

# Mujeres en la academia

“...en la carrera académica, los hombres parecen correr una carrera de 100 metros planos, mientras que las mujeres corremos esta misma distancia pero llena de baches y vallas...”.

CECILIA SEPÚLVEDA C.

Médica, profesora titular Universidad de Chile  
Ex vicerrectora de Asuntos Académicos  
Ex decana de la Facultad de Medicina

Si bien en los primeros veinte años del siglo XX, un reducido número de mujeres se graduó en la universidad, no fue sino hasta fines de ese siglo cuando el número de mujeres profesionales llegó a constituir una proporción significativa del total. Actualmente, según cifras del Ministerio de Educación, la participación de mujeres en titulaciones de carreras de pregrado se mantuvo en alrededor de 55% entre los años 2005 y 2014, evidenciándose un aumento importante en las titulaciones de posgrado de 36,4% en 2005 a 47,8% en 2014.



A pesar de estos avances, se mantienen importantes brechas en la participación de las mujeres en la academia, representando solo el 31% del total de doctores, situación que se agudiza en el sector de Ingeniería y Tecnología, donde son apenas el 19% (Unesco, 2017).

Llegar a ser investigadora independiente requiere no solo contar con un doctorado o su equivalente, sino que además haber realizado uno o más posdoctorados, idealmente en centros extranjeros, tener publicaciones como primer autor o correspondiente, y haber obtenido fondos concursables para investigar. Realizar un doctorado implica unos cinco años adicionales de estudio poslicenciatura, siendo la edad promedio de estas estudiantes 31 años, la mayoría solteras (60%) y sin hijos (76,7%), según estudios de Conicyt.

Con este currículum ya se puede competir por un cargo académico, en concursos igualmente exigentes para mujeres y hombres, pues lo que cuenta es el mérito, independientemente del sexo.

Pero desde el momento en que se ingresa a la carrera académica muchas mujeres pueden quedar en desventaja, en particular si deciden tener hijos. En la carrera académica, los hombres parecen correr una carrera de 100 metros planos, mientras que las mujeres corremos esta misma distancia pero llena de baches y vallas. La carrera académica tradicional se basa en un modelo masculino, que exige una alta movilidad geográfica, dedicación, disponibilidad y flexibilidad en términos de tiempo y horarios, así como una productividad científica ininterrumpida y altamente competitiva. Este modelo impone importantes barreras para el avance y la retención de las mujeres en la carrera académica. Y estas limitantes se relacionan con la inequidad en las responsabilidades de la vida familiar, principalmente maternidad y cuidado de hijos, y también con otras situaciones como el acoso laboral y sexual. Asimismo, existe evidencia que sugiere que las mujeres —en mayor medida que sus pares hombres— deben “optar” entre la carrera académica y la familia, retrasando el avance en su carrera u optando por abandonarla completamente.

Como el avance en la carrera académica es más lento en las mujeres, la proporción de ellas que alcanza la jerarquía más alta de profesora titular es baja, siendo en la Universidad de Chile de alrededor de un 25% en el año 2016. Esto lleva a una menor proporción de mujeres en cargos directivos, para los cuales es imprescindible ser profesora titular o asociada (las dos más altas jerar-

quías). Así, de total de directores/as de programas de doctorado de disciplinas científicas y tecnológicas existentes en Chile para el año 2016, solo un 22% eran mujeres.

Esta mayor dificultad de las mujeres para alcanzar cargos de toma de decisiones es conocida con la metáfora “techo de cristal”, aludiendo a barreras no formales y por lo tanto “invisibles”. La metáfora “suelo pegajoso”, por su parte, alude a las dificultades de las mujeres para despegar en sus carreras. Ambas tienen como una de sus causas principales la división sexual del trabajo y la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado, el que continúa siendo socialmente responsabilidad de las mujeres.

Esta dificultad de compatibilizar los diversos roles se manifiesta en el bajo porcentaje de mujeres directivas con hijos/as (mientras un 88% de los directivos varones tienen hijos/as, solo un 54% de las mujeres en estos cargos también los tienen), lo que indica que muchas mujeres deben decidir por uno u otro rol, o el de científica o el de madre (Conicyt 2017).

Además, se constata una brecha salarial importante entre hombres y mujeres en la academia, de manera similar a lo que ocurre en el país. Las mujeres académicas ganan en promedio alrededor de un 20% menos que los hombres.

El conocimiento que se desarrolla en la academia no puede alcanzar todo su potencial si no se incluye el talento de todos los que la componen. Por lo tanto, el comprometernos a promover la igualdad de género, ya sea evitando la pérdida de capital humano femenino o abordando la ausencia de mujeres en los altos cargos académicos y de investigación, debiera ser un principio establecido en la academia.