

Equidad de Género y Carrera Académica
Universidad Diego Portales
Marzo de 2014

(I)

Durante las últimas décadas, la participación de mujeres chilenas en el sistema de educación superior ha crecido en forma significativa. En el año 2012, el nivel terciario albergaba a más de 600 mil estudiantes de sexo femenino, que representaban al 52% de la matrícula de nivel superior. De manera similar, cerca de 12 mil mujeres se desempeñan como profesoras de nivel terciario, representando al 40% de los profesionales en educación universitaria, técnica y profesional.

La evidencia comparada muestra que Chile avanza rápidamente hacia patrones de expansión educativa similar a los experimentados en países desarrollados. Al igual que lo que ocurre hoy en nuestro país, a comienzos de la década pasada, las mujeres norteamericanas representaban el 57% de los graduados de pregrado, el 60% de quienes obtenían un grado de magíster y casi la mitad de los doctores (Bilen-Green, Froelichy Jacopson, 2007).

La evidencia internacional muestra que la progresiva participación de mujeres en el nivel educativo terciario, no ha generado, en el caso de EEUU y otros países de similar desarrollo, un incremento equivalente de mujeres en la academia. De hecho, las mujeres norteamericanas representan al 30% de los profesores con “tenior”, siendo menor su presencia en universidades de investigación, donde sólo uno de cada cuatro profesores titulares son mujeres (Bilen-Green, Froelichy Jacopson, 2007).

En 1999, un reporte del Massachusetts Institute of Technology (MIT Report) describe relevantes patrones de inequidad de género reflejados en diferencias de salarios, premios, reconocimientos y acceso a recursos (Bailyn, 2003). A partir de esa fecha, universidades como Yale, Stanford y Princeton inician un trabajo y una reflexión para reducir las barreras o sesgos de género, iniciando acciones de conciliación entre carrera académica y obligaciones familiares, elemento clave al momento de buscar mayor equidad y participación femenina en las universidades y en la academia.

La investigación disponible indica que muchas mujeres desechan una carrera académica competitiva (tenior track) para poder conciliar trabajo y obligaciones familiares. También tienden a desarrollar carreras menos competitivas y en campos en donde las interrupciones laborales derivadas de la maternidad y de las obligaciones familiares son menos “castigadas”. A su vez, las mujeres que optan por una carrera académica competitiva toman decisiones reproductivas y familiares diferentes a sus contrapartes masculinas, posponiendo la maternidad, o teniendo un menor número de hijos o permaneciendo solteras/sin parejas (Mason and Goulden, 2004).

La relevancia del tema es tal, que la Academia de Ciencias de EEUU (National Science Foundation, NSF) desarrolló durante la última década el programa Advance que ha destinado más de US\$ 150 millones para promover la incorporación de mujeres en las facultades de Ciencias e Ingeniería. Sin embargo, las mejoras en este campo han sido incipientes pues la proporción de académicas formadas en dichas áreas es significativamente menor y porque las universidades que han capturado los recursos de Advance cuentan, en promedio, con una menor proporción de mujeres (Bilen-Green, Froelichy Jacopson, 2007).

En Chile, no existen estudios que permitan dar cuenta de la trayectoria académica de las mujeres, existiendo esfuerzos recientes en universidades tradicionales como la Pontificia Universidad Católica y la Universidad de Chile que han realizado diagnósticos cualitativos y cuantitativos sobre los obstáculos y oportunidades a su participación¹. A su vez, Conicyt ha desarrollado proyectos orientados a reducir brechas de género, reconociendo la trayectoria vital que diferencia a hombres y mujeres, ponderando la maternidad al momento de evaluar desempeño en materia de productividad científica y definiendo criterios diferenciados de elegibilidad para hombre y mujeres a la hora de competir por proyectos y fondos².

¹ El 7 de Marzo de 2014, la Universidad de Chile lanza el documento “Del Biombo a la Cátedra” que levanta un diagnóstico sobre igualdad de oportunidades de género al interior de la institución.

² Conicyt acepta límites de edad diferenciados de hombres y mujeres al momento de postular a proyectos de iniciación o al momento de definir investigadores jóvenes de sus proyectos.

(II)

Hasta ahora, todas las políticas orientadas a reducir las brechas de género, se inspiran en un principio de justicia: distribuir por igual entre hombres y mujeres las decisiones de maternidad o de cuidado familiar. Para alcanzar ese resultado se requieren medidas compensatorias de las desigualdades que, en perjuicio de las mujeres, introduce la división sexual del trabajo. La UDP comparte plenamente el ideal de la igualdad y por eso se dispone a hacer esfuerzos para que la carrera académica sea indiferente al sexo y los roles que este lleva asociado.

Cifras UDP

La Universidad Diego Portales cuenta con una comunidad académica diversa. En el año 2012, de los 423 profesores jornada, un 44% eran mujeres que desarrollaban una activa y reconocida labor en docencia, investigación y gestión académica. De éstas, un 3% eran profesoras titulares, un 21% eran asociadas, un 44% eran asistentes y un 17% estaba en la categoría de instructor³. En contraposición, entre los académicos hombres, un 12% era profesor titular, un 28% era asociado, un 37% era asistente, y un 15% ocupaba la jerarquía de instructor.

En el mismo año, el 57% de los secretarios de estudio y un 52% de los secretarios académicos eran mujeres. A su vez, la UDP cuenta con tres decanas y 14 directoras de escuela (40% de las directoras). Las profesoras UDP contribuyen con cerca de un 30% de las publicaciones ISI, y con un porcentaje similar de proyectos Fondecyt. A su vez, las mujeres se adjudican un 30% de los proyectos semilla y reciben cerca de la mitad de las becas para estudios en el extranjero. Aunque es una iniciativa reciente, del total de sabáticos adjudicados (6) ninguno ha sido recibido por una mujer.

³ Un 15% de las académicas no tenía jerarquización.

Principios Generales

La Universidad Diego Portales aspira a que académicos y académicas sean tratados de manera neutra respecto su identidad de género y que las desventajas derivadas de esta condición involuntaria sean compensadas, procurando equidad entre hombres y mujeres en lo que respecta a la carrera académica y sus retribuciones. La UDP no está en condiciones de eliminar las formas de discriminación que introduce la sociedad en general el mercado en particular y que podrían, por ejemplo, aumentar la propensión de los hombres, más que de las mujeres, a incorporarse a la UDP; pero al menos puede procurar un trato igualitario una vez que ellos y ellas ingresan a la institución.

Los principios y las medidas asociadas a estos principios son las que siguen:

En primer lugar, la Universidad buscará promover remuneraciones iguales para académicos y académicas que se desempeñan en disciplinas y profesiones equivalentes, asegurando que académicos y académicas reciban remuneraciones/salarios en virtud de su jerarquía o mérito. En otras palabras, la UDP cuidará que las remuneraciones sean definidas en base a factores universalistas y voluntarios y no meramente adscriptivos.

Por ello, la Universidad iniciará este año una revisión de la estructura de remuneraciones a la luz de este principio, cautelando que las diferencias salariales que puedan existir entre hombres y mujeres estén relacionadas, de manera fundamental, con sus disciplinas y profesiones y con la jerarquía que derivada del esfuerzo, trayectoria o mérito personal, realizando ajustes cuando existan diferencias que no son explicadas ni por la posición en la jerarquía académica ni por el costo de oportunidad de sus disciplinas o profesiones.

En segundo lugar, la universidad velará por ajustar, en base a reglas generales, las desventajas que para las mujeres representa la asignación de tareas que derivan de la división sexual del trabajo. La Universidad reconoce que existen desventajas de género⁴ que ameritan un trato diferente entre hombres y mujeres y por ello realizará, durante 2014, una revisión de las políticas institucionales, particularmente aquellas vinculadas a las actividades de investigación y producción científica, de manera de procurar oportunidades equivalentes para profesores y profesoras.

⁴ Como la maternidad, el cuidado de los niños, y las labores o responsabilidades domésticas.

A su vez, a contar de este año, los procesos de calificación reconocerán explícitamente la maternidad, procurando que los acuerdos de carga y responsabilidad académica anual asumidos tras el pre y post-natal sean sensibles a esta etapa del ciclo vital de las académicas UDP. Esto particularmente durante el primer y segundo año de vida de sus hijos e hijas.

Siguiendo los esfuerzos de Conicyt, la Universidad realizará en 2014 una revisión y ajuste de los criterios de adjudicación de fondos de becas, viajes, proyectos internos y sabáticos para asegurar oportunidades de acceso equivalentes entre hombres y mujeres y ahí donde sea necesario, generará condiciones que permitan promover una mayor equidad, reconociendo las desventajas que pueda traer en la trayectoria académica la identidad de género. La revisión de estas iniciativas obligará a diferenciar edades límites para postular a proyectos internos, y cambio en las condiciones y fondos asignados a sabáticos, por mencionar algunas iniciativas relevantes.

En ese contexto, se potenciarán los soportes para académicas jóvenes ya que estas podrían experimentar, por la etapa vital en que se encuentran, mayores dificultades para avanzar en su trayectoria académica. Para ello se espera desarrollar un Programa de Mentoría que las ayude a proyectar y consolidar su trabajo en docencia, investigación y extensión académica.

En tercer lugar, la UDP procurará equilibrar, hasta donde ello sea posible, la presencia de hombres y mujeres en las distintas comunidades académicas, particularmente en aquellas facultades en donde su representación es menor. En el mismo sentido, la universidad aspira a atraer e incorporar a académicas en áreas en donde estas tienen una baja participación, con el fin de reducir las brechas de género, de manera de equilibrar progresivamente la distribución de contrataciones.

En otras palabras, a igualdad de mérito, la UDP buscará atraer a profesoras mujeres, particularmente en aquellas disciplinas y profesiones donde ellas están sub-representadas. Un esfuerzo consciente en este tema se realizará en las áreas de Ciencias e Ingeniería para procurar un incremento de la masa crítica de mujeres en dichos campos del quehacer académico.

En cuarto lugar, a partir de 2015, la UDP mantendrá un proceso continuo de mejora, lo vigilará en base a indicadores y lo pondrá en conocimiento de la comunidad académica. Dado que existe experiencia nacional e internacional relevante, la institución realizará un levantamiento de información sistemática, en su Informe Anual de Calidad, que permita conocer el estado de situación, los avances y las innovaciones y buenas prácticas en materia de equidad de género al interior de la universidad.

Acciones de Mejora de Corto y Mediano Plazo

En el corto plazo, la UDP realizará las siguientes mejoras:

Acciones	Responsables	Plazos
Revisión de Política de Investigación	Dirección de Investigación y Posgrado	2014
Ajustes a Programa de Sabáticos	Dirección de Investigación y Posgrado	2014
Revisión de Concursos Internos	Dirección de Investigación y Posgrado	2014
Revisión y Ajuste de Estructura Salarial	VRA/VRP	2014-2015
Calificación Académica	VRA/VRP	2014
Ajuste a Criterios de Contratación Académica	VRA/VRP	2014
Monitoreo de Indicadores de Género	DAI	Informe de Calidad 2015

Sin perjuicio de los esfuerzos de corto plazo antes mencionados, la Universidad mantendrá una preocupación permanente por diseñar programas, acciones y políticas conscientes de las inequidades de género. Como ha sido mencionado a lo largo de este documento, la UDP comparte plenamente el ideal de la igualdad y por eso se dispone a hacer esfuerzos para que la carrera académica de quienes ingresan a la Universidad sea neutra al sexo y los roles que este lleva asociado.