

## ACADÉMICAS: DILEMAS DE EQUIDAD Y GENERACIÓN DE SABERES<sup>1</sup>

Diana Kiss de A.<sup>2</sup>  
dkiss@ulagos.cl

Eduardo Castro Ríos.<sup>3</sup>  
ecastro@ulagos.cl  
CHILE

Fecha de recepción: 10 de diciembre de 2011

Fecha de aceptación: 10 de febrero de 2012

### RESUMEN

Este artículo analiza las relaciones de género en la universidad, revisa las estructuras administrativas, las actitudes y los comportamientos individuales y colectivos de sus académicos y académicas. Con una metodología interpretativa apoyada en información desagregada por género en la Universidad de Los Lagos (Osorno, Chile), nos hemos situado en el ejercicio cotidiano de la academia: la generación de conocimiento, para delimitar las relaciones entre el poder y el saber.

### ABSTRACT

This paper analyzes gender relationships to the interior of universities; it reviews administrative structures, male and female scholars' individual and collective behaviors and attitudes. Based on an interpretive methodology supported with information that has been differentiated by gender in the Universidad de Los Lagos (Osorno, Chile), we have situated ourselves in the daily exercise of the academy: the generation of knowledge, to define relationships between power and wisdom.

**Palabras clave:** Género, poder, saberes, academia.

**Key words:** Gender, power, knowledge, academy.

1 Investigación desarrollada con el financiamiento de la Dirección de Investigación de la Universidad de Los Lagos, en el marco del Proyecto Interno N° 1605, 2004-2006, y en el marco del Núcleo de Investigación Estudios Territoriales, Culturales y Literarios 2011-2012.

2 Licenciada en Ciencias de la Comunicación (UPAEP-México), Magister en Comunicación (Universidad Austral de Chile).

3 Profesor de Filosofía y Letras y Magister en Filología Hispánica (Universidad Austral de Chile).

## **I**ntroducción

Los estudios sobre la situación de la mujer en el sistema educacional son abundantes y categóricos, (Montecino y Rebolledo, 1995; Bonder, 1999, Papadopulos y Radicovich, 2006, Miqueo, 2008), algunos más recientes dan cuenta de la presencia casi tangencial de las mujeres en la generación de conocimiento a través de su liderazgo en ciencia y tecnología; sin embargo estos análisis están centrados, mayoritariamente, en el registro de la paridad de género de la matrícula de pregrado y en las exploraciones sobre la participación porcentual de la mujer en el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Otras investigaciones van un poco más allá, para indagar sobre la presencia de las mujeres en el sistema I+D, en las prácticas científicas de las mujeres y las perspectivas de género en la educación científico-tecnológica. Los Congresos sobre género, tecnología y desarrollo, han hecho confluír la mayoría de las investigaciones sobre la participación de las mujeres en el mundo de la ciencia, aún cuando queda pendiente «mucho terreno que ganar en el campo institucional, sobre todo en lo que se refiere a puestos de dirección y de responsabilidad ante la planificación científica» (Miqueo Consuelo, Barral María José y Carmen Magallón, 2008:17).

Los informes de la Red Europea de Evaluación de Tecnología sobre las mujeres y la ciencia en el año 2001 (ETAN), y del Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior sobre la incursión de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina (María Elina Estebanez, 2003), desenmascaran las inequidades imperantes en las estructuras institucionales, pero también en las políticas de desarrollo educativo, científico y tecnológico.

Una iniciativa reciente del Consejo de Ciencia y Tecnología (Conicyt) de Chile es el concurso para promover la participación de la mujer en ciencia tecnología e innovación, que apoya actividades de reflexión y debate sobre la relevancia de la incorporación de la mujer en ciencia, tecnología e innovación, así como de aquellos aspectos que dificultan el acceso y participación equitativa de mujeres y hombres en este ámbito.

El diagnóstico IESALC-UNESCO sobre la participación femenina en la educación terciaria reconoce que existen avances en el mejoramiento de la situación de desigualdad de género, sin embargo estos esfuerzos no han sido suficientes, pues a pesar de la inversión educativa persisten las dificultades para que las mujeres accedan a puestos estratégicos en la toma de decisiones y en los puestos de poder, tanto a nivel de la gestión estratégica institucional, como de la dirección de los epicentros de la ciencia (Papadopulos y Radacovich, 2006:54).

Efectivamente en los últimos años las mujeres han ingresado a las universidades en equilibrio porcentual con los varones, debido, en parte, a los cambios en nuestras sociedades y la preocupación de los gobiernos por hacer accesible el ingreso a la educación superior, como un mecanismo para romper el círculo de la pobreza y la marginalidad. Sin embargo, las cifras muchas veces son sólo un espejismo de lo que realmente ocurre en el sistema universitario. La matrícula femenina en el sistema de educación superior aumenta, pero ésta se concentra en las carreras asociadas a los roles ejercidos tradicionalmente por las mujeres, o bien en instituciones de menor prestigio social, ¿es ésta la igualdad y la equidad que necesitamos?

Más aún, si exploramos la ubicación de las académicas en las estructuras institucionales es posible identificar desde enormes brechas salariales hasta «velocidades» diferenciadas en la carrera académica. Los períodos más largos para ascender en la pirámide del escalafón docente y/o consolidar una carrera académica se derivan, en buena parte, de los roles domésticos indisolubles que desarrollan las profesionales, pero también a las redes de poder masculino que se filtran en las estructuras universitarias y que silenciosamente determinan las «reglas del juego» de la academia.

Pero si abordar el problema de la igualdad y la equidad de la educación a partir del análisis de la matrícula de pregrado ya nos presenta de por sí importantes sesgos de género<sup>4</sup>, al centrarnos en lo que ocurre en las estructuras de gestión de las propias instituciones educativas, sean éstas de administración académica o científica, los dilemas se tornan aún más complejos. Estas disyuntivas no tienen relación únicamente con el acceso al mundo de la academia, sino con variables como la gestión de los saberes, el desarrollo de los liderazgos, las relaciones entre el poder y el conocimiento, entre otras. Una vez que se integra al equipo docente ¿qué ocurre con la carrera académica del profesorado femenino?, ¿en dónde inician y dónde terminan?, ¿hasta dónde efectivamente llegan?, y ¿qué lugares ocupan cuando llegan?

La dualidad entre el saber y el poder en la Universidad nos ha llevado a preguntarnos, además, ¿cuáles son los factores que determinan los «juegos de poder»? ¿hasta dónde los estereotipos de género que atraviesan nuestros comportamientos determinan la organización de las estructuras de gestión y de la propia carrera académica de las docentes?

---

4 Recordemos que los estudios recogen los datos numéricos y la distribución disciplinaria, pero no lo que ocurre en el proceso de construcción de la opción vocacional, esto es, los mecanismos de construcción de las habilidades cognitivas y destrezas motoras en los futuros profesionales, mismas que son construidas desde las estructuras sociales de base.

Es un hecho que no basta con impulsar políticas de reconocimiento de la tarea de las académicas, sino que también es necesario evaluar los lugares que ocupan y de qué modo se pueden impulsar, desde la institucionalidad académica y desde las políticas hacia el fortalecimiento de la toma de decisiones. Creemos que esto sólo será posible promoviendo la participación en los espacios de poder material y simbólico, fortaleciendo de este modo el liderazgo femenino.

Ocupar espacios de decisión (poder material) va más allá de compartir el poder político de la gestión universitaria, y en realidad implica un reconocimiento del éxito o logros en las respectivas disciplinas participando de los cambios que es necesario impulsar en las políticas de desarrollo institucional.

### **1.- Objetivos**

Con esta investigación nos hemos propuesto, por una parte, aproximarnos a los espacios de poder y saber en la academia, y, por otra, identificar las diferencias que dominan el ejercicio del poder y de los saberes a través de la generación de conocimiento, pero no sólo aquel que se construye en los laboratorios, las publicaciones o el liderazgo de los grupos de investigación, sino los saberes que permiten a una docente interactuar en los niveles de gestión y de decisión estratégica institucional, identificando la relación que se establece con el ejercicio del poder material y simbólico al interior de una universidad regional chilena: la Universidad de Los Lagos.

### **2.- Metodología**

Partimos del supuesto que las relaciones de género en la Universidad de Los Lagos reproducen los roles y estereotipos de género tradicionales, androcéntricos, debido, en una buena parte, a la propia rigidez de las estructuras institucionales y, por otra, a las actitudes y comportamientos socioculturales de cada académica y académico.

Se ha trabajado en base a una estrategia metodológica interpretativa con datos tanto cuantitativos como cualitativos centrados en el hacer/decir social, lo que nos ha permitido situarnos en lo cotidiano del quehacer académico (docencia, investigación, gestión) y reconstruir el imaginario social del profesorado para delimitar la relación entre el ejercicio del poder y la generación de conocimiento como ejes interdependientes.

Se entrevistó a 10 académicas: dos directoras centrales (docencia e investigación), dos investigadoras, dos consejeras superiores, dos jefas de carrera y a dos directoras de departamentos académicos. Se analizaron las estructuras administrativo-académicas, así como la información sobre la participación de las mujeres en la generación de conocimiento científico (proyectos de investigación) y conocimiento político (cargos de gestión y/o representación). La información corresponde al año 2005 y al 2010 e incluyen al profesorado universitario a planta y contrata<sup>5</sup>, de este modo, este artículo plantea, además, un análisis comparativo de la evolución de la presencia femenina en la estructura universitaria en un lustro y en dos períodos de gobierno universitario.

### 3.- El contexto institucional

Este trabajo se enmarca en el diagnóstico y exploración de la participación de los/as académicos/as en una Universidad que se autodefine como regional, que es estatal y que concentra su quehacer en la formación de pregrado y postgrado en la macro-región sur-austral de Chile. La Universidad de Los Lagos es una institución pública y estatal, derivada de la Universidad de Chile y del Instituto Profesional de Osorno. Su evolución institucional la ubica en un puente colgante: por una parte es una Universidad nueva, creada en 1993 a partir de la fusión de dos instituciones, pero también es una organización que mantiene en su subconsciente estructural las «piezas madres» de una institución fuertemente tradicional.

### 4.- Conocimiento y desarrollo académico

¿La ciencia tiene género?, ¿la estructura universitaria es asexualada? La respuesta categórica de la comunidad científica y académica sería negativa en el primer caso y afirmativa en el segundo, pues ello implica cuestionar, por una parte, la aséptica objetividad, neutralidad, razonamiento y exactitud del conocimiento, y, por otra, la validez del sistema «meritocrático» que sustenta la estructura académica; sin embargo, el análisis del liderazgo en investigación, la conformación de los consejos científicos y académicos, y la distribución de docentes en las estructuras de poder material y simbólico, nos demuestran exactamente lo contrario. La gestión académica, la administración

---

5 En el sistema universitario existen tres tipos de contrato laboral: contrato-planta, contrata y honorarios. El primero implica una relación contractual indefinida, el segundo una relación contractual renovable anualmente y en el convenio honorarios son actividades laborales específicas y remuneradas sólo por un período de tiempo breve y no continuo.

y la generación del conocimiento plantean discriminaciones de género tajantes, tanto en el androcentrismo que domina a las estructuras funcionales, como en la distribución de las disciplinas en el desempeño profesional.

Estos comportamientos organizacionales son el resultado de identidades de género perfectamente definidas y pre-organizadas por el propio sistema sociocultural. Las identidades de género pasan a ser parte de la subjetividad de las personas, condicionan las relaciones entre hombres y mujeres, las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales, y permiten, además, el fortalecimiento de los sistemas de sexo-género dominantes en la sociedad.

Esta diferenciación de género ubicaría a la mujer en una posición de desventaja, discriminándola en base a su rol reproductivo, que es tomado como fundamento para naturalizar y justificar su opresión y subordinación, pues tal como lo sostiene Bourdieu «los conceptos de género estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social» (citado por Marta Lamas, 1999:45).

Hemos analizado el poder en la estructura académica a partir de la noción de que no existe un ámbito privilegiado de producción del poder, sino que se reproduce a medida que se ejercita en distintos terrenos. En este sentido, entenderemos el «poder» tanto como práctica, como omnipresencia, desarraigándolo del tiempo y del lugar, y enfatizando su carácter productivo más que centrarlo en su naturaleza represiva. De ahí que hemos distinguido al poder material, como la función reconocida e institucionalizada y al poder simbólico como aquél que se ejerce, pero que no forma parte de la estructura funcional de una organización, y que en nuestro caso relacionamos al dominio de determinados saberes o conocimientos prácticos o disciplinares, que son objetivados con los juegos propios de la academia, como son:

- Grados o jerarquías académicas
- Productividad científica
- Desempeño docente.

En tal sentido nos hemos guiado por la noción de Foucault (1994) sobre la relación genealógica del poder con el saber, donde tal fenómeno produce verdad y donde la maquinaria del poder es una tecnología específica con tácticas y estrategias que producen discursos, los que se imponen como verdades, y donde el poder se convierte en un saber que se instala como verdad y a través de la cual se legitima la exclusión, el dominio y el castigo en el cuerpo social.

Igualmente compartimos la noción de poder del PNUD (2004) respecto a que éste es una potencialidad que se hace real en el marco de reglas compartidas y que existe gracias a una fuente de entendimiento subjetivo entre actores, lo cual no implica igualdad ni simetría. Su realidad se refiere a una potencialidad que permanece en la intersubjetividad. De ahí que al indagar sobre las estructuras que sostienen las estructuras de poder institucional en la academia tenga especial relevancia el propio auto-reconocimiento y auto-exclusión del profesorado femenino, y aún más, aquellas que ejercen o no algún tipo de poder material y simbólico en la estructura universitaria.

#### 4.1.- Alcances en la macroestructura

La relación entre los avances en materia científica y tecnológica, y las decisiones políticas y económicas que adoptan nuestros gobiernos son cada día más estrechas. Las acciones y estrategias productivas y sociales tienen su fundamento en los avances en materia científica. Es decir, las decisiones que actualmente guían las políticas macroestructurales o «globales» a nivel nacional y/o continental, emergen precisamente de los resultados de las investigaciones científicas y tecnológicas gestadas en el marco de proyectos de investigación de sociedades científicas, centros académicos y de empresas.

En este escenario global, la presencia y aporte de las mujeres al desarrollo de la ciencia y la tecnología es un hecho innegable, sin embargo, la evidencia empírica no sólo certifica los logros alcanzados por las mujeres en la ciencia, muchas veces aislados y de poca relevancia en el registro documental, sino que también descubre la discriminación jerárquica que se encuentra encubierta en la composición de los consejos científicos y en las estructuras de gestión académica, que son habitualmente inconscientes y ocultas. La generación de conocimiento y el liderazgo en el trabajo se impregna por percepciones socioculturales sexistas, donde la construcción de conceptos y saberes se elaboran desde una perspectiva discriminatoria que ha ubicado a la mujer y lo femenino como secundario y asociado a lo natural y biológico, más que a lo racional<sup>6</sup>, una característica reservada a lo masculino.

---

6 Eulalia Pérez (2000), plantea que existen dos mecanismos de exclusión, aquellos explícitos o formales, donde son las instituciones las que marginaron la participación de las mujeres en los círculos científicos; y por otra parte los implícitos o informales, donde el peso de la tradición, con la sutileza de la reproducción sociocultural relega a las mujeres a las actividades propias marcadas por el sexo: el cuidado del otro, el trabajo rutinario, las tareas con poco prestigio, pero también las margina jerárquicamente al mantenerlas en la base de los equipos científicos y las excluye de las redes informales de comunicación.

#### 4.2.- Acceso y participación

En los últimos años, no se puede desconocer el avance en la incorporación de las mujeres al mundo científico, este engrosamiento en número no ha tenido un correlato muy claro en equilibrar el sentido de la ciencia. En el caso de Chile el 53% de la matrícula de pregrado en carreras vinculadas a las ciencias naturales y las matemáticas son mujeres, en los estudios de doctorado en estas mismas áreas el porcentaje de mujeres disminuye al 41%. De las mujeres científicas, los datos del Consejo de Ciencia y Tecnología en el año 2002 señalan que en 15 años el porcentaje de mujeres que desarrollan proyectos científicos en el área científico-matemático ha pasado de 6.6% a 30.6%, sin embargo la participación de las mujeres en la ciencia y tecnología aplicada (Proyectos FONDEF) es sólo de un 15.5%, de acuerdo a una medición del Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico, en el año 2003.

Pero más allá de superar la brecha de la discriminación para el acceso, el sesgo de género se produce justamente en los resultados de las investigaciones científicas, pues al permanecer al margen de la generación de conocimientos, reflejado en los bajos porcentajes en el liderazgo de proyectos de investigación y la productividad académica en general, las mujeres no han participado en la elaboración de las interpretaciones que sobre la naturaleza y la sociedad ha hecho el mundo de la ciencia. Las justificaciones para este hecho son muchas, las más abundantes son aquellas que señalan que las mujeres han estado fuera de los círculos científicos por una suerte de vocación derivada de su rol sociocultural y las tareas que la sociedad les ha impuesto. Humberto Maturana, en una entrevista a El Mercurio el 13 de mayo de 2005 sostenía que las áreas científico-matemáticas requieren de gran dedicación. De día en el laboratorio y de noche en los sueños. Lo que pasa es que el ser mujer posee otros intereses que tienen relación con la posibilidad de ser madre... ¡Discriminación al fin!

Abordamos el binomio poder-saber, en principio como una herramienta metodológica para la identificación y caracterización de los espacios respectivos. El saber, que se objetiva a través de la generación de conocimientos que se derivan del ejercicio investigativo, se transformaría en un poder silencioso, camuflado, mimetizado en distintas prácticas del «juego de la academia». Partimos aquí de la premisa que cada académico (a) ejerce algún tipo de poder donde los saberes que posee lo sustentan.

La élite del saber pareciera ubicarse entre los docentes que generan conocimientos objetivos, los que investigan y apuntan su desarrollo a cubrir

cada uno de los indicadores del ejercicio académico. La realidad no es una sola. Con el análisis de los datos mostramos los distintos tipos de saberes que cruzan la estructura universitaria y también los poderes que se transversalizan, y que no siempre corresponden uno con otro. Los tipos de conocimiento y la naturaleza del poder ofrecen combinaciones que ubican a los académicos (as) en distintos lugares, no siempre dotados de poder para la toma de decisiones.

El catastro de los recursos académicos nos ha permitido sistematizar la información desde «el lugar» que se ocupa en la estructura de recursos humanos (Louise Morley, 1999), el tipo de contrato, la jerarquía académica, los rangos de edad, el perfeccionamiento, elementos que hemos asociado al «poder simbólico», pues consideramos que desde la posición que cada individuo ocupa en una organización se ordenan las relaciones sociolaborales y como consecuencia, los grupos de trabajo y la pirámide estructural que permite el funcionamiento de las instituciones.

De este modo, el ejercicio del poder simbólico, ordenado por los criterios señalados, favorece inexorablemente a los docentes varones, tanto en términos de proporción numérica global, como en las jerarquías más altas.

Al «poder material» lo identificamos en los espacios de la estructura institucional, tanto aquella de elección directa por parte del profesorado a nivel de cuerpos colegiados, como consejos de carrera y departamento, además de los cargos de confianza de la Rectoría. Los resultados del análisis nos revelan la inclinación de la autoridad académica (Rector) para incorporar en su equipo directivo a mujeres y lo esquivo del profesorado para elegir a sus pares mujeres para dirigirlos (Direcciones de Departamento). La confianza del profesorado por sus pares es más explícita en las jefaturas de carrera, lo que respondería, por una parte, a los requisitos consagrados en la propia reglamentación vigente que reduce el universo de académicas «elegibles» para las direcciones de departamentos a 20 versus 90 varones; y, por otra, al propio perfil del liderazgo departamental, mucho más político que técnico. Este perfil político resulta, en principio, auto-excluyente para las académicas, quienes no siempre aceptan participar en estos «juegos de poder» o identifican como un obstáculo su capacidad de articulación política que demanda la gestión institucional (Tabla 1).

**TABLA 1 Participación de mujeres en los espacios de poder material (2005 y 2010).**

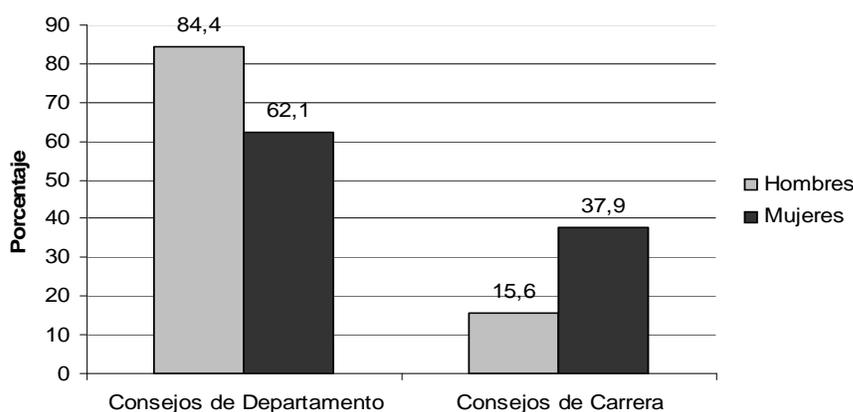
Presencia femenina	2005	2010
<b>Cargos por nombramiento directo</b> Direcciones centrales, Consejo Universitario, Consejo Superior, Programas	<b>35%</b>	<b>25%</b>
§ Direcciones centrales	37.5%	14,28%
§ Consejo Universitario <sup>7</sup>	100%	100%
§ Consejo Superior	0%	0%
§ Programas académicos	37.5%	37,5%
<b>Cargos elegidos por pares</b> Direcciones de Departamento Académico, Jefaturas de Carrera, Consejeros(as) Superiores	<b>28.8%</b>	<b>39%</b>
Direcciones de Departamento Académico	0%	38,46%
Jefaturas de Carrera	37%	41,38%
Consejeros(as) Superiores	60%	33,3%
<b>Cargos por liderazgo reconocido</b> Centros de investigación y desarrollo, Centros productivos y de Servicio	<b>50%</b>	<b>50%</b>
Dirección de Centros de investigación	0%	0%
Dirección de Centros productivos y de Servicio	60%	60%

7 El Consejo Universitario es uno de los cuerpos colegiados de la Universidad, lo integran, por Estatuto, el Rector, los(las) Vicerrectores(as) Académico y de Administración y Finanzas, la Dirección Jurídica y las Direcciones Departamentales. El cargo por nombramiento directo es la Secretaría Ejecutiva.

En las Direcciones de Departamento la presencia femenina en el año 2005 era nula, mientras que en 2010, al incorporarse cinco académicas a este cargo de gestión directiva el porcentaje de participación femenina asciende al 39%, mientras que en las Jefaturas de Carrera el porcentaje de presencia femenina aumenta de 37% en el 2005 a 41,38% en el 2010, es decir, mientras aumenta el prestigio del cargo disminuye la participación de mujeres.

En los Consejos de Departamento, que son la instancia de decisión respecto de las políticas de desarrollo disciplinario, participan sólo el 15,6% de mujeres, mientras que en los Consejos de Carrera, destinados a administrar y resolver las situaciones coyunturales de las carreras de pregrado, la presencia aumenta a casi el 38% (Tabla 2).

**TABLA 2: Participación en Consejos (2010).**



Respecto de los espacios de poder en el marco de la estructura, la participación femenina corrobora la tendencia en las instituciones de educación superior nacionales y extranjeras, donde la intervención o «empoderamiento» es tangencial pues los cargos en la estructura institucional se reducen a representaciones de menor prestigio o a representaciones de una alta carga laboral y poca incidencia en las decisiones estratégicas globales, como es el caso, por ejemplo, de la administración de las carreras y determinadas direcciones centrales de carácter técnico y no político, como Investigación, Docencia y Asuntos

Estudiantiles<sup>8</sup>. Las direcciones centrales con un perfil más estratégico para definir el futuro institucional son ocupadas por académicos varones.

En cuanto a la inserción femenina en el escenario de la academia, «para la sociedad una cosa fue permitir el acceso de las mujeres a la educación superior y otra muy diferente su participación en el desarrollo científico» (Milagrosa Casimiro-Soriguer, 2004:48). La autora sostiene que muchos estudios sugieren que la incorporación de la mujer a la universidad fue posible porque inicialmente no se planteó como un medio o estrategia para su ingreso al campo laboral, sino como una herramienta que permitiera mejorar el sistema existente, particularmente la educación de los hijos. Madres mejor formadas, educarían hijos mejores, sin embargo, frente a las dificultades económicas derivadas de los conflictos bélicos y las crisis económicas, las mujeres ingresan al campo laboral, emergiendo el dilema de la igualdad tanto en lo público como en lo doméstico, llegando a cuestionarse las estructuras socioculturales que impiden y/o facilitan el acceso y el desarrollo de las mujeres en la ciencia.

La permanencia de las mujeres en la base de la pirámide de la estructura académica es un tema que internamente no ha sido analizado en profundidad, y más bien se asume como algo natural que es la resultante de la opción femenina por el trabajo de aula ... por la atención del otro...

La promoción de las mujeres es más lenta que la de los hombres, el éxito en el proceso de ascenso en la jerarquía pareciera estar reservado a los varones, dado que éstos conquistan los indicadores de eficiencia, como son la dirección de proyectos, las publicaciones, los cargos de gestión académica, que para mujeres resultan particularmente escurridizos. Las docentes ingresan y permanecen en una jerarquía de base y son escasas las que ascienden a los vértices del escalafón, el cual está reservado para los científicos de las áreas «duras» y con una alta competitividad externa, materializada en la adjudicación de proyectos de investigación con fondos nacionales e internacionales.

En este escenario el planteamiento de la igualdad de oportunidades y la representación de hombres y mujeres en el espacio público, nos plantea la paradoja de que si las personas somos complejas y diversas, pareciera imposible imaginar un trato igual, particularmente porque las condiciones

---

8 En las entrevistas en profundidad las Directoras centrales sostienen que si bien no perciben una discriminación de género en la integración del equipo directivo, su función es eminentemente técnica y tiene una incidencia menor en el diseño y/o articulación de las políticas de gestión global. Es decir, se participa en la ejecución de tareas, pero no en la delimitación del rumbo institucional.

sociales en las que se desarrolla la carrera académica son abiertamente distintas. Eisenstein opta por una posición más cauta al sostener que la igualdad «debe abarcar la generalización, la abstracción y la homogeneidad, así como la individualidad, la especificidad y la heterogeneidad» (Zillah Eisenstein, 1989:221). Esta heterogeneidad es más una doctrina que se asume, que un principio que se reconoce como movable.

En la academia el debate cobra un singular dinamismo, pues nos encontramos en un contexto abiertamente desigual e inequitativo, pero que en el discurso se plantea lo contrario. Las universidades son instituciones ‘meritocráticas’, donde el que más sabe es el que asciende sin dificultad en la pirámide del poder y el reconocimiento, no obstante la evidencia señala que son las mujeres quienes atienden las horas de docencia directa (una tarea con poco prestigio interno), para permitir a los científicos dedicarse a la generación de conocimiento, una función percibida como «muy importante». Mientras que las académicas que dedican su tiempo a la investigación deben, paralelamente, cumplir con la carga de docencia directa asignada.

Tenemos aquí un dilema: académicas consideradas exitosas (las menos) y dotadas de un claro poder simbólico, pero que se mantienen al margen de los liderazgos en la estructura de gestión académica, bastante lejos del poder material. Los saberes científicos las dotan de un poder pero éste no tiene un correlato con la toma de decisiones que determina el rumbo de las políticas institucionales, pero sí en aquellos aspectos vinculados directamente a la gestión del conocimiento en su disciplina a través de las pautas y mecanismos que determinan en la comunidad científica su «empoderamiento simbólico».

El informe de la Unión Europea (2001) identifica cuatro segregaciones en el tratamiento de hombres y mujeres en la ciencia, que podemos hacer extensiva a la participación académica en general, por una parte la de naturaleza horizontal, relativa a la segregación en los sectores ocupacionales o disciplinarios; la vertical que identifica las diferencias de las mujeres en la base y en el vértice de la pirámide jerárquica; la segregación financiera o de las remuneraciones (en nuestra institución las mujeres en igual grado o jerarquía académica perciben un 5% menos que sus colegas varones), y la segregación temporal, vinculada a las diferencias biológicas y que hacen a las mujeres tener «lagunas profesionales» durante los años fértiles, pero también a las diferencias y/o desigualdades en la división de responsabilidades domésticas. En el caso de la Universidad de Los Lagos, más del 40% de las académicas está en sus años fértiles, lo cual implica un estancamiento en la velocidad de su carrera profesional y la casi imposibilidad de cursar estudios de postgrado

o asumir responsabilidades adicionales en proyectos de investigación. Hasta fecha reciente el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología ha reconocido esta «particularidad biológica» permitiendo que las investigadoras titulares de los proyectos gocen del fuero maternal sin perder la dirección de sus proyectos.

### 4.3. Del saber al poder

Las puertas de los laboratorios y otros espacios de producción científica se abren cada vez más para recibir los aportes de las mujeres, muchas de ellas participan activamente en la generación de conocimiento e, incluso, lideran investigaciones y desarrollos tecnológicos, pero todavía existen barreras por superar, por una parte está la vigencia de los estereotipos culturales y por otro el funcionamiento de las instituciones científicas y tecnológicas, donde consideramos a las universidades como centros de formación y desarrollo del saber.

Los resultados de la investigación cualitativa nos revelan una gran disparidad en las percepciones de las académicas, entre quienes están dentro y las que están fuera de los circuitos de generación de conocimiento formal a través del liderazgo de proyectos de investigación, la representación en la estructura de gestión y la ubicación en el vértice de la pirámide jerárquica.

Los/as que están dentro sostienen que: ‘nunca he (han) sentido discriminación o dificultad de desarrollo académico’, ello porque ‘los reglamentos o procedimientos son igualitarios y existen ejemplos concretos de hombres y de mujeres que han desarrollado con éxito su carrera’.

Sin embargo, la impresión de quienes están fuera es otra, ellas se perciben como las que ‘hacen el trabajo estructurado, ordenado y los hombres se llevan los honores’, que son quienes más trabajan, pues ‘las unidades operativas y de mayor cuota de trabajo y menos dinero se encargan a mujeres’, además que hay labores específicas que son realizadas por ellas: ‘mucho del trabajo instrumental lo realizan las mujeres’, ‘las tareas cotidianas, administrativas de mucho desgaste en tiempo se asignan a las mujeres’.

La percepción de hombres y mujeres respecto de las condiciones para el desarrollo académico dejan en evidencia perspectivas claramente diferenciadas. Mientras las académicas reconocen los factores socioculturales como determinantes en las desigualdades imperantes en su carrera profesional, los varones atribuyen la igualdad a los perfiles académicos o capacidades individuales, más que a elementos de orden cultural, pues, señalan: *‘tanto hombres como mujeres*

*tienen las mismas opciones para el desarrollo académico', 'En la universidad la capacidad se reconoce y el género es irrelevante', y el crecimiento profesional 'depende de las habilidades y voluntades personales de participar y ganar espacios'.*

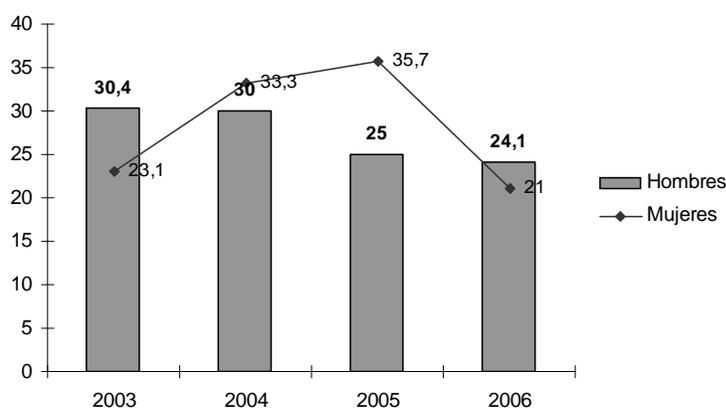
En la referencia a las normativas que rigen la carrera académica, los varones sostienen que tales reglamentos son igualitarios y sólo las mujeres identifican un sesgo derivado de factores externos a la institución, como son las responsabilidades domésticas y familiares que impiden competir en igualdad de condiciones.

Para identificar la variable «lugar» o liderazgo científico, en nuestro análisis hemos tomado como referencia la participación de las académicas en la dirección de los proyectos de investigación con fondos internos y nacionales, comparándolos con las tasas de aprobación a nivel nacional que permita formular algunos alcances respecto a las restricciones que presenta la participación de la mujer en los exclusivos círculos de la producción de saberes, pero, también, para aproximarnos a la disyuntiva que nos muestran los espacios de poder material y simbólico derivados de la productividad científica.

Tanto a nivel global como institucional, las mujeres exhiben tasas de aprobación inferiores a los investigadores hombres (Tabla 3), situación que atribuimos a la misma conformación de los parámetros de evaluación, que asigna un alto porcentaje (más del 40%) al recurso humano, objetivado en experiencia previa, publicaciones y formación de postgrado, variables que son desarrolladas tardíamente por las investigadoras.

Sin embargo, para revertir en el mediano y largo plazo los indicadores desfavorables la Dirección de Investigación ha impulsado fondos de apoyo para proyectos internos y un mecanismo especial para jóvenes investigadores, además de las políticas de reclutamiento de talentos jóvenes, cuyos resultados será posible identificar en un plazo bastante largo. En el primer caso, que es el ingreso de docentes al trabajo científico, los datos no dejan de ser relevantes, particularmente la presentación de iniciativas de investigación por parte de mujeres. El promedio en la tasa de aprobación interna (medición del éxito del proyecto) es de un 37,3% para los varones y un 26,9% para las mujeres.

**TABLA 3: Tasa de aprobación de proyectos internos de investigación 2003-2006.**



En el análisis comparativo entre proyectos aprobados de investigadores e investigadoras, si bien la tasa oscila en el 31%, no debemos olvidar que el porcentaje de mujeres en la estructura académica que presentan proyectos de investigación (docentes con jornada completa y media jornada) es de un 33,3%, por lo tanto el indicador refleja nada más ni nada menos que la realidad de la distribución contractual docente.

## 5. Conclusiones

Las investigaciones sobre relaciones de género han dado cuenta de las inequidades imperantes en la estructura social, que tienen su origen en las relaciones entre hombres y mujeres, que han sido construidas social y culturalmente desde que nacemos, y que nos señalan cómo son y cómo deben ser nuestros comportamientos en el mundo de lo doméstico-privado y lo productivo-público.

Esta dicotomía nos da algunas pistas para identificar el origen de las brechas de género que identificamos en nuestro ejercicio profesional. Las brechas de género se refieren a las diferencias concretas, reales, medibles, entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de actuación, uno de ellos es el trabajo. Las brechas laborales están en la posición jerárquica, la remuneración, el grado o tipo de contrato, pero también en otras diferencias, más sutiles

y casi imperceptibles, lo que la literatura denomina los «gethos de terciopelo», que son «esos sectores laborales y profesionales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos para mujeres. Esto conlleva un peligro real: la reducción salarial y la rebaja del prestigio profesional» (Trinidad Núñez, 2010:122). Estos espacios de actuación o desarrollo laboral de las mujeres aparentan ser igualitarios y equitativos, pero que en su real ejecución distan mucho de serlo.

La posibilidad de formar parte o estar marginado de un equipo de trabajo, ascender o permanecer en el escalafón, son situaciones que materializan el poder en el trabajo, a ello se suman las redes de poder a manera de discursos, que operan en las instituciones, y que en definitiva llegan a orientar las políticas y las decisiones en todo orden, y que no siempre están enlazadas con el dominio de conocimientos o destrezas.

Pero si vamos a las cifras concretas, aquellas medibles, el propio Informe Global de Brecha de Género 2008 (Hausmann, Tyson y Zahidi, 2008) da cuenta de las tremendas distancias que aún persisten en el mercado laboral al comparar la situación de las mujeres y los hombres bajo las mismas variables, como son la participación en el mercado del trabajo, el sueldo, la posición o los cargos de responsabilidad, la formación académica o técnica, la inequidad en la distribución de las responsabilidades domésticas y la propia cultura que reserva a las mujeres el cuidado de los hijos y las tareas logísticas del hogar. Este informe, ubicó a México en el lugar 99, a Ecuador en el 24, a Argentina en el 25, y a Chile en el 64.

En las Universidades y en las políticas científicas nacionales, la cuestión de las «mujeres y la ciencia» se ha centrado en cautelar la igualdad de oportunidades en el acceso, a cuidar el uso del lenguaje y a que los reglamentos no excluyan explícitamente a las mujeres del crecimiento y el desarrollo de su carrera, sin embargo, la reflexión sobre la incidencia que tiene efectivamente la participación activa y protagónica de las mujeres en el desarrollo del conocimiento ha sido escasa, insuficiente o en algunos casos nula.

En los últimos años las científicas han cuestionado la objetividad de la ciencia, planteando abiertamente los sesgos de género que tiene ésta y los métodos que utiliza, al plantear el mundo en una distribución binaria entre la objetividad-subjetividad, la naturaleza-cultura o el cuerpo-mente, donde el conglomerado femenino se queda con una de las partes, muchas veces la de menor prestigio o valor objetivo.

A nivel de las estructuras funcionales de los centros de estudios superiores, la tarea es grande y no menos compleja. No se trata sólo de abrir los laboratorios y otros espacios que permiten tomar decisiones estratégicas, sino de abrirlos en equidad e igualdad de condiciones, que tanto hombres como mujeres tengan las mismas posibilidades de llegar a la cúspide de la pirámide jerárquica y que la comunidad académica en general encuentre espacios óptimos, en «igualdad de oportunidades» para participar en el desarrollo de la ciencia y la tecnología y tomar decisiones al respecto.

A lo largo del trabajo de campo y de reflexión que ha motivado la revisión de estos datos, hemos identificado una escasa y a veces nula relación entre la cantidad y la calidad de los saberes que se poseen en las respectivas disciplinas con los liderazgos que las mujeres desarrollan en las estructuras de poder académico-científico. La dualidad poder-saber como procesos condicionantes uno del otro no se cumplen a cabalidad cuando se trata de la carrera científica y académica de las docentes. Los mecanismos del poder en el «campo universitario» seguirían, en este sentido, una lógica pragmático-política más que puramente disciplinaria.

De este modo, los datos analizados nos revelan profundas grietas en la generación de saberes al interior de las universidades. Estamos frente al dilema del embudo en el ingreso y un espejismo en la participación. En el primer caso -el embudo-, ingresan igualitariamente hombres y mujeres a la universidad, pero conforme avanzan hacia la formación de postgrado, las mujeres se quedan en el camino y la ley de selección natural favorece a los varones, quienes participan mayoritariamente en los cuerpos académicos y en la generación de conocimiento científico. En el segundo caso, los espejismos, nos encontramos frente a cifras aparentemente equitativas, pero que revelan la profunda segregación disciplinaria y funcional. Las académicas están, ¿pero dónde están?, generan conocimientos ¿pero qué conocimientos?, participan en equipos de investigación ¿pero en qué función?. Estas interrogantes nos llevan a cuestionar profundamente el rol de la institucionalidad universitaria para revertir las discriminaciones encubiertas por reglamentos asexuados y por políticas excluyentes, sino también a objetar los imaginarios socioculturales que consciente e inconscientemente reproducimos, y que nos han llevado a automarginarnos de la gestión del conocimiento científico.

## Referencias bibliográficas

- Anónimo: Reportaje: *Participación femenina en ciencia y tecnología: Sexismo en las ciencias*. El Mercurio, Artes y Letras 13 de marzo, 2005.
- Bonder, Gloria (1999). *Género y subjetividad, avatares de una relación no evidente*. En Montecino, Sonia y Obach, Alexandra: «Género y Epistemología: Mujeres y Disciplinas». Santiago. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG), Universidad de Chile.
- Casimiro-Soriguer, Milagrosa (2004). *Las mujeres en la Ciencia*, En Rodríguez, Carmen, «La ausencia de las mujeres en los contenidos escolares», Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Eisenstein, Zillah (1989). *The Female Body and the Law*, Berkeley, University of California Press.
- Estebanez, María Elina (2003). *La participación de la mujer en el sistema de Ciencia y tecnología en Argentina*. Buenos Aires, Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior. Documento de Trabajo N° 8.
- ETAN. Red Europea de Evaluación de Tecnología sobre las mujeres y la ciencia (2001). *Política científica de la Unión Europea*, Bruselas, Comisión Europea. Dirección General de Investigación.
- Foucault, Michel (1994). *Power/knowledge*, New York, Pantheon Books.
- Hausmann, Ricardo, Tyson, Laura D. y Zahidi, Saadia (2008). *The Global Gender Gap Report*. Switzerland. World Economic Forum.
- Lamas, Marta (1999). *Género, los conflictos y desafíos del nuevo paradigma*. Santiago Isis Internacional.
- Miqueo Consuelo, Barral María José y Magallón Carmen (eds.) (2008). *Estudios iberoamericanos de género en ciencia, tecnología y salud*. Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza.
- Montecino, Sonia y Rebolledo, Loreto (1995). *Mujer y Género. Nuevos saberes en las universidades chilenas*. Santiago, Bravo y Allende.
- Morley, Louise (1999). Techo de Cristal o Jaula de Hierro. *Las mujeres en el medio académico del Reino Unido*. En Belausteguigoitia, Marisa y Mingo, Araceli (eds.) «Géneros prófugos. Feminismo y Educación». México, UNAM.
- Núñez Domínguez, Trinidad (2010). «*Mujeres directoras de cine: un reto, una esperanza*». Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación. N° 37, Sevilla, Universidad de Sevilla, pp.121-133.

- Papadopulos, Jorge y Radacovich, Rosario (2006). «*Estudio Comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe*». Caracas, IESALC-UNESCO.
- Pérez, Eulalia (2000). «¿El poder de una ilusión?: *Ciencia, Género y Feminismo*». En López de la Vieja, María Teresa. *Feminismo: del pasado al presente*. Salamanca, Ediciones de la Universidad de Salamanca.
- PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2004). «*Desarrollo Humano en Chile. El poder: ¿para qué y para quién?*». Santiago de Chile.