

**Presentación Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores de
Universidades Chilenas, CRUCH ante la
Comisión Sistemas de Conocimientos, Culturas, Ciencia, Tecnología, Artes y
Patrimonio.**

Expone: Rectora Natacha Pino Acuña, Universidad de Aysén

1 de diciembre de 2021

Quiénes somos, cómo surge la comisión, aportes en estos años

La Comisión de Igualdad de Género del CRUCH se constituye el año 2018, a partir del mayo feminista, movimiento que surge al interior de nuestras universidades dando respuesta a diversos tipos de violencias de género, discriminaciones y contra la educación sexista. La Comisión está integrada por 29 representantes nombradas por Rectoras o Rectores en representación de cada una de las universidades que componen el CRUCH.

Esta Comisión tiene como propósito: abordar las desigualdades de género existentes en los contextos universitarios; prevenir el acoso sexual, la violencia de género y las discriminaciones sexo-genéricas; y promover buenas prácticas, contribuyendo al desarrollo de un modelo de educación no sexista.

La Comisión es un espacio de diálogo, colaboración y fortalecimiento de distintas iniciativas intra e inter universidades. En esta misma línea, ha constituido un apoyo importante para la materialización de distintas iniciativas. Como lo son: La realización de diagnósticos de las relaciones de género, creación de Direcciones de Género o unidades equivalentes, implementación de protocolos de actuación para casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación, incorporación gradual del enfoque de género en el currículum, institucionalización y transversalización de este enfoque en las distintas universidades y la participación activa en la elaboración y discusión de la Nueva Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Contexto y brechas

Sabemos que para avanzar en desarrollo humano, en sociedades justas e inclusivas, se requiere formar a mujeres y hombres en igualdad, de tal forma que las capacidades de las personas se relacionen con sus oportunidades.

Ya en 2012 en el *Atlas mundial de la igualdad de género en la educación* (UNESCO, 2012) se reconocían las asimetrías y brechas de género en educación superior señalando que es un proceso marcado por un continuo que va desde los sesgos de género en el acceso y que tienen como resultado áreas de formación y conocimiento feminizadas y áreas masculinizadas (STEM); barreras de reclutamiento, promoción y jerarquía de las mujeres en las universidades, brechas salariales, desigual desempeño de funciones con

una reproducción de los roles tradicionales de género (gestión administrativa versus actividad de investigación); así como usos del tiempo diferenciados, donde las mujeres tienen mayores dificultades para compatibilizar el trabajo académico con las tareas familiares. (UNESCO, 2021; Martín 2018; Buquet *et al.*, 2014)¹.

Distintos estudios (Unesco, 2019; OCDE, 2017)² revelan que los resultados en materia de igualdad de género en educación superior, producción de conocimiento, inserción laboral e igualdad de oportunidades aún son insuficientes. Esta desigualdad afecta negativamente la convivencia social, la productividad económica, el desarrollo humano, la sustentabilidad, la eficiencia, la solución de problemas y calidad de vida de las personas. Los estereotipos sexistas limitan la participación de las mujeres en las ciencias y la tecnología.

El acceso a la educación superior no supone equidad de género, sabemos que existen importantes brechas de género en las universidades en cuanto a distribución de la matrícula de hombres y mujeres diferenciada por áreas de conocimiento y por nivel; diferencias en la participación y posición de académicos y académicas, distintas oportunidades en cuanto a reclutamiento y desempeño docente; desequilibrios de género en la conformación de claustros académicos, en la productividad científica, en la gestión universitaria y en la toma de decisiones (techo de cristal). Destacándose, además, la presencia de estereotipos de género (sexismo) y distintas expresiones de violencia de género que (re)producen las desigualdades, impiden el pleno desarrollo de capacidades y disminuyen las oportunidades de las mujeres (Diagnóstico CRUCH, 2019).

La baja participación de las mujeres en las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es una realidad a nivel mundial. Esta situación obedece a un proceso de socialización inserto en una cultura androcéntrica construida desde las diferencias del sistema sexo/género que produce no solo diferencias, sino desigualdades entre hombres y mujeres, sitúa expectativas, posición social, desvaloriza e invisibiliza el aporte de las mujeres al conjunto de la sociedad, consecuencia de una educación diferenciada para niños y niñas. Este proceso social de aprendizaje entrafía sutilezas que determinan las afinidades en los aprendizajes y converge hacia la definición de desempeños específicos. En este sentido, los determinantes socioculturales, basados en estereotipos sexistas, tienen su correlato desde las edades tempranas con los ciclos formativos y sus resultados en la inserción en el mercado laboral (desempeño profesional). Asimismo, la literatura

¹ UNESCO (2021) Mujeres en educación superior ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?

Buquet, A., Cooper J. A., Mingo, A. y Moreno H. (2014). *Intrusas en la Universidad*. Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Martín, S. (2018). Querer y poder: (Des)igualdad en la universidad pública española. *Contextos Educativos*. *Revista de Educación*, 0(21), 11-34. <http://doi.org/10.18172/con.3304>

² UNESCO. (2019). *Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Sector de Educación. OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

especializada señala que los países que han avanzado en mayor equidad han disminuido las brechas de género en las áreas STEM.

En nuestro caso, la brecha en la formación de carreras STEM en todo el sistema de Educación Superior es de 19,5% tal como se señala en la Radiografía de Género en ciencia, tecnología, conocimiento e Innovación (Minciencia, 2020)³. El mismo informe reporta la menor presencia de mujeres en el ámbito académico, donde el porcentaje de mujeres respecto al total de personas trabajado en I+D se ha mantenido estable, aumentando solo dos puntos porcentuales en entre 2009 y 2018. En el caso de las universidades las mujeres que trabajan en I+D representan el 39% del total.

En términos porcentuales la presencia de investigadoras en I+D disminuye respecto a la participación de mujeres en los equipos técnicos y profesionales, ubicándose en promedio en un 38,25%. En términos de empleabilidad la Encuesta Nacional de Innovación de Minciencia, de Innova CORFO (2019) y la Encuesta longitudinal de Empresas del Ministerio de Economía, revela que solo un 36% de las personas empleadas en 761 empresas son mujeres y solo el 18% de los cargos de gerencia están ocupados por mujeres.

En Chile, si bien se aprecia una participación de las mujeres en la academia de alrededor de un 40%, solamente el 22% cuenta con una alta jerarquía (titular) y la actividad científica llega al 30%. De los proyectos adjudicados por FONDECYT entre 2001 y 2015, se obtiene que el 73% ha sido desarrollado por hombres frente al 27% de los proyectos liderados por mujeres (CONICYT, 2017) y solamente el 20% de los proyectos de Innova-Corfo están dirigidos por mujeres.

Problema

Así los datos disponibles dan cuenta que la participación de mujeres en el ámbito académico vinculadas a la actividad científica es de alrededor de un 30%, con importantes barreras para desempeñar esta actividad. Sesgos de género, conciliación de la vida familiar y el trabajo, menor reconocimiento y visibilidad, son parte de esta situación. Esta realidad de desigualdad y desequilibrio entre capacidades y oportunidades obedece a una construcción social de las diferencias de género, teniendo sus raíces en relaciones sociales estereotipadas (cultura patriarcal) que no están ausentes en los espacios universitarios (Caldevilla, 2014; Venegas, 2017)⁴.

Y si bien, cada una de nuestras universidades avanzan a velocidades distintas, de acuerdo a sus propias culturas organizacionales y los distintos empujes que cada una y

³ Minciencia (2020) Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, Ministerio de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, Santiago.

⁴ Caldevilla Domínguez, D. Coord. (2014), Análisis de las trayectorias investigadoras de las mujeres chilenas a partir de sus publicaciones científicas en idioma español. Editorial Visión Libros. Venegas, L., José (2017), Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilena, Aequalis

cada uno de sus rectores y rectoras les pueda imprimir, no es suficiente para lograr generar conocimiento bajo esta perspectiva, y es urgente que el estado pueda proveer de las condiciones necesarias y suficientes para que esto ocurra.

Por tanto, el problema es que en nuestro país, es evidente la ausencia de una legislación que garantice el principio de no discriminación en los espacios de educación superior y en la producción del conocimiento.

Propuestas concretas

Sabemos que en la constitución del 80, existe un único párrafo que hace referencia a la educación superior y ni siquiera es explícito. Me refiero al Capítulo III - De los deberes y derechos constitucionales, Artículo 19, numeral 10:

Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar el único desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación.

Por lo anterior es necesario que la nueva constitución contemple:

- Que la educación superior se desarrolle e implemente bajo un enfoque de género, procurando su institucionalización, transversalidad y erradicación de la violencia.
- Que la generación/producción de conocimiento ocurra bajo el principio de no discriminación por lo que se requiere que, tanto las políticas públicas, iniciativas, mecanismo, instrumentos y propuestas que se implementen desde el nivel central consideren variables de género, tanto en su diseño, implementación y evaluación, que permitan cerrar las brechas existentes.