) académicos(as) permanecen en la Universidad de Chile, aun cuando muchas veces consideran que las condiciones económicas son menos favorables que en otras instituciones:

“Tiene que ver con inquietudes más personales. Yo estaba convencido que uno tenía que hacer lo que le gustaba (...) me gusta mucho la docencia y la investigación, sobre todo el tema de la investigación” (Académico, FAU)

“Yo me quedo porque soy de la Chile y la Chile sigue siendo lo mejor para mí, porque las universidades privadas me han hecho muy buenas ofertas profesionales, pero uno tiene la camiseta, el chuncho lo tiene puesto hasta lo más adentro del corazón” (Directiva, INTA)

“Con el tiempo le he ido tomando el gusto a la docencia pero lo que más me gusta es la investigación. Me dedicaría sólo a investigar” (Académica, Fac. de Derecho)

Que la vocación de la gran mayoría de los(as) académicos(as) sea la investigación, se conjuga perfectamente con la percepción de que la Universidad de Chile es el mejor lugar para poder ejercerla, no solo porque es una función que se valora y para la cual se destinan horas de la jornada laboral, sino también porque el prestigio de la institución se transfiere a los currículos de los(as) investigadores(as), aumentando sustancialmente sus posibilidades de ganar fondos concursables, tanto nacionales como internacionales:

“(...) tiene que ver con toda esta imagen pública de ser académica de la Universidad de Chile, yo creo que eso uno lo lleva bastante encarnado, uno no quiere meterse con otras Universidades porque esta es la Universidad de Chile, yo creo que hay mucho de eso en

nosotros también y claro te hace tener una imagen pública distinta ¿no cierto? Comportarte, es todo un tema que viene con eso” (Académica, FACS)

De esta manera, se va construyendo un imaginario sobre la Universidad, sobre la importancia de ser parte de ella, sobre la tradición y sobre el compromiso que ello significa. Esta percepción se combina con la necesidad de mantener el prestigio universitario que reside en ser una institución de vanguardia y pluralista. En este sentido, se considera que si bien pueden haber algunos problemas de desigualdades en su interior, su intensidad siempre será mucho menor que en el resto de la sociedad, justamente porque ahí estudian los(as) grandes pensadores(as) del país:

“Estamos hablando de la Universidad de Chile, (...) en que el tema de la igualdad ha cobrado importancia porque, de partida, somos los promotores y educadores de las bases fundamentales que regulan y que garantizan las libertades y principios de la igualdad. Formamos nuestros chiquillos educándolos profesionalmente en la comprensión de lo que son garantías constitucionales entre las cuales está la igualdad” (Directivo, Fac. de Derecho)

“Soy defensora de nuestros derechos, nosotros somos iguales, sé que no ha sido así históricamente pero yo creo que el cambio nosotros lo generamos entre los estudiantes, mostramos la igualdad, esta carrera por ser muy feminista toda su vida, no me ha tocado ver diferencias desde la jefatura” (Directiva, Fac. de Medicina)

La sobrerrepresentación de académicos hombres en la Universidad es explicada por el diferente nivel de formación entre hombres y mujeres. Se sostiene que lo anterior se debe a la menor cantidad de mujeres que cursan el Doctorado, lo que actualmente constituye un requisito de contratación:

“En el último concurso de la Facultad entraron tres hombres y tres mujeres, en el concurso del año pasado entraron cinco hombres y tres mujeres. Concursan menos mujeres porque prefieren dedicarse al ejercicio laboral. Los concursos son públicos, nacionales e internacionales” (Académico)

“Yo estuve tres años en la comisión de concurso de la Facultad y durante los tres años de concurso, efectivamente llegan muchos menos currículum de mujeres con Doctorado” (Académica)

“¿Por qué las mujeres no están haciendo el Doctorado? Yo creo que tiene que ver con que muchas mujeres hacen el Magíster, pero ya el Doctorado sería una opción que sacrifica mucho, en términos de edad fértil, en términos de familia. Yo tengo una laguna previsional de seis años por haber hecho mi Doctorado. Y nadie me lo va a devolver” (Académica)

Otro factor que desincentiva el ingreso de las mujeres a la carrera académica es la ausencia de modelos femeninos. Al no existir mujeres en algunas áreas de conocimiento, no habrían modelos que las alumnas puedan replicar y, por lo tanto, para revertir esta tendencia sería importante la visibilización de las académicas en los cursos de los primeros años. Esto porque, por una parte, se aprecia un intento por incorporar a más mujeres en algunas unidades académicas, pero, por otra, ello no responde a ninguna política institucional, sino más bien a la voluntad de los respectivos directivos:

“O sea si alumnas entran y no tienen ninguna profesora mujer, hasta que llegan al quinto año y no ven ninguna cara, entonces, asumen que es así no más, que no se puede (...)”
(Académica)

“(...) en mi carrera no hay profesoras más allá de segundo año, no hay profesoras guías de título” (Académico)

Tomando en cuenta estos testimonios, se perciben diferencias en las labores académicas desempeñadas por hombres y mujeres, en tanto estas últimas estarían, en su mayoría, ocupando puestos de subdirección y realizando labores de apoyo a los hombres. Ello sería eco de modelos laborales masculinizados y feminizados que existen fuera de la Universidad. Al respecto, la Facultad de Filosofía sería una excepción con un mayor acceso de las mujeres a los puestos de dirección.

En los distintos discursos, se reconoce que la segregación por sexo en áreas determinadas no tendría ninguna relación con inequidades de género, sino con afinidades y características propias de cada sexo, lo que daría cuenta de una “naturalización” de las diferencias de género:

“En una determinación académica, la condición hombre o mujer no existe, no hay aquí un perfil de cargo para mujer u hombre, se producen por naturaleza (...), en el derecho de familia existe una gran cantidad de abogadas y es que eso no es sinónimo que sea exclusivo de una mujer, y es que hay destacadas mujeres en ámbitos que son muy propios del derecho, de la rudeza del mundo que se enfrenta, del hombre” (Directivo, Fac. de Derecho)

“En biotecnología tenemos más de la mitad mujeres porque la biotecnología es más biológica, atrae a las mujeres, y el Departamento de Ingeniería Industrial tiene muchas más mujeres. Es interesante como hay carreras muy específicas en Ingeniería donde hay mujeres”
(Académica, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

Así se explica que las mujeres no tengan intención de ingresar a carreras masculinizadas porque tienen características poco femeninas y propias de los varones.

Sin embargo, es posible modificar esta diferenciación, cambiando la percepción de los(as) nuevos(as) estudiantes.

“Aquí lo del género está súper marcado y lo de ingeniero agrónomo era tradicionalmente de hombres, es que eso se está revirtiendo porque ahora ves más niñas que quieren estudiar ingeniería forestal. Si revisas el cuerpo académico de la Facultad, las mujeres son una minoría menos de un 20%. Yo creo que si tienen muchas cosas que aportar y es que esta es una carrera de bototos y salir a terreno, y en ese contexto tradicionalmente las mujeres no tenían espacio” (Académico, Fac. de Ciencias Agronómicas)

“Cada uno debe estudiar lo que quiere, pero debe saber qué es realmente lo que quiere, no porque van más o menos mujeres. Entonces yo creo que podemos ir a los colegios de mujeres, por ejemplo, cuando hacen visitas a los tercero y cuarto medios y explicarles que hay mujeres ingenieros y que no todos los ingenieros nos tenemos que poner casco”
(Académica, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

En relación a esto, tanto académicos como académicas no identifican discriminaciones explícitas al interior de la Universidad y sin embargo en sus relatos se vislumbran diferencias entre ambos sexos, aunque no se cataloguen como problemas de inequidad. Por ejemplo, la visión estereotipada de cada sexo, según la cual ciertas actitudes asociadas a lo femenino son vistas como negativas para la carrera académica, mientras que aquellas asociadas a lo masculino tienen connotaciones más positivas:

“Las mujeres en el INTA tenemos las mismas posibilidades que los hombres de hacer un poco de todo: docencia, investigación, extensión. Yo no diría que hay aquí una diferencia importante. En general se miden más los logros” (Directiva, INTA)

“(…) yo no he observado que haya discriminaciones de género ni de ningún tipo” (Académico, Fac. de Derecho)

“Se tiende a tipificar y clasificar más a la mujer que al hombre si se equivoca, y yo lo he escuchado en colegas y estudiantes. En un caso se patologiza y en el otro es una choreza (...) Me queda la impresión de que la mujer que tiene carácter es histérica o es loca y el hombre que tiene carácter es un hombre con personalidad y fuerte de carácter. Es distinto ser loco genial que loca desequilibrada, eso es algo que flota en el ambiente. A mí me queda la sensación de que hay una hostilidad más fuerte hacia las mujeres. Estamos en una reunión y no hay mujeres y se dice que es menos problemática porque no están ellas. Yo les hice notar que nada que ver eso” (Directivo, FAU)

“El tema de la estabilidad emocional es un tema súper importante. Los hombres tienen una estabilidad emocional mayor durante el tiempo. Las mujeres tienen más inestabilidad emocional y de repente les juega en contra ante las actitudes que puede tener en su lugar de trabajo, o las acciones que desarrollan afectan su desempeño académico”
(Académico, Fac. de Medicina)

“Un hombre exitoso es un hombre súper choro y una mujer exitosa es una trepadora ambiciosa” (Académica, FACS)

En la misma línea, se argumenta que las supuestas diferencias naturales entre ambos sexos, los llevan a tomar opciones laborales distintas. Las mujeres serían más generosas que los hombres, lo que las haría optar por los hijos. Incluso habría una diferencia en la constitución psicológica de ambos sexos definida por la maternidad, por lo que las mujeres aportarían a los equipos de trabajo una mirada desde la sensibilidad y el rol maternal:

“Uno piensa más en los hijos, uno piensa más en la familia, uno piensa más en cómo amalgama todo este cuento, el hombre no, el hombre es egoísta por naturaleza. El hombre siempre maximiza” (Directiva)

A partir de estos estereotipos de género, algunas académicas expresan que no son reconocidas por sus pares como intelectuales válidas o destacadas, lo cual se vive tanto en la etapa de ingreso como de desarrollo laboral. Una de las explicaciones dadas a esta falta de reconocimiento, es la diferenciación de las capacidades consideradas propias de varones y de mujeres en el mundo académico; a ellas se les atribuyen dotes especiales y exclusivas para ciertos temas, gracias a que existiría una feminización de determinadas áreas del conocimiento. También se las valora positivamente para la gestión, pues ese trabajo es similar a la organización del funcionamiento de un hogar. Ellas consideran que esta percepción no tiene relación con lo que efectivamente hacen o logran:

“Yo creo que hay una cosa en sicología bien marcada, de que las mujeres gestionan y ordenan la casa y los hombres piensan y hacen cosas y hacen teoría (...). Hay una diferenciación casi de clase social: están los que piensan y están los que gestionan. Hay una discriminación súper fuerte a las mujeres que no nos ven académicamente. Es un ninguneo súper grande y eso lo estoy viendo no hace tanto tiempo” (Académica, FACS)

“Los colegas hombres con grado de doctor y cargos en la Facultad tienden a subestimarme. Tengo la impresión o pareciera que me ven más como mujer que como académica o como intelectual. Puede ser que luego se sorprendan en la paridad intelectual, pero ellos no me miran, yo no veo que yo signifique para ellos un peso a nivel intelectual” (Académica, Fac. de Filosofía y Humanidades)

Así, las académicas reconocen que estas distinciones afectan su carrera, estableciendo una discriminación por género en las oportunidades de ascenso:

“En mi caso la carrera ha sido más difícil que en el caso de muchos hombres. Muchos de los colegas varones obtuvieron su tiempo completo hace diez años atrás y en mi caso condicionaron mi horario completo al Doctorado”
(Académica, Fac. de Filosofía y Humanidades)

“Dentro del INTA llegué a ser profesora asistente y después, en un período de un director bastante machista diría yo, en el contexto de que las mujeres tenemos que estar como demostrando en cada minuto todo lo que somos capaces de hacer. Me pasaron a la carrera académica adjunta porque según el director de ese momento no tenía las capacidades de llegar más arriba” (Directiva, INTA)

Como consecuencia se acepta, por académicas y académicos, que las mujeres deben estar continuamente esforzándose para demostrar lo que valen y así cumplir con una serie de rasgos para ser reconocidas. Esto sucede no solo en cuanto a su rol profesional, sino también de acuerdo a los estereotipos propios de la femineidad:

“Tenemos que estar siempre demostrando que somos capaces, porque si no inmediatamente te ningunean. Tendríamos que ganar más porque además te tienes que ver bien, porque tendríamos que tener plata para la peluquería, asignación, para las manos, el gimnasio, porque siempre te exigen andar bien vestida, verte distinguida, tienes que hacer clases y no puedes ir con jeans entonces deberíamos ganar más”
(Académica, INTA)

“Es que las mujeres tienen que constantemente demostrar algo y en un mundo de hombres como este eso puede ser particularmente crítico para algunos (...), no creo que para el hombre sea así porque está en un feudo masculino, de alguna forma la mujer tiene que ser muy visual, evidenciar lo que están haciendo para ser evaluadas, valoradas”
(Académico, Fac. de Ciencias Agronómicas)

Sin embargo, hay que tener en cuenta que estas atribuciones no siempre son percibidas como negativas, en especial desde el punto de vista de los académicos hombres:

“Yo la verdad me he sentido más cómodo trabajando con mujeres que con hombres. En mi equipo de investigación han sido mayoría las mujeres y ha sido principalmente por el sentido de compromiso. Es que las tesis siempre terminan antes que los hombres” (Directivo, FAU)

De esta manera, se señala con reiteración que, pese a no existir políticas discriminatorias explícitas, esta es una realidad que igual existe. Los académicos la atribuyen a factores culturales presentes en la sociedad, los que se replicarían al interior de la universidad:

“(...) yo creo que la cultura está súper sesgada a favor de los varones, incluso aunque a nivel de procedimiento no exista ninguna posibilidad de discriminar, ya viene discriminado por la cultura, incluso la valoración que hace uno en clases de los hombres y las mujeres”
(Académico)

Desarrollo de la carrera académica y acceso a cargos directivos

En lo que concierne al desarrollo de sus carreras, existe conciencia entre los(as) académicos(as) acerca de la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres para avanzar en las distintas jerarquías universitarias, señalando como principales obstáculos la gestación, la maternidad y la crianza:

“Si me preguntas si representa una dificultad [la maternidad], yo creo que sí, de hecho la extensión de las licencias postnatales es una señal más que certera” (Directivo, FAU)

“Si miras los premios al mejor egresado, en los últimos años son muy mayoritariamente mujeres y una vez que van creciendo en edad, van llegando cada vez menos mujeres a los cargos directivos. Porque las mujeres socialmente tienen ese rol que se dedica más a la familia y el hogar y el hombre trabaja, pero la mujer también trabaja pero con menos horas”
(Académica, Fac. de Derecho)

En torno a este tema, las barreras para ascender en las jerarquías se expresan claramente en las licencias de maternidad. Estas inciden en la menor cantidad de horas anuales de trabajo de las académicas, lo que las excluye de la posibilidad de concursar en igualdad de condiciones a proyectos o concursos internos, ya que constituyen requisitos de postulación:

“Si no hubiese seguido (trabajando durante el postnatal) habría tenido consecuencias para mi carrera, así que traté de mandar todos los trabajos antes del parto. Durante el postnatal sí me dediqué a la guagua (...) No hay reglas claras al respecto, si uno deja de investigar un año eso afecta al año siguiente, te afecta para postular a jerarquías superiores, para acceder a proyectos” (Académica)

Aunque reduce la productividad y el tiempo destinado a las labores profesionales, la maternidad no se ha incorporado en la medición del desempeño académico, pues no existe un sistema diferenciado de evaluación. Esto se traduce a que las académicas que han sido recientemente madres son evaluadas de la misma manera que aquellas que no lo han sido y de la misma manera que sus colegas hombres:

“En los AUCAI, los fondos de investigación de la Vicerrectoría de Investigación, la evaluación académica no considera la maternidad” (Académica, FACS)

“Yo tuve un bebé en diciembre, todo el 2011 no tengo ninguna publicación, cero. Entonces, el que piensa dice: pucha, pero parió el 2010, entre que la amamantó o qué se yo, hasta agosto del 2011 se pudo concentrar recién, entre que agarró la máquina de nuevo, si es súper comprensible. Pero no sé si la comisión que va a mirar, va a decir: cero” (Directiva)

“Se necesita cambiar los plazos, por ejemplo, para estar en la categoría de asistente a instructor son 12 años, pero yo ya me gasté en mis dos hijas 4 años, que realmente no se pueden comparar con los de mis colegas (...) y si llego a los 12 años y no estoy con el pedigree para subir [de jerarquía], no subo no más y me voy” (Académica)

Al respecto, se cree que la Universidad de Chile no ha tomado las medidas y acciones necesarias para equiparar las condiciones de hombres y mujeres, quedándose atrás de lo que ha sucedido a nivel nacional e internacional; por ejemplo, las políticas establecidas por CONYCIT, que contemplan un trato distinto para las investigadoras que han sido madres:

“FONDECYT ya tiene políticas para el tema de la investigación con la maternidad, acá se decía: el AUCAI no se da si uno tuvo postnatal, o si uno tuvo prenatal” (Académica)

“Hay otras experiencias como en Alemania en donde las evaluaciones académicas se saca el promedio de publicaciones e investigaciones, descontando los años de maternidad” (Académica)

Como consecuencia surgirá regularmente la decisión de postergar la maternidad y la vida en pareja para no afectar la promoción académica. A modo de ejemplo, se destaca que muchas de las académicas que han llegado a las jerarquías superiores pudieron hacerlo precisamente porque optaron por no casarse ni tener hijos, sino que “se casaron con la Universidad”:

“(…) de lo que yo conozco, en general por la experiencia, (las académicas) son mujeres que han optado por no tener hijos o han optado por postergar mucho la maternidad, hasta los cuarenta” (Académico)

“(…) tengo colegas jóvenes que decían “me faltan tres papers o me falta un paper para tener mi segundo hijo”, es bien trágico y eso es porque claro, están presionadas y mientras no pasen a profesores asociados, entonces se pueden ir con mucha facilidad de la Universidad” (Académica, Fac. de Ciencias)

“(…) la mujer científica o es soltera o es separada” (Académica, Fac. de Ciencias)

“En ese sentido, el hombre tiene una vida mucho más fácil para eso, pero a una mujer que se consagró a la vida académica y que es ese perfil, [se le dice:] usted no se dedique a tener familia, produzca sus papers por año, hartos FONDECYT, y la vamos a recompensar con una buena posición de profesor (Académico)

Así, un tema común de preocupación es el de las condiciones de trabajo en la Universidad de Chile, entre las que se cuestiona, especialmente, la creciente sobre exigencia hacia los académicos(as). Lo anterior obliga a destinar parte del tiempo libre al trabajo para cumplir con los estándares de productividad establecidos, situación que afecta, en mayor medida, a las mujeres, a causa de su doble rol como trabajadoras y responsables de la familia:

“(…) las exigencias implícitas son una cuestión por construcción; el hecho es que llegas a un punto y no es suficiente, tienes que llegar más arriba y más allá, entonces es un algo sin fin en que uno se autoexige siempre, no es puro sufrimiento, es una cuestión de pasión que a uno le gusta, pero hay una cultura de exigencia” (Académicas, Fac. de Ciencias)

“Hoy en día, en la Universidad esas exigencias han aumentado, o sea, han disminuido los años en que has tenido que cambiar de jerarquía, las exigencias de productividad están aumentando, las exigencias de publicación están aumentando” (Académica, FACS)

“Es un modelo productivista como el de cualquier organización no más, en vez de que producimos zapatos producimos papers” (Académico)

De tal modo, condiciones como la desigual distribución del tiempo y de las responsabilidades entre hombres y mujeres, es un factor gravitante en la movilidad laboral. Dado que la carga para los hombres es menor, estos pueden destinar mayor cantidad de tiempo a aumentar sus niveles de calificación y están en mejores condiciones de responder a las exigencias laborales, en desmedro de las mujeres, que tienen menores oportunidades para el inicio, la consolidación y la promoción de la carrera académica.

Ser académico(a) de la Universidad de Chile otorga un cierto estatus que se desea mantener. Este hecho lleva a que se acepten determinadas prácticas, aun cuando se tiene conciencia de que son abusivas, por ejemplo, costear gastos relacionados con el trabajo, tales como la asistencia a congresos que no son pagados con antelación por la Universidad. Esto trae como consecuencia que la devolución del dinero demore varios meses, con lo cual el presupuesto personal y familiar se reduce en pos las actividades académicas:

“Yo fui a un congreso hace tres meses, probablemente los gastos, que salieron de mi bolsillo, los voy a ver con cueva en enero ¿te fijas? Me ha tocado esperar años, un año para recibir el dinero (...)” (Académica, FACSO)

Por lo general se percibe que las principales características requeridas para obtener un cargo directivo y de prestigio tienen que ver únicamente con los méritos personales, académicos y las capacidades de gestión de cada persona, sin identificar barreras de género en este proceso:

“Este Departamento tiene una profesora que es la directora de departamento, en ese sentido no hay un sesgo [de género], o sea yo diría que no he percibido que por el hecho de ser una mujer se le haya puesto la pata encima. Yo en esta unidad lo que he visto es eso, las profesoras [ocupan cargos directivos] en la medida en que tengan los méritos suficientes, porque no es solamente el mérito académico”
(Académico, Fac. de Ciencias Veterinarias y Pecuarias)

“Nosotros mismos nunca habíamos tenido un director y siempre era directora, y es el primer año, pero fue un caso circunstancial y no tiene importancia que sea hombre. Uno espera que no, porque esta es una universidad pluralista y que tiene un sello y es que yo espero creer que no existe, que no hay diferencias y que los cargos son por competencias, no he tenido evidencias de otras cosas” (Directiva, Fac. de Medicina)

En relación a esto, puede verse que la mayor presencia masculina en los niveles directivos se asocia con una autoexclusión de las propias mujeres. Según opinión de las mismas académicas, ellas no tendrían incentivos para acceder a dichas instancias por su falta de acostumbramiento al poder, a diferencia de los varones que están más habituados a su ejercicio. Así, las mujeres que llegan a estos cargos, lo harían no porque busquen posiciones de poder y/o mando, sino porque intentan desarrollar proyectos institucionales que van en beneficio de sus Departamentos. En cambio en los hombres —según las mujeres— se daría una búsqueda explícita de elevar sus ingresos y su influencia:

“El poder me complica, a mí personalmente me es incómodo” (Académica, Fac. de Ciencias)

“(...) mientras más arriba vas, menos mujeres hay sobre todo en las ciencias duras”
(Académico, Fac. de Ciencias)

De este modo, existen diferencias entre académicos y académicas respecto a las expectativas y ambiciones para acceder a cargos directivos dentro de la Universidad. Independientemente de si ocupan o no cargos directivos, las mujeres sostienen que

prefieren no ocupar altos puestos y lo justifican con una falta de interés o desagrado por las labores directivas:

“Esta jerarquía me permite hacer todas las cosas salvo ser Decano, que no está en mis aspiraciones. A mí me interesa más la investigación. Con el tiempo le he ido tomando el gusto a la docencia, pero lo que más me gusta es la investigación. Me dedicaría solo a investigar y eso es lo que menos exposición tiene y entonces también está menos ligado a la cosa de ser Director de Departamento, ser Decano” (Académica, Fac. de Derecho)

“Mis proyectos son más bien académicos, más que de otro orden, además nunca me planteé tener cargos de ningún tipo. En efecto, mi idea no es hacer carrera administrativa, no tengo afán de tener direcciones, ni ser decana ni nada parecido”
(Directiva, Fac. de Filosofía y Humanidades)

Para los académicos, en cambio, el problema no es el ejercicio del cargo directivo en sí, sino las tareas administrativas y de gestión que requiere. En este sentido, ellos sostienen la necesidad de despejar los altos cargos de dichas funciones, para poder cumplirlos de mejor manera:

“Por otro lado una dificultad fuerte está referida a no saber delegar responsabilidades técnicas y yo como Director de Postgrado estar preocupado de temas académicos”
(Directivo, FAU)

Por su parte, los académicos que no ocupan puestos de dirección, no manifiestan una aspiración tan clara pero sí señalan que “no se descarta como una opción”:

“En cuanto al ascenso en la carrera (...) por el momento los cargos directivos no son de mi interés y estoy convencido de que es necesario forjar un equipo en el cual ser capaz de delegar funciones para ir asumiendo más y mayores responsabilidades dentro del Departamento y de la Universidad. Es algo que no descarto a futuro pero que por el momento no está presente”
(Académico, Física)

Sobre este mismo tema, cabe mencionar que, en la mayoría de los casos, los cargos directivos no son necesariamente asumidos por elección, sino por designación de la autoridad. Esto es enfatizado pro los varones, quienes consideran que la solicitud directa de los decanos constituye una muestra de confianza y respaldo en su gestión:

“En el contexto de la comisión de reestructuración me pidieron asumir el cargo, no quise y es que era medio raro. Y cuando ganó el decano actual, ahí sí, pero yo asumí el 2011 y el decano el 2010, y es que no fue inmediato que asumí, ahí el decano me pidió que yo lo haga”
(Directivo, FAU)

“[Llegar al cargo] fue una demanda del decano. El director (...) necesitaba alguien que lo supliera y ahí me metí en eso. Yo podía ser el subrogante. Y después el director renunció y era muy claro quién podía ser el siguiente. Asumí por una petición directa del Decano”
(Directivo, Fac. de Ciencias Agronómicas)

“Este año el Decano me pidió y yo lo acepté [el cargo] con mucha humildad y con bastante orgullo, (...) porque yo en mi carrera ejerzo esa especialidad y he estado orientado siempre hacia el área internacional económica” (Directivo, Fac. de Derecho)

Desigualdades de remuneraciones

En la Universidad de Chile, las percepciones respecto a las remuneraciones están relacionadas con la entrada en vigencia de la Ley de Transparencia y la disponibilidad de los datos de remuneraciones de cada persona a través de internet. En el caso de los(as) académicos(as), la verificación de estos se reconoce solo en algunos casos, pero se deja entrever que el tema del dinero no se habla abiertamente entre los(as) colegas.

En la mayor parte de los casos, se percibe una incomodidad latente respecto a la desigualdad de salarios, asunto que no es denunciado con propiedad ni se identifica con razones de género. Las razones que aducen son, más bien, de índole política y de mayor o menor cercanía con las autoridades, lo que no guarda ninguna relación con las propias capacidades ni con el desempeño laboral. Esta percepción se ve reforzada con la idea de que existen Facultades y áreas de conocimiento mejor posicionadas, lo que explica las diferencias de sueldo entre las diferentes unidades académicas:

“En términos de salarios yo creo que aquí la inequidad se da en función de una cosa súper discrecional (...) Sueldos y regalías, viajes, asistentes, no son solamente sueldos”
(Académica, FACSO)

“(...) es una de las críticas que hemos hecho como Asociación de Académicos: hay diferencias dentro de las Facultades porque ocurre que la asignación universitaria es discrecional de los decanos y siempre hemos planteado que eso tiene que ser regulado porque se presta para interpretaciones (...) yo sé que en esta facultad en algún minuto hubo diferenciaciones con respecto a eso, beneficios económicos, pero lo más dramático es el hecho de que respecto a la igualdad de grado [y] de actividades académicas hay diferencias entre las distintas unidades académicas y eso es grave” (Académico)

“No, en ese sentido [brecha salarial por género] veterinaria está bastante libre de esto (...) Es más por lo político, esa es la diferencia más notable”
(Académico, Fac. de Ciencias Veterinarias y Pecuarias)

“Cada Facultad tiene una escala distinta de sueldos y es de las cosas que no puedo entender, porque somos todos de la U de Chile y hay sueldos que son mejores que los nuestros, entonces esa es una cosa que no logro entender, [hay] un discurso de equidad pero la equidad interna...” (Académico, Fac. de Ciencias Agronómicas)

A esto se suma que la gran mayoría de los académicos(as) considera que las remuneraciones tienen un desglose un tanto complejo de comprender y que dentro de este existen conceptos que sirven para maquillar la información, lo que han denominado como “cajas negras”. Es decir, por más que los componentes de las remuneraciones tengan una denominación, no se especifica qué ítems caben dentro de cada uno de ellos, por lo que parecen poco transparentes:

“Gradualmente ha ido implementándose una política de remuneraciones orientada al principio de transparencia, que aborde esa caja negra que se llama Asignación Complementaria, para que sea más visible y saber por qué tiene un monto determinado. Pero es que aquí hay cuestiones que son históricamente determinadas” (Directivo, FAU)

“No sé cómo se estarán asignando, entiendo que tendrá que ser por carrera académica, nivel, jerarquía, cantidad de horas, me resulta difícil pensar que las diferencias puedan estar determinadas por el género” (Directiva, Fac. de Filosofía y Humanidades)

Otra explicación a las brechas salariales tiene que ver con los méritos. Al igual que en el ingreso de académicos(as) a la Universidad y en el acceso a cargos directivos, la percepción de los(as) mismos(as) es que no existen diferencias de género en las remuneraciones, ya que las diferenciaciones se hacen totalmente en base a las acreditaciones académicas de cada persona:

“Aquí el sueldo es por la jerarquía que uno tiene (...) cambia en las Facultades, yo no sabía, yo pensaba que toda la U era igual pero no por género”
(Académica, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“Aquí los salarios son por categorías, los profesores titulares tienen un salario independiente seas hombre o mujer, eso está absolutamente normado por la Universidad. Pero yo siempre insisto, las mujeres, sobre todo las mujeres jóvenes siempre ganan menos porque tienen un costo mayor por ISAPRE, por esto del útero. Lo encuentro de una injusticia atroz”
(Académica, INTA)

“Para el académico no existen diferencias de sueldos por razones de género, sino que están determinadas por las jerarquías” (Académico, Fac. de Ciencias)

Otra de las variables que estaría en la base de la desigualdad de remuneraciones es la productividad, concepto que engloba distintos tipos de actividades y que admite diferencias entre Facultades. Las brechas de sueldo derivadas de esta variable se estiman legítimas. Sin embargo, quedan como interrogantes las condicionantes que inciden en la menor productividad y, por ende, en las menores rentas de las mujeres en relación a los hombres:

“En mi Facultad yo tengo claro por qué [las mujeres ganan menos]. Las mujeres hacen su jornada, los hombres, todos andan en Panamá haciendo clases y los que viajan, son mayoría hombres y eso se paga aparte, pero se ve en el sueldo como productividad” (Directiva)

“(…) los fines de semana tú vienes a la Facultad, los sábados está lleno de MBA, diplomados y no sé qué y son puros hombres haciendo clases, porque las mujeres no están dispuestas a hacer clases los sábados. Entonces, hay que limpiar esos datos, porque hay muchas actividades de extensión que los hombres están dispuestos a hacer y las mujeres no” (Académica)

No obstante las diferencias salariales por sexo han sido un tema ausente en las agendas gremiales. Las académicas explican que si intentaran establecer demandas de género en los petitorios internos, podría interpretarse como una desvalorización de las mujeres, lo que paradójicamente obstaculizaría su incorporación a la carrera académica. Además, a diferencia del personal de colaboración, las mujeres no tienen claridad sobre los canales y las entidades de representación, lo que también dificulta plantear sus reivindicaciones:

“Yo creo el tema (...) de que la pega sea igual todo el rato, no quieres ponerlo en la agenda, porque no quieres que te traten como: Ay, ya estás llorando. Vistes que es complicado tener mujeres” (Académica)

“Yo siento que los colegas, a diferencia del personal de colaboración, [que tienen] cierta claridad de las entidades que los representan (...), siento que nosotros los académicos y sobre todo las académicas, uno no sabe muy bien quién te representa, a quiénes recurrir antes ciertas prácticas, hacia que instancia orientar denuncias” (Académica)

Dado lo anterior, existe la percepción transversal de que la Universidad requiere estandarizar o normalizar el modo en que se asignan las remuneraciones según jerarquía y número de horas con el objetivo de acabar con las diferencias salariales entre las diferentes Facultades, así como al interior de una misma área o Departamento.

Protección de la maternidad y conciliación familiar-laboral

Por lo general, tanto académicos como académicas perciben que la conciliación trabajo-familia es un tema que no se ha incorporado en la discusión interna, reconociéndose una ausencia de políticas institucionales en la materia. Asimismo, las medidas que se toman son de carácter excepcional y al no están normadas, quedan al arbitrio para negociarse con cada jefatura:

“Arréglatelas como puedas, si es tu problema (...) yo creo que hay un vacío súper importante, de políticas de recursos humanos” (Académica)

“Entonces hay efectivamente voluntad, pero no hay institucionalmente, ninguna [política] aparte de la voluntad (...), de repente hay jardín infantil, si alguien está enfermo nadie le dice nada, se firma al día siguiente, pero no hay políticas institucionales para nada, ni la de maternidad, ni de la paternidad” (Académica)

Los(as) entrevistados(as) reconocen que la labor académica, particularmente en la Universidad de Chile, es altamente demandante en tiempo y energía: ser académico(a) significa cumplir funciones de docencia, extensión, administración e investigación, debiendo impartir una cierta cantidad de cursos semestrales, esto es, investigando, pero también asistiendo a congresos nacionales e internacionales y publicando un número mínimo de artículos en revistas de corriente principal, requisitos necesarios para mantenerse actualizados(as) en sus respectivas áreas. Existe coincidencia en que estas exigencias son elevadísimas, lo que entorpece la realización de otras actividades. Este hecho se ve reflejado en el análisis que ello(as) mismos(as) hacen respecto a sus biografías, puntualizando en la dificultad para la formación de pareja y la crianza:

“Un tiempo largo estuve muy pegada en trabajar y estos últimos dos años me he dicho que eso no está bien y estoy procurando conciliar mejor todos los aspectos de la vida”
(Académica, Fac. de Derecho)

“Poder cumplir con las tres funciones que he tenido yo creo que con los niveles de carga docente que se tienen en esta facultad no da el tiempo. Y si a eso le sumas la función administrativa... difícil, súper complicado” (Directivo, FAU)

Si bien estas dificultades en la distribución y el manejo de los tiempos se aplican tanto para varones como mujeres, se coincide en que perjudica en una proporción sustancialmente mayor a las académicas, debido a que en ellas recaen las responsabilidades domésticas y de crianza:

“Los hombres tienen mejor desempeño porque tienen más tiempo que dedicarle, muchos de ellos están hasta las 9 de la noche o más porque se quedan después de las horas de clases. Las mujeres si tienen familias que atender no pueden quedarse tanto tiempo. Las mujeres que sí tienen un desempeño académico importante son las que están solas o con familia que pueden dedicarse más, están con más tiempo”
(Directiva, Fac. de Filosofía y Humanidades)

Al mismo tiempo, se reconoce que las exigencias de la Academia afectan las relaciones familiares y de pareja, en especial a las mujeres:

“Les genera más problemas a la colegas que tienen familia, porque yo muchas veces me tengo que llevar trabajo a la casa, pero no me complica, porque llego a la casa y nadie me va a reclamar, depende de mí pero las colegas que tienen maridos e hijos siempre se complican, se ven atareadas y siempre sobre la marcha” (Académico, Fac. de Medicina)

“Yo diría que la competitividad en mi carrera, el hacerme competitiva, el hacerme fuerte y el hacerme conocida me costó probablemente parte de mi matrimonio” (Académica, INTA)

La ausencia de políticas institucionales de conciliación se extiende también a la diversidad de situaciones familiares de quienes trabajan en la Universidad, en particular de los académicos hombres. En este sentido, se valora la existencia de postnatal masculino y se propone extenderlo como una medida interna:

“(…) porque siempre se asume que es solo tema femenino, la Universidad tampoco contempla políticas para aumentar el postnatal masculino o una inclusión más activa de los padres en la crianza de los hijos, (...) hay miles de modalidades que se podrían pensar, pero el punto es que no hay políticas explícitas a favor de eso, no existen hoy, deberían pensarse” (Académico)

En particular, se percibe que la creciente presencia de padres a cargo de sus hijos es una situación que está totalmente invisibilizada en la Universidad:

“Hay un grupo de hombres que está cumpliendo el rol de mamá y a esos sí que nadie los pesca (...) están a cargo de sus hijos, porque se separaron (...) además ellos no lo exteriorizan, uno sabe porque le comentan” (Académica)

“Los padres separados, que tienen una realidad distinta, que también la Universidad debería explicitar y acomodar, o sea, yo tengo colegas que son papás separados y que tienen que hacerse cargo de su hija, fin de semana por medio, no sé, y debería haber algún tipo de mecanismo explícito al respecto y lo otro, las personas homosexuales, lesbianas, etcétera, me parece que eso está mucho, mucho, pero mucho más atrás (Académico)

Los académicos estiman que los hombres que trabajan a jornada parcial se encuentran en desventaja en relación a los que tienen jornadas completas, ya que están expuestos a una mayor presión de rendimiento, restándole más horas a la vida familiar.

Luego, en vista de que el modelo de ejercicio de paternidad y de vida en pareja ha ido cambiando entre generaciones, han sido los académicos jóvenes, en comparación con los más antiguos, los que asumen un rol más activo en la crianza. Esto entra en conflicto con el modelo de académico que predomina pues a pesar de su mayor involucramiento en la actividad familiar, persisten las condiciones de desigualdad para las mujeres:

“El rol madre es mucho más, o es distinto como ella puede enfrentarlo, en ese sentido está en desigual posición para enfrentarlo” (Académico)

Ante la falta de mecanismos institucionales que faciliten la conciliación y frente a la necesidad de resolver problemas prácticos, cada unidad académica desarrolla estrategias informales distintas, que quedan al arbitrio de cada jefatura. Lo anterior genera tratos diferenciados para hombres y mujeres ante una misma situación, como también relaciones diferentes dentro de una misma unidad académica por parte de diferentes jefaturas:

“Eso se presta para una discrecionalidad, yo lo he vivido al interior de mi Facultad y de mi Instituto, que frente a una misma situación hay diferentes tratos, para hombres y para mujeres y que depende del estado de ánimo de tu jefe” (Académica)

“Mi experiencia en la Facultad es que se da [permiso], pero no porque haya una política institucional o un contexto institucional explícito que promueva, sino porque existe la libertad para que uno organice su horario y su vida, para que uno compatibilice” (Académica)

Así, las académicas valoran que en la Universidad de Chile existan más facilidades que en otros espacios laborales para compatibilizar sus responsabilidades con el cuidado de sus hijos. Entre estas destacan la flexibilidad horaria y el no tener que cumplir estrictamente con un horario de entrada y salida, lo que les permite eventualmente salir de su lugar de trabajo. Sin embargo, conciben esto como un tema conflictivo y encuentran poca comprensión por parte de sus pares hombres y de las jefaturas, quienes cuestionan incluso el compromiso laboral de las académicas que son madres. La flexibilidad horaria es considerada una regalía que se usa excepcionalmente, ya que lo usual es buscar soluciones de manera individual:

“(…) existe la libertad para que uno organice su horario y su vida, para que uno compatibilice” (Académica, FACS)

“(...) considero que estar en Universidad y criar hijos es mejor que en una empresa privada”
(Académica, Fac. de Ciencias)

“Lo que yo hice fue ponerla en un colegio todo el día, o sea, me busqué un colegio que saliera a las 5 de la tarde” (Académica)

Otras estrategias informales que son permitidas en el espacio laboral consisten en llevar a los hijos al trabajo o realizar el trabajo desde la casa y en un horario compatible con la labor de cuidado:

“Al final, cuando falla la nana, todos traen al niño acá” (Académica, FACSOS)

De este modo, se espera que la Universidad de Chile genere políticas explícitas y procedimientos escritos, que contemplen la maternidad, la paternidad y la situación de parejas del mismo sexo, avanzando hacia la institucionalización de la co-parentalidad:

“Yo creo que sería súper importante, sobre todo cuando uno viaja por trabajo, a propósito de hablar de políticas, que se establezca que uno tiene derecho a tomarse un día, para volver a estar con la familia” (Académica)

“Que la Universidad genere una política proactiva de que efectivamente si tu hijo se enferma, tienes derecho a faltar, cosas así sin tener que pedir días administrativos, sin tener que firmar” (Académica)

En general, los académicos varones, con o sin cargos directivos, no manifiestan tensiones entre las exigencias de la Universidad y la vida familiar. En muchos de sus discursos, es la compañera o esposa mujer quien cumple un rol fundamental en la gestión y organización del ámbito doméstico, en especial cuando tiene hijos(as) a cargo, permitiendo a los varones continuar con su formación académica, incluso en el extranjero, y ascender en su carrera laboral:

“Me casé, me fui a estudiar con mi señor (...), yo me doctoré a fines de julio y ya mi hijo tenía un mes, mi hijo mayor que nació en Estados Unidos. Y después regresamos a Chile, nos fuimos a Estados Unidos, de Estados Unidos a Brasil, regresamos a Chile y nació mi tercera hija. Y después ha sido preocuparse de que los hijos vayan a estudiar, yo trabajar y mi señora dedicarse al grupo, en ese sentido el apoyo familiar es tremendo porque las señoras cuando se dedican a una cosa le quitan a uno ciertas presiones. Entonces funcionamos muy bien”
(Directivo, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“Yo no tengo la capacidad de organizar la correcta administración de la casa como ella lo hace, pero sí tengo la capacidad de administración para que mis hijos estén cómodos y no les falte nada” (Académico, Fac. de Derecho)

Las percepciones sobre el horario y exigencias de la Universidad son variadas según el tipo de trabajo que realiza el académico y las estrategias que él mismo desarrolla para separar la vida laboral de la personal. Por ejemplo, existe la percepción de que hay un horario de cierre con el trabajo y que las esferas trabajo-familia son separadas:

“Es que yo cierro el quiosco de la U cuando me voy para la casa, no me llevo trabajo para la casa, eso por principio, de repente leo un paper o alguna cosita, las tensiones si las llevo porque uno va preocupado” (Académico, Fac. de Ciencias Veterinarias y Pecuarias)

“Seis, a seis y media, siete de la tarde, y lo que queda es tiempo para mí, no me llevo trabajo para la casa y ahí en la casa soy dueño de casa, soy papá, soy esposo”
(Directivo, Fac. de Ciencias Agronómicas)

Por otra parte, en el caso de los académicos que trabajan en investigación, se deben considerar, además, las horas de laboratorio y terreno, como también sesiones de seminarios, congresos y viajes, que implican trabajo fuera del horario formal, asunto que la mayoría de los entrevistados no problematiza:

“Yo disfruto mucho los viajes y la academia te abre esas puertas y a veces me gustaría que ella me acompañara, eso me gustaría compartir un poco más esas experiencias con ella y por un tema de proyectos y tales bases entonces esa cosa se complica un poco pero me gustaría compartir más esa experiencia con ella” (Académico, Fac. de Ciencias Agronómicas)

“Dedicarles algunas horas, no eran muchas la verdad, si yo me voy para atrás eran pocas las horas que yo le dedicaba a la semana a los chicos, eran las actividades del fin de semana. Y no los dos días, porque había que trabajar el sábado también. El día viernes, el día sábado era día de trabajo, venía a la oficina, así que el día sábado en la tarde y el día domingo eran dedicados a la familia” (Directivo, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“Yo muchas veces me tengo que llevar trabajo a la casa, pero no me complica, porque llego a la casa y nadie me va a reclamar, depende de mí” (Académico, Fac. de Medicina)

No obstante lo anterior, se percibe un cambio generacional que repercute en una redistribución de los roles femenino y masculino al interior de las familias:

“De repente yo le escucho a alguno de ellos —no, mi señora no me aguanta que yo venga a la oficina el día sábado. Yo digo las señoras de hoy en día son distintas a las señoras de antes. Como haciendo broma. No lo sé, la verdad es que ese tipo de conversación no es una

conversación que se mantenga mucho, queda en el ámbito privado”
(Académico, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“(…) no me hago cargo de lavar la ropa porque hay nana, pero sí que deje su uniforme ordenado, que hay que hacer la comida, esa administración que cumplen las mujeres en la sociedad chilena. Aquí es muy compartido y hay cosas más agradables de compartir en la casa y me entretiene, pero te diría que así lo voy compartiendo” (Directivo, Fac. de Derecho)

Respecto a las políticas de protección a la maternidad, destaca que las académicas que no han sido madres identifican las dificultades que ello conlleva para sus compañeras que sí lo son. Sin embargo, asumen que no tener hijos es una opción más bien personal, que no está en función de las posibles dificultades laborales que esto les acarrearía:

“Para mí ha sido muy fácil porque soy soltera, no tengo hijos y he tenido siempre mucha inquietud de tipo intelectual y me he dedicado a eso enteramente, así que para mí no ha significado ningún esfuerzo (…). De alguna manera lo dificulta porque las mujeres tienen que darse tiempo para la maternidad” (Directiva, Fac. de Filosofía y Humanidades)

En contraposición, las académicas madres sí asumen que este rol ha limitado su desarrollo profesional: sus carreras han tomado bastante más tiempo que las de sus colegas, en especial su período de formación hasta el Doctorado, lo que ha traducido en períodos sumamente agotadores a causa de una sobrecarga de funciones. Asimismo, algunas académicas debieron rechazar oportunidades de formación en el extranjero por razones de índole familiar, fenómeno que no ocurre en el caso de los varones:

“La maternidad, un obstáculo sí, pero ha sido una opción y una opción de la cual estoy feliz. No canjearía decir no tenerlos para estar más rápido. Es que yo me demoré un siglo en sacar la tesis de Doctorado, porque la escribí con la guagua llorando al lado y la pareja también. Yo me casé y me fui a vivir afuera y pasaba la mitad del tiempo allá, era la mitad de la vida de becaria soltera y la otra mitad casada con hijos. Fue muy agotador. Trabajar la tesis en un café de la guardería y gastar la plata de la beca en la guardería. Siempre con la culpa de que estoy con la tesis en vez de estar descansando, estoy haciendo esto en vez de estar jugando, que estoy en el acto del colegio leyendo una tesis, corrigiendo trabajos en la reunión de apoderados” (Académica, FACS)

Además, cabe mencionar que para muchas académicas madres, combinar la crianza con la especialización internacional les ha significado estar entre dos países por largos períodos. En algunos casos, esto ha sido acompañado por un sentimiento de culpa por no dedicarse totalmente a la crianza. En otros, la elección de realizar las

tareas académicas, restando tiempo a las labores maternas, se identifica como un costo personal:

“Partí seis meses porque me gané una beca por tres años para hacer gastroenterología y nutrición. En ese momento estaba casada, tenía a mis dos hijos chicos y mi marido que es médico. No me acompañó en esto y entonces me fui seis meses a hacer una pasantía porque no podía hacer los tres años de beca. Después de eso volví y me gané una beca para ir a hacer un Magíster a España de un año, pero me fui seis meses a hacer el Magíster (...), ahí sola (...) Muy buena relación con mis hijos, los tuve que dejar solos dos veces para formarme(...) mi marido no me acompañaba en el sentido de dejar sus cosas y partir conmigo, pero si me acompañó en esa época en el sentido de quedarse con los niños y yo salir sola”
(Directiva, INTA)

“Eso significó que en algún minuto todos durmieran y yo me fuera a hacer lo mío hasta las 4 am. Y es que en horas de mi descanso para obtener un título y tiene un costo, el costo no fue para ellos [los hijos], y ellos no lo han resentido, pero sí uno, pero uno está tan entusiasmado y (...) tienes una ambición clara de dónde quieres llegar”
(Directiva, Fac. de Medicina)

La cultura de la exigencia instalada en la Universidad podría explicar que, ante la elección de las mujeres de ser madres, se espera que su condición afecte lo menos posible su desempeño laboral, incluyendo hasta la renuncia del permiso maternal. Los períodos de pre y post natal no significan necesariamente una desvinculación de la actividad laboral, pues si bien las académicas no tienen que asistir a la Universidad, en términos prácticos continúan trabajando desde sus hogares, lo que parece como práctica normalizada y no se percibe como atentatoria contra sus derechos:

“(...) probablemente siguen trabajando las mujeres, no creo que sea una práctica muy extraña, siguen hasta el último” (Académico, Fac. de Ciencias)

“Es que tienes que trabajar y tienes al niño y tienes que hacerlo todo (...). Cuando estaba embarazada me pasó mucho eso, esta cosa que estar embarazada no es una enfermedad entonces hay una exigencia del medio mujeres, que tienes que llevar una vida normal y seguir haciendo las mismas cosas y es que yo terminé en cama con parto prematuro (...) Todas manteniendo artificialmente un ritmo que no se puede tener y lo que no te cuentan es la pasada de cuentas que te hace el cuerpo” (Académica, FACS)

“En el prenatal trabajé desde la casa, es muy difícil desconectarse. Yo me sentía muy bien así que seguí, sentía que me lo exigía implícitamente la Universidad” (Académica)

Es necesario puntualizar que si bien esta percepción de las mujeres sobre la maternidad afecta toda su trayectoria académica, provoca mayores desigualdades al

momento de su selección para ingresar a la Universidad, debido a los retrasos en la construcción de una carrera exitosa:

“Como tuve a mi hija en la Universidad tuve que postergar cuatro meses de internado para quedarme con ella, porque la U no te da postnatal, salí desfasada de mis compañeros, eso me impidió optar para una beca formal. (...) La formación fue larga, fue mucho más larga, mis colegas que se reciben de pediatras en tres años, beca gastroenterología dos años y están listos. Yo me demoré 15 años y eso fue porque tuve que hacer por partes” (Académica, INTA)

La percepción general es que en la Universidad las normas de protección a la maternidad se ajustan estrictamente al mandato legal, en el sentido de respetar permisos, fueros, pago de salas cunas etc., pero no se han promovido políticas internas que vayan más allá de dichas exigencias. Así, y al igual que la conciliación laboral-familiar, se trata de un tema completamente ausente en la discusión interna:

“Yo nunca he escuchado en la Universidad esos temas, ni siquiera discutirlos. Porque tú si efectivamente escuchas o cuando tú conversas con alguien es a nivel de criterio personal, yo no creo que la Universidad tenga políticas o que haya nunca conversado el tema” (Directivo)

“(...) depende del criterio de la autoridad que esté en ese momento. Entonces, por suerte las autoridades que yo he tenido arriba mío han tenido criterio, pero quizás sería bueno que no esté supeditado al criterio” (Académica)

Respecto a las leyes vigentes, especialmente al permiso postnatal, las académicas sostienen que estas debieran adecuarse a las necesidades y labores de cada académica, para que no se vea afectada su carrera profesional; en ese sentido se cuestiona la irrenunciabilidad de este derecho:

“La lata es que la ley te amarra, no puedes negociar, en vez de 6 meses de pre y post natal, es irrenunciable. Yo creo que a veces nos hemos casado por pelear estas cosas para todos igual (...), la mujer profesional tiene otra problemática, no quiere salir del ámbito laboral necesariamente cuando tiene hijos, pero sí quiere llegar a su casa más temprano” (Académica)

Las medidas de protección de la maternidad, entre las que se cuentan la reducción de la jornada completa a media jornada durante los primeros meses de vida de los hijos(as), se negocian individualmente con los(as) directivos(as) de cada unidad, no siendo extensivas a todas las académicas de las diferentes Facultades. Por ello, se espera la formalización y universalización de las medidas internas de protección a la maternidad para que estas no recaigan en los criterios personales de cada jefe(a):

“Yo con mi gente siempre les negocio media jornada” (Directivo)

“(…) eso de la media jornada (…) me habría servido a mí, pero no lo tuve” (Académica)

“Yo confío en el criterio [de mi jefe], pero en el futuro me gustaría que estuviera escrito para las mujeres que vienen” (Directiva)

Al respecto, cabe señalar que la reducción de la jornada laboral no aminora necesariamente la carga de trabajo sino que en muchos casos transfiere las tareas laborales al hogar, lo que es positivamente valorado en tanto estimularía el compromiso de las trabajadoras con la institución. Asimismo, si bien este asunto se valora como una medida necesaria, se insiste en su aplicación con flexibilidad en función de las diversas realidades profesionales:

“Si tú les dices mira vas a tener hijos, negociemos la media jornada, 75% de tu sueldo, media jornada por 6 meses (…) hagámoslo así, porque a mí me interesa que tú estés tranquila, esa persona termina trabajando igual desde la casa, te manda los mails, los fines de semana” (Directiva)

“Es como si te dijeran tú tienes un bebé y por dos años puedes optar a una jornada de 33 horas, incluso con tu sueldo, yo preferiría que me dijeran eso a que me dieran 6 meses de pre y posnatal” (Académica)

“A mí no sirve la media jornada (…) el laboratorio no puede funcionar por ley si no está el profesor a cargo, se cierra el laboratorio (…) y mis alumnos no pueden trabajar en sus experimentos porque no estoy yo” (Académica)

Es necesario destacar que existe una desinformación generalizada respecto a los derechos de protección a la maternidad y los procedimientos para hacerlos efectivos. Las académicas plantean especial preocupación por la inestabilidad laboral de las mujeres que están a contrata u honorarios, lo que limita el ejercicio de sus derechos y propicia su dependencia respecto a las decisiones discrecionales de las respectivas jefaturas:

“Nunca nadie se me acercó y me dijo: mira estos son tus derechos, estos son los procedimientos para que tú puedas obtener tus derechos o para que puedas ejercerlos” (Académica)

“¿Y si yo me embarazo, quién me paga? Y lo que ha hecho la administración es básicamente, arreglárselas para poder darles prenatal y posnatal a las periodistas y a las guías de sonido” (Académica, FACSO)

En estas situaciones de inestabilidad laboral, los embarazos acarrearán una fuerte carga emocional, sobre todo cuando se inicia la vida académica. En muchos casos existe, incluso, miedo de comunicar la situación de embarazo, ya que ello podría ocasionar la pérdida del trabajo:

“Mi marido, cuando me hice el test y salió positivo (...) lo primero que me dijo fue: no puede ser. Lo segundo que dijo fue: te van a echar. O sea entré en pánico, estaba a honorarios, venía llegando” (Académica, FACS)

A esto se suma que las mujeres reportan también cargas emocionales y culpas por tener que dejar a los hijos al cuidado de terceros, o bien por tener que ausentarse temporadas más largas para realizar viajes ligados a la vida académica. La culpabilidad se genera al tener que recurrir a estrategias excepcionales de cuidado, como firmar asistencia y devolverse a la casa para cuidar a los hijos:

“Uno siempre se siente un poco culpable, porque hay que firmar, entonces... todo el mundo lo hace, pero no está explícito: mira si tu hija se te enferma, tómate el día” (Académica)

“Y cada minuto y cada vez que estoy en la oficina; una parte de mi piensa que debería estar en la casa” (Académica)

A su vez, los(as) académicos(as) revelan la dificultad que significa para las alumnas conciliar la vida estudiantil con la maternidad y reconocen que al interior de la Universidad no existiría mucha conciencia sobre dicha problemática, como tampoco acciones o mecanismos de apoyo. Todo lo anterior quedaría a criterio de cada profesor, observándose una diferencia generacional entre los profesores más jóvenes y los de mayor edad que son quienes ponen más obstáculos a las estudiantes con hijos.

En torno a ello, académicos y académicas consideran que la construcción de salas cunas es un tema fundamental. De buenas a primeras, esto se percibe como un beneficio específico para las mujeres y solo al preguntar si debiese existir también para los varones, se menciona a los padres. La posición generalizada es que este servicio debería ser una opción abierta no solo para académicos(as), sino para todos los estamentos:

“Yo creo que para la tranquilidad de las madres, particularmente, tenerlos como cerca que se puede ir a ver y yo creo que eso ayuda mucho. Es una etapa muy importante para la madre y el niño y sería algo muy bueno” (Académica, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“Pienso que sí, lo que pasa es que somos muy viejas todas, pero entiendo que con un determinado número de mujeres debería haber algo, que no hay algo, yo sé que no hay, salvo los hospitales que tienen salas cunas” (Directiva, INTA)

“Para todos los que estén relacionados, vinculados con la U independiente de su condición, que trabajen o que estudien como académicos o personal de colaboración o estudiantes”
(Directivo, FAU)

La falta de salas cunas se atribuye al déficit de financiamiento para crear y mantener dichas iniciativas. Sin embargo, el tema de los costos sería secundario porque se han utilizado recursos para financiar otro tipo de proyectos, de modo que se estima que la inexistencia de este servicio se relaciona, más bien, con la pérdida de derechos sociales que ha experimentado la sociedad chilena.

IV. 2.- PERSONAL DE COLABORACIÓN

Participación de hombres y mujeres en el estamento

Tal como ocurre con los(as) académicos(as), existe, en el personal de colaboración, un gran nivel de compromiso con la institución, siendo las mujeres las que reconocen con mayor precisión este sentimiento:

“Hay un alto sentido de pertenencia con la Universidad, como la mayoría de la gente que trabaja acá dura muchos años, tienen un alto sentido de pertenencia con la institución”
(Funcionaria, Fac. de Artes)

“Postulé a varios bancos y había quedado en el Banco Boston y por el cariño que a uno le entregan se va quedando” (Funcionaria Fac. de Química y Farmacia)

Los hombres, en tanto, si bien reconocen un vínculo afectivo con la Universidad, son más críticos a la hora de evaluar las retribuciones por parte de la institución:

“La barrera más grande es no reconocer que uno ha entregado toda una vida a esta Universidad. Uno le agarra cariño, afecto, pero eso a la larga no es reconocido”
(Funcionario, Fac. de Ciencias Agronómicas)

La tensión que se identifica entre el compromiso con la institución y cierta sensación de injusticia por la falta de reconocimiento, se vincula con la percepción de que la manera en que se accede a los puestos, así como la asignación de sueldos, es poco clara y transparente. Esta visión se advierte en la recurrencia con que se alude al “pituto” o bien a razones políticas para acceder a cargos o posiciones:

“(...) en todos los procesos que viví todavía no existía que tú tenías que postular al cargo de servicio público, que entre paréntesis son concursos postulados solo para que salga en el diario oficial que tú postulaste y que otros postularon. Es un cargo más dirigido, porque yo fui pasando de etapas sin postular (ni) competir con otra persona” (Funcionario, ICEI)

“(...) es que mucha gente viene acomodada como se dice, te sobrepasan que son menos que tú, entonces eso es lo que molesta, la desigualdad que hay” (Funcionaria)

“(...) no, no son transparentes [los concursos], depende del periodo de cada autoridad que haya en esos momentos, por eso te digo porque llevo 40 años en esto y es que llega arreglando su gente y los demás que estamos de planta bueno, se van quedando ahí, siendo que uno tiene la experiencia y todo y yo considero que hago bien mi trabajo”
(Funcionario, Fac. de Medicina)

“Sí, cuando ingresó la esposa de un Decano, me descontaron el 20% de mi sueldo para dárselo a ella. Cosas extrañas que pasaban en ese tiempo, bueno igual considerando que era la época oscura de la Universidad, pero uno queda con la sensación de que esas cosas siguen pasando. El mismo caso de esta chica que le contaba, o sea llega ganando un sueldo que a mí me costó años lograr y más encima hace mal las cosas” (Funcionario, Fac. de Ciencias Agronómicas)

Aunque existen muchas críticas respecto a la discrecionalidad del sistema de contratación y de asignación de remuneraciones, se reconoce que el proceso de contratación se ha estandarizado en los últimos años. La mayoría de las personas contratadas —a excepción de quienes tienen más años de antigüedad— pasaron por algún tipo de selección para acceder a sus cargos:

“Yo era una persona externa de la Universidad, se me dijo “sabes que se está haciendo un concurso en la Facultad de Ciencias Químicas, qué te parece postular, dije ok perfecto”, concursé con una cierta cantidad de personas, fui preseleccionada. Di pruebas y exámenes tanto escritas, con psicólogo del servicio central y afortunadamente gané y empecé acá (...) y estuve un mes a boleta y al mes siguiente mi contrato y de ahí a la fecha”
(Dirigenta Gremial, Fac. de Química y Farmacia)

En el personal de colaboración que existen diversos niveles de formación: sin estudios formales, con estudios técnicos y con estudios profesionales, lo que caracteriza la formación de distintos sub-estamentos. Así, ellos(as) mismos(as) distinguen entre: *personal de aseo, mayordomos y conserjes* —quienes no contarían necesariamente con estudios formales—, luego *técnicos auxiliares, bibliotecarios(as) y secretarias* —con estudios técnicos— y un último segmento con estudios profesionales, integrado por las jefaturas de los distintos departamentos de contabilidad y bienestar, entre otros. En general, los(as) entrevistados(as) se refieren y establecen comparaciones solo con quienes ocupan puestos similares a ellos(as).

Cada uno de los grupos que se identifica dentro del personal de colaboración se encuentra segregado por sexo. Es decir, las secretarías son principalmente mujeres, mientras que los mayordomos, técnicos y auxiliares son, en general, varones. Esto da cuenta de una división sexual del trabajo que replica una situación general de la sociedad, donde las inequidades de género se encuentran muy naturalizadas y tienden a disfrazarse, puesto que es más difícil establecer comparaciones entre hombres y mujeres en una misma función:

“A nivel de secretarías siempre somos mujeres” (Funcionaria, Fac. de Artes)

“No sé si a una mujer le den más tareas que a un hombre, yo no puedo comparar la tarea de una secretaria con la de un técnico porque son dos tareas completamente distintas, entonces no la puedo poner a la par (...). Hay partes en que nosotras jamás vamos a poder meternos mucho, aquí en la parte de servicio están los gásteros, mecánicos, yo no me veo haciendo eso, yo creo que aquí no van a tomar una mujer para hacer mantención, hay mujeres que hacen labor de auxiliar en un laboratorio, cada cosa debe ser así, que no es un tema de machismo, por fuerza. En el caso nuestro, parte administrativa, siempre las secretarías son mujeres, llegan mujeres porque son labores propias de la mujer”
(Dirigenta Gremial, Fac. de Química y Farmacia)

“Yo creo que hay diferencias, primero con el tema de que los hombres hacemos mejores cosas que las mujeres y viceversa. Las mujeres, por ejemplo, con mucha presión en cargo con un nivel de exigencia mayor, se ponen a llorar, se ponen histéricas. Pero pongamos a nosotros a organizar cosas como lo hacen ellas, ¿no podríamos! Por eso cada quien haciendo sus cosas. Un equilibrio” (Funcionario, Fac. de Ciencias Agronómicas)

Se estima que existen labores consideradas masculinas y otras femeninas, diferencias que son apreciadas como naturales y no generan mayor inquietud entre los(as) funcionarios(as). Asimismo, ciertas cualidades son asociadas al género femenino o masculino y ello iría en correlación con el buen desempeño en determinadas áreas:

“Es que los hombres se dan muchas vueltas, como que no cumplen bien sus horarios y la mujer es más correcta, cumple con los horarios y trata de sacar el trabajo en el horario que le ponen. Las mujeres somos más entregadas en todo, la mujer es mucho más decidida en todo”
(Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia)

Para el estamento funcionario es muy claro cuáles son los beneficios y las desventajas de trabajar en la Universidad de Chile, siendo la estabilidad laboral uno de los aspectos que más se destacan. Dentro de los elementos favorables también se encuentran: el horario de trabajo, el hecho de contar con feriados administrativos, las vacaciones y los “días sándwich”. En cuanto a lo aspectos menos ventajosos se considera que los

sueldos en el sistema público son menores que en el privado, aunque para ellos(as) esto se compensa por la menor exigencia laboral:

“Una tiene derecho a pedir permiso administrativo que en otros lados no es así, entonces uno se va quedando y las licencias médicas y los feriados legales. Después de 20 años te anexan cinco días más y desde ese tiempo que estoy acá. (...) Uno hace un formulario para decir que no puedo llegar a tal hora y es que uno pone sus horarios”
(Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia)

“Aquí pasan mil años para que tú puedas ganar lo que en la empresa privada actualmente. (...) El sistema acá es muy lento, en todo (...) nosotros que tenemos los días sándwich que en la empresa privada no existe eso, y es que uno entra en su horario y se va en su horario y listo. No tienes que terminar tu pega e irte a cualquier hora después del horario eso no existe acá, entonces por eso te digo que es relajado, o sea si no hiciste la pega, lo veo en general (...) lo dejas para el otro día y te demoras más otro día” (Funcionaria, Fac. de Artes)

Desarrollo de la carrera funcionaria y acceso a puestos directivos

Es frecuente encontrar entre los(as) funcionarios(as), personas que han desarrollado la mayor parte de su trayectoria laboral dentro de la Universidad de Chile. Ellos(as) han podido estudiar gracias a las oportunidades brindadas por la institución, lo que les ha significado acceder a mejores remuneraciones a través del tiempo, pero lo que principalmente agradecen es la capacitación y el desempeño de un oficio que les significa el desarrollo de su carrera funcionaria:

“Llevo más de 20 años. Yo empecé a los 17 como auxiliar, un par de años y después como secretario, así como que empecé de abajo, hice todos los procesos”
(Funcionario, Escuela de Enfermería)

“La U instaló un Instituto que se llama IPUCH. Ahí me invitaron para tener el título (...) técnico profesional y ahí lo terminé. Me ayudó harto ese título para potenciar más lo que sabía (...) Es un proceso bien bonito de auxiliar y ahora soy locutor de la escuela, estaba de auxiliar haciendo cosas y de repente me veo en la Casa Central haciendo la locución para la graduación de las enfermeras, imagínate, llegar ahí el Rector, la Decana, el Vicerrector, autoridades, y yo haciendo de maestro de ceremonia, encuentro lindo llegar a ese nivel”
(Funcionario, Escuela de Enfermería)

“Yo llegué como de 20 años acá, llegué de auxiliar en el casino. Fue difícil porque yo fui papá a los 17 años, entonces dejé de estudiar y me tuve que formar acá. No sabía conversar, te imaginas que llegué a una etapa que se me cortó mis estudios. En todo caso fui un poco inteligente porque aprendí de los académicos, a escucharlos a ellos y aprender palabras de ellos, yo no era una persona educada y bueno ahí se me fueron dando las cosas. (...). Ahora yo soy fotógrafo del Decanato” (Funcionario, Fac. de Medicina).

No obstante lo anterior, hay quienes consideran que la institución ha tenido poco que ver en su ascenso, ya que este se ha debido, más bien, al esfuerzo personal:

“Yo era auxiliar y por ahí salto por varias etapas, después estuve en la imprenta que teníamos nosotros, ahí fui por varios años, después fui mayordomo y estuve muchos años a cargo de todo lo que es audiovisual: radio, televisión y cine (...) he andado en todos lados siempre en la escuela, así que soy uno de los más antiguos de la escuela (...) yo creo que todo lo que he hecho es para irme superando y aprendiendo distintas cosas. (...) todo es hecho a mano, con el esfuerzo de uno, cosas que fui asumiendo debido a falencias de otras personas que no había, cuando me hice cargo de todo lo audiovisual porque la persona falleció y he ido aprendiendo todo con la misma práctica” (Funcionario, ICEI)

A la vez, se reconoce la oferta de capacitaciones que pone a disposición la Universidad, tanto las enfocadas al mejoramiento de las competencias laborales, como las orientadas a la formación personal, asunto que es destacado principalmente por las mujeres:

“A nivel de universidad los Excel, los Wari y Axi y todos esos cursos que a nosotros nos sirven para el trabajo los he hecho y los otros pasan a ser cursos como para conocimiento mío: cosmetología, de gasfitería, atención al cliente, autoestima” (Funcionaria, Fac. de Artes)

“He hecho hartos cursos y he hecho varios diplomados en personal (...) Varios cursos los paga la universidad” (Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia)

“La mujer tiene que estar siempre capacitándose, bien despierta. Uno tiene que estar siempre perfeccionando, siempre tenemos que estar muy despiertos por capacitación, contraloría general, que por lo otro, que las leyes, entonces eso te hace estar muy atenta a lo que viene, no te puedes quedar dormida” (Dirigenta Gremial, Fac. de Química y Farmacia)

Estas oportunidades se perciben como igualitarias entre varones y mujeres, a pesar de que las capacitaciones no garantizan lograr ascender en la carrera funcionaria:

“Aquí todo el mundo tiene las mismas posibilidades, lo he constatado, tengo compañeras que están sacando la parte técnica en un Instituto Profesional y estudian toda la semana y les ha ido estupendo y compañeros que hacen lo mismo y se les dan las mismas herramientas, si no las quieres tomar es tu tema pero se te dan las herramientas”
(Dirigenta Gremial, Fac. de Química y Farmacia)

“(...) cuando una quiere preguntar: ¿oye, qué capacitación me sirve para promover? Te capacitai y después no te puedes promover (...) no hay una claridad con respecto al trayecto que uno puede tomar (...)” (Funcionaria)

Funcionarios y funcionarias coinciden en que los procesos de selección siguen protocolos formales, pero que muchas veces la persona que ocupa el cargo ya está elegida previamente por la jefatura. Los concursos solo sirven para hacer parecer transparente el proceso y, en este sentido, no se respeta la carrera funcionaria:

“(...) me parece que toda la Universidad está trabajando con ese sistema (...) a través de concurso, selección, después pasan a entrevista con psicólogo, ahí queda la persona. Es lo que se está haciendo últimamente allá (...)” (Funcionario)

“Pero eso no quiere decir que sea transparente, no porque puede estar cocinado (...) está todo listo (...)” (Funcionaria)

Así entonces, cuando se trata de acceder a cargos profesionales, las influencias de las relaciones o “pitutos” son más notorias que cuando se trata de cargos de menor jerarquía. Si bien no existe consenso respecto a esta opinión, sí aparece tangencialmente una diferenciación entre profesionales y auxiliares:

“Igual influye, depende del cargo, a veces cuando son cargos más profesionales nosotros nos damos cuenta que está dentro de la terna aquella persona que viene casi dirigida, pero en otros concursos de auxiliares ya no es tan dirigido” (Funcionaria)

Funcionarios y funcionarias también coinciden en que la movilidad interna debe privilegiar, en primer lugar, a las personas de cada Facultad. En torno a esto aparece la idea de que la Facultad es una unidad diferenciada de la Universidad, en tanto allí se ejerce la carrera funcionaria:

“Yo creo que es más o menos normal, porque lo de movilidad interna habla precisamente de la gente que está ahí, van a privilegiar a alguien que está ahí, de hecho no debería postular alguien que viene de afuera (...)” (Funcionaria)

“Personas que hayan estado a honorarios y luego postulan y obviamente ya tiene una expertise, para el cargo por lo tanto se transforma en el mejor candidato, pero son los menos, los casos (...)” (Funcionario)

Al respecto, se advierte que hay pocas posibilidades de movilidad ascendente en la carrera por la falta de plazas, siendo muy difícil ascender de jerarquía debido a la falta de información sobre el tema:

“[para ascender] hay que matar a alguien” (Funcionaria)

“Bueno y le pasa, por ejemplo a mí me dan mucha pena el tema de los auxiliares que llegan ahora con grado 25 ¡y no suben jamás! Se mueren con ese grado o contrata o a honorarios (...) a honorarios es menos (...)” (Funcionaria)

Luego, gran parte de los(as) entrevistados(as) señalan que muchas veces buscar ascenso significaría pasar de planta a contrata, lo que implica mayor estabilidad, pero no necesariamente mejor renta. Además, la movilidad interna depende de que se produzca vacante en un puesto superior y esto se dificulta debido a que la jefatura ya está en el techo de su carrera dentro de la Universidad:

“El tema de avanzar, lo veo muy difícil, avanzar al cargo de jefatura, porque él está ahí, ya hace muchos años y para que él pudiera ascender en el cuento, tendría que pasar a ser académico, entonces él debería sacar el grado académico para poder avanzar y si él no avanza nosotros tampoco podemos avanzar al cargo de él” (Funcionario)

Además se menciona que, a pesar del crecimiento de la Universidad, existen falencias en el manejo de las personas, asunto que no impide que se valore positivamente el espacio laboral:

“Con todos los bienes que tienen las Facultades, cada día tienen más vehículos, pero en manejo de personas hay una terrible falencia” (Funcionaria)

“Igual creo que sigue siendo una muy buena fuente de trabajo, que por algo nos retenemos acá, pero sí creo que la Universidad podría hacer modificaciones, en estas pequeñas cosas y sería un paraíso” (Funcionario).

Las calificaciones no son consideradas objetivas y se estima que no miden correctamente el desempeño. Junto a esto, se critica el hecho de que hay personas que trabajan poco y son bien calificadas y otras que hacen más y tienen menor evaluación:

“Incluso tú ves a gente que están ahí pintándose las uñas, no sé, jugando solitario, pucha, gana más que tú, tienes menos pega que tú y mejores calificaciones. Distinción uno (...) Una dice, pero cómo, ¿cómo el jefe no lo ve?” (Funcionaria)

“Acá a nosotros nos evalúa el jefe que está a cargo de nosotros, es nuevo, uno que lleva dieciséis años, lo evalúa una persona que lleva un año, o sea ¿qué quiere decir eso?” (Funcionario)

Según las funcionarias, existen prejuicios cuando se genera una vacante en un cargo por la condición de género, pues se estima que ciertas tareas no son para mujeres:

“Estuve en servicios generales (...) salió súper bien, pero para postular me obstaculizaron porque era mujer, ese era uno de los argumentos, afortunadamente me dieron la oportunidad y lo demostré y lo hice bien, de hecho ahora pusieron un hombre y cambió totalmente, de hecho me están preguntando si yo podría volver” (Funcionaria)

También se menciona que hay mujeres en cargos de jefatura que fomentan las diferencias de género, lo que surgiría por la mentalidad machista o por “envidias”:

“(...) lo que yo quiero destacar es que la persona que se oponía a que yo fuera coordinadora de servicios generales, era una mujer (...) las mujeres también tenemos una mentalidad machista (...)” (Funcionaria)

“Tiene que ver con que el hombre no valora la opinión de la mujer. Creen que uno no tiene capacidad de hablar en público, de ir a una reunión, de dar tu opinión, yo creo que también tiene que ver con eso” (Funcionaria)

Contradictoriamente, en términos generales los funcionarios varones señalan que no hay distinciones de género para la selección de personal, sino que el principal factor es el mérito y la especialización en determinadas áreas:

“En términos de género, no hay problemas con eso, no... no... no cuenta el sexo” (Funcionario)

“Por lo general el sexo femenino está dado por el nivel secretarial, es raro encontrarse un secretario hombre. Pero si se han estado integrando muchas mujeres a los niveles técnicos y niveles profesionales y ahí no hay discriminación, ni distinción alguna” (Funcionario)

Entre los funcionarios(as) se plantea que el tema de la igualdad de oportunidades no pasa por las diferencias de género, sino que la diferencia principal radica en que la condición de académico(a) ocupa los lugares de mayor prestigio:

“(...) eres académico o no eres nada y eso yo creo que es aplicable a Derecho, a Medicina, a Economía, a lo que sea” (Funcionario)

“Hablando del tema género, en la Facultad donde estamos nosotros que es la Escuela de Pregrado, son 80 por ciento mujeres 20 por ciento hombres, la jefatura también son hombres, porque son académicos, todas las autoridades en la Facultad son académicos, entonces no se discute eso. Los puestos no son ocupados por gente no académica. En la jefatura intermedia u otros puestos, hay bastantes mujeres, siempre ha sido en la Facultad por lo menos, puede ser por el tipo de pega” (Funcionario)

Por último, se estima que no hay instancias de participación efectiva en las definiciones de políticas de personal y de perfiles de cargo, debido a que los funcionarios(as) que integran organismos triestamentales tienen poca capacidad para incidir en la toma de decisiones:

“Es un funcionario que va del consejo triestamental, generalmente el funcionario va de adorno, no tiene voz ni voto” (Funcionario)

Desigualdad de remuneraciones

Tal como sucede en el cuerpo académico, la reciente publicación y disponibilidad de la Ley de Transparencia ha tenido importantes consecuencias en la percepción de las diferencias de sueldos en la Universidad. Si bien antes existía la hipótesis de que había brechas arbitrarias importantes, la disponibilidad de la información ha confirmado esta situación, provocando ciertas incomodidades y molestias entre los(as) trabajadores(as), particularmente del estamento funcionario:

“Lamentablemente nosotros nos hemos enterado, por la página de transparencia, de la inequidad que existe en cuanto a las remuneraciones a nivel de Universidad (...) y que incluso la página de transparencia está mal emitida, porque nos hemos dado cuenta de que hay compañeros que figuran en la contrata y en la planta” (Funcionario)

“También hay compañeros que al revisar la página de la Transparencia empieza a tener malas relaciones con el colega, siendo él inocente de lo que esté ocurriendo” (Funcionario)

“(...) mis compañeros piensan que ganan mucho más de lo que está en mi sueldo, bueno lo pueden ver porque no tengo chamullos que gano por otro lado, ese es mi sueldo real y ahora se puede ver en internet” (Funcionario Fac. de Ciencias Agronómicas)

En lo que respecta a los salarios, por lo general hay poca claridad en los procesos y normas que los regulan, especialmente cuando se trata de cambios de grado o cuando se comparan dos grados iguales que reciben distintos ingresos. Se coincide entonces, en que la determinación de las remuneraciones y, en particular, de las asignaciones que definen los directivos, es arbitraria y oscura pues responde, una vez más, al “pituto” y a razones políticas, y en ningún caso a motivos de género. No obstante, esta crítica es mucho más explícita entre los varones:

“¿Sabes cuál es la respuesta que dan allá? Que la persona negoció bien, esa es la respuesta (...) Claro y las que ya llevamos más de 10 años, tontamente cuando llegamos no negociamos (...)” (Funcionaria)

“No estoy de acuerdo, (...) en toda la Universidad existe la diferencia de sueldos no por la escala, porque hay escala de sueldos, pero lo que hay es que las asignaciones son cosas de jefes, de las autoridades que rigen aquí la diferencia de sueldo (...) eso se sabe que hay, con la Ley de Transparencia se sabe el sueldo de la gente que uno no sabía cuánto ganaba y es injusto” (Funcionario, ICEI)

“Yo creo que si entramos a ver lo del tema de los grados, en primer lugar todas las secretarías de Departamento deberían ganar exactamente lo mismo, de Dirección exactamente lo mismo (...), pero ves distintas rentas y eso no debe ser. O una que viene recién llegando puede ganar más que una que lleva 20 años trabajando, ahí encuentro que la U está mal”
(Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia)

“Es que mucha gente viene acomodada como se dice, te sobrepasan que son menos que tú, entonces eso es lo que molesta, la desigualdad que hay, tiene que ver con otras cosas más políticas, yo creo, los cargos de confianza” (Funcionario, Fac. de Medicina)

Una de las razones importantes que explica la desigualdad de remuneraciones son las diferencias de ingresos entre las distintas Facultades:

“Existe segregación en la Universidad. Hay Facultades con muchos ingresos y Facultades de una pobreza franciscana. Y por ahí pasa una buen parte de la desigualdad de oportunidad”
(Funcionario)

“No existe una equidad en las remuneraciones: a igual cargo, igual sueldo, que debiera existir en toda la Universidad, para que nosotros tengamos la oportunidad, también en algún momento, de trabajar en otras Facultades” (Funcionario)

Sobre este tema, hay coincidencia en que otro de los factores que está en la base de las diferencias de salarios es la productividad, que se relaciona con la participación en proyectos. Se señala que los académicos(as) muchas veces solicitan tareas relacionadas con dichos proyectos, pero que eso no se traduce en una retribución económica, lo que genera confusiones en lo que respecta al componente de productividad en la remuneración:

“Nosotras igual trabajamos en los proyectos, pero en ese sentido ellos [los académicos] piden plata para el personal de apoyo y ellos nos dan plata (...) pero no todos te lo dan”
(Funcionaria)

“La única forma de mejorarle el sueldo es poniendo productividades o asignándole (...) pero por grado, no hay, no hay opción” (Funcionario)

Las asignaciones por productividad se asocian también con beneficios que se obtienen de acuerdo a la cercanía con la jefatura o el favoritismo de los académicos. Este factor favorecería a los hombres e incidiría, por ende, en las menores remuneraciones de las mujeres:

“Pero también ten presente que si el jefe te tiene buena onda te pide una productividad”
(Funcionario)

“Predominan mayoritariamente los hombres, sobre todo en los académicos y se nota también esa diferencia por ejemplo en el trato (...) tienden a tener una cercanía mayor los funcionarios con los académicos” (Funcionaria)

“(...) pero el administrativo varón va a tener menos trabajo, menos responsabilidad, pero gana más” (Funcionaria)

“Tenemos dos técnicos en computación y uno de los técnicos es mujer y ella gana menos, yo trabajo en personal así que yo veo los sueldos (...) y ella tiene un grado menor y tienen las mismas responsabilidades, tienen los mismos títulos y salieron incluso del mismo lugar, porque se conocían (...) y la diferencia de sueldo es grande, es notoria, (...) él entró como tres meses antes que ella y él entró con grado superior al de ella, entonces una dice que es la gran diferencia entre ambos sexos para la misma competencia, para el mismo trabajo y las mismas responsabilidades diría yo” (Funcionaria)

Para los hombres las brechas por sexo no son un problema. Cuando aluden a que las mujeres perciben menos que ellos, relativizan esta desigualdad, argumentando que puede ser distinta dependiendo de la Facultad y del grado de cercanía, parentesco o amistad con la persona que las llevó al cargo:

“En este tiempo se ha visto más mujeres (...) han entrado más mujeres, pero también entran así en condiciones menores que los hombres (...)” (Funcionario)

“Hay niñas o compañeras que llevan veinte años a contrata y está entrando gente que llega con contrato de planta, en un año, año y medio, entonces ¿de qué igualdad estamos hablando? O sea aquí estamos hablando de una igualdad en general yo creo, que no hay (...)” (Funcionario)

Las diferencias de remuneración afectan la motivación y el rendimiento laboral, a lo que se suma la falta de reconocimiento por parte de sus jefaturas, asunto que se señala como el principal problema:

“Ni siquiera dan las gracias (...)” (Funcionaria)

“Yo encuentro que en la Universidad en sí y en las Facultades, hay algo tremendo que no pasa, yo creo que aquí las autoridades no valoran al funcionario, por eso hay un rabia, hay una inquietud, muchas veces los funcionarios (...) se expresan pero como con rabia (...)”
(Funcionario)

Mucho de esto se debe a que la falta de normas y políticas salariales estandarizadas hacen que las remuneraciones y condiciones laborales dependan fuertemente de las voluntades políticas y de la permanencia de las autoridades en sus respectivos cargos:

“La decana ha tenido muy buena disposición, la cual siempre nos escucha y responde a las peticiones (...) de las postulaciones a los cargos y a la pega y todo eso (...) eso se está dando, recursos humanos está haciendo muy bien la gestión, muy bien, pero a veces son las personas de arriba las jefaturas altas” (Funcionario)

“En las Facultades, cada cierto tiempo tenemos otro Decano y no hay una consistencia y todo depende de lo que quiere políticamente este decano y quiénes son sus aliados, porque cada Decano elige a los Directores y aparecen puestos y desaparecen otros y todo eso va afectando nuestro desarrollo, porque son acuerdos a dedo (...)” (Funcionario)

En general, las negociaciones en materia de remuneraciones son individuales y demoran años en materializarse, lo que genera mayor incertidumbre y debilita la acción colectiva:

“Porque si uno va colectivamente, al tiro te van a decir no hay plata o es mucha plata, pero si uno como persona va donde su jefatura y sabe que me estás dando menos y quiero más (...) te vas demorar un año o dos años, pero al final lo consigues por el esfuerzo” (Funcionaria)

“Los funcionarios creen que hablando este tema con los dirigentes pueden sacarse esa mala, ese sentimiento que tiene hace muchos años (...) se desahogan con el colega que viene de otro lado (...) [con el dirigente gremial] incluso hay Facultades que tienen jornales, ¡por favor!, que eso ya no se ve” (Funcionario)

Sobre cómo enfrentar la desigualdad de remuneraciones, se indica que existen algunos mecanismos legales que pueden ser utilizados:

“Se producen distorsiones en unidades como en secretaría de estudios o contabilidad, donde a igual función hombre o mujer, vemos nosotros que la mujer está más mal pagada, pero hay una Ley de la República, no incluye la administración pública, pero si nosotros vamos a Contraloría General y apelamos, porque todavía no hay dictámenes sobre el particular, podemos lograr que se nivelen las rentas” (Funcionaria)

De esta manera, se percibe que los distintos tipos de contratos existentes son los que dan origen a las mayores desigualdades al interior de la Universidad, lo que alude a las diferencias en los derechos y beneficios que otorgan. En una escala de mejor a peor, se encuentran los contratos de planta, el sistema a contrata y los honorarios. En los dos primeros casos, la persona adquiere el carácter de funcionario(a) público(a), con lo cual tiene a vacaciones, días administrativos, licencias médicas, pago de bonos durante el año y seguridad social, entre otros. La diferencia estriba en que el contrato de planta es un vínculo indefinido, con lo cual no solo se tiene una mayor estabilidad laboral, sino que además se acumulan años de antigüedad en el empleo. Por su parte, la vinculación a contrata debe renovarse anualmente, con lo cual siempre existe la posibilidad de que al finalizar el periodo el(la) trabajador(a) sea desvinculado(a). Por último, las personas contratadas a honorarios no tienen el mismo status funcionario ni los mismos derechos laborales ni previsionales, a lo que se suma que los convenios deben renovarse cada tres o seis meses pues corresponden al desarrollo de actividades acotadas.

Las distinciones anteriormente descritas se encuentran muy claras entre el personal de colaboración, quienes identifican las ventajas y desventajas de cada tipo de contrato:

“Honorarios es el que trae la boleta y no tiene beneficios de la Universidad. No tienen muchas garantías como honorarios, pueden presentar certificado pero no una licencia, porque no son funcionarios” (Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia)

“La calidad es distinta en cada uno de ellos, honorarios es por una labor específica, la suplencia no debería ser por más de seis meses, la contrata es por un periodo que puede ser seis meses, un año y eso dependiendo. También se puede poner fin a la contrata en cualquier momento y la persona que es de planta es para toda la vida”
(Dirigenta, Gremial Fac. de Química y Farmacia)

De modo que la mayor expectativa está en llegar a tener un contrato de planta, pues con ello, además de conseguir los derechos y beneficios mencionados, se adquiere una situación laboral de gran estabilidad y una vez que la logran pueden esperar con tranquilidad hasta la jubilación:

“Me convenía más acá porque tenía un contrato (...) y allá era solamente a honorarios”
(Funcionaria, Fac. de Artes)

“Yo estoy de planta, pero me quedan cuatro años por jubilar y ya estaría fuera”
(Funcionario, Fac. de Ciencias Agronómicas)

“Me faltan como diez años para jubilar, me falta un rato, pero cuando tengas la edad cerca de los cincuenta tú empiezas a pensar diferente, es que yo no quiero postular a lo mejor a otros trabajos, me va a quitar tiempo, me van a exigir más y yo ya fui sobre exigida, ya viví eso y siempre tuve falta de tiempo y ahora no lo quiero vivir, ahora tengo esta opción de seguir así y haciendo mi pega y todo bien” (Funcionaria, Fac. de Artes)

Protección de la maternidad y conciliación familiar-laboral

Al igual que los académicos y académicas, el personal de colaboración considera que la conciliación entre el ámbito laboral y la vida familiar es un problema que atañe específicamente a las trabajadoras, puesto que se enmarca en el ámbito privado. Tanto hombres como mujeres están de acuerdo en son ellas quienes deben hacerse cargo del rol reproductivo y de crianza, aunque trabajen también fuera del hogar:

“Si tú optas por trabajar siempre tienes que sacrificar un poco. Los horarios jamás se van adecuar con tus horarios de trabajo. Uno se tiene que adecuar. Lo ideal sería un sueldo diferente, cosa que te permita más libremente pagar a alguien de más confianza, que te reciba al niño y lo despache al colegio en los horarios que no estás, yo lo hice así”
(Funcionaria, Fac. de Artes)

“Es que las mujeres tenemos muchas otras labores que hacer, además de ser funcionarias, somos mamás, familia, además el tema gremial, entonces para una mujer es complicado porque el hombre llega a la casa y está todo listo y nosotros tenemos tareas de hijos”
(Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia)

“Es un tema que produce un estrés de cuadrar los tiempos laboral y familiar”
(Funcionaria, Fac. de Artes)

“Compatibilizar es difícil pero se puede, es que se puede. Para la mujer es más complicado porque tiene que estar criando, más preocupada de sus hijos”
(Funcionario, Escuela de Enfermería)

En este aspecto se valoran las “facilidades” que entrega la institución para las madres. Así, se considera como un beneficio tanto los resguardos que la ley establece para las trabajadoras —entre ellos el pre y postnatal—, como los permisos excepcionales para atender situaciones específicas —la enfermedad de un hijo(a), un acto escolar u otro:

“Con mi hijo estuve hasta los nueve meses y después lo puse en la sala cuna en Almirante Simpson. Yo ocupaba mis tiempos para ir a amamantar, me daban esa autorización para ir a verlo y lo mismo pasó con la chica. Es que dan esas facilidades y como me quedaba más o menos cerca del trabajo (...)” (Funcionaria, Fac. de Química y Farmacia)

“Te cancelan sala cuna y (...) si tienes que salir, tomar una hora antes o después, te dan todas las facilidades, todas las garantías para que las mamitas puedan participar en su lactancia, con sus hijos. Y en los feriados universitarios que hacen sándwich ellas son las primeras con permiso administrativo para que no tengan que recuperar. Y las personas que ya son mamás no pueden renunciar a su fuero maternal, o sea prioridad aquí es bajo todos los puntos de vista” (Funcionaria)

Los(as) funcionarios(as) coinciden en el estricto apego a las normas legales por parte de la Universidad y en la falta de políticas institucionales de conciliación que excedan las normas legales. La Universidad, en opinión de las funcionarias, no facilita la conciliación familia-trabajo sino que son ellas quienes deben arreglárselas, en muchos casos a “espaldas de la autoridad”. En este ámbito ellas identifican diferencias entre hombres y mujeres por la mayor responsabilidad que se asigna a las madres en el cuidado de los hijos, situación común a todos los trabajos. Lo que espontáneamente define la conciliación familia-trabajo es el agotamiento y el no poder estar con los hijos:

“Agotadora, terrible (...), es difícil y muy agotador” (Funcionaria)

“Entonces este año, la gente se la ingenió y buscó la forma de poder pasar tres días con sus hijos, una semana y así” (Funcionaria)

“No sé si es toda la Universidad, pero por lo menos la Facultad, nunca jamás ha puesto problema en ese sentido [lo legal]” (Funcionaria)

*“Porque la mujer tiene el grave problema de que es madre, tiene hijos, tiene otras responsabilidades, o sea, el hombre llega trabaja, hace lo que tiene que hacer, se da media vuelta y se va (...), pero la responsabilidad de criar hijos recae directamente en nosotras (...)
Si yo tengo que dejar la pega tirada por ir a ver a mi hijo, la voy a dejar”* (Funcionaria)

Las responsabilidades de las mujeres se extienden también al cuidado de sus padres, lo que implica salidas del trabajo que son rigurosamente registradas. Sin embargo, según las funcionarias, las salidas de los hombres son menos, no responden a necesidades familiares y ni siquiera se anotan.

Finalmente, cuando no tienen otra alternativa, las funcionarias emplean algunas estrategias, como llevar a los niños al trabajo. En algunas facultades existen unidades para el cuidado de los hijos, que son agradecidas por las mismas trabajadoras. Otra estrategia es el uso constante del teléfono como herramienta de comunicación, compartir actividades y estar informada cuando se llega a casa, lo que genera un reconocimiento por parte de los hijos:

“A lo mejor me van a criticar mucho, esto que lleven a los hijos al trabajo, porque no tienen con quien dejarlo, yo te digo sinceramente a mí no me parece correcto” (Funcionaria)

“Y la Decana nos creó una Unidad para poder tener los niños, en jornada que no vayan a estudiar (...) yo creo que nos ha ayudado bastante. Da la tranquilidad para poder trabajar” (Funcionaria)

Por otra parte, las mujeres revelan que la tensión que se genera por las exigencias laborales, ha llevado incluso a desestimar la maternidad:

“Porque hay mujeres que están en la Universidad, yo creo que son muchas, que dedicaron mucho de su vida a la universidad (...), pero esas mujeres no tienen hijos en este minuto y no tienen vida afuera de la Universidad” (Funcionaria)

En tanto, para los funcionarios, los hijos constituyen más una responsabilidad de tipo económico. El tema de conciliación se subordina a las remuneraciones, pues muchas veces hacen horas extraordinarias por obtener mayores ingresos lo que los priva de compartir con sus familias. Así, si bien el tiempo para estar con sus hijos(as) es escaso, lo asumen como un costo asociado al cumplimiento de su labor principal que es la de proveer a la familia:

“Pasó tan rápido el tiempo, que como te decía el sueldo era tan bajo, que tú tenías que salir a hacer trabajos particulares, llegar tarde a la casa, entonces no es mucho el tiempo, no sé si a la mayoría le pasará, entonces llegó el tiempo y mis hijos estaban grandes, no los había disfrutado (...) Mi señora dejó de trabajar, fueron tiempos difíciles en tiempos de la dictadura” (Funcionario, Fac. de Medicina)

“Se trabaja con la idea de que nuestros hijos, algún día, puedan estudiar. Todavía se respeta y existe la rebaja de un 50% para los hijos de los funcionarios. Cuando tuve a mis hijos mi esposa tuvo pre y post natal, pero yo cero flexibilidad. Lo que sé actualmente es que aquí en Antumapu está la sala cuna donde varias colegas la ocupan, incluso estudiantes, y eso ha sido una medida muy valorada, ha sido un beneficio” (Funcionario, Fac. de Ciencias Agronómicas)

IV. 3.- ESTUDIANTES

Como se mencionó anteriormente, la muestra de estudiantes fue bastante heterogénea, por lo que resulta difícil establecer generalizaciones. De modo general, se aprecian diferencias entre los(as) estudiantes y los(as) dirigentes estudiantiles en los

niveles de elaboración del concepto de género. Sin embargo, en cuanto el tema es mencionado, ellos(as) se encuentran bastante dispuestos(as) a abrirse a la discusión y reflexionar sobre las desigualdades en torno al género. Ahora bien, el tema fundamental para todos(as) ellos(as) es la maternidad en las estudiantes, ya que se trata de un rol muy difícil de combinar con los estudios.

En primer lugar, algunas similitudes de los(as) estudiantes entrevistados(as), tiene que ver con las condiciones familiares y personales: ninguno(a) es madre o padre, dependen económicamente de sus padres para pagar —por completo o en parte— su carrera y costos de vida. Además, tienen o han tenido actividades extra programáticas relacionadas con la Universidad, trabajan esporádicamente para solventar sus propios gastos personales, pero esto no interfiere mayormente con sus estudios. Por último, tampoco tienen otras personas a su cargo ni desarrollan tareas específicas del hogar que perciban como una jornada extra:

“No, ahora hago mi vida bastante libre, fuera de hacer vida familiar y limpiar la casa”
(Mujer, FAU)

“(…) en verdad igual trabajo y ese trabajo en general es para costearme mis cosas de ocio, incluso materiales de la universidad” (Hombre, Fac. de Artes)

“Así como lo describes tú, pero responsabilidad de la casa, ayudar, cosas domésticas, ahora no que me necesiten trabajando, pero si hago trabajos esporádicos para tener plata”
(Hombre, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“Es ayudar en lo que se pueda, pero la verdad es que mis padres me mantienen todavía y si no fuera por ellos, no me podría mantener sola” (Mujer, Centro de Estudios Pedagógicos)

En los ejes que presentamos a continuación, no existen diferencias sustanciales entre las perspectivas de hombres y mujeres estudiantes:

Segregación de género en las carreras universitarias

De manera muy similar a los(as) académico(as), los estudiantes plantean que las desigualdad de género en el acceso a ciertas carreras responde a patrones culturales que existen en la sociedad y que se replican al interior de la universidad. Se estima que no existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres, ni diferencias de méritos ni de capacidades entre ambos grupos:

“Yo creo que es bastante igual en la Facultad, no me ha tocado ver una diferencia de trato (...) creo que si todos entramos acá es porque tenemos las atribuciones para hacer las cosas”
(Mujer, FAU)

“Pero no lo focalizaría como un problema de la Chile, es un problema a nivel como de sociedad en realidad, como que todavía se tiene la idea de que Enfermería es para mujeres, Ingeniería es para hombres, Teatro es para gays. De hecho son como sentidos que se dan dentro de la Universidad” (Mujer)

Las estudiantes advierten que ha ido cambiando la proporción de hombres y mujeres según carrera: algunas de ellas se han equilibrado, por ej. periodismo, mientras que otras siguen siendo clásicamente femeninas (área de salud) o masculinas (Ingeniería). Los estereotipos culturales que inciden en la segregación de las carreras se expresan también en las políticas comunicacionales utilizadas por la Universidad para difundirlas y promover la matrícula:

“No [debieran] siempre utilizar un hombre para promocionar una carrera de Ingeniería o Derecho” (Mujer)

La segregación de las carreras afecta a las personas de ambos sexos en su posterior desempeño profesional. De tal manera, se reconoce que los hombres egresados de carreras feminizadas tendrán problemas para ser contratados o encajar bajo las concepciones de género que imperan:

“Yo creo que no hay las mismas oportunidades, según mi experiencia hay una predilección por profesoras mujeres sobre todo para colegios, no así con los hombres; yo he recibido muchos comentarios, por ejemplo de dueños de colegios con sostenedores que trabajan con puros niños de básica y dicen, no, yo no contrato profesores hombres (...) porque las madres con los profesores hombres siempre tienen un conflicto, creen que hay abuso sexual, no puede venir un niño corriendo y abrazar a su profesor porque las madres saltan, entonces yo por ahorrarme esos problemas no contrato profesores. También conozco amigos profesores hombres que duran un año en un colegio y no más porque quieren una profesora mujer para los niños” (Mujer, Centro de Estudios Pedagógicos)

Los estudiantes identifican las diferencias en la participación de profesores y profesoras en sus carreras, lo que se replica en el estudiantado y en los cargos de poder:

“En un curso de cuarenta, diez serán hombres, una cosa así, es exactamente lo opuesto a mi otra carrera, cuando yo estudiaba música, en un curso de veinte, seis éramos mujeres y el resto todos hombres. Igual ocurre con los académicos, hay muchos académicos que son mujeres y uno o dos hombres he tenido a lo largo de todos los estudios, al revés en música,

que eran todos hombres y una mujer, como que al parecer la disciplina está muy marcada en esto del género” (Mujer, Centro de Estudios Pedagógicos)

“(…) respecto a los cargos de poder o a los mismos profesores (...) tengo más profesores que profesoras, el cargo está más compuesto por profesores y en el campo de poder también, pero no sabría decirte si es por elección propia o porque no se dan los espacios” (Mujer, FAU)

En torno a ello, los(as) estudiantes observan que en aquellas carreras donde hay más académicos, las mujeres tienen menor incidencia en puestos de poder, menor popularidad con los(as) alumnos(as) y menos proyección en sus profesiones. De igual manera, como fue identificado en otros estamentos, los(as) estudiantes perciben el rol que cumple en el éxito de una carrera el “amiguismo” o la relación personal que existe entre maestro y estudiante:

“Mira, yo creo que van a incidir dos factores (...) el amiguismo, porque principalmente en la Escuela de Artes generalmente todo funciona por amiguismo. El ayudante de tal profesor después se convierte en académico y así se va, acá generalmente los académicos están apenados, son octogenarios y generalmente son hombres. O sea los que dirigen los talleres de las especialidades más renombrados son hombres y los talleres de mujeres acá son como bien menospreciados. Entonces te decía el amiguismo y el hecho del machismo que impera así generalmente como sociedad, yo creo que eso es un impedimento súper grande y no así como para los hombres” (Hombre, Fac.de Artes)

“A escala nacional yo creo que igual se está viendo la importancia del empoderamiento de la mujer, pero que no ha sido solucionado (...) no se buscan alternativas efectivas para que a mujeres se desarrolle. Basta ver las distintas encuestas que hoy día salen, que la mujer sigue teniendo menores ingresos que los hombres, los trabajos más hacia los hombres, la mujer tiene que pelear más para poder tener un trabajo al final donde se le reconozca como es y creo que eso se replica un poco dentro de la universidad” (Mujer, FAU)

“Yo creo que esta escuela y en verdad la educación en Chile es súper machista, generalmente los profesores son hombres casi todos, hay una gran cantidad de hombres y de repente se puede dar el caso de que el desarrollo académico tanto de mujeres como de hombres se vea diferenciado de alguna manera; puede ser pero en verdad no te lo puedo aseverar bien (...) yo creo que a eso responde el que haya pocas profesoras o académicas, y no solamente acá, en Artes, sino que en la universidad en general, responde a eso, quizás a la poca libertad de elegir u optar a una carrera profesional, no así los hombres que toda la vida han podido acceder a eso” (Hombre, Fac. de Artes)

Asimismo, los(as) estudiantes reconocen una diferencia de género en el personal de colaboración, ya que las “tías” se desempeñan en un área en específico, mientras que los “tíos” en otra:

“Sí, las tías se desempeñan en el aseo más que nada, los tíos son los que cuidan las llaves, los talleres, el jardín, la portería, las tías hacen el aseo, entonces es un trato súper poco equitativo, se reproduce la lógica” (Hombre, Fac. de Artes)

Acceso a cargos de representación estudiantil

Con relación a las instancias políticas estudiantiles, existe la percepción general de que no es extraño ver a mujeres en cargos de poder y que esto ha sido paulatinamente más fuerte en los últimos años. Si bien se reconoce que en la directiva de la FECH siempre ha habido más hombres, estiman que dentro de la organización se da mayor igualdad, debido a que las votaciones se hacen en el colectivo al cual pertenece el candidato, sin importar mayormente su sexo:

“En el último tiempo, y después de la figura de la Cami se ha dado el empoderamiento de las mujeres en los ambientes políticos, yo creo que se ha notado en los espacios de la Facultad y de otros espacios, no sé cuál es la conformación de la federación pero al menos acá dentro de la Facultad, se ve que hay mucha participación femenina y si no es tanta, son las voces más fuertes de la facultad” (Mujer, FAU)

“En este momento ambos centros de estudiantes tienen Presidenta, pero si ves la historia de los Presidentes de centro de alumnos, son hombres, pero si me dices por qué ha sido eso no sabría decirte, quizás la política no es atractiva para las mujeres, pero en mis tres años de Universidad he visto muchas dirigentes mujeres, una fuerte participación femenina” (Hombre, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

Con todo, los(as) estudiantes aprecian que las dinámicas dirigenciales y el modo de hacer las cosas en las instancias de participación y de representación, reproduce los modelos y patrones de comportamiento de la sociedad, lo que por ende desincentiva el acceso de las mujeres.

“Yo creo que el medio político estudiantil igual es re machista, aunque sean de izquierda y todo (...) Sí, súper machista y súper discriminador (...) por cómo se dan las prácticas dentro de las organizaciones, como son los temas, como son las discusiones. No encuentro que sea coincidencia que al año 2013 hayan habido solo dos mujeres presidentas de la Federación, aquí mismo tenemos varias Facultades y también siempre son hombres en su mayoría, yo creo que es una cosa bien transversal” (Mujer)

La posibilidad de que la Universidad realice acciones para estimular la participación de las mujeres en las instancias de representación estudiantil genera controversias: para algunas(os) estudiantes estas acciones resultan necesarias, en tanto para

otros(as) estas escapan del campo de acción propio de la Universidad. Las mujeres estudiantes sostienen que la Universidad, como institución, no puede hacerse cargo de buscar paridad en las dirigencias ya que no es su rol, pero reiteran que podría lograrse si existiera una declaración de principios en contra de la discriminación:

“Siento que como Universidad, no es un tema que se tenga que hacer tanto cargo, porque tampoco es que sea un problema tan latente. Pero sí el tema de la declaración de principios de estar en contra de la discriminación y de generar facilidades para las estudiantes que son mamás. Así como concretamente, en lo que se debería enfocar la Universidad, antes que en el tema de las dirigencias políticas. Hay temas que son mucho más urgentes” (Mujer)

“Si para la Chile o para la Federación o para quien sea, es tema y resulta importante que haya más rol femenino en dirigencias políticas, no sé [podrían] plantear talleres, porque yo siento que la mujer está interesada en los temas políticos, solo que le falta el empujoncito. Entonces, quizás no sé, talleres, donde sea, de preparación política” (Mujer)

“Mujeres políticas en este momento en la U, hay y de todos los lados, desde la derecha que está presente o desde los Trotskistas, la Jota. Creo que la mujer interesada en política no necesita que la U haga un curso de formación política (...), pero sí de una cosa [necesita], de sentir el apoyo, de que no tiene barrera por ser mujer. Como que siento que no hay que enfocarlo a la política en sí. Porque la política universitaria la ven los mismos estudiantes, la U no tiene tanto que hacer en esto, sino que le compete la parte más administrativa” (Hombre)

La subrepresentación de las mujeres en las instancias directivas gremiales y estudiantiles, sigue los mismos parámetros de las directivas sindicales y gremiales en general y es un factor que incide en la poca relevancia que tienen los temas de igualdad de género en las agendas de estos grupos en la Universidad

“En el movimiento estudiantil, la FECH, los centros de estudiantes, (...) no es tan atractivo decir: y ahora vamos a luchar porque hayan salas cunas en cada una de las Facultades, vamos a luchar para que la carga académica se reduzca de alguna manera, sea bajando un poco la nota de eximición, sea cambiando en vez de una pega, un trabajo, etcétera. Eso no se ha llevado a cabo, (...) fue un año de movilizaciones y todo ese cuento, pero a pesar de las muchas y diversas demandas que se llevaron a cabo a nivel nacional, nunca se habló del tema de las madres estudiantes que tienen hijos. (...) Y si hablamos de discriminación, si hablamos de discapacitados, del tema indígena, hablemos de todo tipo de discriminación” (Hombre)

En los centros de alumnos, los(as) estudiantes le atribuyen el acceso mayoritario de hombres a cargos directivos, al hecho de que las mujeres no quieren participar, por timidez o falta de interés, aunque la posibilidad de hacerlo está abierta para todos(as). Por su parte, para las estudiantes mujeres, la falta de interés se asocia con

la posibilidad de ser desacreditadas públicamente dado que la actividad política estudiantil supone una alta visibilidad y exposición pública:

“Quizás la mujeres, están como menos interesadas en ese sentido (...) yo creo que ahí es por una cuestión de interés no más” (Mujer)

“En mi Facultad, siempre ha habido hombres presidentes de los centros de estudiantes, no sé por qué en realidad. Quizás la mujeres están como menos interesadas en ese sentido, pero casi siempre han sido hombres y no me lo explico de alguna manera en especial, porque no es que se les incentive a participar, yo creo que ahí es por una cuestión de interés no más” (Hombre)

“Es que yo invité a mujeres de mi Facultad y como que no sé, como que ninguna quiso, porque no sé (...) de tímidas. Pero ¿y yo qué voy a decir? y ¿qué voy a hablar?” (Hombre)

“Son mucho más visibles, creo que también es porque ellos, entre comillas, van más al choque, a la mujer siempre yo creo que le da miedo verse desacreditada, sobre todo si es un cargo público” (Mujer)

Cuando se trata del proceso eleccionario en general, la presencia o ausencia de mujeres en las listas no es un factor que influya en las votaciones y en la elección de los cargos; lo que interesa es la lista y el sector que representa. De este modo, la participación política femenina no se visibiliza como contenido programático que pudieran asumir las listas en competencia:

“No creo que ninguno de mis amigos diga, no voy a votar por ellos, porque la presidenta es mujer, para nada. La participación política también es de hombres y mujeres, no hay diferencia en ese sentido, creo yo” (Hombre)

“Al menos en dirigencias, el estudiante no vota porque es hombre o por la mujer, sino que vota desde el colectivo político al que pertenece” (Mujer)

A pesar de la supuesta neutralidad de los electores(as) en términos de género de las candidaturas, las mujeres recuerdan el caso particular en que fue electa una mujer en la presidencia de la FECH. Allí fueron testigos de cómo el sexismo en el discurso y en las acciones se puede plasmar en una elección, indicando que, en algunos casos, el voto de algunos hombres se dio por características físicas de la candidata, lo que se superpuso a las ideas y a lo que representaba:

“De hecho muchos de los votos que obtuvo Camila Vallejos, era porque decían: Voto por esta mina, porque es rica. Pero de nuevo se reduce el rol de la mujer a ser un cuerpo y no a las ideas (...)” (Mujer)

Conciliación maternidad/paternidad y desempeño estudiantil

Los(as) estudiantes admiten que conciliar estudios y maternidad se torna muy difícil debido a la falta de apoyo institucional para las estudiantes madres y a la existencia de trabas para su buen desempeño. Esto implica enormes esfuerzos personales y en muchos casos la postergación de los estudios:

“Yo creo que es un sacrificio súper grande el que hace. Y que de repente no se trata de hacerle la cosas más fáciles, sino de no ponerles trabas” (Mujer)

“Me ha tocado ver en carne propia los problemas y las trabas que pone la Universidad para que ella estudie y sea mamá al mismo tiempo. Nosotros a diario compartimos con compañeras que tienen hijos, que tienen que congelar, que tienen que trabajar también y toda una serie de factores que implica tener un hijo” (Hombre, Fac. de Artes)

La maternidad se considera más difícil de conciliar con los estudios que la paternidad, ya sea por el tiempo de gestación como por la crianza postnatal que deben asumir las mujeres:

“Hay que hacerse cargo del niño y toma mucho tiempo y puede retrasar, por ejemplo, el egresar, sacar una carrera de pregrado, sí afecta (...) más para la mujer yo creo, porque finalmente es la que tiene nueve meses dentro tuyo y después hacerse cargo” (Hombre, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“(...) afecta directamente a las mujeres estudiantes, no tanto a los papás; yo he visto el caso de un compañero que él igual puede estudiar, porque su pareja le cuida el bebé y no estudia, entonces él puede darse el lujo de hacer su vida académica” (Hombre, Artes)

“Conozco muchas compañeras más que compañeros, que tienen que estar saltando o hacer las dos, como venir a clases en unos horarios, arrancarse a la casa a ver a los hijos (...) si bien hay un caso de una compañera que tiene el apoyo del padre del hijo, que los dos tienen responsabilidades, pero hay otros casos donde no hay otro apoyo que los padres, entonces tienen que estar viniendo a la universidad apurados, para poder estar con los hijos un rato, aprovechar de estudiar entre medio, yo creo que se les complica mucho la vida y se atrasan igual en la carrera” (Mujer, FAU)

La maternidad se percibe no solo como un obstáculo para terminar de estudiar sino también para el ejercicio profesional, pues elementos como las licencias médicas y las exigencias de cuidar y criar a un(a) hijo(a) son variables que se toman en cuenta en las contrataciones laborales:

“No te van a dar un trabajo si tú ya estás embarazada porque tú ya eres una futura licenciada, entonces ahí ya hay una discriminación y en el fondo, para poder tener una carrera académica, lo que significa pagarla y lo que significa realizarla también, por temas de horario no compatibiliza” (Mujer, Centro de Estudios Pedagógicos)

“A las mujeres se nos ve como un recurso humano que además de producir conocimientos, trabajo, también producimos personas y eso nos desvalida totalmente ante los ojos de los empresarios estatales y privados, y por lo mismo el hecho de que a mí me interesa quedarme en la U, porque dentro de la U esto se puede cambiar y que se pueden formar a las personas que pueden cambiar eso” (Mujer, FAU)

En general, se coincide en la necesidad de que la Universidad implemente un sistema de apoyo económico a las estudiantes madres y les otorgue facilidades de tiempo para cumplir con sus responsabilidades académicas. Las propuestas se enfocan de manera principal, aunque no exclusiva, hacia las mujeres, pues la experiencia demuestra que son ellas quienes enfrentan mayores obstáculos para continuar sus estudios:

“Dentro de la Facultad, si bien tenemos distintos apoyos desde bienestar, por ejemplo, todavía no hay sala cuna. Dentro del campus Andrés Bello no tenemos sala cuna, siendo que en 2011, cuando paralizamos, pedimos tener sala cuna y si bien tienen un apoyo monetario de las compañeras, tampoco es suficiente porque se le aleja del hijo (...) De hecho, falta una institucionalidad que respalde a los alumnos que son padres, aparte de que les den becas, que les den más apoyos, que haya más reglas, porque queda muy al antojo del profesor como trata a las estudiantes y es que falta mucho, porque si le caes bien a un profe (...)” (Mujer, FAU)

“Creo que debería haber una política orientada a personas que soliciten esta ayuda (...) sería muy positivo tenerlo. Desconozco si se hace, si el Departamento de bienestar tiene un plan. Sí sé que tienen otras políticas de apoyo a estudiantes pero más por el lado académico, cuando vienen de colegios con no muy buena base, pero del lado familiar no sé (...)”
(Hombre, Fac. de Ciencias Físicas y Matemáticas)

“La Universidad como que quiere estar en parámetros internacionales y no sé, remodela campus, remodela edificios, pero no se enfoca en las reales necesidades, en verdad acá hay niños que tienen problemas de financiamiento, como yo, hay cosas más puntuales que en verdad van en desmedro de la calidad académica de sus alumnos, entonces yo creo que la universidad en vez de estar haciendo edificios bonitos, podría ponerse, por ejemplo, con salas cuna, que es algo súper importante y que afecta directamente a las mujeres estudiantes”
(Hombre, Fac. de Artes)

Así, una de las principales soluciones que se vislumbra es contar con salas cuna y jardines infantiles en los campus o en el entorno cercano, las que podrían tener alguna vinculación con carreras que dicte la misma institución. Asimismo, la Universidad

debería elaborar un diagnóstico sobre esta demanda y apoyar a los(as) estudiantes en la búsqueda de jardines infantiles y salas cunas “que tengan alguna acreditación en cuanto a calidad”:

“Un punto clave es tener un diagnóstico claro de cuál es el universo de mamás con guaguas, en primer caso, y de papás con guaguas, en segundo caso” (Hombre)

“Si hay carreras de educación, ¿por qué no aplicarlas ahí mismo, en organismos de la Universidad?” (Mujer)

“Se solucionaría en gran medida, si estos jardines infantiles o salas cunas estuvieran muy cerca o dentro de la misma institución, como es el caso del jardín Antumapu” (Hombre)

Aunque el problema de conciliación se focaliza principalmente en las mujeres, también se observa que muchos estudiantes padres enfrentan problemas similares. Al no existir mecanismos institucionales que los apoyen, muchos se ven forzados a reducir su carga académica o a congelar y retardar la finalización de sus carreras, lo que trae como consecuencia la pérdida de becas y apoyos económicos que brinda la Universidad:

“(...) han tenido que tomar menos ramos o se echan los mismos ramos y van perdiendo todas sus becas” (Hombre)

“Tener becas específicas para esos casos, no sé si arancelarias o de alimentación, pero habría que canalizar cierto apoyo de financiamiento tanto para la madre como para el padre con el hijo, porque también pasa que a los hombres no se les considera en ninguno de ese tipo de situaciones, solo a las mujeres, siendo que en muchos casos ellos asumen su paternidad”
(Mujer, Centro de Estudios Pedagógicos)

En comparación con otras universidades, la falta de tiempo para dedicar a la familia se acrecienta en la Universidad de Chile, debido a sus altas exigencias académicas, las que implican destinar grandes cantidades de tiempo y esfuerzo para responder de manera satisfactoria:

“El asunto de la carga académica produce ese tema de desligamiento de la familia” (Hombre)

Debido a lo anterior, un apoyo que brinda la Universidad para los estudiantes con hijos es la beca pre-escolar. Sin embargo, la mayoría manifiesta desconocimiento acerca de ella, considera que sus montos como insuficientes y no comparte que se le entregue solo a los alumnos de menor nivel socioeconómico:

“[La Universidad] no le hace ningún apoyo a la gente que tiene hijos, aparte de esta beca de apoyo preescolar” (Hombre)

Por su parte, las mujeres rescatan la situación de las madres estudiantes de regiones que enfrentan costos emocionales a causa de los alejamientos forzados de sus hijos, sobre todo en periodos de pruebas y exámenes. Sobre esto, se reconoce la importancia de contar con familiares, como la madre de la estudiante, que puedan apoyar en las labores de cuidado en esos periodos. Junto a ello, también se releva el problema de los(as) estudiantes que tienen que trabajar para mantener a sus hijos, lo que deriva en una gran sobrecarga que afecta su rendimiento académico:

“Después vuelven [a la carrera], pero siempre se echan ramos porque tienen varias responsabilidades. En la U ser padres no hay forma de llevarlo, sino es con el esfuerzo propio y el desgaste físico y el estrés” (Hombre)

Por lo visto, no existe un trato diferenciado para estudiantes con hijos, salvo el que opera discrecionalmente en lo relativo a la recalendarización de pruebas, ya que las exigencias para estudiantes padres y madres es la misma que para quienes no lo son. En relación a eso, la falta de normas generales implica que las medidas para compatibilizar la maternidad y los estudios dependen de la disposición de los(as) profesores(as), por lo que se destaca la importancia de generar una política con distintos matices: para las mujeres se debe incluir una declaración explícita de principios que contenga los temas de género y de diversidad sexual, mientras que para los hombres se deben generar proyectos triestamentales de protección a la maternidad, así como establecer normas de flexibilidad para dar pruebas o exámenes:

“Algunas veces si el profesor no está ni ahí, si no es compatible (...) es tu problema. A nivel de Universidad [que] salga una política completa institucional con respecto a medidas para palear esto. Y que sea discutidas por los tres estamentos” (Hombre)

“(...) que como Universidad hubiera una declaración de principios. Como cuál es la postura de la Universidad en cuanto a la diversidad sexual” (Mujer)

IV. 4.- ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el ámbito universitario

El acoso sexual es una conducta discriminatoria que atenta contra la dignidad de las personas y que impide el goce y ejercicio de múltiples derechos. En el ámbito educativo, constituye una conducta que vulnera el derecho a recibir una educación de calidad que ofrezca verdaderas oportunidades para la formación y desarrollo integral de las personas en pie de igualdad.

A pesar de la gravedad de esta práctica y de los avances legislativos para sancionarla, en Chile ninguna universidad ha implementado políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y proteger a sus víctimas. En la experiencia comparada esta realidad es completamente distinta, sobre todo en las universidades estadounidenses que cuentan, en su mayoría, con políticas y procedimientos claros para la prevención y atención de denuncias de acoso sexual. Por su parte, en la Universidad Chile una política similar pone en cuestionamiento la vigencia de los principios que orientan su misión educativa y que se erigen sobre el respeto a las personas, su igualdad y dignidad.

Si bien tanto el acosador como la víctima pueden ser del mismo sexo, está ampliamente reconocido que el acoso sexual afecta desproporcionadamente a las mujeres. Más precisamente, este tipo de acoso se reconoce como una manifestación de la violencia contra la mujer y constituye una forma extrema de discriminación y de violación de sus derechos humanos.¹

Este reconocimiento se centra en que las causas de la violencia contra la mujer, incluido el acoso u hostigamiento sexual, están fuertemente arraigadas en el contexto general de discriminación por razones de género y otras formas de subordinación de aquella². Esta conducta tiene como consecuencia la exclusión de las mujeres “*de los*

- 1 Al respecto, la ex Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, Radhika Coomaraswamy, ha expresado que: “() la existencia del acoso sexual se inserta en la corriente de la violencia sexual contra las mujeres. Es un ataque personal contra la mente y el cuerpo de la mujer, que provoca temor y viola su derecho a la integridad corporal, su educación y su libertad de movimiento. Se utiliza como un poderoso mecanismo de control e intimidación mediante el cual se mantiene su condición social subordinada. El acoso sexual tiene lugar con frecuencia en la calle, en el lugar de trabajo, en las instituciones educativas y en los transportes públicos; la forma más pernicioso ocurre en el lugar de trabajo o en las instituciones educativas. El acoso sexual afecta directamente la base de la autosuficiencia económica de la mujer al obligarla a abandonar el lugar de trabajo o la escuela. Es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual a que lo haga un hombre” (“Informe sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias”. 1997, *supra* nota 9, párr. 47).
- 2 Secretario General de las Naciones Unidas. “Poner Fin a la Violencia contra la Mujer: De las palabras a los hechos”, pág. 27, Naciones Unidas, 2006.

*espacios públicos, haciendo primar su rol sexual y reforzando su adscripción al espacio doméstico, en contraposición a un espacio público amenazante*³.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará), de la que Chile es parte, establece claramente que el acoso sexual es una de las formas de violencia contra la mujer que tiene lugar en la comunidad y que puede ser perpetrado por cualquier persona en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar⁴.

En igual sentido se ha pronunciado el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (CEDAW) que ha reconocido que “(...) *la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y que el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones*”⁵.

En su sentido más amplio, este tipo de acoso es una conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona que la recibe y que afecta su dignidad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora. En el espacio laboral incluye: un comportamiento de tono sexual, contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad. Además, es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o incluso la creación de un medio de trabajo hostil⁶.

La caracterización del acoso dada por el Comité de la CEDAW supera la concepción tradicional del acoso tipo chantaje o *quid pro quo*, en el que existe una dinámica de poder entre el acosador y la víctima, y donde las decisiones relativas al empleo están vinculadas, directa o indirectamente, a la respuesta de la acosada a las solicitudes de favores sexuales. El Comité de la CEDAW también reconoce como acoso sexual a “*la creación de un entorno laboral hostil*”, sin importar que la conducta sea explícita o que se manifieste en requerimientos de favores sexuales. El comportamiento puede

3 TOLEDO, Patsilí. Ley No. 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile. En: “Anuario de Derechos Humanos”. Centro de Derechos Humanos. Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 2006, pág. 204.

4 Artículo 2 de la Convención Inter-Americana para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer (Convención Belem Do Pará). [En línea] <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

5 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 19 “La Violencia contra la Mujer”. 11 Período de Sesiones, 1992. UN Doc. HRI/GENI Rev. 1 At 89 (1994), párr. 1. Ver también art. 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993. [En línea] [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(symbol\)/a.res.48.104.sp](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(symbol)/a.res.48.104.sp)

6 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 19, supra nota 5, párr. 17 y 18.

estar oculto en sutilezas o insinuaciones, pudiendo incluir: “1) *La discusión de actividades sexuales*, 2) *Los contactos físicos innecesarios*, 3) *La utilización de términos humillantes o fuera de lugar*, 4) *La realización de gestos indecorosos*, 5) *La concesión de ventajas laborales a quienes consienten en participar en actividades sexuales* y 6) *La utilización de un lenguaje crudo u ofensivo*”⁷.

Siguiendo esta definición, el acoso sexual en el ámbito estudiantil supone una conducta de contenido sexual que 1) *no es bienvenida por la persona a quien está dirigida*, 2) *directa o indirectamente está vinculada con decisiones que afectan las oportunidades de educación de la persona y/o* 3) *se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima*.

Al respecto, existe una clara línea divisoria entre el comportamiento amoroso entre adultos y el hostigamiento sexual. Dos elementos de la definición dada resultan claves: el primero es el *consentimiento*, que se expresa en la frase “*no deseado*” o “*no bienvenido*”. Las relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima⁸. En las relaciones de estudiante-profesor hay un elemento de poder, por el que es poco usual que las personas sometidas a la autoridad, como lo son las y los estudiantes, manifiesten explícitamente su rechazo a este tipo de conductas. Así, incumbe a las personas que detentan autoridad el no abusar o parecer abusar de ella.

El segundo elemento se centra en *la afectación a las oportunidades de educación de la persona y al ambiente de enseñanza*, bien sea porque un profesor u otro empleado condiciona una decisión o beneficio educacional a la sumisión del estudiante a una conducta sexual que no es bienvenida, o bien porque estas conductas generan un ambiente percibido como hostil, ofensivo o amenazador por la víctima, lo que la lleva a dejar de participar o beneficiarse de dichos programas educacionales.

En las universidades y países que presentan un avanzado desarrollo en cuanto a políticas, medidas y propuestas para la prevención y la superación del problema del acoso sexual, se han desarrollado estudios cuantitativos y cualitativos que permiten conocer la realidad de la violencia contra las mujeres en las universidades y, en particular, el acoso sexual.

En estos estudios se ha indagado en el nivel de reconocimiento que tienen los(as) estudiantes y la comunidad universitaria en general, sobre las situaciones de

7 Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. Informe de la Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. E/CN.4/1997/4, 12 de febrero de 1997, párr. 51.

8 Corte Penal Internacional. Reglas de Procedimiento y Prueba, Regla 70. U.N. Doc. PCNICC/2000/1/Add.1 (2000). [En línea] <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/S-iccrulesofprocedure.html>

violencia contra las mujeres. Así, cuando se les pregunta a las estudiantes sobre agresiones sexuales, muchas de ellas no reconocen como tal este tipo de expresiones de violencia. Por ejemplo, un reciente estudio de la Universidad de Barcelona mostró que en las universidades españolas, un 13% de los(as) estudiantes encuestados(as) afirma que conoce alguna situación de violencia de género en el ámbito universitario y un 52% afirma lo contrario. Sin embargo, cuando se pregunta por situaciones concretas como: agresiones físicas, violencia psicológica, agresiones sexuales, presiones para tener una relación afectivo-sexual, recibir caricias sin consentimientos o comentarios sexistas sobre la capacidad intelectual de las mujeres, este 52% cambia su opinión y declara efectivamente conocer situaciones de violencia⁹.

De esta manera, a esta falta de reconocimiento se agrega comúnmente el hecho de no denunciar, lo que obedece principalmente a la percepción que existe en las víctimas respecto a que la institución universitaria no las tomará en serio o no las apoyará. Junto a esto influye la jerarquía de los agresores respecto a la víctima y la desconfianza de los estudiantes en los procedimientos de denuncia, pues estiman que el gobierno universitario no aborda de manera adecuada la violencia de género tanto en el campus como en las conductas que la potencian¹⁰.

Si continuamos con el análisis, otro hallazgo significativo de estos estudios es que cuando se trata de elevados niveles de violencia, la situación empieza a nombrarse como tal, especialmente en círculos de pares, amigas o compañeras de universidad, donde se evidencia un mayor reconocimiento de la violencia que en un foro más público. Una conclusión a la que llegan algunas investigaciones es que se aprecian situaciones de misoginia y de acoso sexual, las que se manifiestan en los contenidos curriculares, en debates académicos y, en ocasiones, en la propia enseñanza universitaria.

Respecto a los efectos del acoso sexual, los más citados son los impactos en la autoestima, los que pueden manifestarse como: sentimientos de vergüenza, falta de estabilidad emocional, culpabilización, creencia ampliamente extendida de la inevitabilidad del acoso, temor a ser considerada una persona problemática y temor a que su reputación se vea afectada dentro de la universidad, con el costo potencial de que afecte, además, su desarrollo profesional. La victimización secundaria o

9 El estudio "Violencia de género en las universidades españolas" se realizó entre el 2006 y 2008 e incluyó trabajo de campo con cuestionarios a 1.083 estudiantes de 6 universidades.

10 Más referencias de estudios en la investigación de: Aguilar, Consol; Alonso, María José; Melgar, Patricia; Molina, Silvia: "Violencia de Género en el ámbito universitario. Medidas para su superación". Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social n°16, marzo 2009, pág. 85-94. [En línea] http://www.ase.es:81/navegacion/subido/numeros-Rase/0303/03_3_PUIGVERT.pdf

culpabilización de las víctimas aparece con frecuencia en las consultas a estudiantes que han sufrido acoso u otra situación de violencia.

Otros estudios muestran que las mujeres que han vivido una situación de acoso tienen una percepción negativa generalizada del ambiente universitario y que incluso generan estrategias para evitar coincidir nuevamente con los sujetos acosadores, lo que las lleva, por ejemplo, a cambiarse de cátedra, renunciar a proyectos o, incluso, abandonar la carrera.

La experiencia comparada

En el caso de Estados Unidos, el acoso u hostigamiento sexual es una discriminación en razón del sexo¹¹ y, como tal, varias universidades han regulado la comisión de dichos actos. Por ejemplo, cuentan con departamentos o secciones especializadas en estos temas y, además, mucha información al respecto en sus sitios web. De esta manera, la comunidad universitaria, sobre todo los y las estudiantes, pueden saber claramente qué hacer y a quién acudir en caso de ser víctimas de un acoso u hostigamiento sexual.

Al respecto, se registran experiencias como las de las universidades de Harvard y Princeton, que han diseñado trípticos o guías informativas sobre violencia, acoso, agresión y abuso sexual, proporcionando ejemplos concretos que permiten una fácil y rápida identificación de este tipo de situaciones e información sobre servicios de atención. Por su parte, la Universidad de Columbia ha organizado grupos de discusión para que sus estudiantes sepan qué es la violencia de género y cuáles son las herramientas institucionales para enfrentarla, mientras que otras instituciones universitarias destinan secciones en sus páginas web para informar sobre la violencia sexual y ejemplos que permitan su detección. Por último, en universidades como Yale y Princeton, donde las asociaciones de estudiantes juegan un rol fundamental, se ofrecen cursos de formación y asesoramiento en temas de la violencia de género, acoso y abuso sexual y sus consecuencias psicológicas¹².

Así, y junto con entregar información, las oficinas de atención y prevención del acoso sexual como la *Office of Sexual Assault Prevention and Response*, de la Universidad de Harvard, provee de un servicio de acompañamiento para presentar denuncias o para recibir atención médica. Otro ejemplo de este tipo de oficinas es el *Sexual Violence*

11 *Code of Federal Regulations. Title 29 – Labor. Subtitle B - Regulations Relating To Labor. Chapter XIV - Equal Employment Opportunity Commission. Part 1604 - Guidelines on discrimination because of sex. En relación al Civil Rights Act, Title VII.*

12 *Más ejemplos en estudio citado de Aguilar, Consol; Alonso, María José; Melgar, Patricia; Molina, Silvia: “Violencia de Género en el ámbito universitario. Medidas para su superación”, supra nota 27, pág. 85-94.*

Advisory Board, de la Universidad de Stanford, comisión integrada por estudiantes, profesores y personal administrativo, que coordina medidas de prevención y atención de la violencia sexual. En Yale, por ejemplo, existen los teléfonos de urgencias para asesorar a las personas que han sido víctimas de algún tipo de violencia sexual y para dar información sobre qué hacer en caso de acoso.

Otras estrategias son los servicios de mediación entre víctima y agresor, la formación sobre acoso sexual y violencia dirigida a hombres y la publicación de informes sobre acoso sexual en la universidad.

Por último, un factor indispensable en la experiencia comparada, es la implicación de la comunidad educativa en el apoyo a las víctimas. Las universidades estadounidenses han establecido procedimientos uniformes, eficaces, des-formalizados, protectores de la confidencialidad de los involucrados y paralelos a los establecidos por ley. En ellas también se observan oficinas o departamentos especialmente dedicados a recibir denuncias y a promover el conocimiento y cumplimiento de las políticas y normas universitarias.

Las percepciones acerca de la situación en la Universidad de Chile

A diferencia de lo referido anteriormente, en la Universidad de Chile no se cuenta con información sistematizada acerca de la situación del acoso sexual. No obstante, la experiencia, las historias y las anécdotas de pasillo indican que es una práctica más frecuente de lo imaginado, que permanece invisible e inaudible para muchos y que recibe un tratamiento informal; poco uniforme e inequitativo para las partes involucradas. Al interior de la Universidad, esta conducta puede ocurrir en cualquier programa o actividad que tenga lugar en las instalaciones de la institución o bien en otros lugares que estén en el marco de actividades establecidas entre profesores y alumnos(as)¹³.

En las entrevistas y grupos focales realizados a propósito de la elaboración de este diagnóstico, se pudo constatar la ocurrencia de conductas de acoso sexual —principalmente en la relación profesores-alumnas en distintas Facultades—, que han sido conocidas por personas de los círculos cercanos a las afectadas, pero no han llegado a ser denunciadas.

13 U.S. Department of Education. *Sexual Harassment it's Not Academic*. 2008. Pág. 3. [En línea] <<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/ocrshpam.pdf>>

Académicos(as) y Funcionarios(as)

Las académicas aprecian la existencia de una desigualdad de trato entre hombres y mujeres, amparada en estereotipos que atribuyen papeles, funciones y capacidades diferenciadas a las personas de acuerdo a su género. El estereotipo que se visibiliza más claramente es el que sostiene que el ámbito de la reflexión y del pensar corresponde a capacidades masculinas, mientras que el espacio del ejecutar está relacionado con una capacidad femenina y, por lo demás, desvalorizada:

“Es súper buena para la pega. No, esta niñita es súper laboriosa. Versus el colega que a lo mejor no tiene el mismo currículum, ni el mismo nivel de productividad, pero a él le dan las tareas que son más sesudas” (Académica)

“Yo creo que está esa idea, que el pensamiento más abstracto es masculino y las mujeres sirvan más para otras cosas” (Académica)

“En el ámbito del conocimiento, siento que aún está implícito el tema de una supremacía masculina, frente a lo que nosotras podemos decir o aportar, y ahí uno intenta abrir caminos y este camino no es sencillo y no solo aquí, yo veo en distintas realidades” (Académica)

“La lógica es que supuestamente los que tienen altos pensamientos son los hombres y eso opera súper fuerte y eso se ve, porque en psicología podemos ser más mujeres, pero en un comité de Doctorado, los hombres pueden ejercer maltrato a las mujeres, aunque estén casi en paridad o en igualdad (...) y a pito de nada” (Académica)

Ambos grupos, académicos y académicas, mencionan lo que serían manifestaciones de sexismo en algunas Facultades, como la exposición de imágenes pornográficas, la práctica de profesores de llevar a sus alumnos a casas de prostitución y las agresiones de las que son objetos las alumnas en un intento por masculinizarlas:

“Se llamaba Constanza, entonces le decían Cono, porque tenía que ser hombre, era la mejor alumna y la molestaban por ser la mejor alumna, esa es una agresión, eso es sexismo puro y duro” (Académica, Fac. de Ciencias)

“A mí me tocó cuando yo era alumno, en un examen, una compañera porque no sabía unos términos geográficos, un profesor le dijo: “bueno, vaya a cuidar a su hijo, para eso sirve”, entonces uno dice: chuta, bueno y este es un profesor que tiene educación, que supuestamente está en los más altos grados, ha ganado FONDECYT, y cómo sale con esta pachotada, entonces ahí te das cuenta de que todavía existen estos resabios machistas” (Académico)

En las carreras masculinizadas, se considera que el mundo profesional es más duro en términos de discriminación de lo que puede ser el mundo académico:

*“Los medios de trabajo pueden ser peores que la Academia, aquí son más sutiles”
(Académica, Fac. de Ciencias)*

Los chistes sexistas son otra práctica que ocurre dentro de la universidad. Estos no son cuestionados como manifestaciones de desigualdad o discriminación sino que, por el contrario, representan un divertimento. Al respecto, se sostiene que ante los reclamos de las académicas por algún tipo de conducta de maltrato, estas son desvalorizadas y su reclamo es considerado como una conducta infantil:

“Alguien hace un chiste machista, me ha pasado en conversaciones informales de decir: oye no lo encuentro divertido. Ay, verdad que a ti no se te puede decir esas cosas, es que la chica es sensible” (Académica)

“Yo he visto situaciones de reuniones grupales, donde ha habido matonaje con mujeres (...) Después me acerqué y le dije: te portaste como un matón de curso, un bruto; por fuera y ya yo quedo como la cabra chica” (Académica)

Cabe mencionar que la desigualdad de trato entre hombres y mujeres se interrelaciona también con las posiciones que ocupan las personas en la escala jerárquica:

*“Si yo soy profesora asistente, a los demás académicos siento que los tengo que tratar de igual a igual, pero es súper difícil, porque los demás tienen un trato vertical, jerárquico”
(Académica)*

“Cuando hice el Doctorado en igualdad de condiciones con otros colegas, a los que ya tenían cargos directivos y se les mantuvo su sueldo, cosa que a mí no me permitieron hacer, cuando regresé yo mantuve el mismo sueldo, intentando terminar el Doctorado y a estos colegas les habían dado un semestre sabático para que terminaran sus tesis doctorales” (Académica)

De modo que todos concuerdan en que no existen procedimientos específicos para resolver situaciones de discriminación por género o desigualdad de trato y esperan que se generen mecanismos y reglamentos que expliciten y definan operativamente estos conceptos. Asimismo, se manifiesta la necesidad de contar con políticas internas que regulen las materias de maltrato y acoso y de unidades especializadas encargadas de acoger denuncias, tal como ocurre en otras organizaciones públicas.

La opinión general es que el acoso laboral y sexual no existiría dentro del cuerpo académico, como tampoco dentro de las jerarquías superiores de la universidad, sino en las jerarquías inferiores y en el ámbito estudiantil:

“Pienso que no pasa, pero la verdad es que no lo sé y si pasara no sé cómo podría proceder”
(Académica)

En los testimonios, emergen perspectivas contradictorias en torno a la responsabilidad personal que compete a las alumnas en las eventuales conductas de acoso sexual. Por un lado se menciona la exposición de estas en las redes sociales —factor que puede incitar al abuso por parte de sus compañeros— y por otro se sostiene que ello no debería ser visto bajo ninguna circunstancia como factor que incite al abuso:

“Pero eso no es problema tuyo, si tú quieres poner una foto en pelotas, eso es problema tuyo”
(Directiva)

“(…) pero tú también te tienes que hacer cargo si alguien lo lee distinto también”
(Académica)

Para las autoridades universitarias, las conductas de acoso sexual no resultan desconocidas. Junto con censurarlas explícitamente y fijar una posición clara de rechazo, algunos(as) advierten la necesidad de tratarlas como un tema complejo porque podría prestarse para acusaciones infundadas:

“Me ha tocado ver casos de acoso entre funcionarios, no con alumnas aunque debe existir. En mi opinión es una conducta intolerable, tengo una postura firme sobre el tema” (Decano)

“Es un tema muy complejo que suele quedar en la privacidad. Hay que resguardar que no ocurran casos como el de un académico al que acusaron injustamente de abuso de menores y le destruyeron su vida” (Decano)

En el personal de colaboración y particularmente entre las funcionarias, se identifica a las mujeres con mayores capacidades laborales, debido a la multiplicidad de funciones que pueden cumplir normalmente. Esto trae como consecuencia una recarga de tareas para ellas y una disminución en la carga laboral masculina. Así, y a pesar de recibir labores de menor presión, son los hombres los mejor evaluados y remunerados:

“Sí creo que tiene que ver con la diferencia de sueldos pero también con funciones, aquellas funciones más difíciles se le entregan a la mujer” (Funcionaria)

“Y ahí está el mito: es más metódica, es más responsable, por naturaleza está capacitada para aguantar y aguantar, tiene más pila” (Funcionaria)

Al respecto, un problema relevante para las funcionarias es el de la relegación a segundo plano de las mujeres en las jefaturas, asunto que se fundamenta en que pueden ser vistas como amenazas para los hombres. Por su parte, el poder y las mejores condiciones que logran los funcionarios se funda en que estos actúan cohesionados y tienen mayor cercanía con las jefaturas, las que, a su vez, también son masculinas.

En cambio, en el caso de los funcionarios, estos advierten que las diferencias de condiciones laborales y de grados de poder dependen de lo que denominan “clacismo” en los distintos grupos que forman el personal de colaboración. Las relaciones laborales entre estos se caracterizan por un mayor grado de poder de “las secretarias”, quienes pueden dificultar o facilitar las labores de “los auxiliares”.

Por último, dentro del grupo de las secretarias también existen diferencias que dependen de la ubicación jerárquica de sus lugares de desempeño: tienen mayor autoridad las que se desempeñan en los decanatos que en las carreras y todos(as) coinciden en que los académicos(as) son el grupo que ostenta mayor grado de poder.

Estudiantes

A partir de los relatos de los(as) estudiantes emerge la existencia de conductas de acoso sexual por parte de los profesores varones hacia las estudiantes mujeres, lo que a juicio de los(as) entrevistados(as) tiene relación con la percepción de estas últimas como objeto sexual:

“Sesgos como de esta mirada de la mujer como objeto sexual, no así como el hombre, yo no me he topado con una profesora que nos vea a mis compañeros o a mí como objeto sexual, no sé, miradas de pies a cabeza, pero de los profesores uno sí lo nota” (Hombre)

“Es complicado y por cierto que es negativo, no sé, quizás hay poca preparación para el tema, hay pocas vías de conducto regular en ese tipo de temas o cómo enfrentar esos temas, no hay ningún apoyo explícito, o sea, probablemente uno va a tener apoyo si lo pide pero no hay de antemano algún apoyo explícito” (Mujer)

Respecto a este tema, los(as) estudiantes hacen referencia a la tolerancia institucional que existe frente a una permanente agresión verbal tanto hacia las mujeres como hacia la diversidad sexual, mencionándose que, en algunos casos, el discurso misógino nace de académicos de reconocida trayectoria:

“Un hombre se puede referir en los términos que quiera a una mujer dentro de la Universidad y queda ahí. Tampoco se inculca el respeto” (Mujer)

“Los mismos profesores, los que son de una escuela más vieja, de repente son más despectivos en su trato con las mujeres” (Mujer)

De modo que junto a una alta tolerancia a los discursos agresivos hacia las mujeres o a las diferentes opciones sexuales, se plantea también el tema del sexismo en el trato. Esto último puede resultar, paradójicamente, beneficioso para las estudiantes, en tanto se percibe como una discriminación a la que se le agrega el calificativo de “positiva”. Además, se estima que desde este trato preferente puede pasarse directamente al acoso ya que por lo general va acompañado de miradas y comentarios relacionados con el cuerpo, los que no corresponden al contexto educacional ni a la relación alumna / profesor. En efecto, son muchas las alumnas que perciben que sí existe acoso sexual por referencias, conversaciones y rumores:

“Hay rumores, hay rumores fuertes, respecto a profesores que han hecho ese tipo de cosas, ahora a mí no me consta” (Mujer)

“A mí me parece que es violento, que se dicen piropos o que se sientan con poder de juzgar tu cuerpo (...)” (Mujer)

A pesar de que, en general, los(as) estudiantes indican que no existe discriminación por género, sí identifican como tal el acercamiento y la mayor atención por parte de los profesores hacia las alumnas, lo que tendría una connotación de cercanía sexual:

“Es machista en el sentido, trabajar más con las mujeres, acercarse (...) no sé si la palabra es machista, pero caliente quizás (...)” (Hombre)

Ahora bien, respecto a la relación entre pares, se menciona que es la visión estereotipada de la sociedad la que se reproduce al interior de la Universidad. A modo de ejemplo, las estudiantes le asignan a sus compañeros hombres un nivel de inmadurez que sería reflejo, desde su perspectiva, de la inmadurez de la sociedad:

“Es más por una cosa de sociedad, como una cultura intrínseca, social (...) Entre compañeros, yo creo que es algo más infantil, de pronto, no sé si es una discriminación tan dura” (Mujer)

En la misma línea, el estereotipo adquiere características discriminatorias cuando se trata de conductas calificadas como “promiscuas”. Se refiere que no llama la atención cuando es un hombre el promiscuo, pero que la misma actitud genera todo un discurso de agresión si la “promiscua” es una mujer. En este sentido, la visión de las estudiantes es que no se respetaría la libertad de cada persona para vivir su

sexualidad, situación que afecta principalmente a las mujeres que son estigmatizadas por ello:

“Porque yo sí recuerdo un tiempo que se burlaban mucho de una compañera de Facultad, pero porque ella era un poco promiscua, entonces el típico comentario de hombre, que solo él puede ser el promiscuo. Sobre todo cuando pasan casos [en los] que tu compañera desaparece de la vida universitaria, porque quizás pudo haber sido respecto de ese bullying” (Mujer)

Las estigmatizaciones y estereotipos discriminatorios se perciben como actitudes sociales modificables en el largo plazo a través de cambios culturales. A nivel universitario se plantea la necesidad de que las autoridades académicas tengan un perfil y un discurso no discriminador, así como también contar con espacios de denuncia e interlocutores legítimos para tratar los temas de acoso y discriminación. Junto a esto, se valora la formalización de estos procedimientos por medio de reglamentos y la difusión a través de charlas y talleres:

“(…) futuras generaciones, ir dejándole el legado, en el sentido de no juzgar a las personas, pero hacerle cambiar a una persona, que ya se crió así, que ya es cerrada de mente, realmente es muy complejo. Empezar a cambiar los sentidos comunes, va más por el lado de la sociedad” (Mujer)

IV. 5.- LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENDA INSTITUCIONAL

En relación a lo que se ha mencionado hasta este punto, las posibilidades de construir y avanzar en una agenda institucional que se haga cargo de las principales inequidades de género mediante políticas universitarias, requiere de voluntades políticas de los distintos actores, especialmente de quienes ocupan posiciones de autoridad.

Autoridades Universitarias Superiores

Para conocer las opiniones y los puntos de vista de las máximas autoridades universitarias, se realizaron entrevistas a algunos(as) Decanos(as), Directores(as) de Instituto y Directivos(as) Superiores del Área de Administración y de Evaluación. Sus percepciones sobre el tema de la equidad de género son relevantes al momento de formular propuestas de políticas, debido a su evidente capacidad de influir en las decisiones universitarias y en tanto líderes de opinión.

En general, los(as) entrevistados(as) afirman que la equidad de género no ha sido discutida ni incorporada como criterio en la gestión de la Universidad, como sí lo ha

sido el criterio de equidad social. Además, lo identifican como un tema relativamente nuevo en el debate universitario, por lo que no ha generado aún políticas específicas, aunque habría una voluntad positiva de hacerlo. En este sentido, romper la invisibilidad del tema aparece como requisito para sustentar una agenda proequidad:

“En mi Facultad no se han hecho esfuerzos por contratar mujeres en general, pero sí se han contratado académicas jóvenes (economistas) en los últimos años. Una de ellas está pronta a ser profesora asociada. Hay un movimiento interesante, pero incipiente, de incorporación de mujeres, pero esto no ha correspondido a políticas específicas. En los cargos ejecutivos de la carrera funcionaria, no académicos, hay más mujeres, por ejemplo la directora de control de gestión. También hay mujeres profesionales jóvenes en distintos roles, por ejemplo en el programa de escuelas públicas” (Decano)

“Sobre políticas de equidad no hay una respuesta fácil. Me gusta la idea de los americanos que a igualdad de condiciones se contrata a integrantes de los sectores subrepresentados” (Decano)

En torno a esto, las autoridades superiores argumentan que las desigualdades de género en la Universidad responden a tendencias generales de la sociedad que se replican en su interior y advierten que se están produciendo cambios positivos en las relaciones de género que también impactarán en la vida universitaria:

“Chile es un país muy machista y la Universidad de Chile no puede sustraerse a esta realidad (...) Chile tiene una de las tasas más bajas de participación laboral de mujeres (Decano)

La menor presencia de académicas mujeres en la Universidad se atribuye a razones históricas “de arrastre”. Dado que muchos(as) de las autoridades tienen largas trayectorias en esta casa de estudios, sus comparaciones aluden a tiempos pretéritos en los que la situación era “mucho peor” y destacan que esta ha ido mejorando paulatinamente en las distintas Facultades y en la matrícula de pregrado.

De esta manera se valoran, por una parte, los avances que se han ido verificando en la Universidad y que redundan en mayor equidad de género y, por otra, los cambios sociales y culturales que apuntan en el mismo sentido y que, a la larga, impactarían en la Universidad. Estos cambios son independientes de las políticas que se impulsan, lo que permite entender la ausencia del tema entre las prioridades de la agenda institucional:

“La situación ha ido cambiando, imagínese que el año 2002 al asumir como Decano elegido encontré que no había baños para las académicas, sino solo para alumnas y funcionarias, yo instalé los baños (...). Durante mis estudios tuve una sola profesora, la gran mayoría eran

hombres. Hoy la cantidad de mujeres alumnas es impresionante y progresivamente se han ido incorporando académicas” (Decano)

“Entran más mujeres que hombres a estudiar la carrera, últimamente esto se ha ido equiparando. Los académicos ingresan por concurso y el Doctorado es requisito, siempre se presentan más hombres y si hay igualdad de méritos se pide una presentación para dirimir. Las menores proporciones de académicas obedecen a razones de “arrastre” (Decano)

“Históricamente hubo barreras que hacían más difícil la carrera de las mujeres, hay menor porcentaje de académicas por el peso de la deuda de arrastre (...) en el último concurso entraron más mujeres, todas con Doctorado. Estamos en una etapa de transición, van a aumentar las mujeres en las jerarquías superiores. La maternidad antes influía en las postulaciones (...) la generación de 38-40 años ya no vive el problema de las barreras por maternidad, lo que hay [subrepresentación de mujeres] es debido al rezago de años anteriores. Se requiere una generación para que hayan cambios” (Directora Instituto)

Así, los procedimientos y normas que rigen el ingreso y posterior desarrollo de la carrera académica son, a juicio de los directivos, de carácter objetivo y se aplican sin distinción a todos(as) los(as) profesionales. No obstante, la menor movilidad laboral de las mujeres tiene que ver con las exigencias propias de la carrera que se confronta con sus roles familiares. Cabe mencionar que hasta el momento no se han diseñado acciones para enfrentar esta contradicción, sino que se la aceptado como una condición inmodificable:

“Egresan buenas alumnas, pero no siguen la carrera académica porque se casan, deberíamos hacer seguimiento de las egresadas. La formación académica para lograr el grado de Doctor es muy exigente. Para cursar Doctorados hay que irse fuera del país, son cinco años de trabajo arduo, implica separarse de la familia, sacrificar la vida personal y esto les cuesta más a las mujeres. Por suerte nos estamos modernizando” (Decano)

“La Universidad rige por el estatuto universitario aprobado por el Congreso que establece que existirá una carrera académica regida por un reglamento complementario (...) La Comisión Superior de Evaluación está compuesta por 15 personas de grandes campañillas científicas y universitarias, que cumple y hace cumplir el reglamento. Existen comisiones de evaluación en las Facultades, y en las Facultades grandes existen también a nivel de Departamentos. Estas comisiones dependen directamente de la Comisión Nacional, los Decanos no deben meterse (incluso se han hecho sumarios por intromisión de los Decanos). El Concejo Universitario nombra a la Comisión Superior y sus miembros duran tres años. Los académicos postulan en su Departamento o Facultad para ascender, se presentan a la Comisión de Facultad. Los dos rangos superiores pasan a la Comisión Superior. Si hubiese malas prácticas se puede reclamar a la instancia superior” (Directivo, Área Evaluación)

Por otra parte, las autoridades superiores advierten que la maternidad podría generar dificultades en la carrera de las académicas, pero que estas serían salvables según el esfuerzo personal:

“Las mujeres durante la maternidad rinden menos y se generan lagunas, pero tratan de sobrepasar esta dificultad. Las mujeres incluso embarazadas siguen desarrollando su carrera, las profesoras vuelven a su laboratorio incluso durante su permiso maternal. A la gente que le gusta su carrera se dedica y sube” (Decano)

En la misma línea, se destaca la meritocracia como criterio central de la carrera académica y profesional. Los distintos procesos de evaluación y promoción son objetivos y carentes de sesgos, por lo que las oportunidades de ascender serían iguales para hombres y mujeres y se basarían estrictamente en los méritos de los(as) postulantes:

“Los procesos de evaluación de antecedentes académicos son estrictamente objetivos, no hay sesgos de género. Tenemos la intención de ampliar el número de académicas” (Decano)

“Todos en la Facultad deben cumplir estándares altos; depende de la obtención de proyectos, una persona que no publica e investiga queda fuera (...) la persona que tiene méritos asciende. La Comisión de Evaluación es autónoma y dirime de acuerdo a los antecedentes de los postulantes” (Decano)

Sin embargo, otros directivos destacan que sí hay rasgos en la cultura institucional y en los mecanismos de evaluación que constituyen barreras para las mujeres.

“En Derecho es más difícil para las mujeres abrirse espacios en las áreas tradicionales y por eso se han ido feminizando las áreas emergentes como derecho ambiental y derechos humanos. En general, la carrera académica de las mujeres se frena porque existen prejuicios, “deben dedicarse a criar hijos”, pero en Derecho ha habido mayor apertura y se han vencido estos prejuicios” (Decano)

“La proporción de mujeres académicas titulares es mucho menor que la de hombres, aunque esto ha ido cambiando en las cohortes más jóvenes. Los factores que más influyen son la maternidad, que afecta la continuidad, y la competitividad que frena las postulaciones de las mujeres. La postulación para pasar de asociadas a titulares es un proceso traumático y esto desincentiva a las mujeres aunque tengan todas las capacidades requeridas para los cargos. Este hecho es aparentemente obvio pero en el Senado Universitario es desconocido por muchos” (Senador Universitario)

Así entonces, la tensión entre las responsabilidades familiares y el desempeño profesional se hace patente durante el desarrollo de la carrera y se acentúa por las altas las exigencias universitarias:

“A las mujeres que tienen pareja las presionan en la casa para no matarse por la universidad, empiezan tarde o empiezan lento, hay presión social desde la familia. Su vida académica es un número ocho, parte con mucho empuje, se encoge por los hijos y se amplía cuando crecen. La de los hombres es una línea recta ascendente, una carretera, llega hasta donde el auto te lleva. Las mujeres llegan hasta donde las dejan”
(Directivo, Evaluación)

“La xxx tiene tres niños, accedió al cargo cuando estaba embarazada, igual la seleccionaron y el embarazo no fue impedimento, eso habla bien de la Universidad. Pero ella no se tomó todo el periodo del postnatal, traía al niño a la oficina y lo mudaba acá. Le pusimos Andrés Bello a su hijo. Como ella sabe lo que es tener niños chicos comprende cuando una funcionaria le plantea el problema. Muchas de ellas llegan corriendo y se tienen que desdoblar, sus maridos les dicen, “ve donde metes los niños o deja la pega”. Eso lo he visto mucho en las funcionarias, ese personal sufre mucho porque tienen que pelear entre la casa, los hijos, que te llamen de los colegios. Son siempre ellas las que salen adelante” (Directiva, Administración)

Hombres y mujeres tienden a desarrollar distintas funciones universitarias —docencia, investigación, extensión—, las que a su vez tienen distintas valoraciones. En este ámbito también se reconocen diferencias de género:

“Los académicos hombres “añuñucan” a las mujeres para que las hagan la pega, ellos exponen y publican, y ellas hacen la docencia. Hay que ver los datos del curso de docencia universitaria que toman los académicos jóvenes para hacer clases a adultos, ¿cuántos hombres y mujeres asisten por años? Los maestros motivan a las mujeres a sacar patente de profes y ellos hacen la investigación” (Directivo, Evaluación)

Las opiniones en torno a la baja representación de las mujeres en las instancias de decisión reflejan, en el caso de algunos(as) directivos(as), una suerte de “naturalización” del fenómeno, que se explica en función de características propias de las mujeres:

Las diferencias entre hombres y mujeres se explican porque a ellas les gusta menos estar en puestos directivos por sus responsabilidades familiares, los horarios de los directivos son extensos y las mujeres profesionales prefieren horarios acotados. Las mujeres postulan más a un trabajo que a una carrera, postulan a rentas menores porque les interesa la estabilidad, a diferencia de los hombres que privilegian avanzar en la carrera. Esto también lo sabemos los que contratamos, las mujeres son más organizadas y eficientes por tanto sirve más contratarlas en un puesto y que permanezcan en él” (Directivo, Administración)

“Si miras los premios al mejor egresado, en los últimos años son muy mayoritariamente mujeres y una vez que van creciendo en edad, van llegando cada vez menos mujeres a los cargos directivos. Porque las mujeres socialmente tienen ese rol que se dedica más a la familia y el hogar y el hombre trabaja, pero la mujer también trabaja pero con menos horas”
(Directiva, Fac. de Derecho)

“A nivel directivo hay más hombres porque hay una mayor proporción inicial de hombres en la Universidad. En el Concejo de la Facultad somos 14, de estos 4 son mujeres. Las mujeres postulan menos a cargos de elección, no hay barreras, pero los hombres son más políticos y las mujeres más dedicadas a su carrera (...) ellas trabajan para su hogar y su carrera, es algo intrínseco al ser mujer y ser hombre” (Decano)

No obstante lo anterior, otras opiniones reconocen las barreras culturales como factores explicativos y destacan que la voluntad política de la autoridad universitaria puede influir de manera importante para revertir esta situación dados los niveles de autonomía de los(as) Decanos(as):

“La maternidad es un factor importante que influye en las menores oportunidades de las mujeres para ascender en la carrera. En mi Facultad hay cinco hombres y cinco mujeres a nivel directivo, esto obedece a una decisión explícita de elegir mujeres; a igualdad de mérito prefiero mujeres. Creo esto porque la mitad del mundo son mujeres, si puedo hacer algo al respecto lo hago” (Decano)

En esta misma línea se reconoce que si bien hay prácticas establecidas para regular los ascensos, podría estimularse la participación de mujeres modificando algunas de estos procedimientos:

“En la Comisión de Evaluación hay tres mujeres de 15 miembros, las nombra el Concejo Universitario a proposición del Rector. Hay mayor recepción de ellas a las mujeres que postulan; teniendo buen currículum las apoyan con mayúscula porque a ellas mismas les ha costado mucho. La paridad se podría plantear y no tendría mucha resistencia, pero habría que desvestir un santo para vestir otras porque las mujeres están en cargos claves. En la última década ha ido aumentando gradualmente el ascenso de mujeres (una cuarta parte de los ascendidos fueron mujeres). Para llegar a la Comisión hay que tener cinco años de titularidad, en unos años más habrá suficientes mujeres que cumplan con estos requisitos. Habría que plantearlo gradual.” (Directivo, Evaluación)

Al respecto, los directivos varones destacan características propias de las mujeres que constituirían ventajas para su desempeño laboral, lo que haría recomendable aumentar su participación en las Facultades:

“Entre mujeres y hombres prefiero trabajar con mujeres, trabajan más y son más directas, según los códigos chilenos los hombres no son directos; mi jefa de gabinete es mujer y si tiene que criticarme lo hace” (Decano)

“Tengo la convicción que las académicas son más dedicadas, se comprometen a concho y su afán docente es más marcado (...) 7 de los 10 premios Montenegro que entrega la Facultad por mejor desempeño, los han ganado mujeres. A igualdad de condiciones prefiero contratar mujeres porque son más aperradas” (Decano)

Respecto a la protección de la maternidad, las autoridades superiores ponen el acento en que en el caso de las funcionarias se cumplen a cabalidad las leyes pertinentes. Sin embargo, respecto a las alumnas, o bien se desconoce el problema porque no sería muy recurrente en la respectiva Facultad, o bien se cree que se les entregan las condiciones adecuadas para no alterar la continuidad normal de sus estudios:

“Se aplica la respectiva ley de salas cunas para las funcionarias, sobre las alumnas desconozco cuántas son mamás, no se ha detectado el problema de las alumnas-madres, la Facultad no tiene la capacidad para abordar este tema” (Decano)

De esta manera, se estima que la Universidad ha mantenido un silencio o un status quo sobre la maternidad de funcionarias y alumnas:

“Una institución como esta no te cierra las puertas, no te ayuda pero no te deja sin pega si tienes problemas de este tipo. Esto depende más de la jefatura, depende de la sensibilidad de un jefe, que de una política” (Directiva, Administración)

“En la Facultad se cumple plenamente con la ley de protección de la maternidad. Además hay flexibilidad para dar permisos para temas familiares. Los permisos dependen mucho de los criterios de la jefatura y en la Facultad se “actúa como familia”. No opera ningún tipo de discriminación por efecto de la maternidad (...), las alumnas que son madres son muy pocas y se les da todo tipo de facilidades para rendir exámenes, postergar semestre” (Decano)

Las visiones anteriormente expuestas no dan cuenta de lo que han planteado los representantes de los distintos estamentos que demandan soluciones a este problema. Por ende, se vislumbra la necesidad de recoger información cuantitativa y cualitativa sobre la situación de estudiantes madres y padres, con el objetivo de darla a conocer ampliamente a quienes están en posición de tomar decisiones y así sustentar la inclusión del tema de la conciliación maternidad/estudios en la agenda institucional.

Respecto a las remuneraciones, en general se desconocen los montos que se pagan por sexo en sus respectivas unidades académicas. En efecto, muchos(as) autoridades

reconocen que no se lo habían cuestionado antes de sostener la entrevista asociada a este diagnóstico. Por el contrario, sí manejan información sobre las desigualdades financieras entre Facultades, pues este tema ha estado en debate.

Además, afirman que no existen brechas salariales de género en la Universidad o que si las hay estas no corresponden a las Facultades o Institutos que ellos(as) dirigen, ya que, si existieran, se habrían tomado las medidas correctivas. Las diferencias en las rentas se explican principalmente por el factor de productividad, considerado como criterio legítimo de diferenciación, aunque se reconoce que sitúa a las mujeres en situación de desventaja:

“La política en mi Facultad es a igual jerarquía igual salario y nos hemos preocupado de hacer nivelaciones cuando esto no se cumplía. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres solo se explican por productividad. Si hay diferencias en el personal de colaboración, aunque estamos tratando de subsanarlo” (Decano)

“En la Facultad hay igualdad salarial, esto no es casual sino que se debe a que tomamos medidas de igualación y establecimos que a igual grado, jerarquía y jornada corresponde igual salario” (Decano)

“Lo central es mantener el criterio de la meritocracia. La Universidad discrimina entre Facultades para otorgar recursos. Para regular sueldos habría que fijar sueldos brutos iguales por jerarquía” (Decano)

“Habría que hacer análisis más finos, ver sueldos base y asignaciones. La diferencia probablemente esté en la productividad. En algunos Departamentos, la productividad implica clases después del horario regular y sobrepasando la carga horaria, también se dan buenos premios por publicaciones. Los jóvenes tienden a publicar menos porque aún no conocen los códigos de las publicaciones internacionales, esto afecta a las mujeres porque la mayoría de las académicas son jóvenes. Es difícil ganar un Fondecyt, pasan varios años para lograrlo. Los hombres llevan más tiempo en la Facultad y conocen mejor la tecnología para ganar proyectos. Los Departamentos de la Facultad estimulan a los que obtienen estas becas con pagos extras, lo que incrementa más sus salarios” (Decano)

Otro aspecto asociado a la productividad y los salarios es el acceso a fondos para proyectos de investigación. Estos son considerados como ingresos individuales, en tanto incrementan directamente la remuneración de él(a) investigador(a). A la Universidad, en tanto, se le paga un “overhead” de acuerdo al monto del proyecto:

“Proporcionalmente hay menos mujeres que acceden a fondos de investigación, una posible razón es el impacto de la maternidad en la continuidad de la carrera académica por lo que tienen menos requisitos para postular, tales como investigaciones previas o publicaciones”
(Directiva, Administración)

Otra hipótesis es que los menores ingresos femeninos se deberían a las distintas formas de relación con el dinero que tienen hombres y mujeres. Para estas sería más difícil negociar y plantear exigencias salariales, a diferencia de los hombres que conocen claramente los niveles de mercado y que exigen sus remuneraciones en base a ello. En todo caso, se advierte que dicha situación estaría cambiando en las generaciones jóvenes:

“Cuando fui jefa, fui de las más mal pagadas. Nunca me lo cuestioné, ni comparé con otros jefes. Ahora trabajo con puras jóvenes y he visto que están cambiando (...) estas cabras tienen claro el cuento, saben lo que son y cuánto valen sus horas laborales. Ellas tienen más claros sus derechos (...) ellas dicen que no viven para trabajar, sino trabajan para vivir; dicen “si me quedo más tarde lo correcto es que me paguen”. Esto que he visto en mis compañeras jóvenes me ha abierto la mirada, ellas negocian con el mismo dialecto de los varones” (Directiva)

“Las mujeres ganamos menos porque no sabemos negociar (...) Mi ex jefa llevaba 40 años (...) Salió un artículo en el Mercurio con los sueldos directivos de la U. de Chile y ella se dio cuenta que tenía de los sueldos más bajos de todas las jefaturas, ella ganaba un tercio de lo que ganaba el Director que la seguía, hasta ese momento estaba feliz con su sueldo, creía que ganaba lo mismo. Le vino la “envalentonada”, fue tanta su rabia al ver que las mujeres era las que ganaban menos que fue a pedir explicaciones al Vicerrector y le dijo, ¿no tengo la misma profesión?, ¿no hablo idiomas?, ¿no cumplo con las mismas responsabilidades administrativas? El Vicerrector le dijo que lo vería con el Rector, este nunca la recibió, pero pidió que a las mujeres les subieran para que no fueran a demandarle a él. Ella decía que le agradecía al Mercurio porque le subieron el sueldo casi el doble aunque igual quedó en la parte más baja de la escala” (Directiva)

Académicos(as) y Funcionarios(as)

Al igual que para las autoridades superiores, la percepción común en estos estamentos es que las desigualdades de género que se evidencian en la Universidad son fiel expresión de lo que ocurre en la sociedad: “La Universidad de Chile reproduce lo que pasa en Chile”. Sin desconocer la veracidad de esta afirmación, pareciera desprenderse de ella que, en la medida en que los cambios se produzcan a nivel social, estos también se replicarán en la Universidad. Por lo tanto, no se releva el rol activo que puede jugar la propia institución como generadora de procesos de equidad de género.

De esta manera, las académicas perciben poco compromiso y apoyo de la Universidad para las actividades ligadas con el tema de género. La existencia de dichas iniciativas son bien recibidas —no existe impedimento para que se realicen—, sin

embargo, no se brindan los apoyos materiales para que se lleven a cabo ni se cuenta con la presencia de autoridades universitarias en ellas:

“Pero a mí me ha costado muchísimo poder involucrar a la Universidad de Chile, tanto en términos de recursos, que sería lo ideal, pero igual pase, sino también en las actividades. O sea yo recibí muchos más entusiasmo por parte de Comunidad Mujer, que de las mismas académicas cuando traté de contactarlas, para hacer cosas sobre mujeres y liderazgo”
(Académica, FACS)

Uno de los elementos que, paradójicamente, dificulta que haya una percepción de desigualdades por género entre los estamentos, es que se trata de un concepto que es políticamente correcto. En efecto, la equidad y la perspectiva de género han estado en la palestra hace ya algunos años. Primero fue internacionalmente, por medio de una serie de acuerdos que obligaron su inclusión en diversas áreas, desde las legislaciones nacionales hasta las propuestas para fondos concursables. Luego fue en el país, no solo porque se incorporó la perspectiva de género en las políticas, programas y planes estatales de forma obligatoria, sino que, además, porque la primera mujer presidenta —Michelle Bachelet— posicionó estas inquietudes a nivel nacional. De esta manera, nadie podría decir, hoy en día, que las temáticas de género son irrelevantes o imprescindibles sin caer en una falta moral grave:

“Estamos hablando de la U de Chile y es que yo creo que estamos en una escuela en que en primer lugar el tema de la igualdad ha cobrado importancia porque de partida somos los promotores y educadores de las bases fundamentales que regulan y que garantizan las libertades y principios de igualdad, formamos nuestros chiquillos educándolos profesionalmente en la comprensión de lo que son garantías constitucionales”
(Académico, Fac. de Derecho)

Considerando todo lo anterior, no es de extrañar que al preguntar a académicos(as) y funcionarios(as) sobre la relevancia de una Oficina de la Igualdad en la Universidad, estén de acuerdo y manifiesten entusiasmo. Sin embargo, tampoco es de extrañar que al entusiasmo inicial le siga el establecimiento de otros intereses más prioritarios para la equidad en la Universidad, entre ellos las formas de contrataciones y las remuneraciones, pero también la sobrecarga en las tareas administrativas:

“Hay una cosa más que de género, yo considero que en la Chile hay una discriminación de clase” (Académico, INTA)

“Temas de género, efectivamente, pero género en amplio sentido. Otro tema importante tiene que ver con esta desigualdad en los contratos, es invisible pero es brutal”
(Académico, FAU)

Los(as) académicos(as) sostienen que los temas de género no han sido problematizados ni forman parte de la discusión y reflexión interna. La invisibilización de estas problemáticas es atribuida, en parte, a las luchas de poder y defensa de intereses que existirían en la Universidad, las que relegarían los temas de género a un segundo plano. Así entonces, la reflexión que debería incorporarse en todas las disciplinas sería el aspecto más relevante para introducir la perspectiva de género en las políticas institucionales. En este marco, se considera necesario indagar y visibilizar las manifestaciones cualitativas del fenómeno de inequidad de género.

Por otro lado, cabe mencionar que la escasa discusión existente se ha enfocado solo a las problemáticas femeninas, no tematizando aspectos que tienen que ver con los roles masculinos ni con las minorías sexuales. De este modo, la manera más inmediata de integrar dichos temas sería en la discusión sobre políticas de convivencia al interior de la Universidad:

“En los estudios de género, yo lo veía en Sociales, lo veo en Filosofía como un área solamente de mujeres, entonces hay una desregulación en ese sentido, o sea se asume que la variable género, entendiendo género como solamente mujeres, sino que también el rol cultural que a cada uno le compete, hombres y mujeres, no ha sido asumido (Académico)

La ausencia de la equidad de género en el proyecto institucional de la Universidad debiera subsanarse y establecerse como parte de los valores institucionales. Por ello, se propone la creación de una Vicerrectoría especializada que lidere y articule la reflexión, acciones y medidas destinadas a lograr una mayor equidad y que asigne recursos para sus actividades.

Por su lado, las funcionarias manifiestan desconocer si los temas de género son parte de las demandas y petitorios de las entidades gremiales y creen que, si los asumieran, se politizarían lo que no se valora de manera positiva. Además, consideran que dichos temas no son prioridad para la Universidad porque aún hay otros asuntos que deben resolverse.

En el caso de las académicas, la ausencia del tema en la agenda se explica como una forma de obtener un trato igualitario, ya que las demandas de género podrían implicar una desvalorización que obstaculizaría su incorporación al quehacer académico. Se cree también que, a diferencia de otros estamentos, ellas desconocen los canales para canalizar sus demandas.

Por su parte, los académicos creen que la responsabilidad recae en las propias mujeres ya que son ellas las que no articulan demandas en torno a las inequidades salariales:

“(...) y las mujeres tampoco, valga la pena decirlo, tampoco se enojan por eso, tampoco reclaman por eso, tampoco articulan su demanda” (Académico)

La agenda estudiantil

En el caso de los estudiantes, la invisibilización de la discriminación no radicaría en su inexistencia al interior de la universidad, sino que se trataría, más bien, de falta de claridad respecto a su significado y la falta de discusión sobre esas materias. Al respecto, la Universidad de Chile debería comenzar por poner estos temas en el debate:

“Siento que es un tema que más tratan los estudiantes que la Universidad en sí. Es como una inquietud de los estudiantes y no una política de la Universidad” (Mujer estudiante)

“(...) formar conversaciones, debates dentro de los campus, dentro de las carreras, en términos de lo que es la igualdad de género” (Hombre estudiante)

En general, los(as) estudiantes reconocen la ausencia de políticas de género en la Universidad, pero valoran la realización de actividades relacionadas con el tema en algunas Facultades. Por parte de las mujeres, el nivel de expectativas está asociado al “deber ser” de la institución para generar cambios tanto dentro como fuera de ella:

“Tiene que impulsar actividades. Como que se toque el tema, tanto dentro de la comunidad como hacia fuera” (Mujer)

“(...) que en el futuro, pase lo que pase, decir: Pucha, mi Universidad no fue indiferente con este tema. Tiene una postura” (Mujer)

En los testimonios se percibe que dentro del concepto de pluralismo que caracteriza a la Universidad de Chile, se encontraría contenida la igualdad de género, asunto que, sin embargo, no está establecido con claridad ni de manera específica:

“(...) no sé si adentro del reglamento interno de la Universidad haya algún ítem que vaya en contra de algún tipo de prácticas” (Mujer)

Las estudiantes mencionan la necesidad de que existan instancias donde formalizar denuncias por malas prácticas y trato discriminatorio, las cuales deben ser conocidas y publicitadas:

“(...) que uno sepa dónde ir a denunciar, en el caso de abuso o de discriminación” (Mujer)

Entre los(as) estudiantes se percibe que las demandas de igualdad de género no están incluidas dentro de los petitorios estudiantiles, ni en los globales del movimiento estudiantil, ni en los institucionales levantados por la FECH y los centros de estudiantes de las distintas Facultades:

“(...) nunca se habló del tema de las madres estudiantes que tienen hijos, o sea, hasta se habló del tema indígena” (Hombre)

Dentro de la jerarquía de temas que se plantean en los petitorios, y al igual que los de diversidad sexual, los temas relacionados con la igualdad entre géneros quedan relegados ante otros. La explicación que las mujeres dan a estas omisiones es que se privilegian los problemas de carácter estructural que afectan a todos de manera transversal, mientras que las diferencias de género o la diversidad sexual son temas de mayor profundidad cuya complejidad hace más difícil incluirlos de manera consensuada, como puntos de la tabla. Para los hombres, en cambio, la no inclusión de estas demandas se atribuye a que no forman parte de las reivindicaciones nacionales del movimiento estudiantil:

“(...) porque hay como otras cosas que hay que solucionar más rápido (...) hay como una jerarquización de los temas y eso va quedando como más a la cola, porque hay otras cosas mucho más urgentes” (Mujer)

“De diversidad sexual, por lo menos en mi Facultad no se conversa casi nada de eso y eso que yo creo que mi Facultad es de las que tienen más alto porcentaje (...) de personas con otras opciones sexuales, y no, no se conversa mucho” (Mujer)

“(...) también está muy en boga es el tema del aborto, la venta libre de la pildora del día después, etcétera. Yo creo que de pronto hay que tener una postura institucional frente al tema” (Mujer)

“No, es que va más en una cuestión de política nacional” (Hombre)

En general puede verse que los temas de género aparecen en las agendas estudiantiles desde un punto de vista práctico —salas cuna, jardines infantiles—, pero no se vinculan con políticas universitarias generales. Los estudiantes hombres consideran que las demandas relativas a la maternidad debieran incluir también a la paternidad, extendiendo los beneficios a padres y madres, lo que contribuiría a lograr una equidad de responsabilidades entre hombres y mujeres:

“El tema de la sala de párvulos, las guarderías infantiles sí, está en el petitorio desde hace muchos años” (Mujer)

“(...) como se está buscando la igualdad de género, igualdad de género para todos lados”
(Hombre)

En el caso de la FECH, existe una elaboración incipiente en torno a la perspectiva de género en el quehacer universitario. De hecho, cuentan con una Secretaría de Género que, aunque ha costado implementar, tiene ya un diagnóstico sobre las desigualdades entre hombres y mujeres en la Universidad. Entre otros aspectos, esta secretaría releva que: no hay apoyo a la maternidad ni tampoco salas cunas para ningún estamento; existen brechas salariales por razones de género y discriminación a la diversidad sexual; hay desigualdades en el ingreso de los(as) estudiantes debido a los sesgos de género de la PSU y, por último, existen también situaciones de violencia de género:

“Recién este año pudimos levantar de manera seria una Secretaria de Género, que pudiera a un nivel muy somero, empezar a discutir y a evaluar cuál es la real problemática. [Tenemos] nuestro diagnóstico respecto al problema de género en la universidad y ahí podemos evaluar nivel de funcionarios y de sueldo, de académicos, la nula capacidad en la U de tener jardines para los estudiantes y funcionarios que son mamás, en cierto modo situaciones de acoso que no son muy explícitas porque acá todo es a nivel de rumores, pero también es abuso laboral en ese sentido. A nivel de ingresos, entendiendo que la PSU está comprobado por números que es una prueba que afecta la diversidad a nivel de género (...) la Chile se convierte en un espacio que refleja los vicios del mismo sistema, todas las cosas que pueden afectar a las compañeras, compañeros que son homosexuales o de otras orientaciones, se reproducen en la Universidad (...) el caso de violencia de género es cotidiano y sucede todo el tiempo (...) para nosotros es súper importante levantarlo [el tema] en la Federación, pero como ha sido una temática muy del momento, los pasos han sido muy pequeños” (Dirigenta, FECH)

A la vez, se hace alusión a que el acceso al conocimiento y a la educación está mediatizado por una desigualdad de género que privilegia a los hombres y a ciertas clases sociales consideradas “de elite”, lo que se encontraría invisibilizado en todos los estamentos:

“No es raro y ajeno que por ejemplo hace poco, cuando se dijo públicamente que la Facultad de Ingeniería iba a dar 40 cupos extras a mujeres para fomentar la diversidad de género en la carrera, saliera una carta en La Tercera de las mismas mujeres ingenieras diciendo que esto era una falta de respeto porque poco menos se les estaba pasando a llevar a ellas. Yo lo considero ridículo en el sentido que la forma de entrar a la Chile es una forma estandarizada, a nivel hacia la hegemonía en conocimientos que son más para hombres y eso está comprobado” (Dirigenta, FECH)

“Los estudiantes con perspectiva de cambio son también fieles reproductores del asunto y les gusta que la U sea de elite, le gusta que sea la mejor. Esa contradicción es nuestra principal

pelea, poder afectar al sentido común que esta U tiene que ser la única, la mejor, cuando nosotros pensamos que en un proyecto de educación ideal, deberían haber más Universidades de Chile” (Dirigenta, FECH)

“Probablemente caemos en la autocomplacencia de decir que dentro de todo, somos una de las instituciones dentro del país con menor discriminación y segregación hacia la mujer entre otras cosas, pero hoy día dentro de la Universidad es evidente que no solo hay cosas tan evidentes, por ejemplo como que no haya habido nunca una Rectora mujer, la cantidad de Facultades que nunca han tenido Decanas mujeres y eso también se refleja en las dirigencias” (Dirigenta, FECH)

Todo lo anterior se encuentra, además, cruzado por desigualdades de oportunidades entre varones y mujeres por las construcciones culturales de género:

“Culturalmente (...) todos los incentivos están dirigidos a formar a un hombre con un perfil definido que es un hombre exitoso, un hombre cuya realización en la vida tiene que ver con el éxito académico, el éxito profesional, con el éxito político y muy por el contrario, los incentivos y la dirección de cómo se lleva hoy día a una mujer (...) van en dirección contraria (...), todo apunta a que una mujer para realizarse no requiere éxito político, no requiere éxito académico, eso es una opción. De hecho, las mujeres que hoy día se dedican a la política, a la investigación, a la ciencia o al éxito profesional de manera prioritaria, son algunas excepciones y en muchos casos son miradas en menos, es decir, hoy en día la priorización y la realización en la vida de una mujer es ser madre, encontrar al amor de su vida y tener una familia” (Dirigenta, FECH)

Desde la Secretaría de Género se valora la constitución de esta instancia, aunque se admite que no está institucionalizada. Los estatutos de la Federación son del año 2006 y no contienen objetivos programáticos en el tema de género. En el discurso de la FECH se reconoce la igualdad como un valor, pero en términos abstractos, pues en la práctica se trata de un espacio masculinizado, donde la desigualdad está naturalizada y donde no ha habido trabajo serio ni sistemático para abordarla.

En relación a esto se desarrollará un proceso de Congreso para reformular los estatutos y también un proceso de renovación curricular, lo que sería una oportunidad para incorporar nuevos temas. La Secretaría de Género está comenzando por hacer un diagnóstico general y acotado a lo estudiantil para luego formular proyectos. Como temas relevantes se plantean la situación del servicio médico para estudiantes (por ejemplo, no hay ginecólogo) y la falta de una política de educación sexual y reproductiva. Por último, preocupan también otros temas como los derechos laborales en los sistemas de subcontratación de servicios de limpieza y de seguridad que utiliza la Universidad.

V.- CONCLUSIONES

A través del análisis de información cuantitativa y cualitativa, el diagnóstico realizado por la Comisión y la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género muestra importantes desigualdades entre hombres y mujeres en la Universidad de Chile. Estas han sufrido algunas variaciones a través del tiempo, pero están lejos de resolverse mientras no medien políticas y medidas institucionales de equidad. Entre las principales desigualdades destacan:

- La segregación horizontal y vertical por sexo en los diversos estamentos, expresada en la desigual proporción de académicos y académicas en la Universidad, en general, y en las distintas Facultades y áreas de conocimiento. También destaca la concentración de mujeres en determinadas plantas funcionarias y su menor acceso a los niveles más altos de la jerarquía académica y a los puestos directivos.
- La segregación horizontal por sexo en el estudiantado de pre y postgrado, que reproduce estereotipos de género y se traduce en la “masculinización” de las carreras científicas y tecnológicas y en la “feminización” de las carreras sociales y de salud. Dada las características del mercado laboral, lo anterior impactará los ingresos futuros de las estudiantes.
- Las brechas salariales por sexo, que se expresan en los distintos estamentos, jerarquías y plantas, y que sitúan a las mujeres académicas y funcionarias en situación de desventaja en relación a sus pares varones.
- La desigualdad de trato y las conductas de acoso sexual, que afectan principalmente a las mujeres, tanto a las que trabajan como a las que estudian en la Universidad.
- La ausencia de políticas de corresponsabilidad que faciliten la conciliación entre la vida familiar y el desempeño estudiantil o laboral.

Aunque los datos acerca de las inequidades de género en la Universidad son elocuentes, las percepciones acerca de ellas, expresadas por los distintos estamentos, deben entenderse en el marco de una fuerte identificación y sentido de pertenencia hacia la institución. En efecto, para los(as) académicos(as) y el personal de colaboración, la Universidad de Chile es una institución que por su historia y rol en la sociedad

chilena, aparece positivamente representada e, incluso, idealizada. De este modo, la Universidad es percibida como la síntesis pluralista del país, el camino hacia el conocimiento y el resumen de la excelencia intelectual nacional. Estas características no se limitan a la imagen que proyecta la institución como tal, sino que se hacen extensivas a sus académicos(as) y funcionarios(as), quienes adquieren estatus al desempeñarse como profesores(as) o directivos(as), lo que genera una sensación de seguridad laboral a los(as) funcionarios(as) y le da garantías de calidad y excelencia a sus estudiantes.

En el caso del personal de colaboración, lo anterior se suma el hecho de que la mayoría de los(as) funcionarios(as) llevan muchos años trabajando en la Universidad; sus historias se configuran en torno a la institución, la que les ha brindado oportunidades que no hubiesen tenido en otros espacios. Entre estas oportunidades destacan: una oferta de capacitación y formación que les ha permitido ascender en la carrera funcionaria, una serie de beneficios laborales como días administrativos y facilidades horarias y, sobre todo, seguridad y estabilidad laboral en una institución de prestigio y reconocimiento nacional.

La alta valoración por la Universidad se constituye a la vez en un mecanismo por el cual se aceptan, sin demasiados cuestionamientos, los modos de operar de la institución, aunque no se compartan. La percepción de varones y mujeres es que si bien el modo de funcionar de la Universidad es sumamente exigente y por ende provoca una serie de inequidades, se trata de los costos que hay que asumir para ser parte de los(as) pocos(as) que detentan esta posición. Los argumentos que se esgrimen siguen más o menos la siguiente línea: en la medida en que ser parte de esta Universidad otorga una condición y una posición privilegiada en relación con los pares, entonces puede bajarse el perfil a los problemas que se identifican en su interior. En otras palabras, si tradicionalmente ha sido así y son estas inequidades las que permiten ostentar un estatus mayor, la aceptación de ese tipo de funcionamiento aparece como la mejor de las opciones.

La lealtad institucional y el sentido de pertenencia justifica la falta de crítica de académicos(as) y funcionarios(as) al momento de detectar desigualdades en la Universidad, enfrentando solo aquellas que les tocan más directamente y considerando que su intensidad siempre será mucho menor que en el resto de la sociedad, justamente porque ahí se afincan los(as) grandes pensadores(as) del país.

En particular, las desigualdades entre hombres y mujeres son reconocidas por académicos(as) y funcionarios(as); sin embargo, no las atribuyen a causas de género ni las denominan como tales, sino que son categorizadas como parte de inequidades más visibles y abiertamente reconocidas, tales como las existentes entre las

Facultades, entre los(as) funcionarios(as) con distintos tipos de contrato y entre los estamentos o niveles jerárquicos.

Así, el prestigio de la Universidad y la “camiseta” que se lleva puesta puede llevar en muchos casos a invisibilizar las desigualdades de género y a aceptar condiciones laborales y de trato abiertamente discriminatorias para las mujeres, tales como trabajar en períodos de licencia maternal, recibir menores remuneraciones por igual función y acceder en menor medida a puestos de poder, entre otras. En palabras de los(as) entrevistados(as), la situación se grafica en lo siguiente:

“Las mujeres sabemos que la carrera es desigual pero la corremos en silencio” (Académica)

“La Universidad de Chile a la que amo ha hecho todo lo posible para que no la ame, la U es nuestra amante: nos pide todo, nos patea y la seguimos amando” (Directivo)

Asimismo, se tienden a naturalizar los estereotipos que atribuyen caracteres, rasgos y conductas propias a mujeres y varones, lo que explicaría la segregación horizontal y vertical en ambos estamentos. En el caso de los estudiantes, si bien los temas de género no son parte de sus demandas prioritarias, el concepto mismo se encuentra más aceptado y mejor comprendido en esta generación, especialmente en quienes cumplen roles de dirigentes. Cabe mencionar que lo anterior se produce más allá de la posición que cada uno(a) mantenga respecto a las desigualdades de género.

Una de las manifestaciones de discriminación existentes son las conductas de trato discriminatorio y, en particular, de acoso sexual, que afectan principalmente a las mujeres. Si bien no se cuenta con estudios sobre la ocurrencia del problema en la Universidad de Chile, las investigaciones internacionales y los relatos de los diversos actores universitarios, permiten concluir que esta casa de estudios no está ajena a dichas situaciones. Lo anterior hace recomendable que, junto con estudiar en profundidad el problema del acoso sexual, se adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia contra las mujeres. Entre estas medidas debieran incluirse algunas destinadas a: prevenir este tipo de hechos, proteger a quienes presentan denuncias, sancionar a los responsables y reparar a las víctimas con la debida diligencia.

Por otra parte, los datos acerca de la participación por sexo en los distintos estamentos confirman que, si bien la participación femenina es significativa en la Universidad, existen diferencias importantes entre ellos. A modo de ejemplo, en el personal de colaboración, las mujeres representan un porcentaje mayoritario, mientras que en el estamento académico hay una menor proporción de académicas, lo que no se condice con el masivo acceso y el buen rendimiento de las mujeres en la educación superior.

Asimismo, se advierten notorias diferencias entre Facultades respecto al peso relativo de las académicas: 12 de los 19 organismos universitarios (Facultades, Institutos y Hospital Clínico) están por debajo del promedio general de académicas; más aún, si se excluyera a la Facultad de Medicina, que tiene un importante peso, la proporción general de mujeres se reduciría a un 30,9%.

Respecto a esto último, los organismos que se ubican muy por debajo del porcentaje general son: la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, la Facultad de Economía y Negocios, el Instituto de Asuntos Públicos, la Facultad de Derecho, la Facultad de Ciencias Forestales, la Facultad de Ciencias Agronómicas y la Facultad de Ciencias. Coincidentemente, estas mismas Facultades tienen una mayor proporción de estudiantes hombres.

Contrariamente, las Facultades e Institutos con porcentajes de académicas superiores al general en 5 o más puntos son: la Facultad de Odontología y el Instituto de Comunicación e Imagen, la Facultad de Medicina y la Facultad de Filosofía y Humanidades. Cabe destacar que el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos es el único organismo universitario que tiene un porcentaje superior de académicas (55,4%).

En general, estas disparidades se reproducen entre el cuerpo académico que se desempeña en jornadas completas, aunque en este caso sí se advierten algunos organismos con mayor o igual participación femenina (como el Instituto de Comunicación e Imagen, la Facultad de Odontología, la Facultad de Medicina y el INTA).

Una de las razones que inciden en esta subrepresentación, es la menor proporción de mujeres con grado de Doctorado, que constituye un requisito de ingreso a la carrera universitaria. A nivel nacional, del total de personas con postgrado, solo un 40,7% son mujeres. En la Universidad de Chile, si bien las mujeres alcanzan cifras similares a los hombres en las Licenciaturas, se produce un punto de quiebre al llegar a la etapa de iniciar estudios de Doctorado, pues del total de graduados(as), las mujeres representan alrededor de un tercio, aunque han ido en aumento en los últimos años.

Los patrones culturales se mencionan reiteradamente como factores explicativos de esta situación. Muchas de las estudiantes graduadas, incluso aquellas con un muy buen rendimiento académico, deben enfrentar la decisión de formar familia o continuar sus estudios de postgrado, ya que resulta muy difícil compatibilizar ambas alternativas. La disyuntiva se plantea cuando sus parejas no siempre están en disposición de acompañarlas mientras realizan sus estudios de postgrado, especialmente en el extranjero, y sobre todo si ellos no tienen un proyecto propio durante la estadía. Por el contrario, en el caso de los graduados, sus parejas sí asumen este rol de

“acompañantes”, facilitando su continuidad de estudios sin tener que enfrentar la disyuntiva mencionada.

En el personal de colaboración la situación se revierte, ya que las mujeres representan un porcentaje mayoritario (55%), aunque se constatan diferencias importantes en las distintas plantas que componen este estamento, destacándose la alta proporción femenina en la planta administrativa y su débil presencia en la directiva.

La segregación por áreas de conocimiento es otro de los fenómenos presentes en la Universidad y concierne tanto al cuerpo académico como al estudiantado. En la matrícula de pregrado, las mujeres representan el 48% (año 2011), considerando tanto a estudiantes antiguos como nuevos. Sin embargo, destaca la existencia de carreras, e incluso de Facultades, donde la presencia femenina está por debajo de este porcentaje y otras que se encuentran altamente feminizadas, siguiendo los mismos patrones de nivel nacional e internacional.

La concentración de mujeres se produce principalmente en las áreas de Salud, Educación, Ciencias Sociales y en determinadas carreras profesionales, que coincidentemente son las que generan más bajas remuneraciones en el mercado de trabajo. Estas segregaciones de hombres y mujeres en carreras y áreas *“reproducen o son espejo de las ideologías de género dominantes en nuestra sociedad. Con esto no estamos diciendo que las instituciones de la educación superior sean las responsables de estas divisiones de género, sino que ellas son parte de un proceso que comienza al interior de la familia, que continua en la educación pre-escolar, básica y media y que tiene como corolario la selección de carreras, las cuales tendrán sus efectos posteriores en las inserciones laborales de hombres y mujeres”*¹.

Al cruzar la información sobre la composición por sexo de la matrícula de pregrado y del cuerpo académico, se observa que las Facultades con mayor matrícula femenina no necesariamente tienen posteriormente una mayor cantidad de académicas. En cambio, aquellas Facultades con mayor matrícula masculina tienden a mantener esa misma proporción numérica en su cuerpo académico, lo que refuerza la segregación por sexo.

A nivel de postgrado, la matrícula femenina representa el 45,8%, casi en equilibrio con la masculina; sin embargo, existen diferencias significativas entre Doctorado, Magíster y Título Profesional de Especialista, así como entre áreas del conocimiento. En el futuro, es necesario abordar los procesos de reclutamiento de estudiantes a nivel del Doctorado, sobre todo en áreas altamente feminizadas y masculinizadas para

1 Montecino, Sonia. “Participación Femenina en la Educación Superior”. Ponencia USACH, julio 1999.

poder profundizar más sobre los sesgos y obstáculos que pueden estar operando en estos procesos.

Una medida que cabe destacar para revertir esta tendencia es la implementación, a contar del año 2014, del Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) que aumenta 40 cupos especiales para mujeres al Plan Común de la Escuela de Ingeniería y Ciencias. Se trata de: *“una nueva iniciativa para mejorar la participación femenina en la comunidad estudiantil de Beauchef y así eliminar los sesgos culturales que han limitado históricamente sus opciones de desarrollo”*².

En las instancias de toma de decisiones también se observa una menor presencia de mujeres: en la larga historia universitaria el cargo de Rector siempre ha sido desempeñado por un académico varón, solo en tres de las 14 facultades hay Decanas y, por último, en los organismos universitarios superiores —Consejo Universitario, Senado y Concejo de Evaluación— hay un claro predominio masculino. Esta característica se repite en los organismos de representación gremial y estudiantil, lo que junto con mostrar una radiografía de la realidad universitaria, incide en la poca visibilidad y relevancia de los temas de igualdad de género en las agendas de los gremios y de la Federación de Estudiantes.

La situación descrita en la Universidad de Chile es similar a la de los países de la región en los que el aumento paulatino de las mujeres entre el estudiantado, los(as) egresados(as) y, en menor medida, el cuerpo académico, no ha ido acompañado de una mayor participación en puestos de decisión. Posiciones tales como dirección de programas de postgrado, de Facultades, Institutos de investigación o Rectorías de universidades, siguen estando mayoritariamente ocupadas por hombres. Si bien las mujeres han comenzado a ocupar algunos cargos directivos, estos son en general los más bajos dentro de la escala jerárquica institucional y, por ende, los de menor responsabilidad y visibilidad.³

El tema del acceso a cargos de poder aparece desde dos miradas en las percepciones del personal y de los(as) estudiantes. Las mismas mujeres indican que no es algo que les interese; lo plantean tanto las estudiantes frente a la posibilidad de participar en dirigencias estudiantiles como las académicas ante la posibilidad de desempeñarse en cargos directivo—, mientras que los hombres sí manifiestan un deseo de poder, pues les significa mejoras en estatus y remuneraciones. La identificación del ejercicio del poder como atributo masculino se manifiesta en la negación de las propias capacidades femeninas para ejercerlo, lo que se refuerza con la experiencia cotidiana:

2 www.uchile.cl

3 Gloria Bonder, *Presidenta de la Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina* (www.catunescomujer.org).

los jefes son hombres, los Decanos son hombres y se percibe que cuando las mujeres acceden a cargos de importancia, se masculinizan.

En este contexto, la desigualdad de género dentro de la Universidad se entiende como un reflejo de las desigualdades presentesTM en la sociedad en la que está inserta y, desde una mirada hacia sí misma, se esperaría que tuviera políticas internas que aborden estas situaciones.

En relación al desarrollo de la carrera académica, varios estudios han identificado distintos tipos de barreras que impiden o lentifican el avance de las mujeres en estos procesos, entre las que se cuentan: la costumbre social, las dificultades para conciliar vida profesional y familiar, la definición masculina del poder, las redes invisibles, los rituales de exclusión, la falta de modelos femeninos de identificación y la invisibilidad de la discriminación. Entre las barreras internas se ha mencionado, sobre todo, la internalización de mandatos de género: voluntad de servicio, ser cooperativas más que competitivas y no ambicionar el poder.

En la Universidad de Chile, el proceso de promoción académica y profesional está gobernado por un sistema de prestigio y de excelencia académica, asociado a ciertas actividades y funciones que se someten a evaluaciones formalizadas y reglamentadas. El prestigio como valor simbólico tiene su correlato en el valor material y se relaciona estrechamente con la jerarquía académica a la que se accede. En la institución hay menor participación de mujeres en todas las jerarquías académicas, lo que se acentúa en la medida en que se sube de jerarquía. De este modo, el total de académicas en el nivel superior de Profesor Titular CA Ordinaria y CA docente representa solo un 16,6% y un 17%, respectivamente.

Los(as) entrevistados(as), incluyendo a las autoridades universitarias, identifican barreras de género para ascender a través de las distintas jerarquías académicas, aunque no siempre las conceptualizan como tales, y a la vez consideran que la meritocracia sigue siendo el principal criterio de movilidad profesional en la Universidad.

No obstante, ellos(as) reconocen que el modelo de desarrollo de carrera y de evaluación de productividad que se ha impuesto en la Universidad de Chile, entendido como las horas dedicadas a la docencia, investigación y a la publicación, está construido a partir del ciclo vital y profesional masculino, sin considerar que, en el caso de las mujeres, la época de mayor productividad coincide con la maternidad y la crianza. Los hombres consolidan antes su carrera porque están más orientados socialmente a ello y las mujeres, por el contrario, deben privilegiar el tener familia o ser productivas académicamente. De este modo, la maternidad es uno de los frenos importantes en el proceso de promoción de las académicas debido a que merma su

productividad. Sin embargo, esta condición no es considerada en los procesos de evaluación académica, en tanto no existe un trato diferenciado para las mujeres que son madres, a diferencia de lo que ha ocurrido con las políticas de investigación promovidas por CONYCID.

Entre los elementos concretos que se valoran para la promoción académica y que resultan más difíciles para las mujeres, se cuenta la realización de pasantías de investigación y post Doctorados, que contribuyen a la internacionalización de la carrera —requisito fundamental para llegar a ser Profesor(a) Titular—, lo que reditúa en invitaciones como profesor visitante a otras universidades, integración a redes y circuitos de investigación. Otro requisito para la movilidad ascendente es la participación en proyectos de investigación. En este ámbito se revela también una menor participación de mujeres, aunque sus tasas de aprobación de proyectos han ido aumentando paulatinamente, lo que no necesariamente se traduce en ascensos a través de las jerarquías académicas

Otros obstáculos refieren a elementos propios del sistema de evaluación pues se considera que los parámetros que lo rigen están hechos “a la medida” de los académicos que corresponden, en mayor medida, a las “ciencias duras” y masculinizadas. Como ejemplo, mencionan el uso de los indicadores de las publicaciones ISI, SCIELO, que son menos importantes en las áreas del conocimiento en las que se concentran las mujeres. Asimismo, señalan que los parámetros de las evaluaciones no se condicen necesariamente con los estilos de desempeño profesional de las académicas. Por ejemplo: privilegian el trabajo colectivo, lo que las lleva a no asumir el rol de investigador responsable en los equipos de investigación; ponen el acento en la cooperación más que en la competencia, que es uno de los principales motores de ascenso; enfatizan la actividad docente y la dirección de tesis, en circunstancias en las que se trata de actividades con menor valoración (asunto que se intentó compensar a través de la AUCAI); se centran más en la tarea que en los reconocimientos y, por último, tienen dificultades para publicitar sus logros porque se entiende que son parte de las obligaciones.

Los sistemas de evaluación en cuestión relacionan estrechamente el desempeño con la producción científica y académica como criterio de medición de la calidad y las capacidades profesionales. A partir de ello cabría formular diversas preguntas: ¿son las mujeres menos productivas que los hombres en la realización de investigaciones y publicaciones relevantes?, ¿cuáles son los factores que juegan en esta supuesta menor productividad?, ¿existen sistemas estandarizados en la Universidad para definir y medir la productividad considerando la perspectiva de género?, ¿tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para desarrollar las actividades exigidas

en las mediciones de calidad y que se asocian con los niveles de remuneraciones que perciben hombres y mujeres?

Responder estas interrogantes requeriría de la realización de estudios de mayor profundidad y envergadura. Lo cierto es que los datos presentados en este diagnóstico señalan evidentes brechas de ingresos y ameritan un análisis fino, en cada Facultad e Instituto, acerca de los factores y mecanismos que inciden en la menor promoción de las académicas y sus menores remuneraciones. La necesidad de abordarlos y desinstalarlos surge como tarea urgente para avanzar en equidad entre hombres y mujeres.

En este sentido, la realidad universitaria no es ajena a los modelos sociales de división sexual del trabajo que asignan una mayor responsabilidad, a las mujeres, en la vida familiar y privada y, a los hombres, en el ámbito público y profesional. Las dificultades para conciliar el conjunto de responsabilidades familiares con el desempeño laboral, particularmente en el contexto de alta exigencia que caracteriza a la Universidad de Chile, afectan directamente las oportunidades de desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres. En efecto, se estima que aquellas que quieren tener una carrera exitosa se “casan con la Universidad”, desarrollando una especie de apostolado que también las vuelve masculinas. Por último, al asumir cargos directivos, llegan incluso a ser jefas poco empáticas con las necesidades de las funcionarias con hijos y familia. Así, se anulan las pérdidas de la vida privada con las ganancias de la vida académica y se niega a la institución como responsable.

Otro efecto del modelo de evaluación es que impide la conciliación trabajo-familia, ya que el cumplimiento a cabalidad de las exigencias laborales implica transferir tiempo familiar al laboral. Esta situación genera tensiones tanto para hombres como para mujeres. Estas últimas se encuentran en una situación aún mayor de desventaja dadas las formas culturales que establecen como obligatorias, las responsabilidades ligadas a la maternidad, y como optativas, las responsabilidades ligadas a la paternidad. Esta situación provoca *“una mayor carga psicológica y/o emocional que asumen muchas de las mujeres que ingresan al trabajo remunerado. Las mujeres se sienten presionadas a mostrar constantemente sus capacidades y a exhibir que la vida familiar no interfiere en su trabajo, [ellas deben] sobre-exigirse laboralmente —en términos de disposición y eficiencia— para obtener un espacio de reconocimiento y legitimarse social y simbólicamente como trabajadoras”*⁴

La ausencia de políticas universitarias en estas materias se considera como un déficit muy importante para el desempeño laboral y estudiantil y, en consecuencia, se reclaman políticas internas de conciliación y de protección de la maternidad, es-

4 “Informe Final de Estudio Modelo o de Certificación en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”. Corporación DOMOS, 2013

pecialmente la implementación de salas cuna y jardines infantiles que sirvan como alternativas de calidad para el cuidado de los(as) hijos(as) de madres y padres que trabajan y estudian en la Universidad.

En este punto, cabe señalar que la Universidad de Chile, en tanto organismo empleador con más de 20 trabajadoras, tiene la obligación legal de proveer salas cuna a los hijos(as) de estas hasta los dos años de edad. Esta norma se cumple a cabalidad a través de dos modalidades: proveyendo de salas cuna institucionales en algunas Facultades (las menos), o financiando los cupos en salas cuna privadas, reconocidas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

Sin embargo, lo que no está cubierto es el cuidado de los(as) hijos(as) de las alumnas(os), muchos de los cuales carecen de sistemas de cuidado familiar o institucional. El sistema público de jardines infantiles y salas cuna se ha ampliado significativamente en los últimos años y entre sus criterios de acceso preferente contempla a las madres que trabajan, estudian o buscan empleo.

No obstante, lo anterior se focaliza en las familias de menores recursos (principalmente de los primeros quintiles de vulnerabilidad de acuerdo a la ficha social), lo que excluye a gran parte de las estudiantes de la Universidad de Chile. Paradójicamente, estas alumnas que no califican para acceder a los programas de la red pública, tampoco cuentan con recursos suficientes para solventar los altos costos de las salas cuna privadas. En consecuencia, el cuidado de sus hijos(as) queda en “tierra de nadie” y las alumnas intentan compatibilizar los estudios y la maternidad en condiciones de mucha precariedad, debiendo en muchos casos abandonar o postergar sus estudios.

Entre los servicios de apoyo a la maternidad destacan, por una parte, algunas Facultades —como Agronomía y Medicina— que cuentan con salas cuna y jardín infantil, destinados a los(as) hijos(as) de funcionarias a los que pueden asistir también los hijos(as) de las alumnas, según calificación de las asistentes sociales y en la medida en que existan cupos disponibles. Por otra parte, ha existido un convenio con la Fundación Integra y la Dirección de Bienestar Estudiantil que administra desde hace varios años un programa de apoyo preescolar que *“corresponde a una ayuda en dinero que está destinada a apoyar con una subvención a estudiantes con hijos(as) en edad preescolar a su cargo, que cuenten con una situación económica deficitaria y que además no posean alternativas de cuidado de sus hijos(as) durante el horario en que deben desarrollar sus actividades académicas”*⁵

5 Según datos de la Dirección de Bienestar Estudiantil, el Programa de Apoyo Preescolar entrega subsidios a 137 estudiantes que tienen hijos en edad preescolar (al mes de junio 2013) y los montos mensuales de subsidio van desde \$ 29.648 a \$ 44.409.

Las iniciativas desarrolladas por la Universidad en este campo se evalúan como insuficientes y la opinión generalizada de los(as) estudiantes es que hay muy poco apoyo a nivel institucional para las madres y padres que estudian y, por el contrario, incluso señalan que existen trabas para su buen desempeño.

Es importante advertir que, generalmente, las propuestas que formulan funcionarios(as) y estudiantes en este ámbito, se orientan a que las “mujeres se concilien consigo mismas”, es decir, que sigan asumiendo la responsabilidad del cuidado familiar y que complementariamente existan medidas que les permitan compatibilizarla con su desempeño laboral. Hay pocas referencias al concepto de corresponsabilidad social en el cuidado, que por una parte involucre a hombres y mujeres que alternen los papeles tradicionales dentro de la familia y, por otra, que asigne también un rol en esta tarea a la Universidad y a la institucionalidad pública.

En efecto, para abordar la tensión trabajo-familia sin reforzar la discriminatoria división sexual del trabajo, se requieren políticas de corresponsabilidad social que posibiliten la conciliación para hombres y mujeres porque comparten los espacios y los tiempos necesarios para la atención de hijos(as) y el desarrollo de actividades personales. Para esto tienen que entrar en el juego, desde luego, hombres y mujeres, pero también las instituciones empleadoras y el Estado como agentes activos.

El análisis de las remuneraciones ha permitido observar que este constituye un tema polémico en la Universidad, lo que guarda relación con la implementación de la ley de transparencia que ha posibilitado el acceso a los datos. El debate generado a propósito de la información pública muestra los importantes efectos de transparencia que podría llegar a tener una medida como esta si toda la información se desagregara por sexo.

El acceso a la información ha incrementado la percepción sobre las desigualdades en las remuneraciones de la Universidad, tanto al interior de cada Facultad como entre ellas. En este sentido, tanto a los(as) académicas como al personal de colaboración, les parece inexplicable que siendo todos(as) funcionarios(as) públicos(as), no exista una norma común que regule las remuneraciones en la carrera funcionaria y académica. Ello refuerza la idea inicial de la falencia de la institución para establecer normativas comunes para todos sus organismos desde su administración central, lo que contribuiría, por cierto, a la identificación de los sujetos con una sola gran institución.

Las percepciones incluyen la molestia por la arbitrariedad en la determinación de las remuneraciones, lo que se identifica con razones políticas y/o con la cercanía/lejanía con los poderes de la Universidad, pero en ningún caso con razones de género. Respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares, se observa un nivel de desconocimiento generalizado, ya que estas

no han constituido un foco de atención o debate, a diferencia de las desigualdades de remuneraciones entre el personal de distintas Facultades, las que han sido ampliamente discutidas.

Se asevera que las brechas salariales de género son un tema relevante que seguramente existe en otras unidades de la Universidad, pero no en la propia, o bien que existen otras inequidades de mayor importancia.

Sin embargo, más allá de las percepciones, los datos confirman la existencia de brechas por sexo en las remuneraciones, tanto entre académicos(as) como entre funcionarios(as), las que se acentúan con las diversas asignaciones universitarias que forman parte de los ingresos regulares. Al comparar entre personas con similares cargos directivos, similares jerarquías académicas, unidades de desempeño y jornadas de trabajo, se constata que las mujeres perciben, prácticamente en todas las situaciones, montos de remuneraciones menores que los hombres, lo que contradice el principio de igualdad salarial por igual trabajo instalado en la legislación nacional.

Cabe mencionar que existen mayores desventajas para las mujeres en aquellas asignaciones que se definen de acuerdo a criterios discrecionales de las autoridades o a criterios de productividad académica y que las diferencias se reducen en las asignaciones que se encuentran reglamentadas y estandarizadas, como la AUCAI y la Profesional. Es así como en el cuerpo académico estas diferencias son más acentuadas en los ítems “Otras Asignaciones” y en la Asignación Universitaria Complementaria, atenuándose significativamente en la Asignación Profesional y la AUCAI. Por su parte, en el personal de colaboración, que no recibe la AUCAI, la Asignación Profesional presenta también menos diferencias por sexo.

Aunque se desconocen los datos concretos, se elaboran distintas explicaciones para fundamentar estas diferencias: que los hombres ingresaron en décadas anteriores y por tanto han llegado en mayor medida a los niveles jerárquicos superiores; que las mujeres postulan menos y se restan de los cargos directivos; que a diferencia de los hombres las mujeres no negocian adecuadamente sus salarios o incentivos o que la mujeres no pueden hacer trabajo fuera de la jornada regular por sus responsabilidades familiares lo que disminuye su productividad.

Las brechas salariales por sexo presentes en la Universidad de Chile reproducen las existentes en el país: las mujeres obtienen en promedio el 80% del salario de los hombres por trabajos de iguales o similares características (CEPAL, 2011). Paradojalmente, esta brecha se amplía en la medida en que aumentan los años de estudio, de forma tal que las con mujeres educación superior completa perciben solo el 61,4% del salario de los hombres en igual condición (CASEN, 2006).

Por esta razón, el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, CEDAW (2006), expresó su preocupación por la significativa diferencia salarial existente, observando, además, que las mujeres que desempeñan cargos directivos reciben un 50% menos de la remuneración percibida por los hombres.⁶ Se ha intentado explicar esta desigualdad atribuyéndola a los menores niveles educacionales de las mujeres, a sus responsabilidades familiares y domésticas, a que preferirían optar por jornadas parciales y a que se insertarían en puestos de menor responsabilidad y jerarquía. Sin embargo, diversos estudios han desmentido estas explicaciones y han demostrado que, a igualdad de educación, experiencia y ocupación, las brechas salariales persisten y están basadas en discriminaciones de tipo cultural.

En el ámbito universitario cobra fuerza el discurso de la meritocracia: la hipótesis más recurrente es que son las diferencias de desempeño académico y profesional las que dan origen a las disparidades salariales. Así, tanto las remuneraciones como el acceso a cargos de prestigio y poder, radican en los distintos méritos académicos y laborales que varones y mujeres ostentan, sin establecer las relaciones que estos méritos guardan con las posibilidades que unos y otros han tenido para lograrlos. La meritocracia se ve reforzada por el discurso de las libertades, según el cual todo individuo tiene la libertad de decidir sobre su vida en un horizonte de igualdad de oportunidades. En este sentido, los méritos que cada cual tenga dan cuenta de su esfuerzo personal y de sus capacidades y no guardan relación con construcciones sociales.

Desde este discurso se señala que, para las mujeres madres, trabajar y desarrollar su carrera es una elección y, como tal, conlleva hacerse cargo de sus consecuencias. Lo interesante de esto es que como se considera una opción de los individuos, son ellos quienes deben resolver las tensiones que provoca conciliar la vida laboral con la familiar, con lo cual se libera al espacio del trabajo —en este caso la Universidad de Chile— de la responsabilidad de implementar medidas que no estén estipuladas en la ley, aunque se estima conveniente que la institución desarrolle medidas para facilitar la conciliación.

Académicos(as) y funcionarios(as) coinciden en señalar que se requieren soluciones directas a las desigualdades en general, y a las de género en particular, las que pasan por definir políticas universitarias que regulen y fijen procedimientos estandarizados y transparentes para las contrataciones, las remuneraciones y la carrera funcionaria y académica. Así, resulta de suma importancia la creación de normas que sancionen los discursos y conductas sexistas y el establecimiento de derechos laborales iguales para todos(as), evitando todo tipo de arbitrariedad y discrecionalidad.

6 *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Chile 36° período de sesiones, 7 a 25 de agosto de 2006.*

A nivel del alumnado, los temas relativos a la equidad de género no forman parte de sus intereses prioritarios ni de la discusión general, aunque se empiezan a generar debates y problematizaciones que podrían derivar en demandas a la Universidad, especialmente en temas de segregación de carreras, acceso igualitario y conciliación entre estudios y maternidad-paternidad.

El énfasis normativo y reglamentario que caracteriza la mayor parte de las demandas de funcionarios(as) y académicos(as), apunta a generar cambios en las prácticas y modos de actuar dentro de la institución. Esta manera de corregir inequidades por medio de regulaciones, es consecuente con el carácter institucional de la Universidad y con la percepción de que esta modela comportamientos sociales que la trascienden.

Admitiendo lo señalado anteriormente, otros(as) académicos(as) agregan que lo relevante para la Universidad es hacerse cargo de identificar las bases culturales de las inequidades de género, instalando la reflexión y el análisis en los distintos organismos y áreas universitarias, como base para promover los cambios necesarios

Si bien no son exclusivos de la Universidad de Chile, los problemas de inequidad de género ponen en entredicho el rol pionero y de vanguardia que ha jugado la institución en el abordaje de todo tipo de inequidades, incluidas las de género. Asimismo, estos problemas contradicen su visión de futuro que resalta “el ejercicio de los valores de tolerancia, pluralismo y equidad” y su compromiso explícito de “analizar y contribuir a superar los problemas que enfrenta nuestra sociedad —la pobreza y las desigualdades (...) la violencia, la discriminación en todas sus manifestaciones”.

Por el contrario, la incorporación de la equidad de género como uno de los criterios transversales de gestión institucional, resulta coherente con los principios orientadores de la Universidad basados en “(...) *la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso*”; así como con las normas estatutarias que plantean que: “*el ingreso, permanencia, promoción y desvinculación de los integrantes de la comunidad universitaria obedecerá únicamente a méritos o causales objetivas, con arreglo a normas legales y reglamentarias, sin sujeción a discriminaciones de carácter arbitrario*”⁷.

Lo anterior deriva también de la suscripción de convenios internacionales por parte del Estado chileno que obligan a adecuar la normativa interna y las políticas públicas nacionales con el propósito de asegurar el ejercicio de los derechos establecidos en los citados acuerdos, entre los que destacan⁸ :

7 Estatuto Universidad de Chile. Art. N° 4 y N°10 (www.uchile.cl)

8 Convenio 156-OIT (1994), Convenio 103-OIT (1994), Convenio 100 (OIT), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1989), Plataforma de Acción Mundial (PAM, 1995), Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (PAR, 1995-2001), Convención Belem do Pará (1994), entre otras.

- La compatibilización de la vida familiar y laboral, en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres
- La protección de la maternidad
- La prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra la mujer.
- La no discriminación en el empleo
- La igualdad de remuneraciones por igual trabajo

Mantener el rol pionero de la Universidad de Chile y su pleno compromiso con la equidad en sentido amplio, significa transversalizar la perspectiva de género en el conjunto del quehacer universitario, lo que supone “permear” simultáneamente las políticas universitarias y los mecanismos e instrumentos de gestión. Respecto a lo primero, resulta necesario elaborar y aplicar planes de igualdad de oportunidades, con amplia participación de los distintos actores universitarios. Respecto a lo segundo, es necesario incorporar un sistema de equidad de género en los programas de mejoramiento de gestión, lo que permitiría integrarlo en la rutina y procedimientos habituales de la administración universitaria y, a la vez, asegurar su seguimiento a través de los mecanismos regulares de control de gestión.

De esta manera, se propone articular un plan que contenga las políticas sustantivas de igualdad de oportunidades (que defina qué hacer), con un sistema de gestión de equidad de género (que defina cómo hacerlo). Se trata, sin lugar a dudas, de un proceso paulatino, que requiere de la voluntad política de las autoridades y de los distintos actores de la comunidad universitaria y, asimismo, de la realización de múltiples acciones de sensibilización, información, revisión de rutinas y procedimientos para generar condiciones favorables a la implementación de políticas sustantivas de igualdad de género.



VI.- RECOMENDACIONES

El diagnóstico aquí realizado, que debiera complementarse con otros estudios, entrega algunas bases para proponer recomendaciones que permitan abordar las principales brechas de género encontradas e incorporar la equidad de género como una orientación transversal de las políticas universitarias.

Elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades de Género

Los planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres constituyen marcos de referencia y “cartas de navegación” para dar sentido, conducir y articular las distintas medidas, acciones y programas gubernamentales a favor de la igualdad de oportunidades. Este tipo de planes se han aplicado en distintos contextos institucionales: en el gobierno, universidades y empresas.

En el ámbito universitario, la igualdad de oportunidades de género se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independiente de su sexo, en todas las áreas del quehacer universitario. Ello implica “*la igualdad de hecho 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*”¹ para todos(as) quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Diversas universidades europeas y norteamericanas han elaborado planes de igualdad, estableciendo un conjunto ordenado de objetivos, estrategias prácticas y medidas concretas a adoptar en plazos determinados, orientadas a la igualdad de oportunidades y de trato y a eliminar las discriminaciones de género. Los planes, formulados en base al diagnóstico de la situación, contemplan sistemas de seguimiento de las medidas y de evaluación de los objetivos.

Un Plan de Igualdad para la Universidad de Chile debiera incluir propuestas transversales de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario: en la organización y gestión interna, en la creación y transmisión de conocimiento y en la proyección externa y la vinculación con el medio. Su elaboración estaría a cargo de

¹ *Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad en las Empresas. Instituto de la Mujer, Ministerio de la Igualdad España. Madrid, 2007.*

una comisión integrada por representantes de los tres estamentos, de la Comisión de Igualdad y sería coordinada por la Oficina de Igualdad de género.

Entre las políticas que debiera considerar este plan se encuentran las orientadas a abordar la segregación de las carreras por sexo, incentivando la matrícula femenina en carreras masculinizadas y viceversa, con el objetivo de lograr un equilibrio de género. La experiencia que iniciará la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (Programa de Equidad de Género) constituye, sin duda, una iniciativa digna de replicar en las Facultades en las que se concentra uno u otro sexo.

En este mismo sentido, se requiere plantear una política de atracción e incorporación de mujeres académicas en áreas masculinizadas, así como velar por lograr un equilibrio de género en las contrataciones de nuevos académicos que supere las diferencias existentes hoy en día.

Por último, el plan en cuestión debiera también considerar políticas de generación y difusión de conocimiento en materias de género y de inclusión de contenidos de género en las mallas curriculares y en las políticas de extensión universitaria, entre otras.

Aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las políticas de recursos humanos

El Código de Buenas Prácticas, promulgado el año 2006, es un instrumento normativo orientado a garantizar la igualdad y no discriminación en el empleo. Sus objetivos específicos son:

- ✓ Reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la discriminación que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.
- ✓ Generar y/o garantizar condiciones que promuevan la igualdad de oportunidades en los órganos de la Administración del Estado, asegurando la vigencia del principio de no discriminación y, en especial, el de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.
- ✓ Fomentar y favorecer el desarrollo de políticas de recursos humanos en los órganos de la Administración Central del Estado, destinadas fundamentalmente a prevenir y erradicar discriminaciones, directas e indirectas.
- ✓ *Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a hombres y mujeres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.*
- ✓ *Propender hacia el mejoramiento de la calidad de vida*²

2 *Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación para la administración central del Estado. Santiago, 2006.*

Este código fue diseñado para ser aplicado de manera obligatoria por los organismos de la administración central del Estado y de manera voluntaria por las empresas públicas o privadas. Sus directrices son perfectamente aplicables a la realidad universitaria ya que abordan precisamente y de manera sistemática, diversos procesos en los que se expresan disparidades de género en la Universidad. Estos son los procesos de: reclutamiento y selección; desarrollo de la carrera y acceso a la capacitación; representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad directiva; condiciones de trabajo; protección de los derechos de maternidad y de las responsabilidades parentales; conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

La metodología de implementación del Código contempla la realización de un diagnóstico institucional, en el que debieran participar representantes de los distintos estamentos universitarios, y la elaboración y aplicación de un plan trienal para abordar las brechas y eventuales situaciones de discriminación detectadas. Los elementos que entrega este diagnóstico, sumados a otros múltiples trabajos realizados en la Universidad, aportan información relevante para la formulación de un plan específico que, tal como recomienda el Código, comprometa la ejecución de un modelo de gestión en recursos humanos en buenas prácticas laborales con equidad de género.

En su calidad de garante del cumplimiento de políticas para la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, el Servicio Nacional de la Mujer cuenta con un programa de asistencia técnica a las instituciones que adopten este Código. Por tanto, para su aplicación en la Universidad se sugiere suscribir un convenio de colaboración con esta institución gubernamental, o en su defecto contar con asesoría externa.

Respecto a esto último, uno de los aspectos que debiera abordarse mediante la aplicación del Código de Buenas Prácticas, es el análisis, desde la perspectiva de género, del proyecto de “Actualización del Sistema de Carrera Académica de la Universidad de Chile”³, de modo que en las diversas propuestas (modificaciones a la estructura de la carrera, reformas al proceso de calificación, cambios a la composición de las comisiones y definición de criterios y ponderaciones, entre otras), se consideren las características, necesidades y situaciones particulares de hombres y mujeres, que garanticen la pertinencia de género y la equidad en el acceso a las oportunidades de desarrollar la carrera.

3 Estudio técnico “Propuesta de modificaciones al sistema de carrera académica para la Universidad de Chile”. Proyecto “Actualización del Sistema de Carrera Académica para la Universidad de Chile”. Directores: Miguel Allende y Cecilia Hidalgo. Coordinador: Pablo Duarte. 2013

Aplicación de los lineamientos de la ley de igualdad de remuneraciones

Una de las diferencias más evidentes entre hombres y mujeres en su desempeño universitario, se expresa en la disparidad de ingresos que ellos(as) perciben, aunque ejecuten los mismos trabajos y tengan las mismas exigencias de formación profesional o técnica. Esta situación es claramente discriminatoria y contradice el principio esencial de que a igual trabajo corresponde igual remuneración.

Tal como en otros países, en Chile se ha intentado enfrentar el problema a través de la legislación. La ley de igualdad salarial, promulgada a mediados del año 2009, incorporó al Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo y estableció mecanismos de reclamo y denuncia frente a eventuales incumplimientos. La ley indica que no resultan arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones fundadas en calificaciones, idoneidad, responsabilidad y productividad de las personas, pero sí cualquier otra consideración.

Trascurridos más de tres años desde su promulgación, la ley es escasamente conocida ya que no se ha difundido ni promovido su aplicación. Independientemente de que hayan surgido críticas y recomendaciones que podrían llevar a modificarla para hacerla más efectiva, esta ley tiene plena vigencia y debería aplicarse en la Universidad, estableciendo ciertos instrumentos que lo faciliten, tales como: la amplia difusión sobre sus contenidos y la elaboración de un registro que consigne los diversos cargos o funciones y sus características esenciales, los que debieran ser estandarizados y conocidos por todos(as) quienes trabajan en la Universidad. Del mismo modo, se requeriría definir de manera precisa, posible y pertinente, los conceptos de idoneidad, responsabilidad y productividad en el ámbito universitario que, al igual que los perfiles de cargos, debieran incorporarse a los reglamentos de la Universidad.

Establecimiento de mecanismos de corresponsabilidad que permitan conciliar las responsabilidades familiares y el desempeño laboral o estudiantil

Reconocer la función social de la maternidad supone desarrollar mecanismos que impidan que los costos de esta sean asumidos exclusivamente por las mujeres, dificultando de manera gravitante en su desempeño laboral y en el desarrollo de sus carreras. Es relevante, por tanto, reconocer que las necesidades prácticas de las mujeres constituyen un freno a su desarrollo laboral y profesional y que la Universidad puede y debe asumir un rol de corresponsabilidad.

Lo anterior implica definir criterios de promoción académica que consideren el impacto del nacimiento de hijos(as) y de la crianza, tal como lo hace CONICYT con

los proyectos de investigación, generando medidas como: revisar los formularios de postulación a AUCAI y Calificación Académica, explicitando el nacimiento de hijos(as) como criterio a considerar en la evaluación; establecer un sistema de apoyo y asesoramiento para los(as) académicos(as) que estén en condiciones de presentar sus antecedentes ante la Comisión de Evaluación Académica; apoyar a las académicas en las presentaciones a fondos concursables, premios y becas; crear un sistema de mentoría para las académicas jóvenes y establecer criterios paritarios en las distintas comisiones de evaluación, entre otras medidas.

En el mismo sentido, se estima relevante implementar medidas dentro de la Universidad para el pre y postnatal de las estudiantes, tanto de pregrado como de postgrado. Las experiencias del Programa de Becas de Doctorado de CONICYT y del Programa para PostDoctorados de FONDECYT, son ejemplos que debieran servir de referencia para adoptar similares políticas en la Universidad de Chile. En estos programas, se autoriza a becarias e investigadoras para interrumpir sus estudios mientras se encuentren con permiso maternal para después reanudar sus actividades académicas o de investigación.

Respecto del cuidado infantil, se propone crear una política de salas cuna para académicas y académicos, estudiantes y personal de colaboración, que permita avanzar en la creación de una cultura y prácticas institucionales de conciliación entre la vida laboral y/o estudiantil y familiar. Aunque en general se reconocen, estos problemas no han sido incorporados en las prioridades de las agendas gremiales o estudiantiles ni en las políticas universitarias, salvo experiencias puntuales. En consecuencia, se advierte una falta de políticas de corresponsabilidad social en el cuidado de las personas, especialmente de los niños(as), que si bien exceden el ámbito universitario, deberían también involucrar a la Universidad en su implementación.

Para avanzar en este objetivo, se recomienda establecer coordinaciones y acuerdos formales con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), de modo que en su plan de expansión de cobertura de salas cuna y jardines ya anunciado, considere la instalación de estos centros en dependencias universitarias. Considerando que uno de los problemas difíciles de sortear para las instituciones de cuidado infantil es la falta de terrenos, si estos son proporcionados por la Universidad (por ejemplo, en modalidad de comodatos) sería más factible la instalación de salas cuna y jardines para hijos(as) de estudiantes y personal universitario, lo que permitiría que la JUNJI se hiciera cargo de su construcción y administración.

Complementariamente, el convenio con la red pública (JUNJI y, eventualmente, la Fundación INTEGRA) podría incluir el acceso preferente de hijos(as) de alumnas,

considerando que este es uno de los criterios prioritarios de ingreso y que esta institución se ha planteado ampliar su focalización a las familias de ingresos intermedios.

Fortalecimiento de la institucionalidad de género al interior de la Universidad

Para producir el impacto deseado de las medidas pro igualdad, es fundamental contar con la voluntad política de las autoridades universitarias. Sin embargo, para que dichas medidas logren sostenibilidad en el tiempo y mayores grados de institucionalización, se requiere de mecanismos que aseguren su incorporación permanente y transversal en las distintas facultades e institutos.

Esto supone avanzar en:

- ✓ La adopción de la equidad de género como uno de los principios rectores del quehacer universitario, que oriente las políticas, planes y programas y no se transforme en un tema aislado que solo compete a la Oficina de igualdad recientemente creada. Por tanto, se propone incluirla entre los objetivos estratégicos del Proyecto de Desarrollo Institucional⁴, explicitando que la institución quiere también ser reconocida como la universidad que propicia la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Este objetivo estratégico, al igual que el resto de objetivos institucionales, debiera contar con sus respectivos indicadores de desempeño y criterios de evaluación, los que formarían parte del Plan de Igualdad de Oportunidades de Género mencionado anteriormente.
- ✓ El fortalecimiento de la Oficina de Igualdad de Género: la constitución de este mecanismo constituye un paso importante e inédito a nivel universitario; sin embargo, para el efectivo cumplimiento de su cometido de velar por la igualdad de oportunidades, su actual dotación es claramente insuficiente. Junto con la necesidad de reforzarla, se propone nominar formalmente a personas que desempeñen el rol de encargados(as) de género en cada uno de los organismos universitarios, constituyendo, de este modo, una red de expertos(as) que asesoren la implementación de políticas de género en sus respectivas Facultades e Institutos.
- ✓ La elaboración e incorporación de la equidad de género en los programas de mejoramiento de gestión que lleva a cabo la universidad. Estos programas seleccionan áreas consideradas clave para el desarrollo eficaz y transparente

4 *El Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI) es la carta de navegación que, desde su aprobación el 17 de agosto de 2006 por el Senado universitario, orienta las formas de avanzar en el cumplimiento de nuestros desafíos. Establece, entre otros aspectos, la visión de futuro de nuestra casa de estudios, el escenario externo en que ésta se inserta y sus objetivos estratégicos. Plantea, además, una propuesta de acciones que permitirán llevar a la práctica estas metas (www.uchile.cl).*

de la gestión institucional y definen: los sistemas de gestión para intervenir en cada una de ellas, las diversas etapas de desarrollo o estados de avance secuenciales y los objetivos de gestión. Además, cuentan con evaluaciones anuales y se reformulan en función de los logros alcanzados.

Tomando como referencia la experiencia del sector público, sería pertinente implementar en la Universidad, un sistema de mejoramiento de gestión de equidad de género, que contemple acciones como: generación de información estadística desagregada por sexo, realización de estudios específicos con enfoque de género, revisión de normativas y procedimientos institucionales, cambios en las rutinas, capacitación de funcionarios(as) y medidas de acción positiva, entre otras.

- ✓ El establecimiento de incentivos a las iniciativas que promuevan la igualdad de género, tales como actos de reconocimiento y/ premios a las personas, Facultades o Institutos que hayan desarrollado iniciativas relevantes en estas materias.

Generación y difusión de información desagregada por sexo

En todas las materias institucionales, que permita tener una visión de la situación de hombres y mujeres, detectando las brechas de género existentes y las necesidades diferenciadas por sexo y proporcionando, de este modo, insumos para la formulación y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Implementación de procedimiento específico para abordar situaciones de acoso sexual

En primer lugar, cabe mencionar que el acoso sexual: 1) constituye una violación a los derechos fundamentales en el trabajo en cuanto factor de discriminación⁵, 2) está tipificado y sancionado en la ley N° 20.005⁶, 3) afecta gravemente la integridad personal y el desempeño laboral o estudiantil de quienes lo sufren y 4) contradice las normas de convivencia y de relaciones laborales/estudiantiles aceptadas en el ámbito universitario. En consecuencia, en la Universidad de Chile no cabe tolerar actos de discriminación en su comunidad; por el contrario, se debe reconocer que el acoso sexual es una violación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación de las personas. Por ello, debiera desarrollar una política activa para abordar el acoso

5 Convenio 111 relativo a la discriminación en el empleo. OIT 1958

6 Esta ley, promulgada el 8 de marzo de 2005, establece “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual” Dicha ley, modifica e incorpora diversas disposiciones al Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

sexual en el ámbito laboral o académico que permita ofrecer una respuesta rápida y equitativa que, además, genere confianza en la institución. Esta política incluiría:

- ✓ Un posicionamiento público sobre el tema, difundiendo ampliamente su posición de “tolerancia cero” con el acoso sexual y dejando claro que se trata de una conducta prohibida que será investigada en forma seria y rigurosa y que será sancionada de acuerdo al mérito de los hechos.
- ✓ Un plan con medidas de prevención, sensibilización y formación a toda la comunidad universitaria, que garantice el reconocimiento del problema por parte de los distintos actores.
- ✓ Acciones de difusión de lo que se entiende por acoso, así como una normativa y procedimientos dirigidos a todos los funcionarios(as) y estudiantes, que informen especialmente cómo y ante quién acudir en caso de denuncia.
- ✓ Un protocolo de intervención y atención de casos y la constitución de una comisión técnica especializada encargada de recepcionar, investigar y aplicar medidas reparatorias.
- ✓ La incorporación en los reglamentos internos de la institución de las orientaciones destinadas a la prevención de las conductas de acoso, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.
- ✓ Un programa de documentación y estudio de casos que permitan conocer la realidad particular de la universidad en esta materia.
- ✓ La información periódica al jefe del servicio y a la junta calificadora del personal sobre los hechos o conductas constatadas y las medidas adoptadas para su corrección.

Propuesta de procedimiento para abordar el acoso sexual

En tanto institución pública, la Universidad de Chile se rige por el Estatuto Administrativo para la investigación y sanción de conductas funcionarias reñidas con la normativa vigente. Por tanto, las conductas de acoso sexual, que pueden ocurrir en el plano laboral, entre pares o superiores jerárquicos, o entre profesores(as) y alumnos(as), debieran abordarse a través de los mecanismos de investigación sumaria y sumario administrativo.

El marco legal dentro del cual se inscriben estos procedimientos está definido por la ley 20.005 que prohíbe el acoso sexual a los funcionarios(as) públicos, entendiendo como tal, la conducta a la que expresamente se refiere el Código del Trabajo (Art. 78 del Estatuto Administrativo).

La norma en cuestión establece que al funcionario imputado de acoso sexual se le debe realizar un sumario administrativo y, si se determina su responsabilidad, la san-

ción que corresponde es la destitución, lo que trae como consecuencia que no podrá reingresar a la administración pública por cinco años desde la fecha de expiración de funciones (Art. 119 del Estatuto Administrativo).

Sin embargo, la experiencia de distintas reparticiones públicas ha demostrado que, si bien el actual procedimiento establecido en el Estatuto Administrativo contempla las herramientas necesarias para llevar a cabo una investigación, en los hechos este se vuelve un trámite burocrático y poco oportuno, y no un procedimiento investigativo y sancionatorio efectivo: *“Se debe garantizar la elaboración de un reglamento al interior del estatuto administrativo que posibilite una investigación más eficiente en materia de acoso sexual, para poder hacer cumplir la ley 20.005 en relación a las sanciones a quienes cometan acciones de acoso sexual. La experiencia nos ha demostrado que el sumario administrativo no sirve para la investigación y sanción de este tipo de ilícito y por tanto es urgente contar con un mecanismo adecuado”* (ANEF, 2009). Asimismo, no existe legislación ni procedimientos específicos para abordar el acoso que afecta a alumnos(as), como sí ocurre en diversas universidades extranjeras.⁷

En consecuencia, resulta necesario establecer procedimientos especiales en las instituciones públicas que permitan abordar efectiva y oportunamente el problema. En la Universidad, resulta imperioso contar con un procedimiento especial y complementario para la prevención, investigación y sanción de este tipo de conductas.

La investigación se llevará a cabo resguardando la confidencialidad y el debido proceso, y de acuerdo al siguiente procedimiento investigativo que se incorporará a los reglamentos internos:

- ✓ Para efectos de este procedimiento, se considerará la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que resulta ser la más usada y la adoptada en la ley 20.005 que regula el acoso sexual en el trabajo (2005)⁸. Según la OIT, se entiende por acoso sexual *“un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzca un daño o a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral”*. De acuerdo a esta definición, constituyen requisitos para tipificar las conductas de acoso sexual en el trabajo que se trate de: 1) *“un comportamiento de carácter o connotación*

7 Ante las insuficiencias de la actual ley, la Mesa de Igualdad de Oportunidades del sector público (MIO) presentó, en el año 2009, una propuesta de modificación legal que especifica que si la naturaleza de los hechos denunciados corresponde a acoso sexual, el sumario administrativo debiera cumplir con las siguientes exigencias: 1) Recepcionada la instrucción del procedimiento administrativo, el fiscal adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados; 2) La etapa de investigación no durará más de treinta días, 3) El procedimiento se desarrollará bajo estricta reserva, garantizando que ambas partes fundamenten sus dichos y 4) Se dispondrán y aplicarán las medidas que correspondan dentro de los cinco días siguientes al término de la investigación.

8 Historia de la Ley 20005. Informe de la Comisión Trabajo. Pag. 8. www.bcn.cl

*sexual, 2) que no sea deseado por la persona a la que va dirigido y 3) que incida negativamente en la situación laboral de la víctima*⁹.

En el ámbito de la relación entre académicos y estudiantes, se considerarán las distintas formas de acoso sexual que pueden presentarse en el contexto académico tanto en forma directa como a través de internet (Till, 1980): 1) conductas y/o comentarios generalizados de carácter sexual, 2) conducta seductora: insinuaciones sexuales de carácter inapropiado y ofensivo, 3) chantaje sexual: solicitud de actividad sexual u otra conducta ligada al sexo con promesa de recompensa, 4) coacción sexual: imposición de actividad sexual bajo amenaza de castigo y 5) ataque o asalto sexual: imposición o asalto sexual intenso. De este modo, las conductas de acoso adoptan indistintamente la modalidad de chantaje, puesto que a través de estas se podría obtener algún tipo de beneficio respecto a los resultados académicos, y de intimidación, dado que la relación profesor /alumna supone una estructura de poder que permite ejercer presiones indebidas. Al respecto:

- ✓ A nivel central, la Universidad contará con una comisión investigadora especializada de carácter permanente, que será la encargada de recibir las denuncias de acoso sexual, tanto de académicos(as), personal de colaboración como de alumnos(as). Esta comisión dependerá del área de Recursos Humanos y estará compuesta por al menos: 1 sicólogo(a), 1 asistente social, 1 administrativo(a) y 1 representante de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género.
- ✓ La denuncia debe presentarse por escrito al Decano(a) de la Facultad en la que se desempeña el/la denunciante, señalando los nombres, apellidos y RUT del denunciante, lugar de desempeño, dependencia jerárquica y un relato de la situación que identifique claramente al presunto acosador(a). El Decano la derivará a la comisión investigadora en un plazo no superior a 5 días.
- ✓ Recibida la denuncia, la comisión orientará a los(as) afectados(as) y evaluará el mérito de la acusación, pudiendo intervenir para evitar la continuidad de la situación (pues, en algunos casos, las personas no tienen claro si se trata o no de una conducta de acoso sexual y esta intervención les puede permitir clarificarlo). Este proceso no excederá el plazo de una semana. Si la comisión evalúa que hay méritos suficientes continuará con el proceso.
- ✓ A contar de esta decisión, la comisión tendrá un plazo de 3 días hábiles para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para que las personas involucradas puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- ✓ Conforme a los antecedentes iniciales, la comisión solicitará a la autoridad, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los

9 Historia de la Ley 20005. Informe citado

espacios físicos de los involucrados o la redistribución del tiempo de jornada, si se trata de trabajadores. Si se trata de estudiantes, se les otorgarán todas las facilidades para evitar el encuentro con el denunciado.

- ✓ Todo el proceso de investigación se registrará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por la comisión, de las declaraciones efectuadas por los(as) involucrados(as), los(as) testigos(as) y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
- ✓ Una vez que la comisión haya terminado la etapa de recolección de información, utilizando para ello todos los medios de que disponga, procederá a emitir su informe. Este contendrá la identificación de las partes, de los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las pruebas materiales que se encontraron y, finalmente, la conclusión, señalando si pudo constatar o no la ocurrencia de acoso sexual.
- ✓ Para el personal universitario, la comisión entregará los antecedentes a la contraloría interna para que dé curso a los procedimientos administrativos correspondientes, considerando que la ley 20.005 que modifica el estatuto administrativo contempla el despido por acoso sexual.
- ✓ Para el caso de los estudiantes, el solo informe de la comisión bastará para que la autoridad competente resuelva qué medidas sancionatorias aplicar.
- ✓ Por último, se ofrecerán medidas reparatorias a las víctimas, como atención psicológica y médica. Estas acciones son particularmente importantes en el ámbito educativo y para esto se contará con un dispositivo especial de acompañamiento especializado.

Propuestas de funcionarios(as) y estudiantes

En algunos de los relatos de los(as) entrevistados(as), aparecieron algunas propuestas en tópicos de género que son bastantes coherentes con las anteriormente planteadas e importantes de considerar, en tanto expresan la voz y la experiencia de distintos actores universitarios.

Abrir la discusión:

“Juntémonos entre nosotras y empecemos a hablar del tema, invitemos a los funcionarios y por lo menos veamos ir sensibilizando el tema. Pensamos hacer un coloquio sobre violencia y problemas de género al interior de las universidades y presentar investigaciones que se han hecho en Europa sobre discriminación de género al interior de las Universidades e ir abriendo el tema en el campo de lo simbólico” (Académica, Sicología)

Adicionalmente se propone **elaborar un Código de ética que oriente las conductas de los distintos actores universitarios**, mediante el cual se especifiquen las conductas y actitudes que merecen reproche en tanto contradicen los valores universitarios.

No considerar los tiempos de baja por maternidad en la evaluación de los CV:

“Si alguien tiene un niño, toma tiempo y entonces es algo que debe estar evaluado. Parece que en la Universidad en todas las comisiones de evaluación van a incorporar algo, nosotros vamos a empezar aquí hacerlo ahora” (Académica)

Visibilizar la presencia de mujeres en carreras masculinizadas y viceversa:

“No hay ninguna razón para que la gente deba estudiar algo, porque cada uno debe estudiar lo que quiere. Pero debe saber qué es realmente lo que quiere, no porque van más o menos mujeres, entonces, yo creo que podemos ir a los colegios de mujeres, por ejemplo, cuando hacen visitas a los tercero y cuarto medio y explicarles que hay mujeres ingenieras” (Académica)

Construir una institucionalidad que esté a cargo de estos temas y de difundir la información:

“Yo creo que todo eso está fuera del foco de interés de la Universidad, es necesario traerlo como algo, dar disposición a lo que sea el problema, decir, aquí usted puede reclamar si siente acoso sexual, vaya a esta oficina si tiene estos problemas; o si va a ser padre o madre, le damos esta beca, este apoyo, no sé, tal vez una beca arancelaria o hay diferentes medidas, pero en el fondo demostrar interés por parte de la universidad en esos temas, que la verdad hasta ahora, hasta esta entrevista yo no sabía que lo tenían” (Estudiante)

Establecer medidas que neutralicen la segregación por género en el ingreso de estudiantes:

“La inserción del ranking en desmedro de la PSU, a la hora de ingresar, no solo es una medida de equidad socioeconómica, sino que es incluso más fuertemente una medida de equidad de género, en la medida que - y eso agrega otro dato a la causa- es sabido que a las mujeres les va significativamente mejor que a los hombres en las notas de Enseñanza Media y les va significativamente peor en la prueba” (Dirigenta, FECH)

Levantar temas de diversidad sexual:

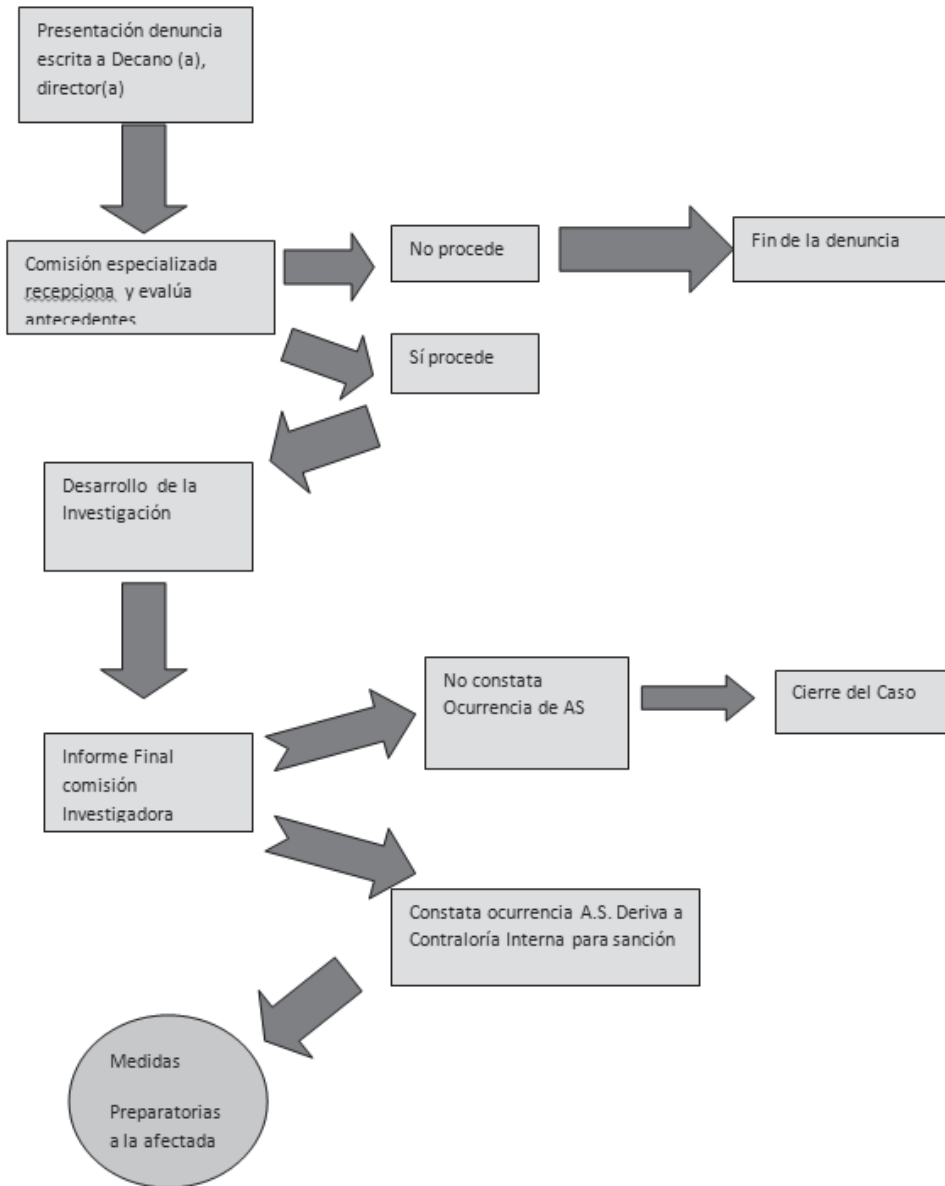
“Se llama Colectivo Venéreo, donde pretendemos estudiar nuestras respectivas carreras, la sociedad que se da en la FAU, para poder exponer y cambiar un poco lo que no se habla, lo que se sabe y no se habla, ponerlo en debate, partiendo un poco desde la diversidad, pero proyectándonos hablar de género en sí, hacer las disputas, teorizar, lo más importante de esto para mí al menos” (Mujer, FAU)



VII.- ANEXOS



ANEXO N°1:
Esquema del Proceso Investigativo



ANEXO N° 2:

Muestra de entrevistas y grupos focales

Las entrevistas sobre percepciones de desigualdades de género de los distintos estamentos de la Universidad de Chile, fueron encargadas por la Oficina de Igualdad de Género de la Vicerrectoría de Extensión (VEX) al Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG) del Departamento de Antropología de la Facultad de Ciencias Sociales. Se aplicaron 30 entrevistas en profundidad a académicos(as), directivos(as), personal de colaboración, estudiantes y dirigentes estudiantiles y gremiales, en orden de explorar sus vivencias y concepciones sobre las construcciones, estereotipos, diferencias, discriminaciones y desigualdades de género en la Universidad.

Las entrevistas fueron realizadas tanto por el equipo del CIEG como de la Oficina de Igualdad de la VEX, siguiendo las pautas elaboradas por el primer equipo y validadas por el segundo.

La muestra se distribuyó según la siguiente tabla:

Facultad Carrera	Académicos(as)		Directivos(as)		Personal Colaboración		Estudiantes		Dirigentes Estudiantes		Dirigentes Funcionarios		Dirigentes Académicos		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Ingeniería	1	1				1									3
Medicina	1	1			1										3
Derecho		1	1												2
Cs. Sociales		1													1
Veterinaria	1												1		2
Arquitectura	1						1								2
INTA				1											1
Filosofía				1											1
Enfermería				1	1										2
Forestal			1												1
Agronomía					1										1
Ciencias matemáticas			1												1
Odontología						1									1
ICEI					1										1
Arte JGM					1										1
CEP							1								1
Química y Farmacia					1							1			2
FEN							1								1
Arte							1								1
FECH									1	1					2
Total	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1		1	1		30

Las entrevistas a 14 Autoridades Universitarias Superiores fueron realizadas por la Oficina de Igualdad de Género, utilizando una pauta de temas y preguntas abiertas. La muestra de entrevistados(as) estuvo compuesta por:

Roles	Hombres	Mujeres	Total
Directivos Área de Administración y Área de Evaluación	2	1	3
Directores de Institutos		1	1
Directora Bienestar Estudiantil		1	1
Senador Universitario	1		1
Decanos(as)	6	1	7
Directivos Otras Áreas		2	2
Total	8	6	14

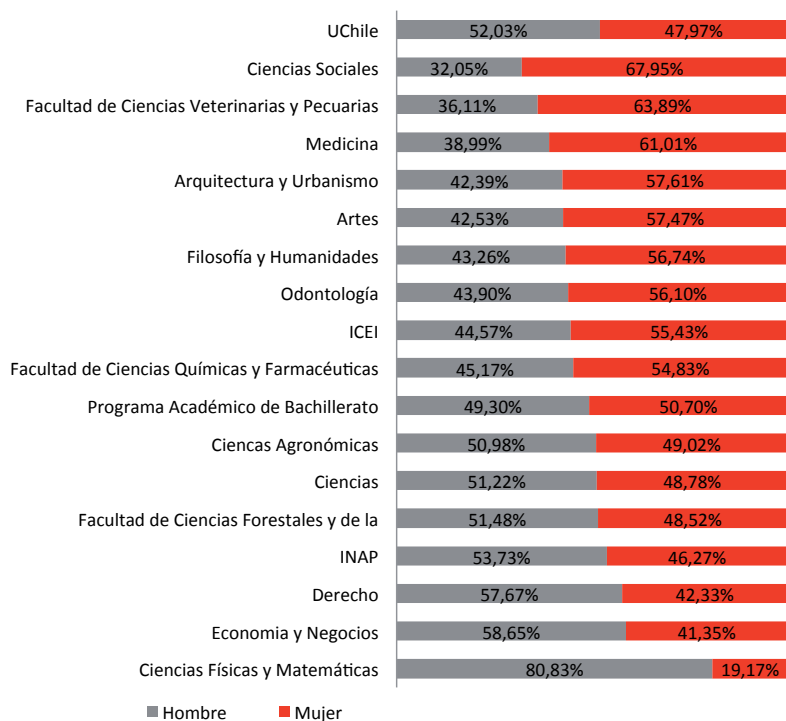
Número de grupos de discusión por estamento y sexo

Académicos(as)				Directivos(as)		Personal de colaboración		Estudiantes		Total
Ciencias Sociales/Arte		Área científica/matemática		H	M	H	M	H	M	10
H	M	H	M							
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ANEXO: Gráficos

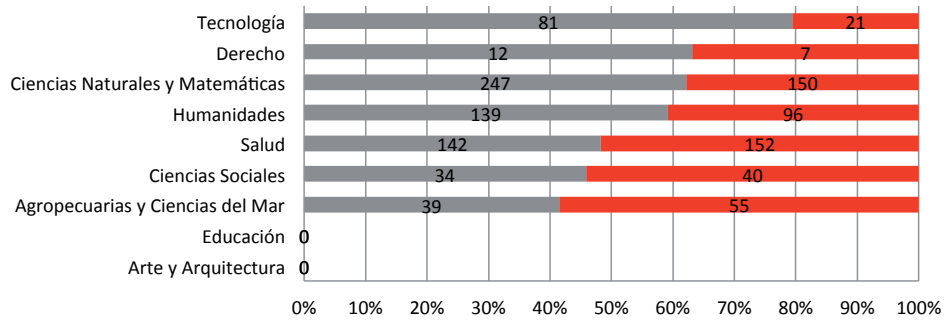
Gráfico N° 1

Matrícula de Estudiantes de Pregrado, distribución por Sexo, según Unidad Académica- 2011.



Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Académicos, Universidad de Chile.

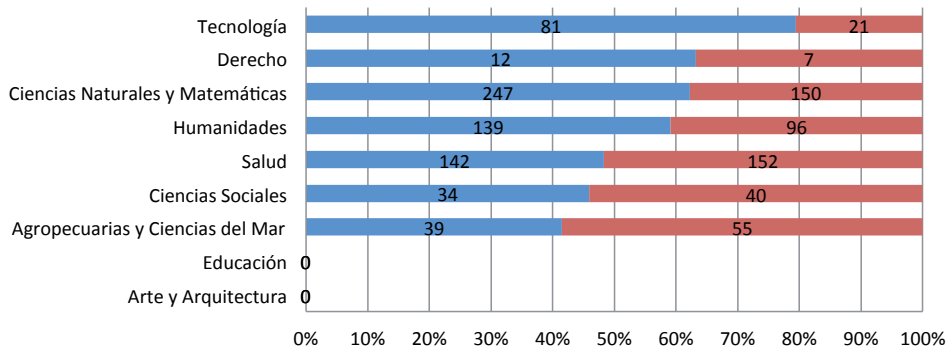
Gráfico N° 2
Matrícula de Doctorado, distribución por Sexo, según Área de conocimiento – 2011



	Arte y Arquitectura	Educación	Agropecuarias y Ciencias del Mar	Ciencias Sociales	Salud	Humanidades	Ciencias Naturales y Matemáticas	Derecho	Tecnología
■ Hombre	0	0	39	34	142	139	247	12	81
■ Mujer	0	0	55	40	152	96	150	7	21

Fuente: Anuario Estadístico Universidad de Chile 2011

Gráfico N°3
Matrícula de Doctorado, distribución por sexo, según área de conocimiento – 2011



	Arte y Arquitectura	Educación	Agropecuarias y Ciencias del Mar	Ciencias Sociales	Salud	Humanidades	Ciencias Naturales y Matemáticas	Derecho	Tecnología
■ Hombre	0	0	39	34	142	139	247	12	81
■ Mujer	0	0	55	40	152	96	150	7	21

Fuente: Anuario Universidad de Chile 2011.

Gráfico N° 4
 Porcentaje de Personal de Colaboración a Jornada Completa
 por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo
 Parte 1

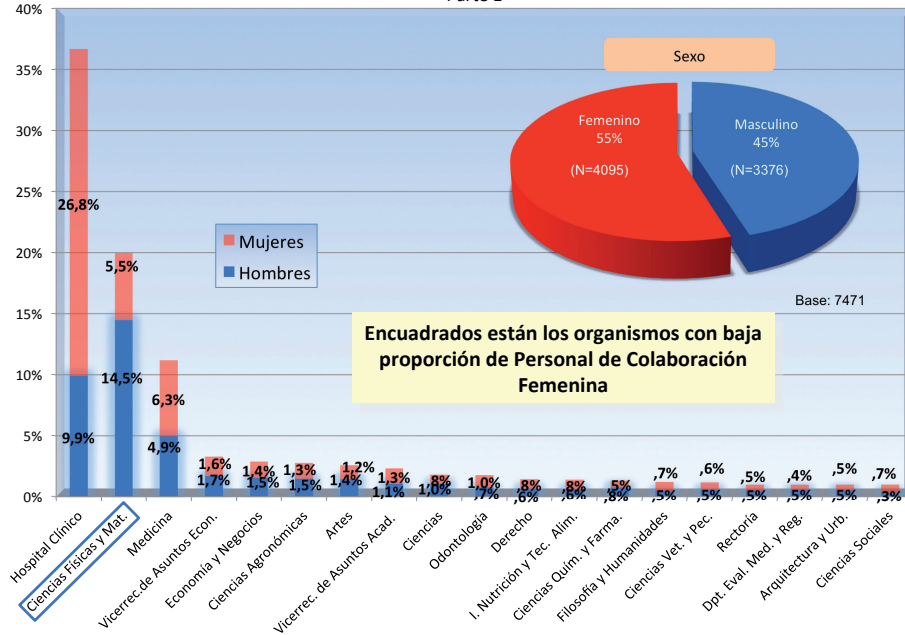


Gráfico N° 4
 Porcentaje de Personal de Colaboración a Jornada Completa
 por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo
 Parte 2

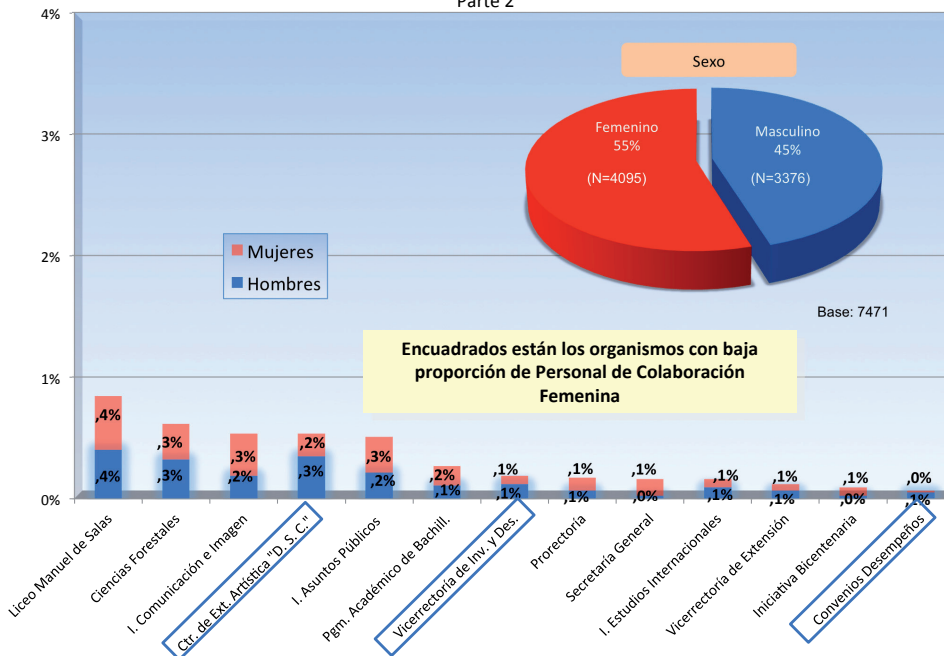


Gráfico N° 5
Proporción de Personal de Colaboración a Jornada Completa
por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

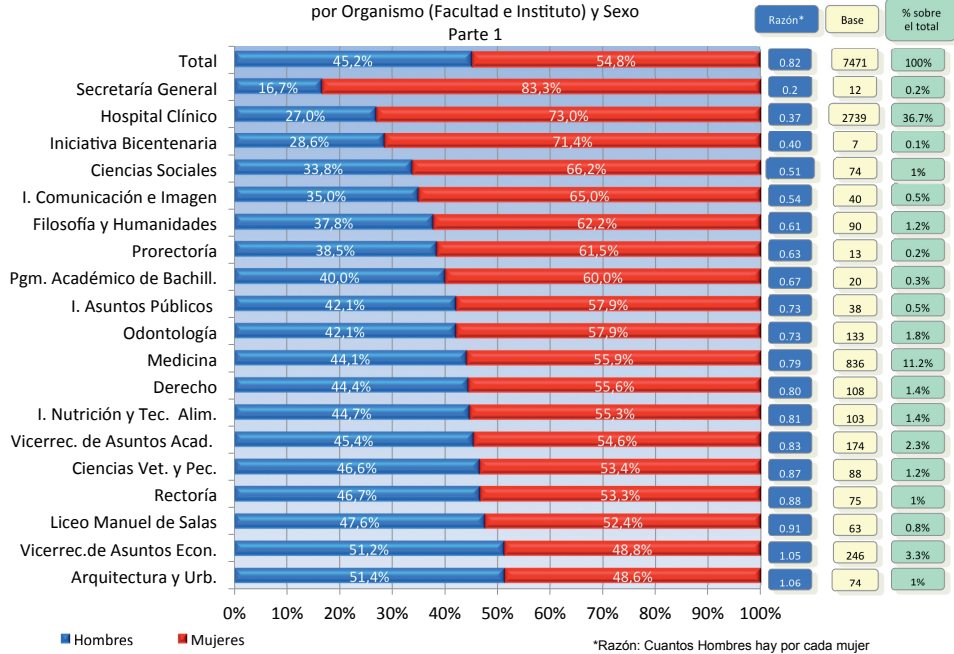


Gráfico N° 5
Proporción de Personal de Colaboración a Jornada Completa
por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

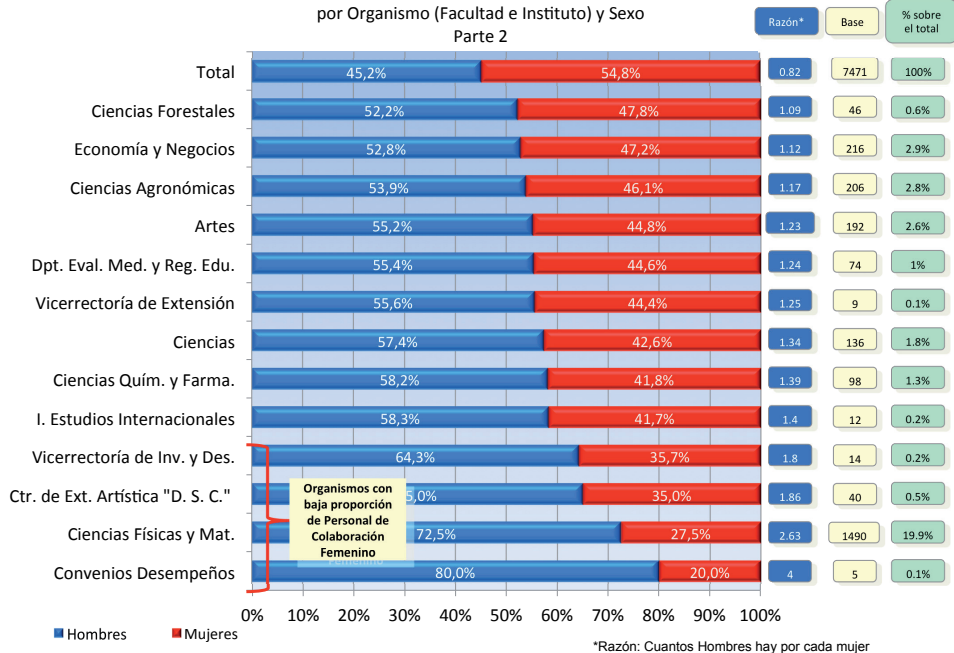


Gráfico N° 6
Proporción de Personal de Colaboración por Planta y Sexo

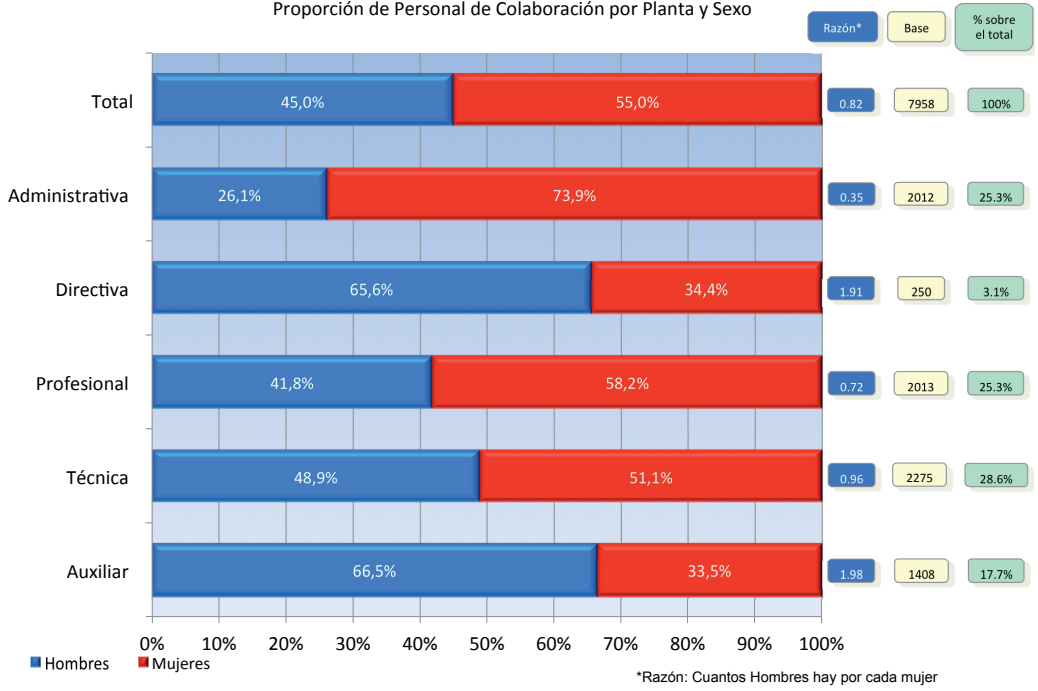


Gráfico N° 7
Cantidad de Académicos(as) por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

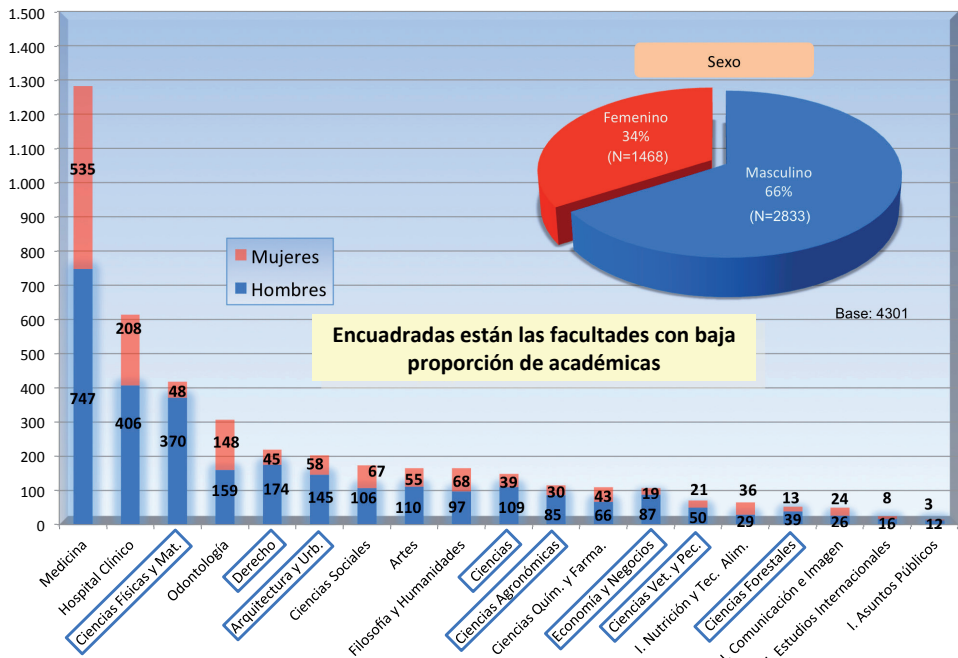


Gráfico N° 8
Proporción de Académicos(as)
por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

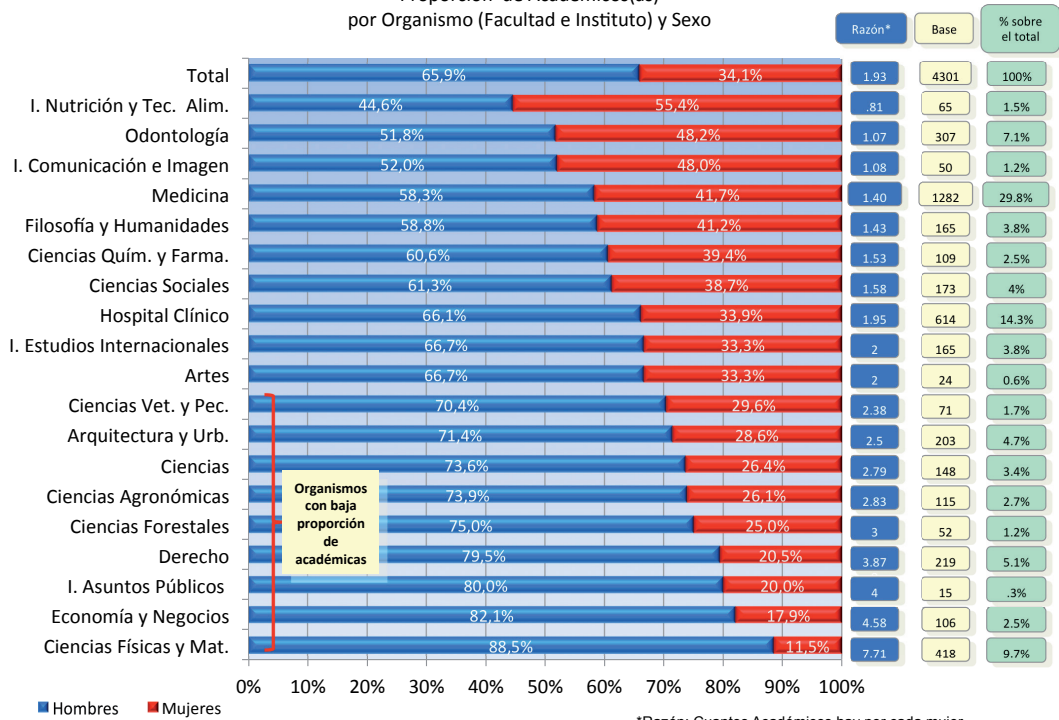


Gráfico N° 9
Cantidad de Académicos(as) por Jerarquía y Sexo

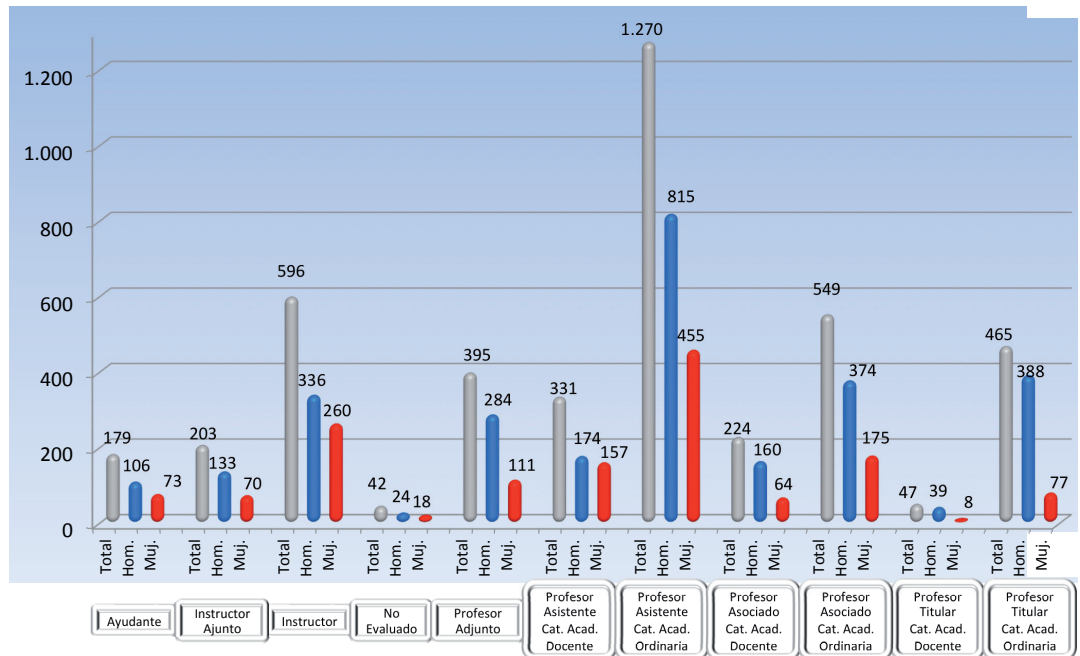


Gráfico N° 10
 Porcentaje de Académicos(as) por Jerarquía y Sexo

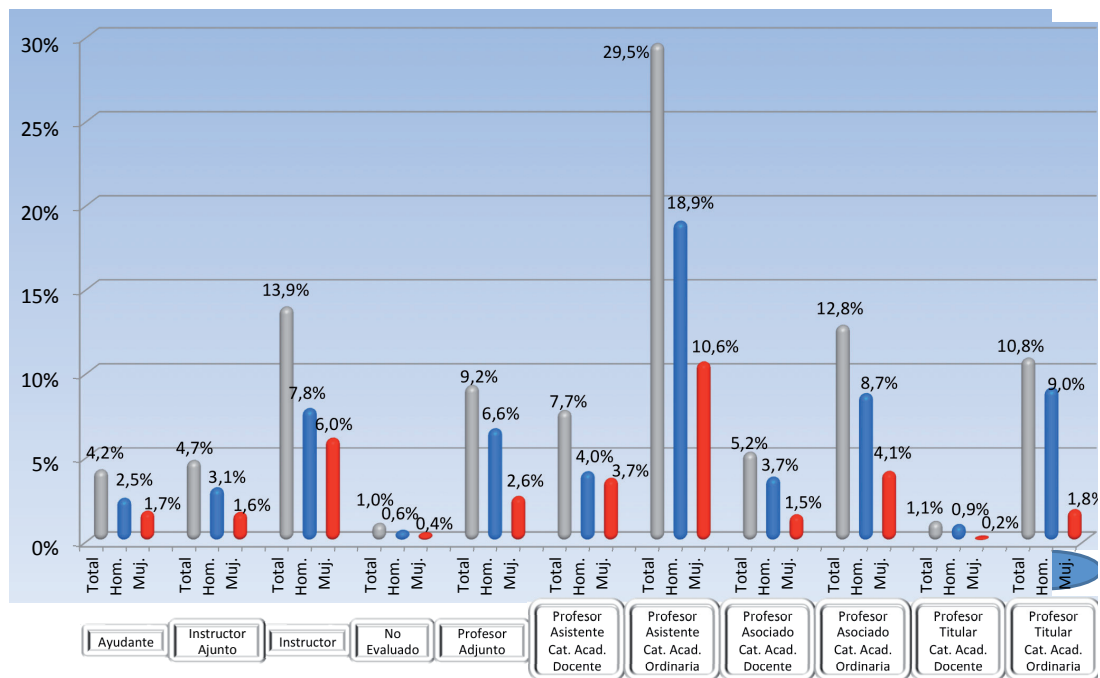


Gráfico N° 11
 Proporción de Académicos(as) por Jerarquía y Sexo

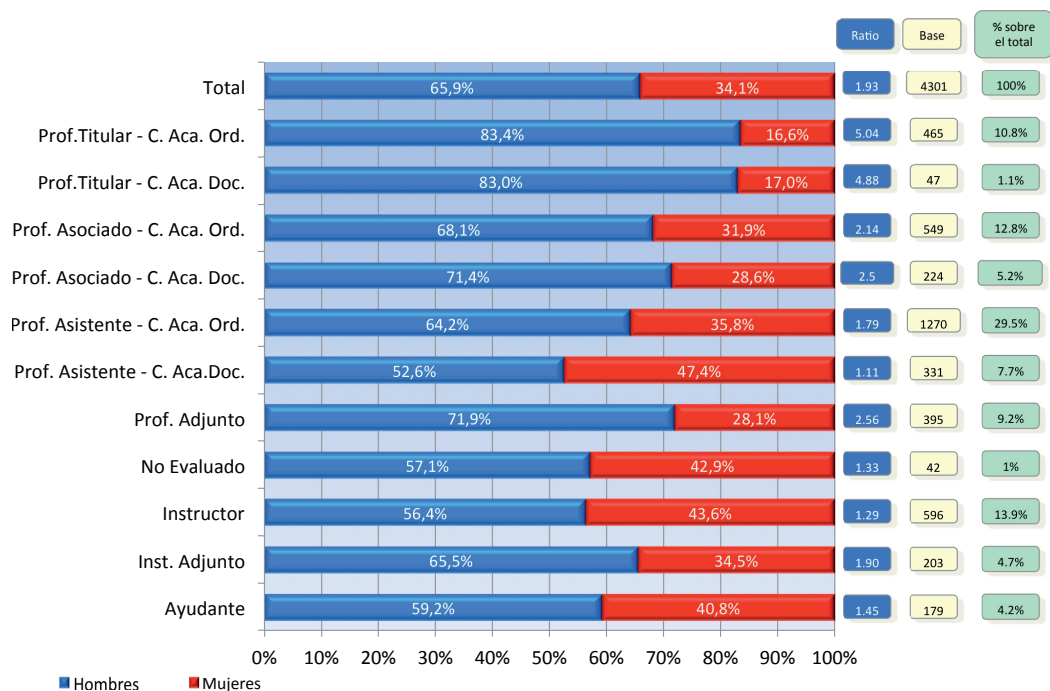
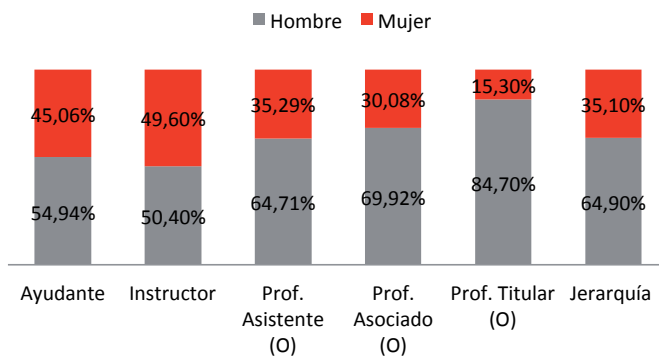
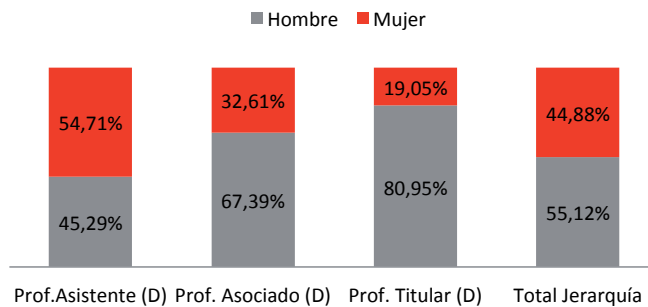


Gráfico N° 12
 Categoría Académica Ordinaria: Distribución por Sexo, en cada Jerarquía-2011



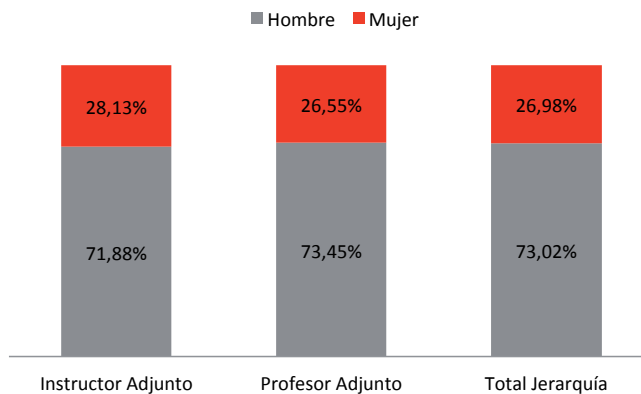
Fuente: SISPER.

Gráfico N° 13
 Carrera Académica Docente: Distribución por Jerarquía y Sexo-2011



Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.

Gráfico N° 14
Carrera Adjunta, según Categorías y Sexo-2011



Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.

Gráfico N° 15
Porcentaje de Académicos Según Tipo de Jornada y Sexo

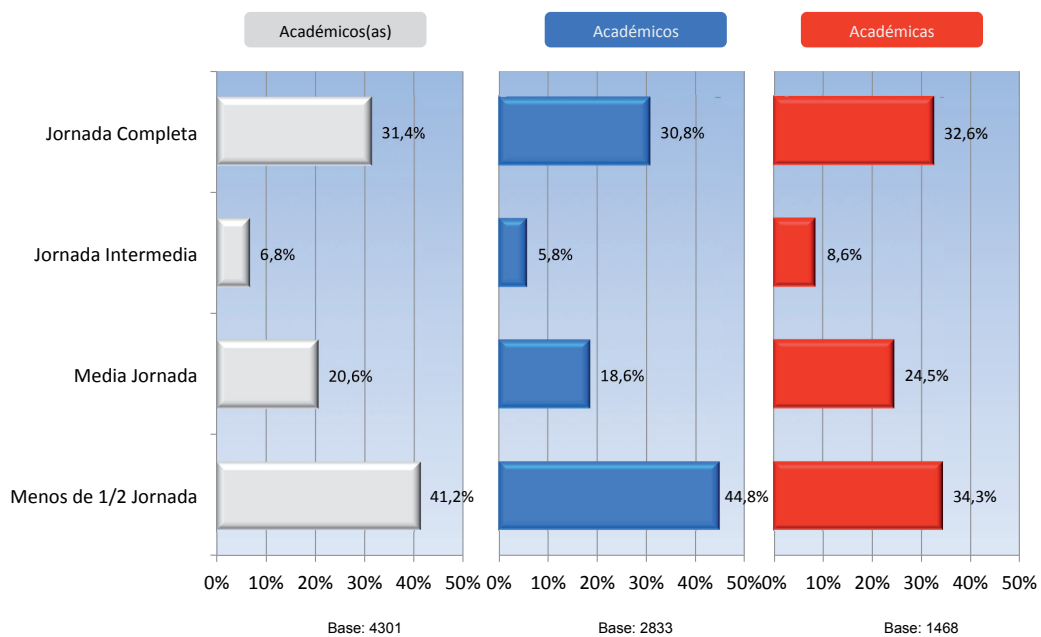


Gráfico N° 16
Cantidad de Académicos(as) a Jornada Completa
por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

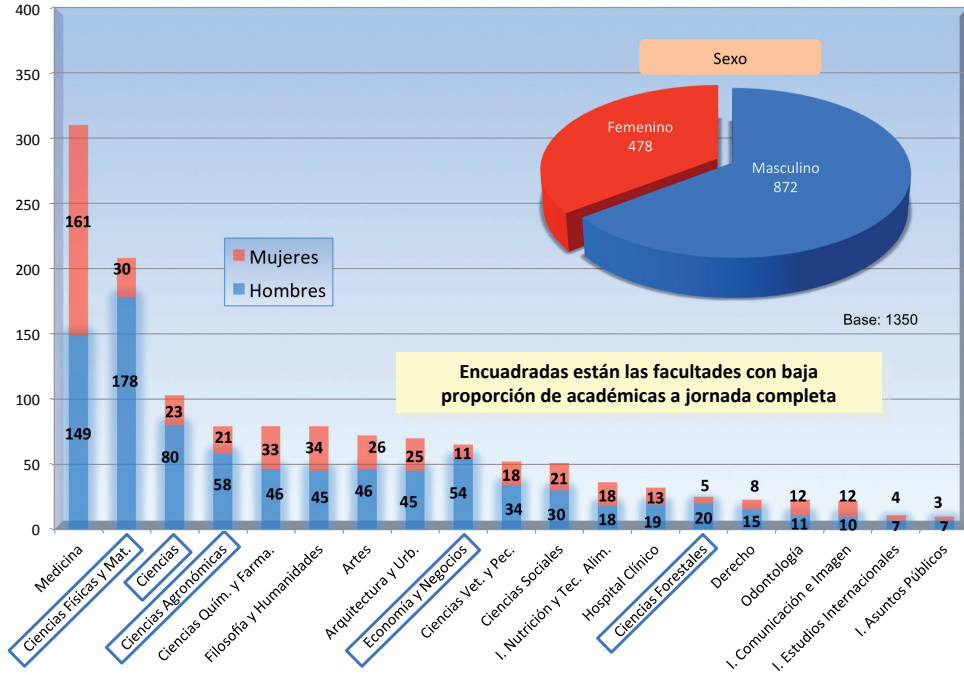


Gráfico N° 17
Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa
por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

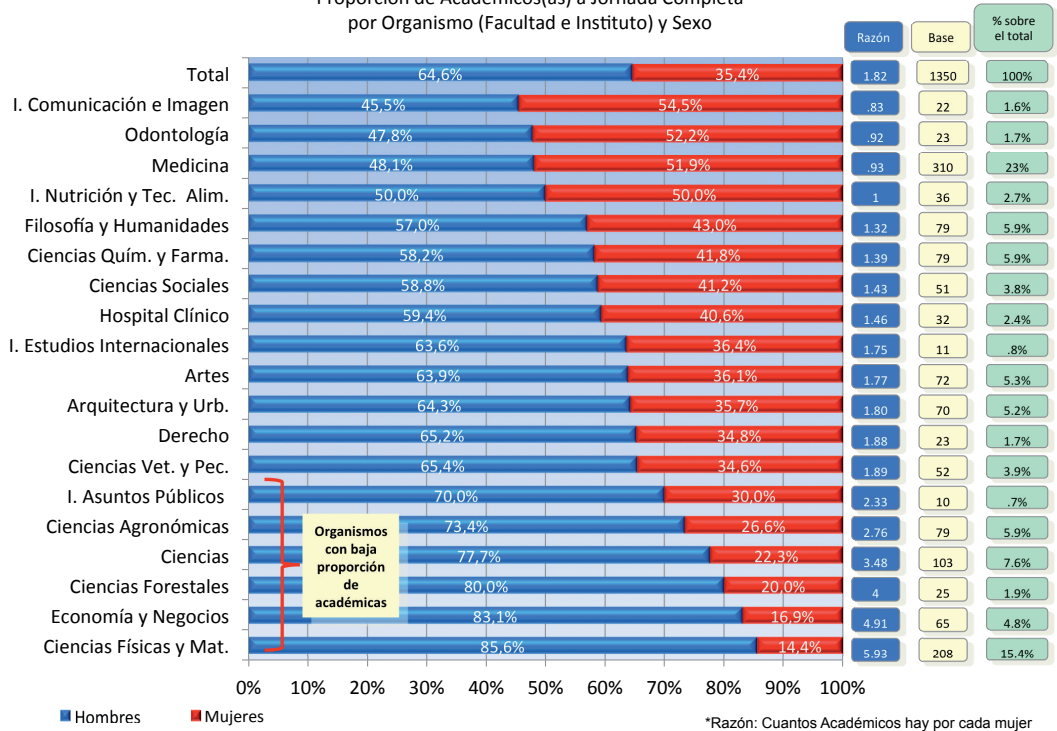


Gráfico N° 18
Monto Promedio de Remuneración Bruta de Directivos(as) Superiores* por Cargo y Sexo
 *(Excluyendo Cargos Unipersonales: Rector, Prorectora, Contralor y Secretario Ejecutivo)



Gráfico N° 19
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Remuneración Bruta de Directivos(as) Superiores*
 *(Excluyendo Cargos Unipersonales: Rector, Prorectora, Contralor y Secretario Ejecutivo)

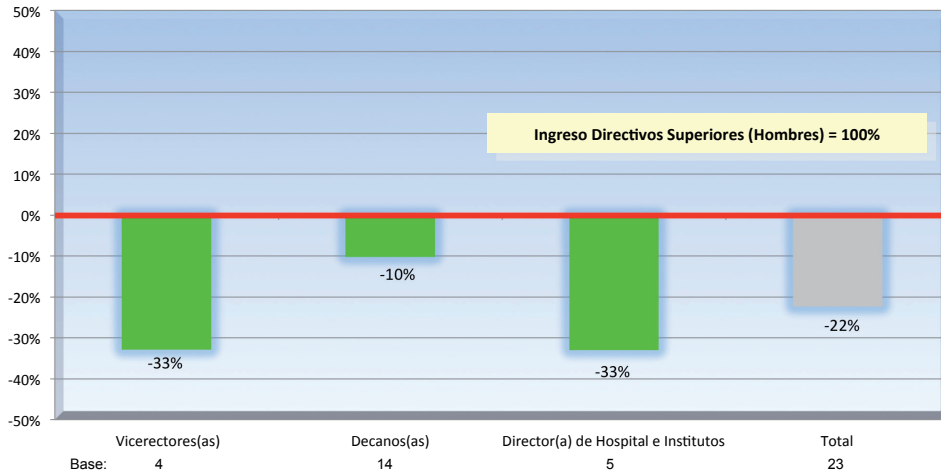


Gráfico N° 20
 Porcentaje de Académicos(as) a Jornada Completa
 por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo

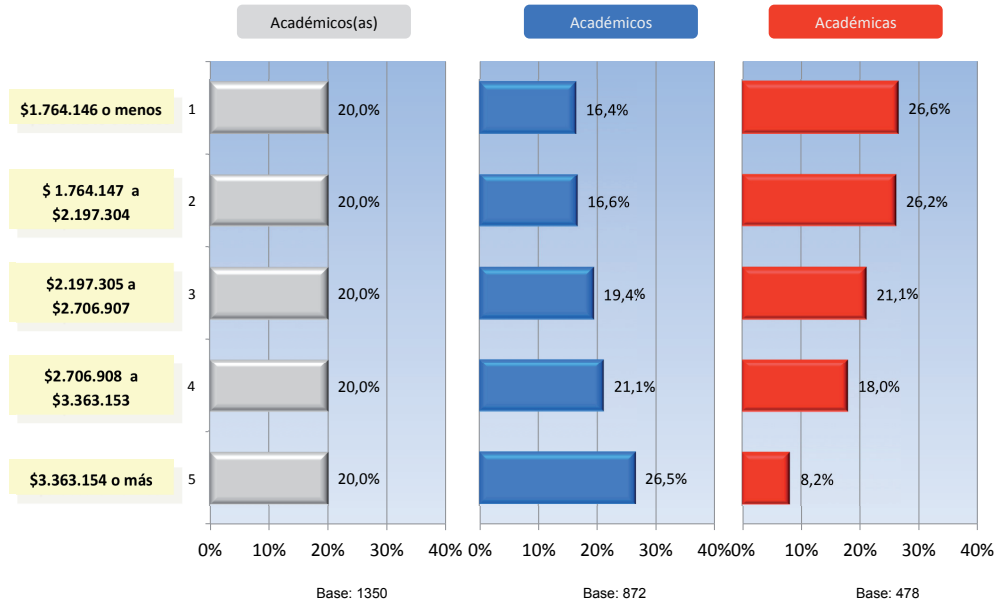


Gráfico N° 21
 Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa
 por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo

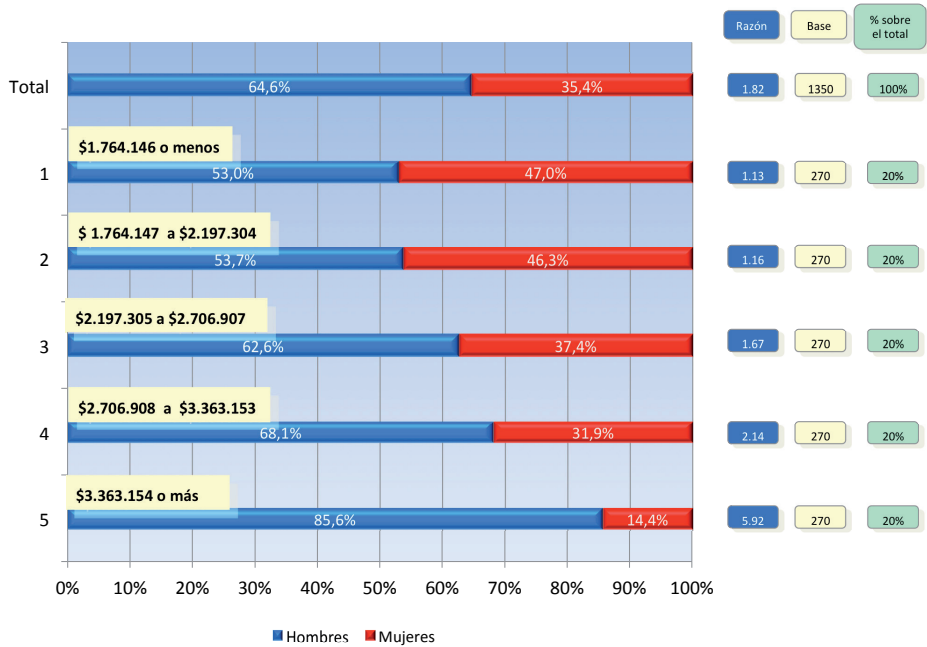


Gráfico N° 22
Monto Promedio, Máxima y Mínima **Remuneración Bruta Mensual** de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo

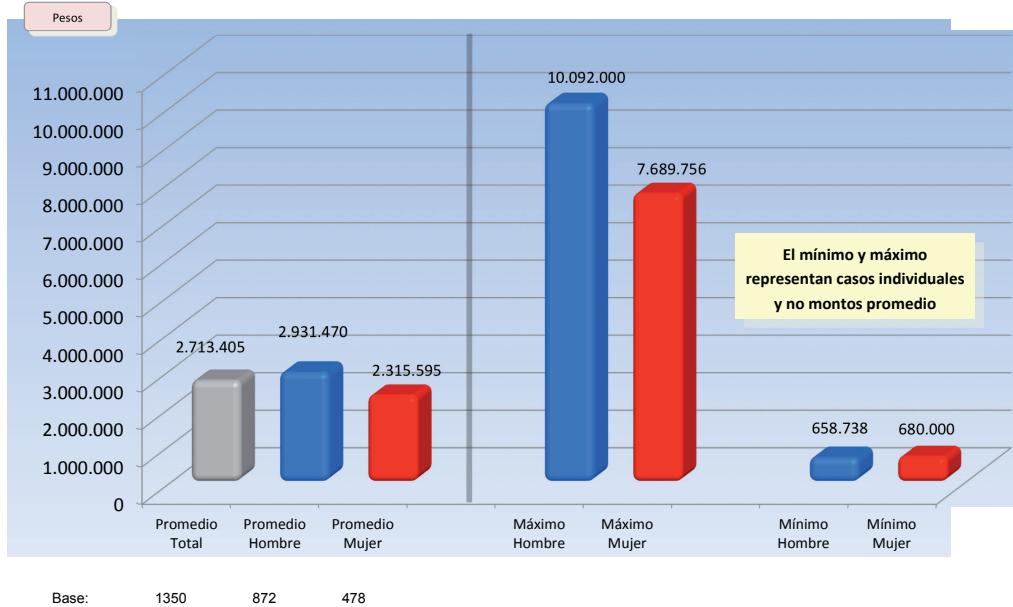


Gráfico N° 23
Monto Promedio de **Remuneración Bruta Mensual** de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

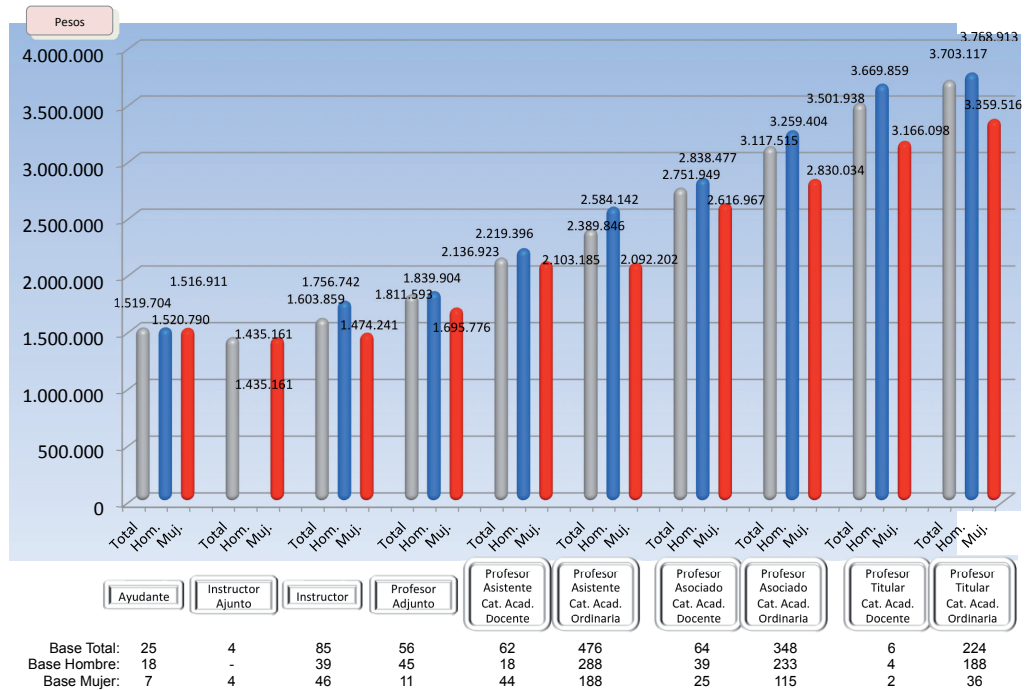


Gráfico N° 24
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de **Remuneración Bruta**
de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía

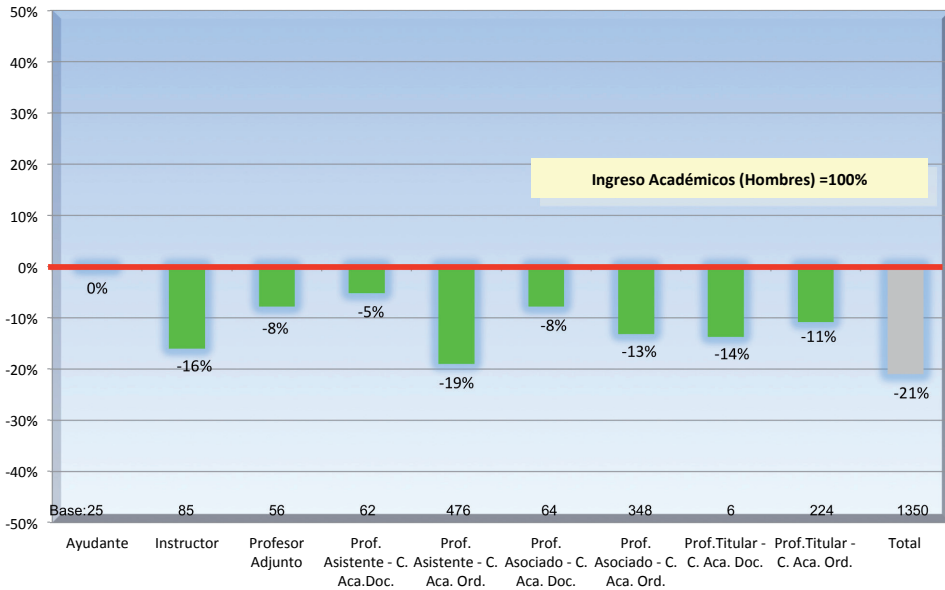


Gráfico N° 25
Monto Promedio de **Remuneración Bruta** Mensual de Académicos(as)
a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

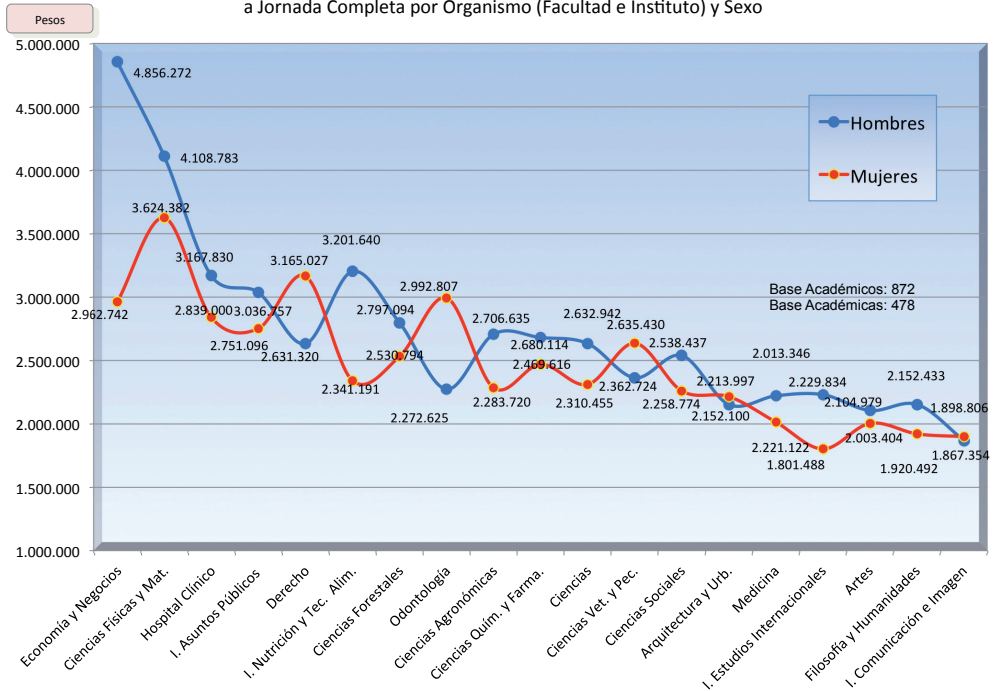


Gráfico N° 26
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Remuneración Bruta de Académicos(as) a Jornada Completa por Organismo (Facultad e Instituto)

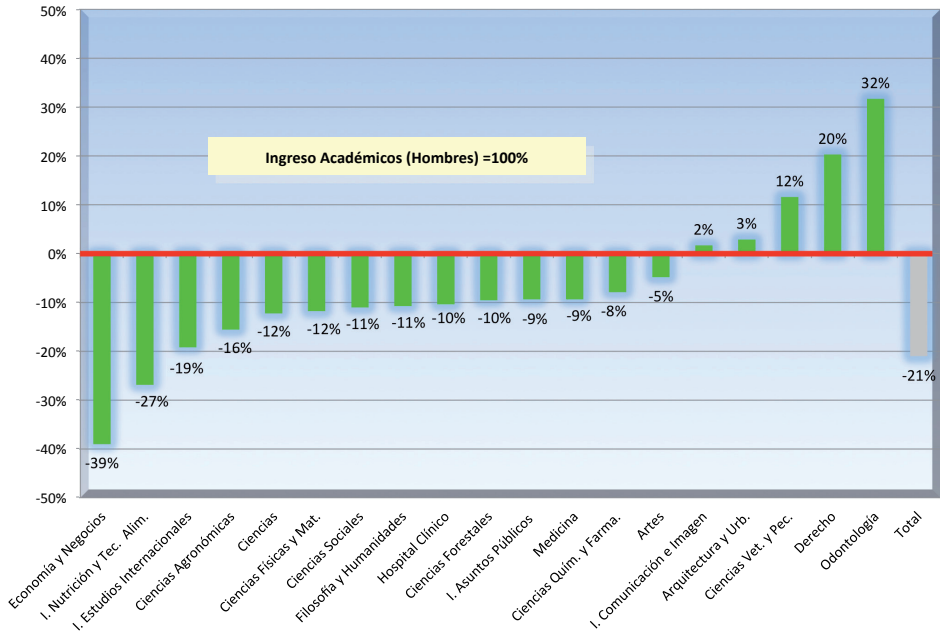


Gráfico N° 27
Porcentaje de Académicos(as) a Jornada Completa Receptores(as) y No Receptores(as) de Asignaciones

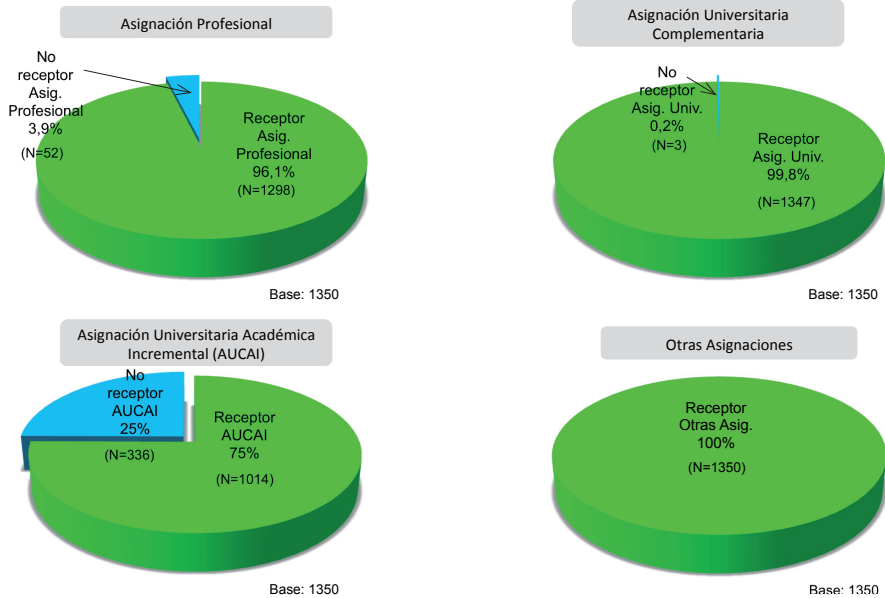


Gráfico N° 28
Monto Promedio de **Asignaciones** de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo

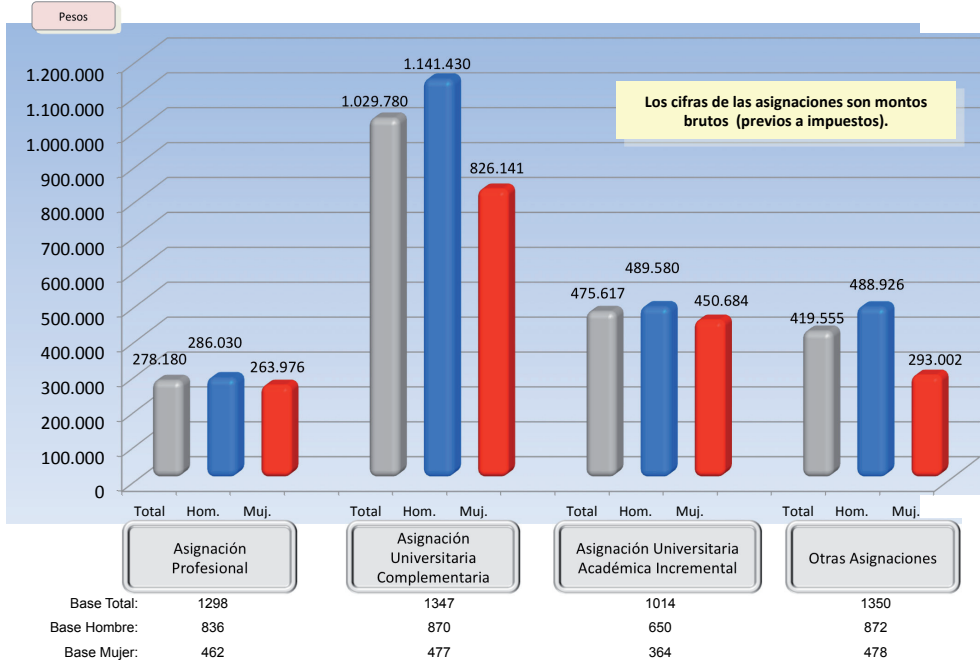


Gráfico N° 29
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las **Asignaciones** de Académicos(as) a Jornada Completa

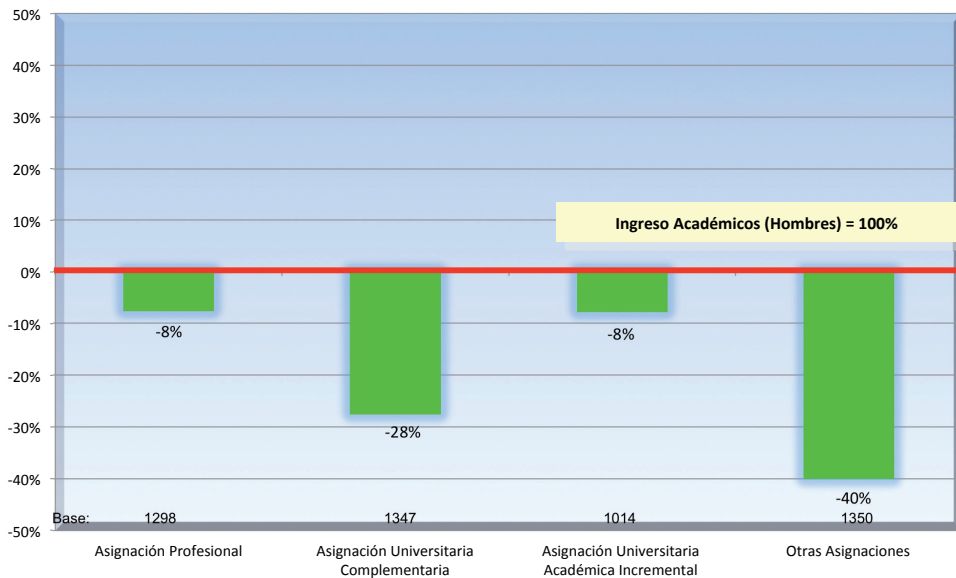


Gráfico N° 30
 Cantidad de Académicos(as) Receptores de **Asignación Directiva**
 por Organismo (Facultad e Instituto) y Sexo

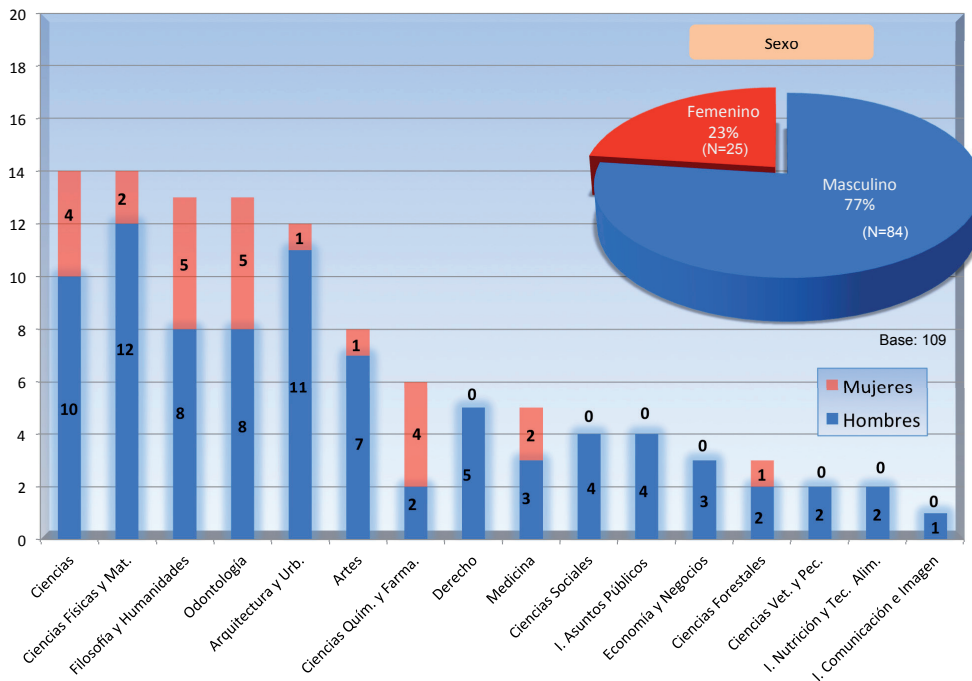


Gráfico N° 31
 Porcentaje de Receptores de **Asignación Directiva** por Sexo

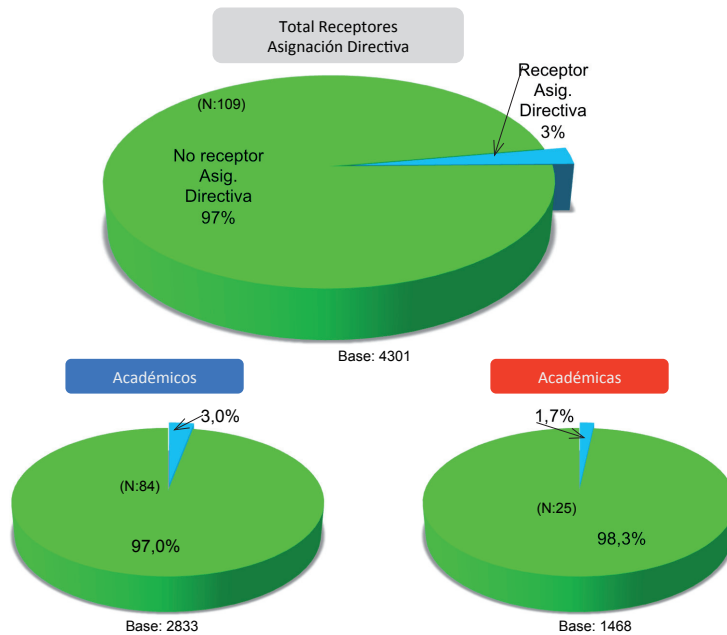


Gráfico N° 32
Monto Promedio de **Asignación Profesional**
de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

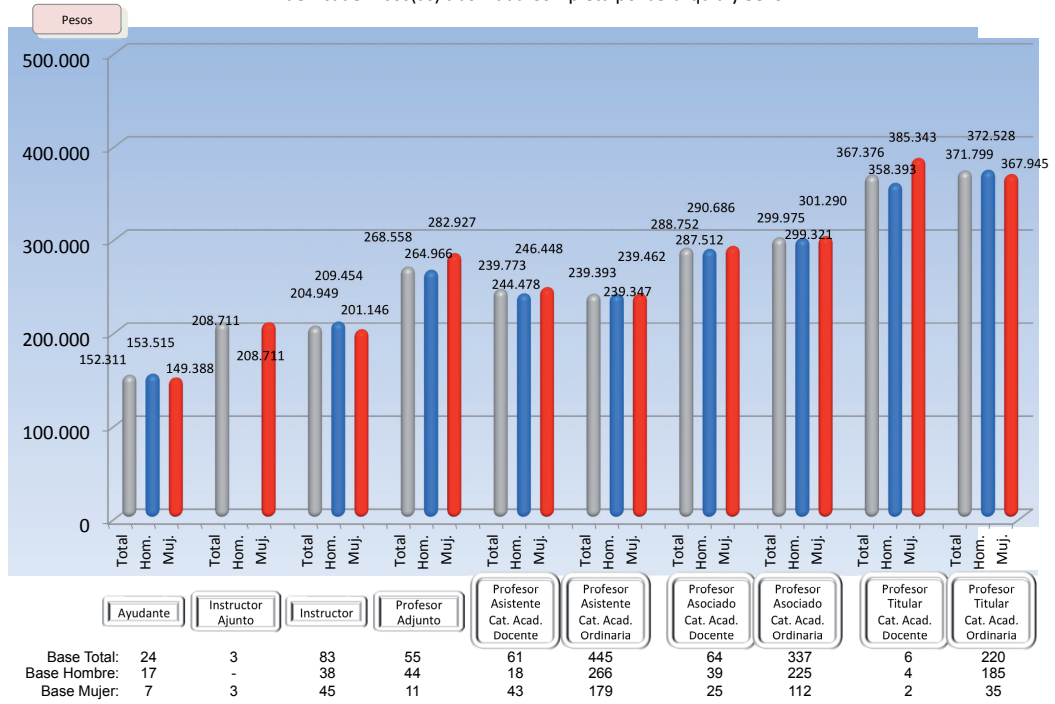


Gráfico N° 33
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de **Asignación Profesional**
de Académicos(as) a Jornada Completa

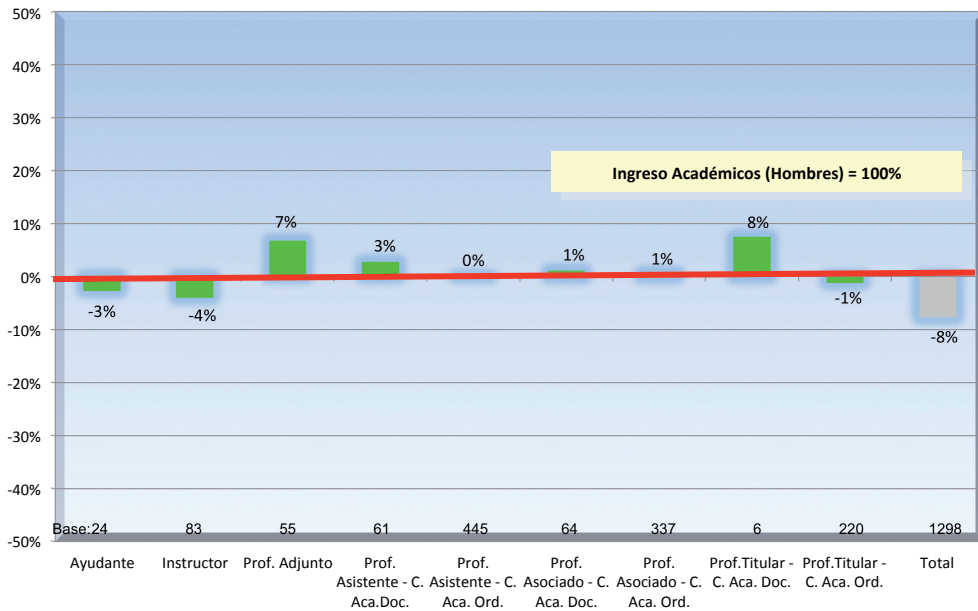


Gráfico N° 34
Monto Promedio de **Asignación Universitaria Complementaria**
de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

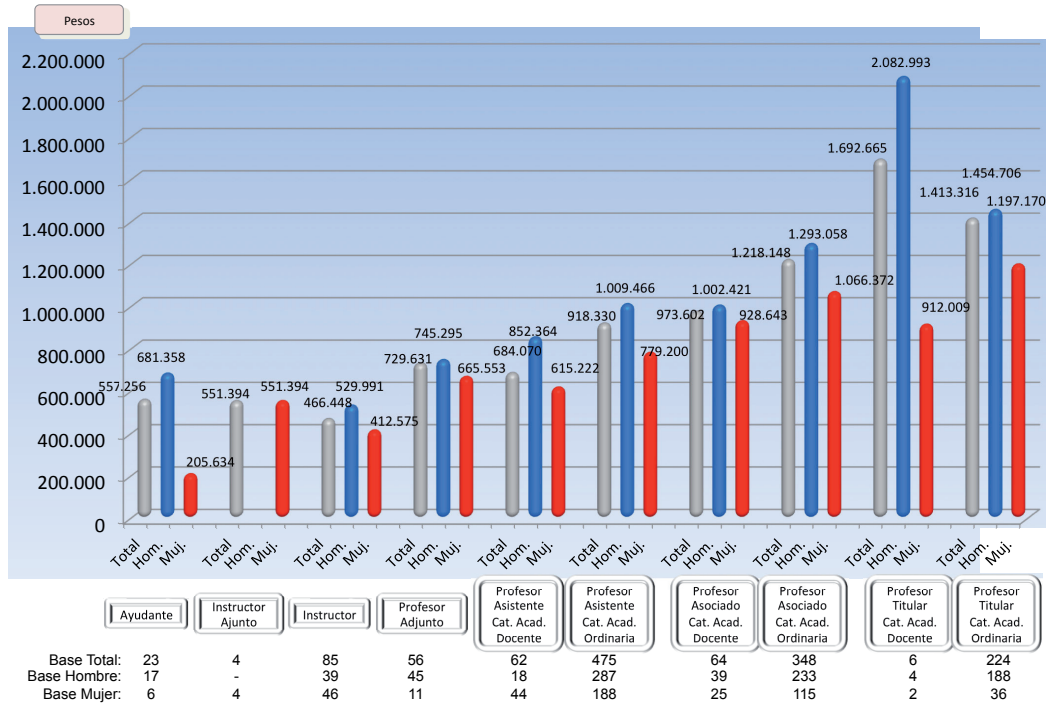


Gráfico N° 35
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de **Asignación Universitaria Complementaria**
de Académicos(as) a Jornada Completa

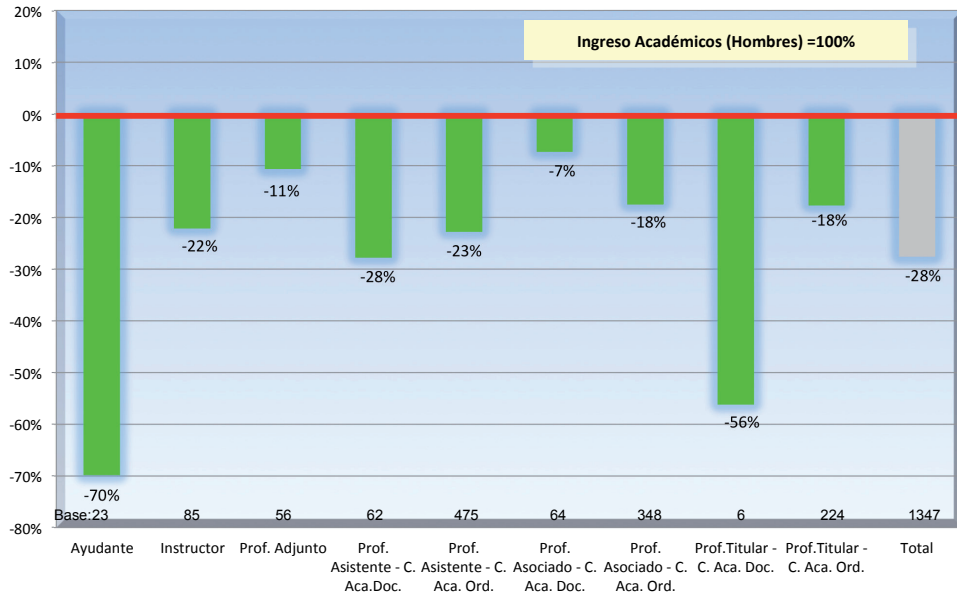


Gráfico N° 36
Monto Promedio de **Asignación Universitaria Académica Incremental (AUCAI)**
de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

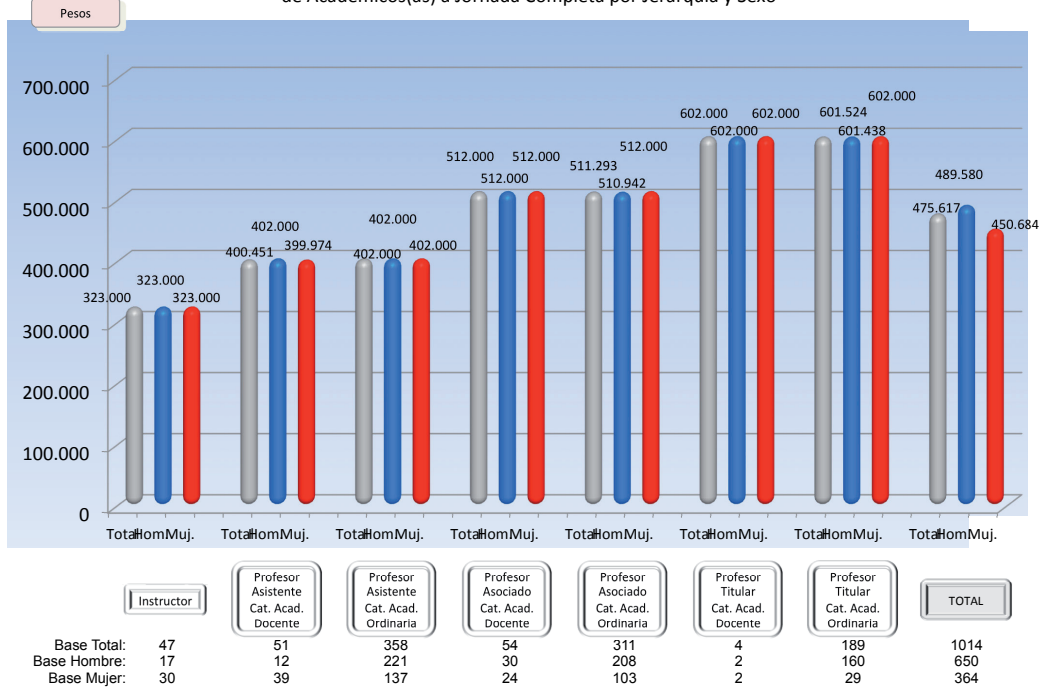


Gráfico N° 37
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de **Asignación Universitaria Académica Incremental (AUCAI)**
de Académicos(as) a Jornada Completa

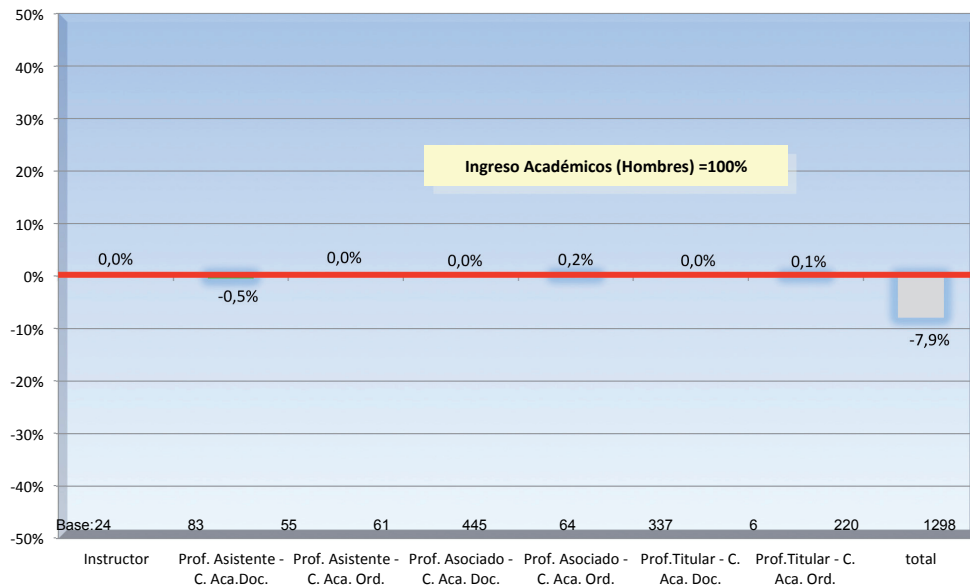


Gráfico N° 38
Monto Promedio de **Otras Asignaciones** de Académicos(as) a Jornada Completa
por Jerarquía y Sexo

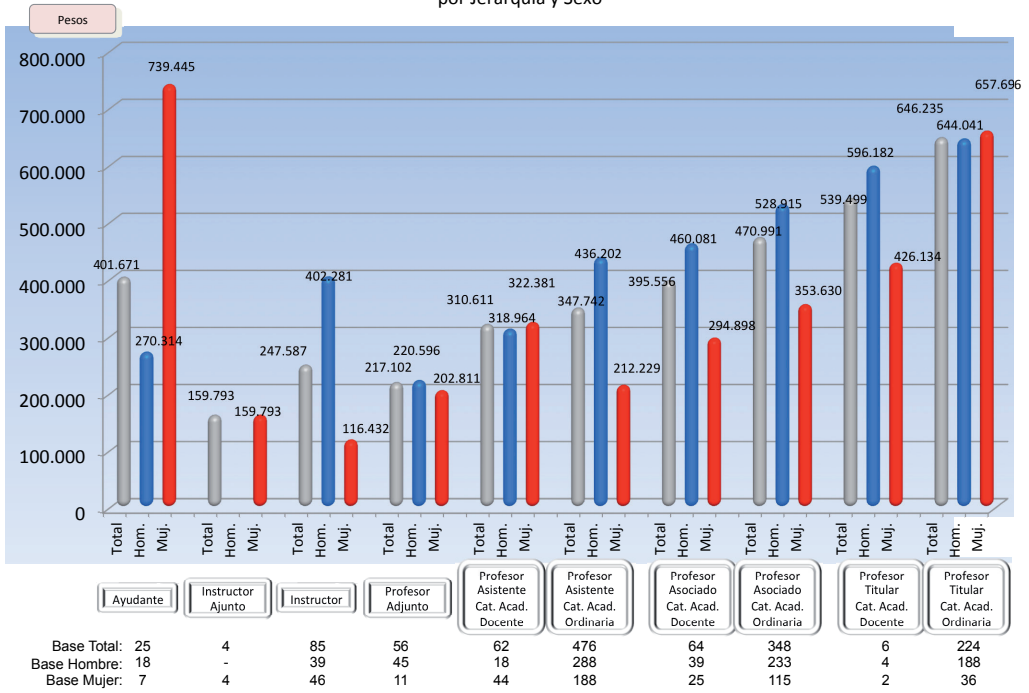


Gráfico N° 39
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de **Otras Asignaciones**
de Académicos(as) a Jornada Completa

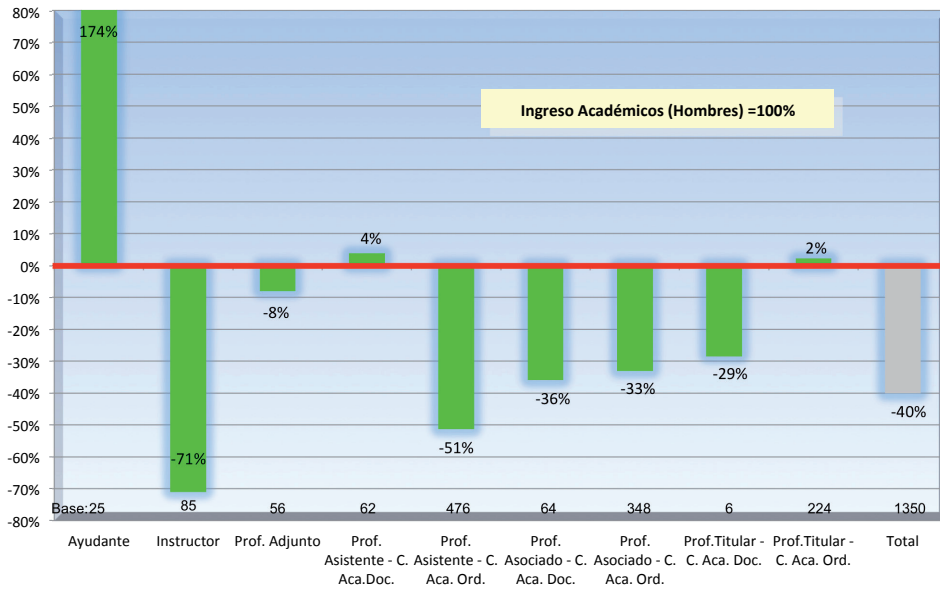


Gráfico N° 40
 Porcentaje de Personal de Colaboración a Jornada Completa
 por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo

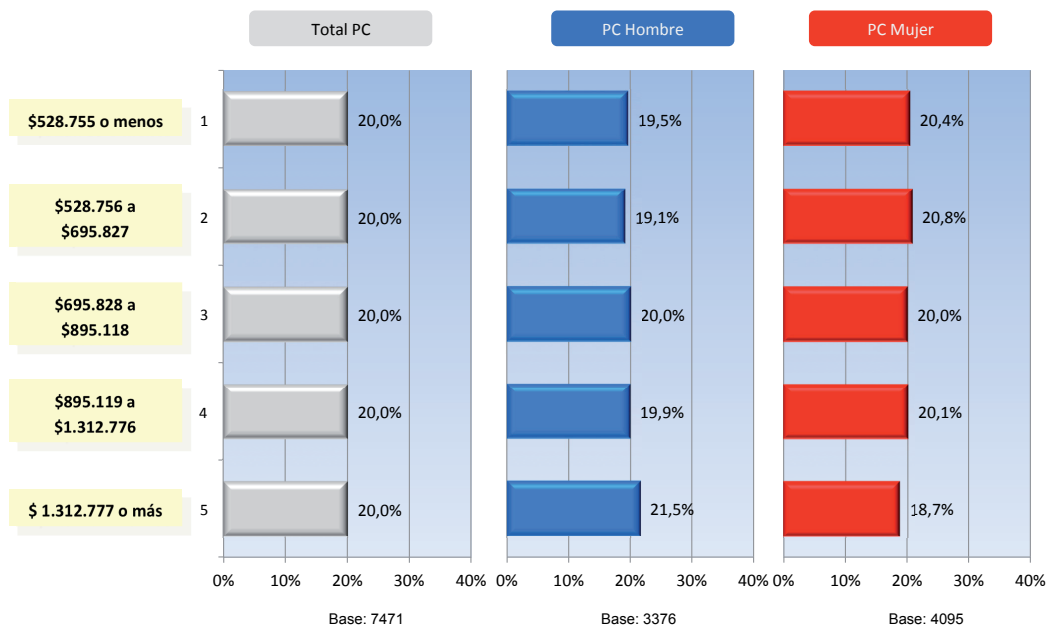


Gráfico N° 41
 Proporción de Personal de Colaboración a Jornada Completa
 por Quintil de Ingreso (Remuneración Bruta) y Sexo

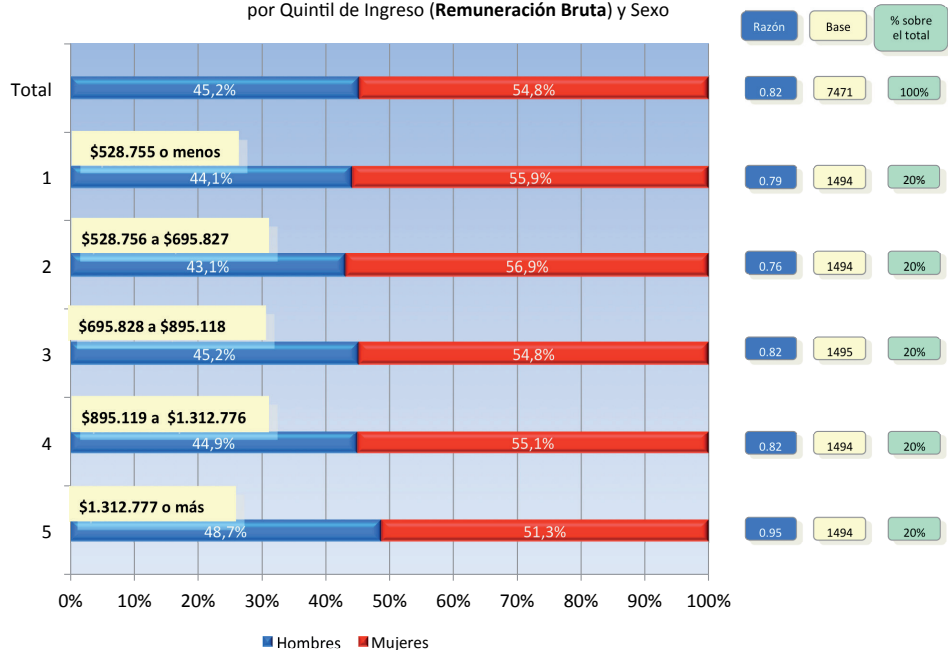


Gráfico N° 42
Monto Promedio, Máxima y Mínima Remuneración Bruta Mensual
de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Sexo

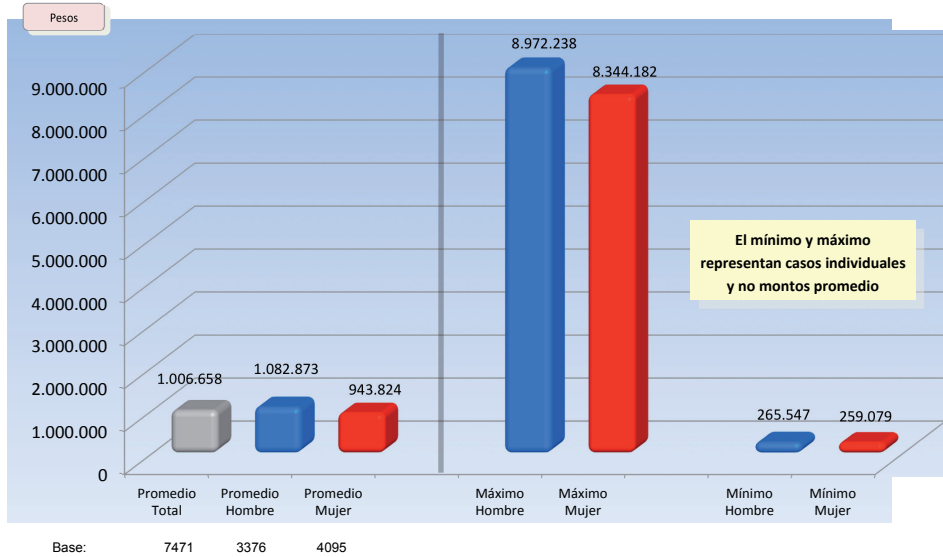


Gráfico N° 43
Monto Promedio de Remuneración Bruta Mensual
de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Planta y Sexo

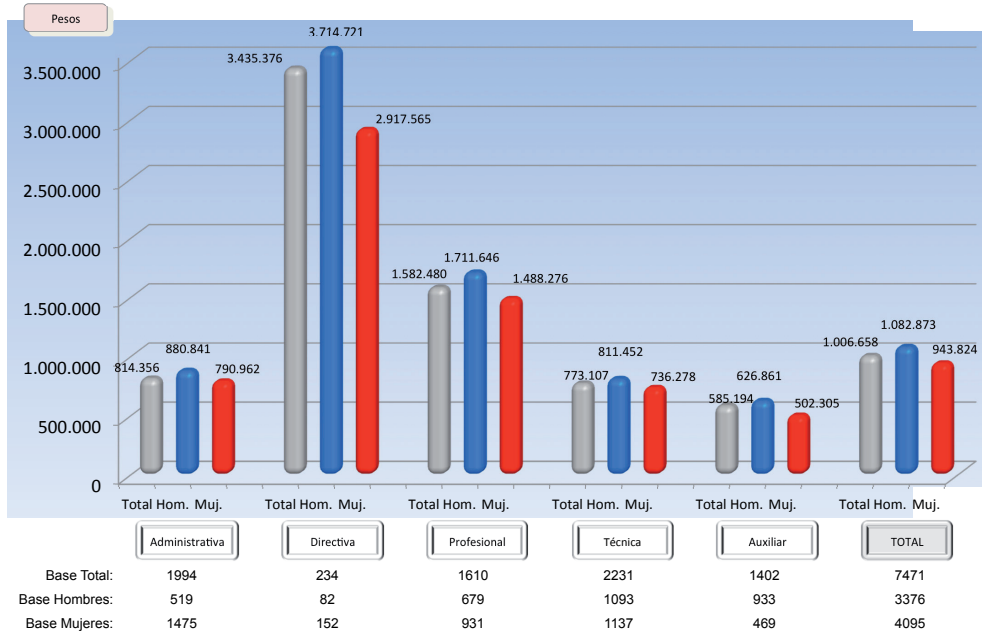


Gráfico N° 44
Diferencia Porcentual del Monto Promedio de Remuneración Bruta de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Planta

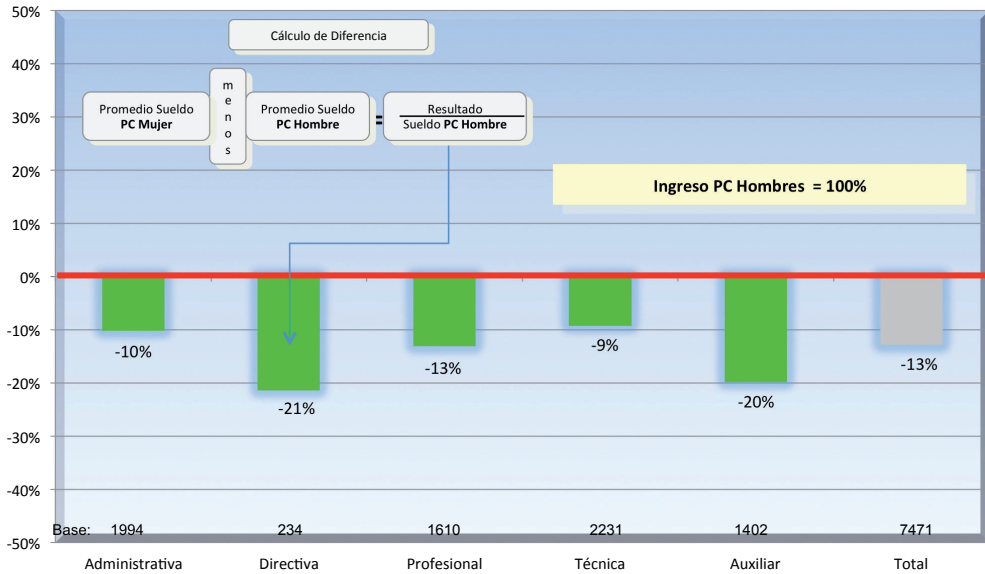


Gráfico N° 45
Porcentaje de Personal de Colaboración a Jornada Completa Receptores(as) y No Receptores(as) de Asignaciones

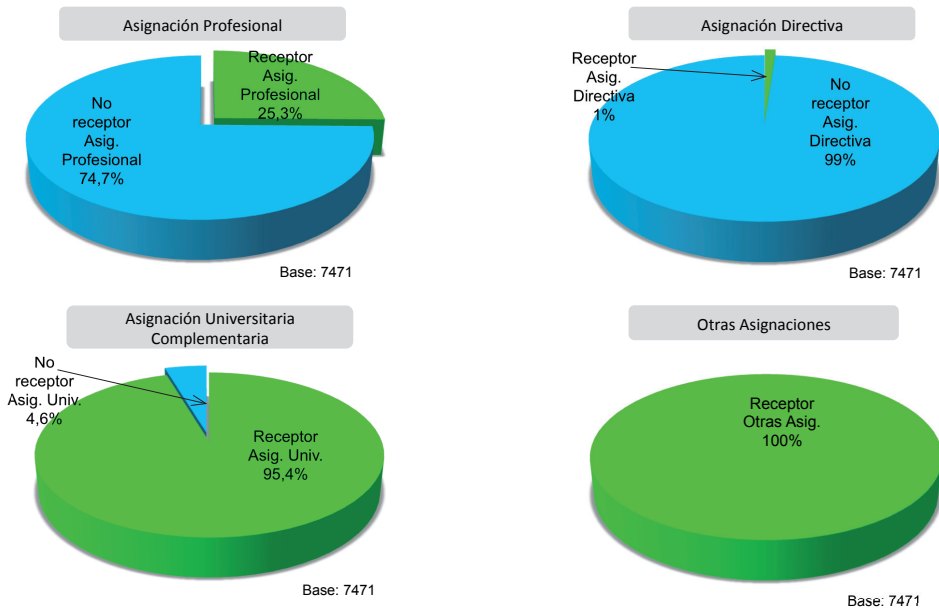


Gráfico N° 46

Monto Promedio de **Asignaciones** de Personal de Colaboración a Jornada Completa por Sexo

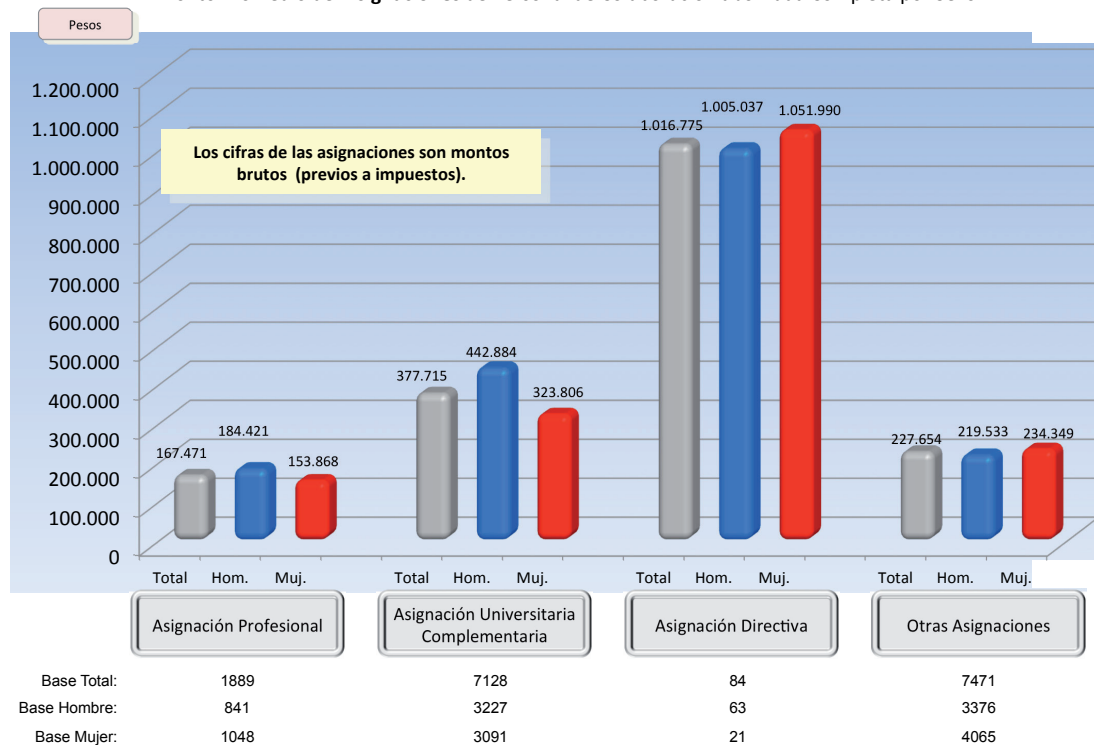


Gráfico N° 47

Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las **Asignaciones** de Personal de Colaboración a Jornada Completa

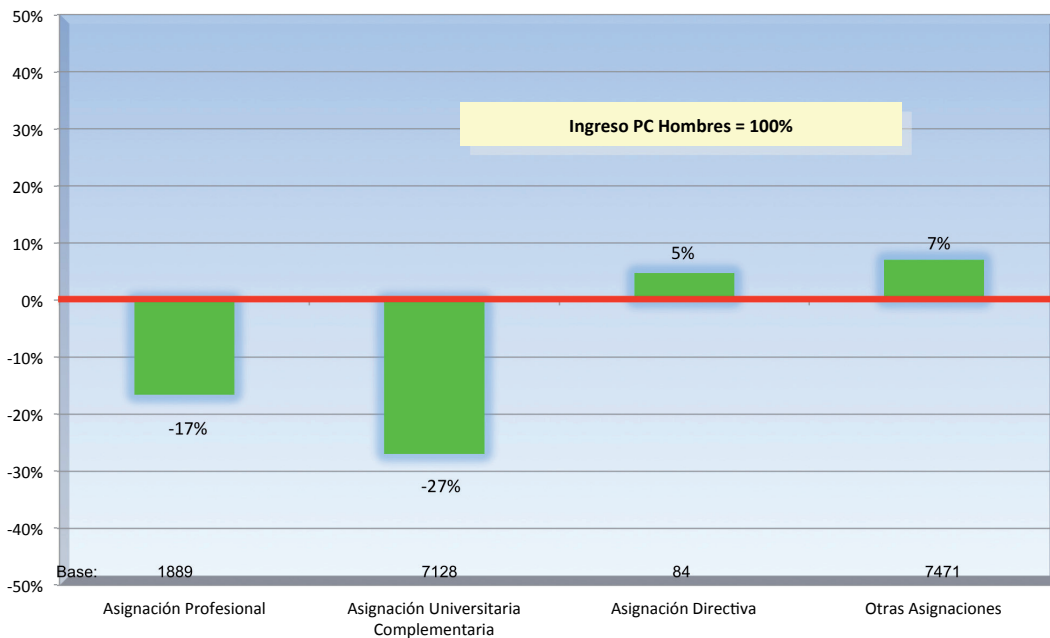


Gráfico N° 48A
Facultad de Economía y Negocios
Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

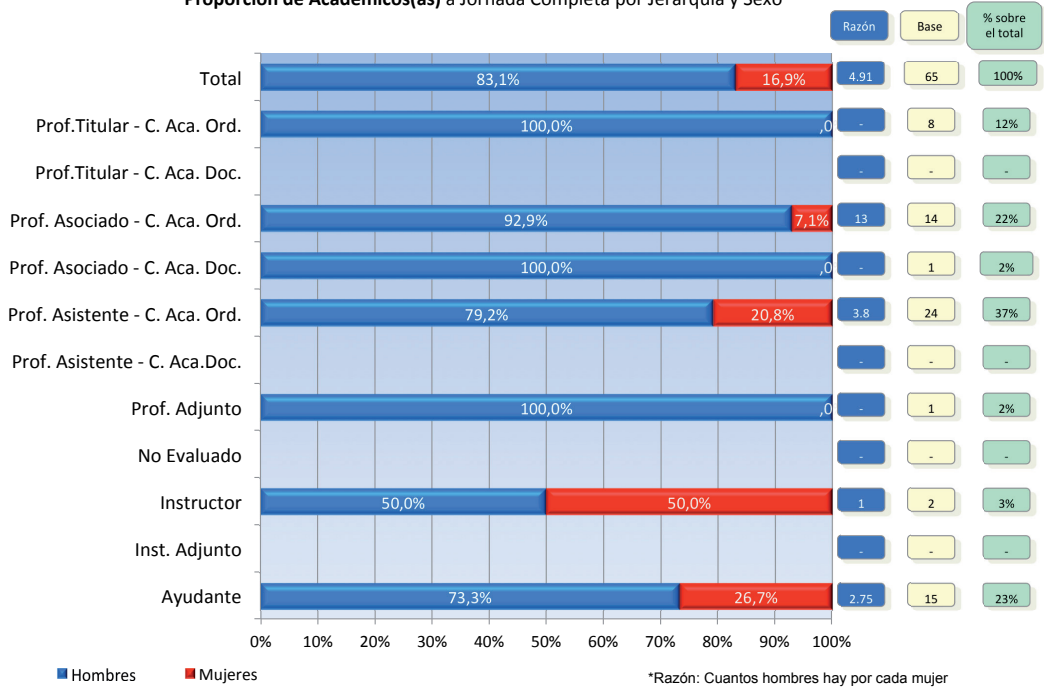


Gráfico N° 48B
Facultad de Odontología
Proporción de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

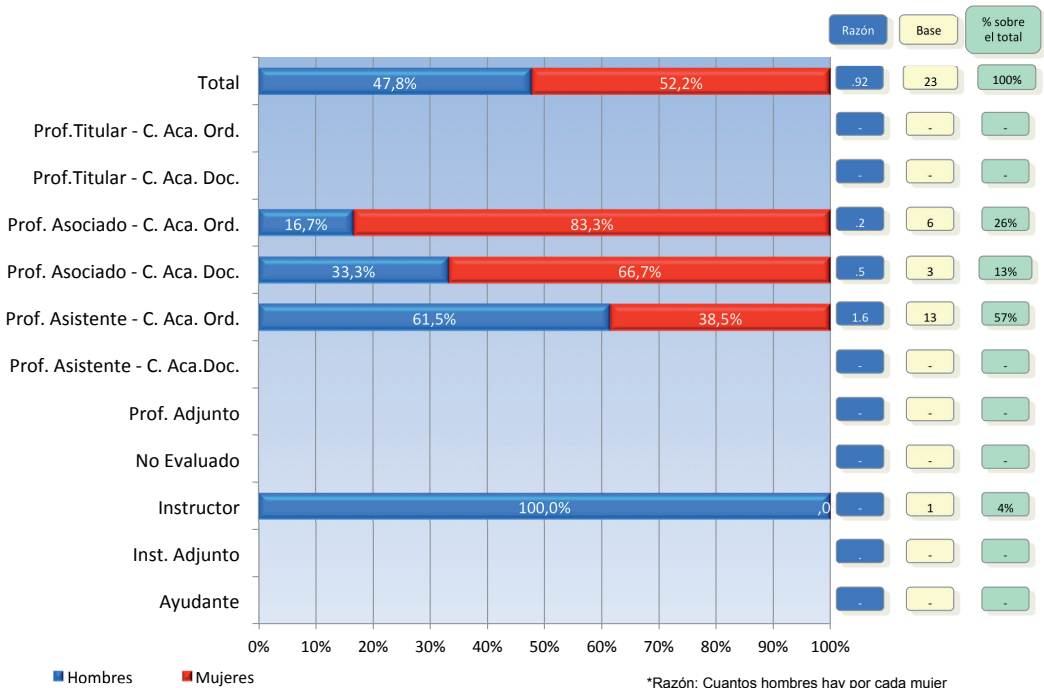


Gráfico N° 49A
 Facultad de Economía y Negocios
 Cantidad de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

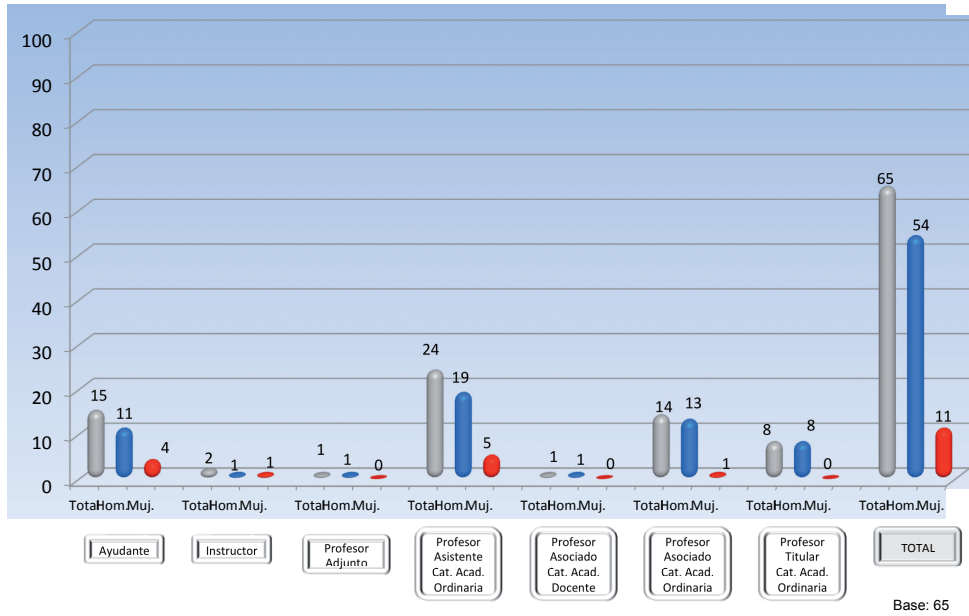


Gráfico N° 49B
 Facultad de Odontología
 Cantidad de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía y Sexo

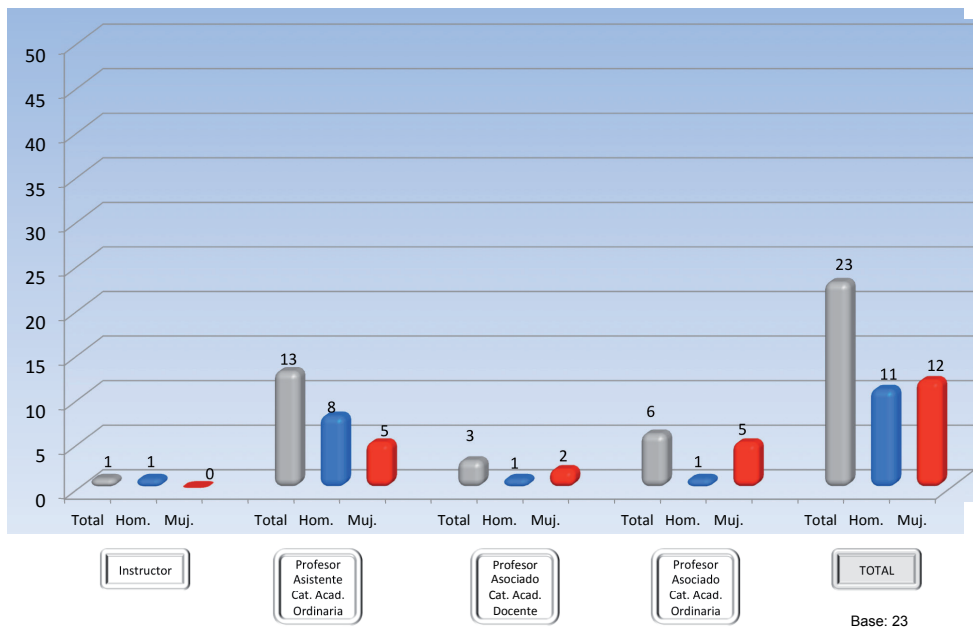


Gráfico N° 50A
Facultad de Economía y Negocios

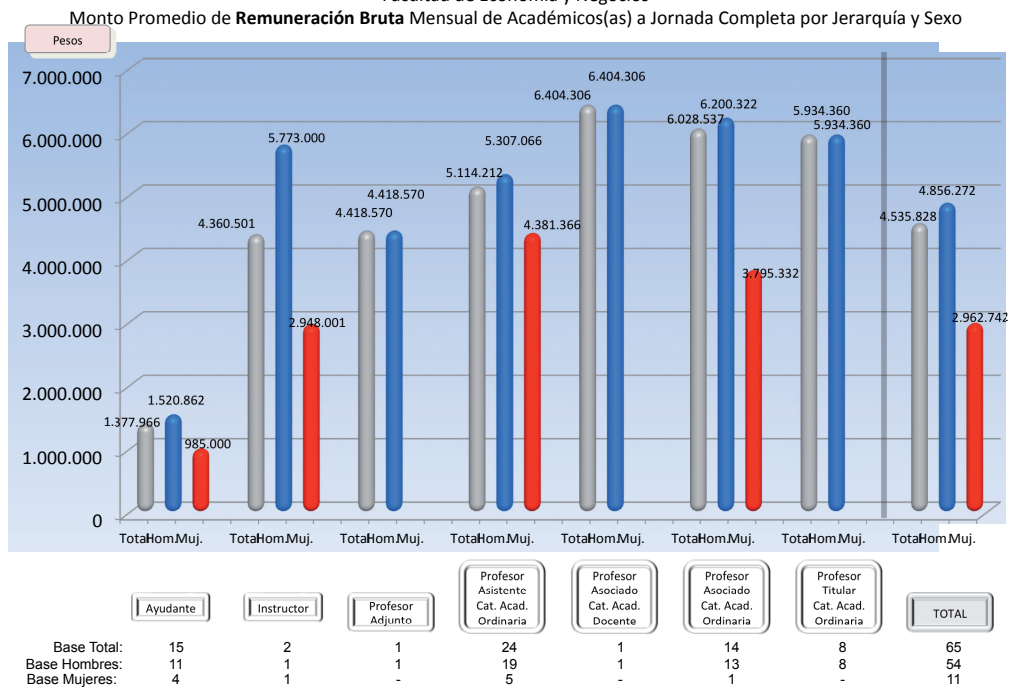


Gráfico N° 50B
Facultad de Odontología

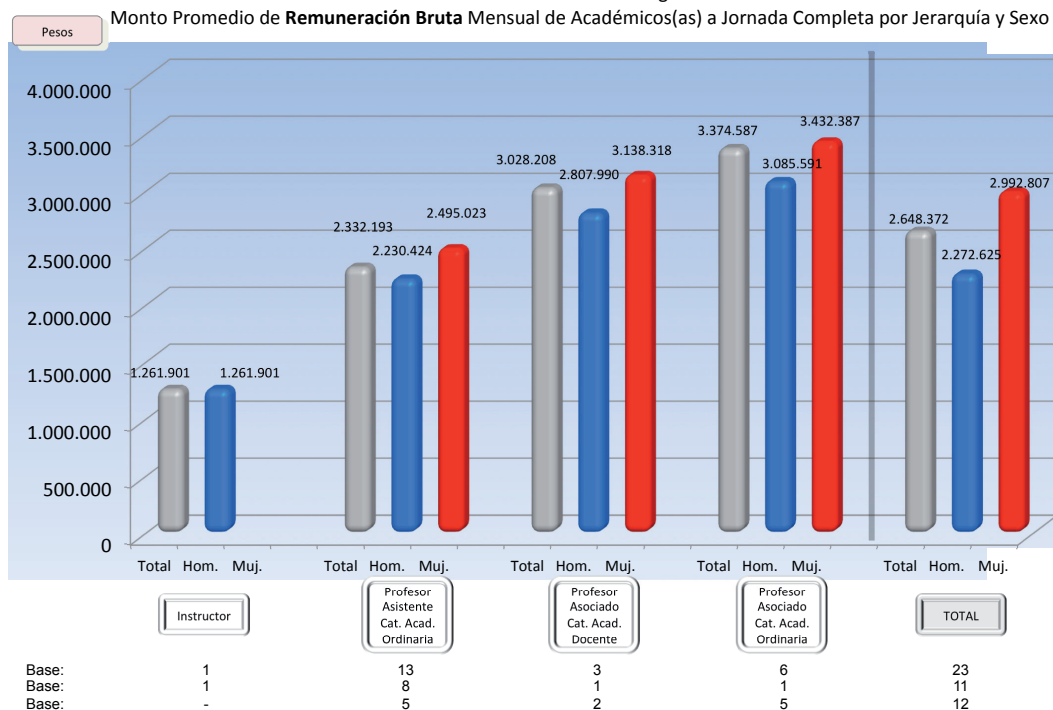




Gráfico N° 51A
Facultad de Odontología

Diferencia Porcentual de Monto Promedio de **Remuneración Bruta** de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía

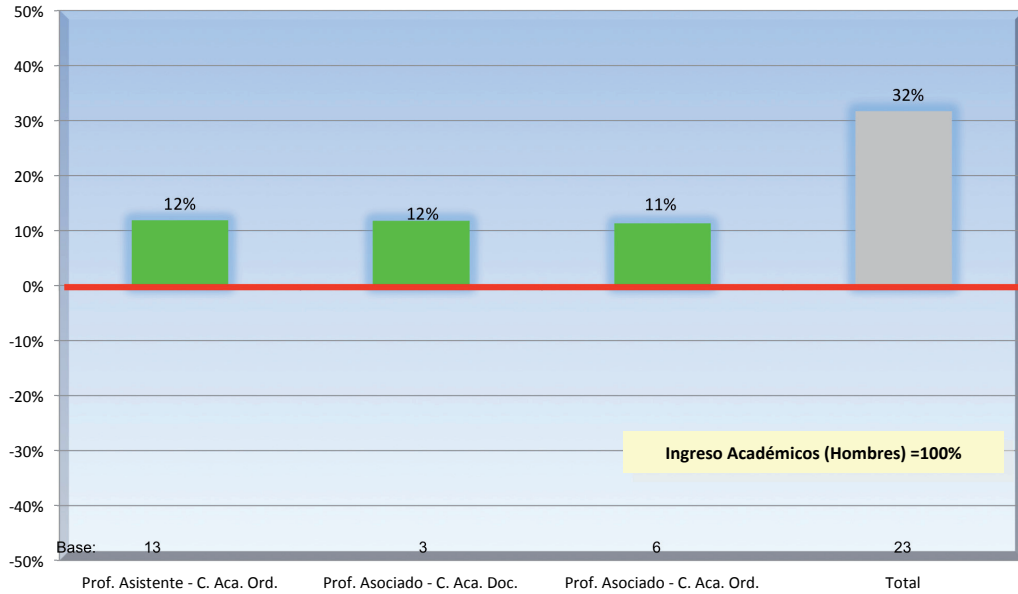


Gráfico N° 51B

Facultad de Economía y Negocios

Diferencia Porcentual de Monto Promedio de **Remuneración Bruta** de Académicos(as) a Jornada Completa por Jerarquía

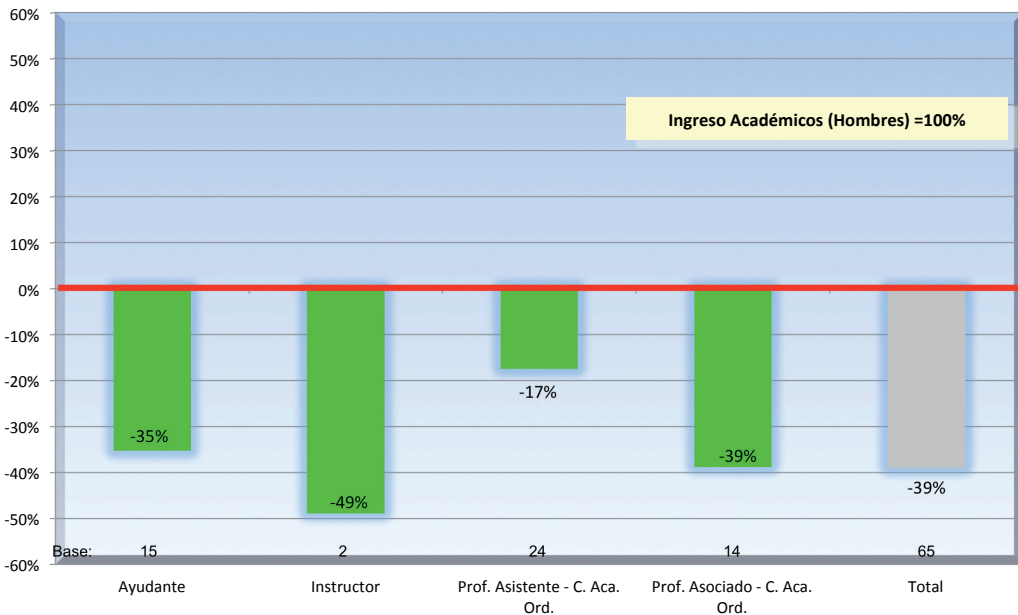


Gráfico N° 52A
Facultad de Economía y Negocios
Monto Promedio de **Asignaciones** de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo

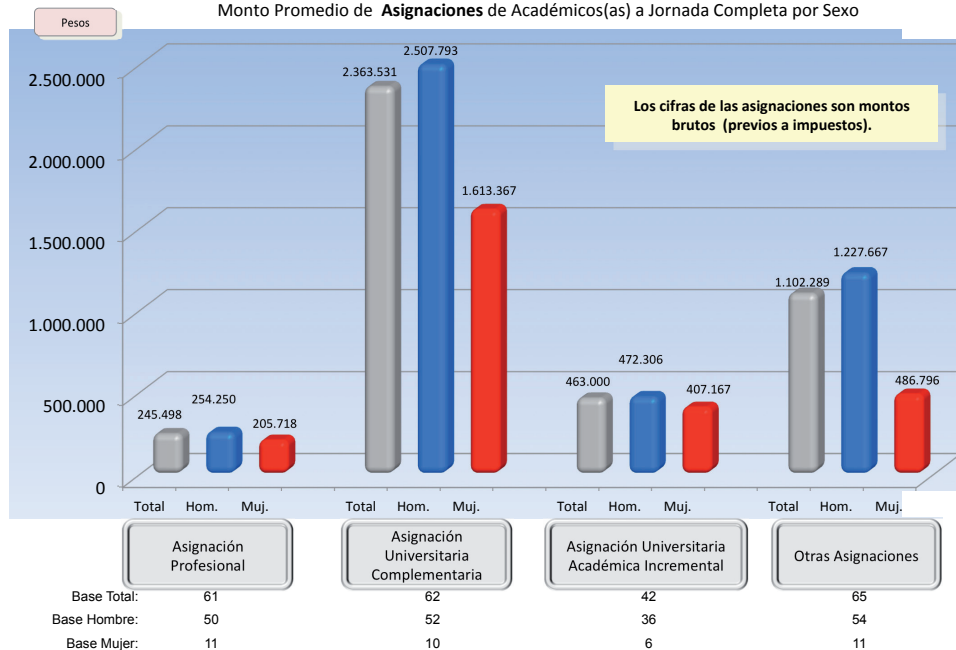


Gráfico N° 52B
Facultad de Odontología
Monto Promedio de **Asignaciones** de Académicos(as) a Jornada Completa por Sexo

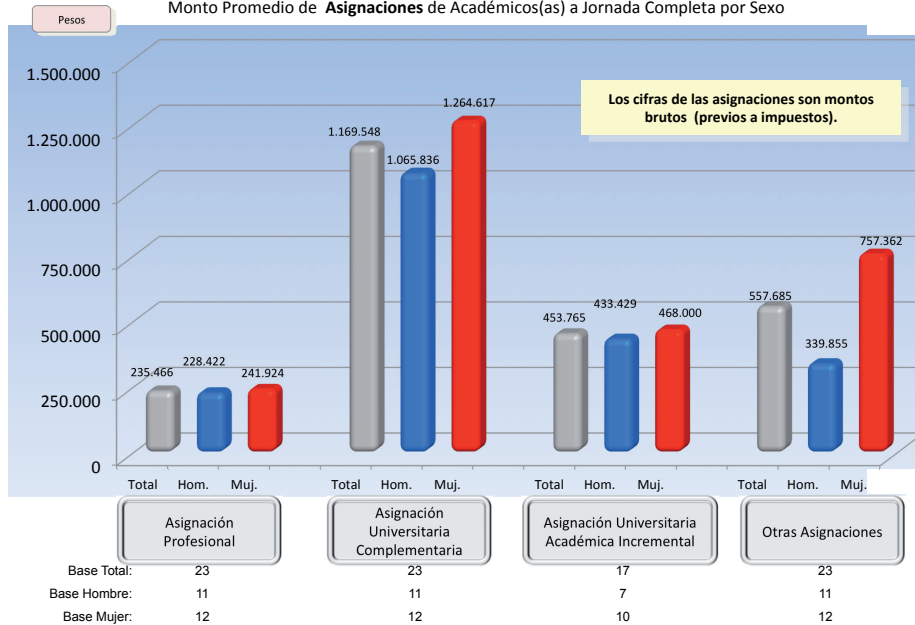


Gráfico N° 53A
 Facultad de Economía y Negocios
 Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las **Asignaciones** de Académicos(as) a Jornada Completa

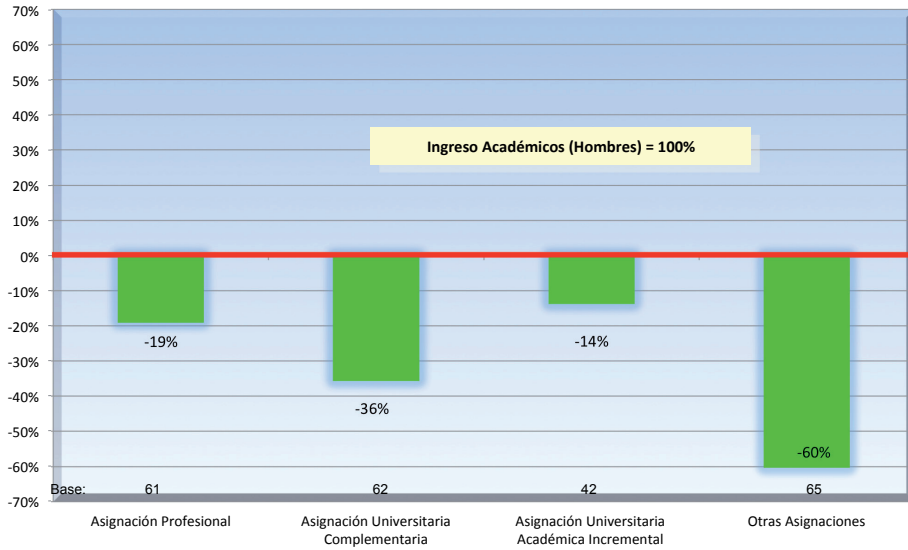


Gráfico N° 53B
 Facultad de Odontología
 Diferencia Porcentual del Monto Promedio de las **Asignaciones** de Académicos(as) a Jornada Completa

