



## **“La participación y el liderazgo de las mujeres dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES) en las Américas”**

### **Informe Final**

**Red Interamericana de Formación en Mujeres, Géneros y Desarrollo con Equidad (RIF-GED)**

**José Olavarria A.**

**9 de mayo de 2011.**

**“La participación y el liderazgo de las mujeres dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES) en las Américas”**

**INDICE**

<b>Introducción</b>	3
<b>Presentación</b>	5
<b>1.- La creciente participación de las mujeres en las universidades: matrículas y egresos.</b>	
a) La participación de las mujeres en las universidades españolas	7
b) Las mujeres en las universidades chilena	8
c) La situación de las mujeres en las universidades nacionales argentinas	9
d) La situación de las mujeres en las universidades mexicanas	10
<b>2.- La Presencia de las mujeres en la carrera académica y en los altos cargos de dirección de las universidades</b>	10
a) Las mujeres académicas en las universidades españolas	11
b) La presencia de las mujeres en la carrera académica de las universidades chilena	13
c) Las mujeres académicas en las universidades nacionales argentinas	17
d) Las mujeres investigadoras en las universidades mexicanas	19
<b>3.- Los argumentos que buscan explicar el por qué las mujeres tienen una presencia menor en los puestos de mayor prestigio y autoridad de las universidades de la región</b>	20
1. Cultura de género en la sociedad que naturaliza la desigualdad e inequidad de género	20
2. Cultura de género en la sociedad que naturaliza la desigualdad e inequidad de género	21
3. La ausencia de estudios, mallas curriculares y centros de investigación con perspectivas de género, en las universidades, invisibiliza la cultura de género que se reproduce en la formación y institucionalidad	23
4. Políticas institucionales universitarias que no resuelven la tensión corresponsabilidad y conciliación trabajo académico con vida familia	23
<b>4.- Estudio exploratorio en académicos/as de la región sobre la presencia de mujeres en los puestos de alta dirección en las universidades</b>	24
<b>5.- Herramientas metodológicas (indicadores) que permitan apreciar y monitorear la posición de las mujeres en las instancias de gobierno de las IES.</b>	31
<b>Referencias bibliográficas</b>	33

## **“La participación y el liderazgo de las mujeres dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES) en las Américas”**

Organización Universitaria Interamericana (OUI)  
Colegio de las Américas (COLAM)  
Red Interamericana de Formación en Mujeres, Género y Desarrollo con Equidad  
(RIF-GED)

**José Olavarría A.<sup>1</sup>**

### **Introducción**

La Red Interamericana de Formación en Géneros, Mujeres y Desarrollo con Equidad (RIF-GED) es una iniciativa del Colegio de las Américas (COLAM), de la Organización Universitaria Interamericana (OUI). La RIF-GED es un consorcio académico constituido por instituciones de educación superior de las Américas en alianza con otras organizaciones. El propósito fundamental de la RIF-GED es reforzar la formación e investigación en los campos de Género y Desarrollo, tanto a nivel de los programas de grado, como de postgrado y de formación continua. Igualmente, la RIF-GED tiene como objetivo contribuir al intercambio de conocimientos académicos entre las universidades, promover la perspectiva de Género en la educación superior, así como fortalecer y promover la gobernabilidad democrática desde una perspectiva de equidad de género con énfasis en los espacios académicos.

Dentro de ese marco, la RIF-GED con el apoyo del COLAM, constituyó en 2008 un grupo de trabajo dedicado a las cuestiones relativas al liderazgo de las mujeres y la gobernabilidad en educación superior. Como resultado surgió la idea de lanzar un Proyecto piloto de investigación sobre la participación y el liderazgo de las mujeres dentro de las instituciones de educación superior (IES) en América Latina y el Caribe.

Según lo expresado por la CEPAL, el mayor número de mujeres que ha logrado acceder a los diversos ciclos educacionales ha generado una “democratización de las oportunidades para el sexo femenino”. Una realidad que obviamente debería verse reflejada en una nueva socialización de valores, en la transformación en patrones culturales que norman las interrelaciones personales entre ambos sexos, en la transformación de roles y de liderazgos de género al interior de las Instituciones de Educación Superior.

Sin embargo, si se observa el contexto universitario en la mayoría de las IES de América latina, se encuentra que existen disparidades en la composición numérica del cuerpo docente por género, que cual es mayoritariamente masculino. De igual manera, la estabilidad laboral para hombres y mujeres lejos de ser equitativa está marcada por la variante de la inestabilidad para las mujeres. Por tanto, la feminización de la matrícula universitaria no es garantía que se traduce en mayores facilidades para que las mujeres capacitadas puedan ejercer la docencia y ocupen cargos de dirección, y que a su vez esto se materialice en la transformación de los patrones de socialización. Por tanto, es posible avanzar la premisa que las barreras objetivas y subjetivas tradicionales basadas fundamentalmente en estructuras patriarcales persisten aun en el espacio universitario.

En la misma óptica, dos estudio recientes realizados por UNESCO (2006, 2010) indican que existen claras desigualdades en cuanto al acceso de las mujeres en la docencia y en la conducción de las Instituciones de Educación Superior. Lo que significa que el incremento de las mujeres a la educación superior (matrícula y graduados/as) parece no traducirse todavía en una mayor presencia de ellas en la docencia e investigación. De igual manera, la investigación y

---

<sup>1</sup> Sociólogo, Doctor en Ciencias Sociales UBA, Investigador CEDEM, Chile

la docencia como trayectoria y fuente de reconocimiento académico tampoco es garantía para que las mujeres capacitadas ocupen cargos de poder y de toma de decisión en la gestión académico-administrativo al interior de las IES.

Por otro lado, no se dispone de indicadores que permitan apreciar el estatus de la mujer dentro del ámbito de gobernabilidad en las IES. En el mejor de los casos las instituciones de educación superior discriminan por sexo la composición de su cuerpo docente y administrativo, pero sin recopilar informaciones adicionales que permitan apreciar la posición que ocupan las mujeres en las instancias directivas de las universidades y el impacto que ello tiene en la gobernabilidad de estas instituciones.

A la luz de las premisas apuntadas, es primordial tratar de establecer ¿por qué las mujeres académicas capacitadas y con potencial de liderazgo no acceden a cargos de dirección? Es igualmente pertinente elucidar, ¿cuál es la posición de las mujeres que ostentan cargos de dirección en las IES, frente al poder y frente a los hombres y frente a las mujeres que están en posición de subordinación en sus contextos académicos específicos? Además, dentro del marco de esta investigación se busca establecer si aparte de los factores sociales, culturales, políticos de orden patriarcal que puedan incidir en la inequidad y desigualdad en la participación de las mujeres capacitadas en el contexto universitario, existe otro tipo de factores que estén ligados directamente con la responsabilidad de las mujeres, sobre todo de las que ocupan cargos de poder y de toma de decisión en las IES, en el mantenimiento de esta situación que finalmente se traduce en inequidades y disparidades particularmente para las mujeres.

En consecuencia, esta iniciativa de investigación pretende dar respuesta a las interrogantes planteadas anteriormente, elucidando una realidad poco estudiada y poco documentada dentro del ámbito de la educación superior universitaria, en particular sobre la problemática de género y liderazgo, y liderazgo de género versus gobernabilidad en las Instituciones de Educación Superior. Además, la investigación busca producir herramientas metodológicas que permitan establecer la situación de las mujeres en los ámbitos de gobernabilidad de las IES.

El objetivo general del estudio fue elucidar la situación, posición y condición de las mujeres, en las universidades en América Latina así como los factores que inciden en ello, con énfasis en las que ocupan altos cargos de dirección en las IES, a dos niveles político administrativo: uno, de rectoría y vice-rectoría, decanatos y otro, a nivel propiamente académico, como dirección de programas y de centros de investigación, docencia e investigación.

Los objetivos específicos fueron:

1. Establecer niveles de acceso y participación de las mujeres en los cargos de alta dirección y cargos electivos en las IES, así como su incorporación a la docencia e investigación.
2. Delimitar los factores que promueven y/u obstaculizan la participación de las mujeres en posiciones de alta dirección en las IES.
3. Determinar las dificultades enfrentadas por las mujeres al interior de las IES, en el ejercicio de los liderazgos, en una perspectiva comparativa entre los diferentes países y/o regiones estudiadas.
4. Establecer herramientas metodológicas (indicadores) que permitan apreciar y monitorear la posición de las mujeres en las instancias de gobierno de las IES.
5. Recolección de datos de una sub-región o un país específico a nivel latino-americano que ilustren la participación y el liderazgo de las mujeres dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES).

Con este estudio se busca crear un espacio académico de reflexión y debate, en torno al tema; producir herramientas metodológicas que permitan profundizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en las instancias de gobierno de las IES en Latinoamérica y mejorar la investigación en este campo y generar conciencia, especialmente a nivel del sector académico,

para posibilitar que las mujeres calificadas participen plenamente en los espacios de poder y de toma de decisiones dentro de los centros universitarios, y consecuentemente reforzar sus capacidades de liderazgo que permitan la participación democrática y una eficiente gobernabilidad al interior de la IES.

El presente estudio se desarrolló en el marco del proyecto “Colegio de las Américas –Fase II”, financiado por la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI).

## **Presentación**

Ya en los inicios de la Revolución francesa se demandaba la participación de las mujeres en la vida pública. En 1790 el Marqués de Concordet en su escrito *Sobre la admisión de las mujeres al derecho de ciudadanía* defendió los derechos de las mujeres “*O ningún individuo de la especie humana tiene verdaderos derechos o todos tiene los mismos... oponerse a la incorporación de la mujer al derecho político por el temor de que la vida pública la aparte de la vida y del hogar nos llevaría a excluir a todos los que tienen una ocupación útil por el mismo motivo: los trabajadores, los artesanos, etcétera. ... y decir que no pueden cumplir funciones públicas porque están expuestas a embarazos y a indisposiciones pasajeras comportaría excluir de las mismas a hombres que se resfrían frecuentemente y a los que padecen gota en el invierno*” (citado por Sánchez 2007:262).

Lo que sucedió con las mujeres que levantaron la voz en esa época, para exigir los mismos derechos de los hombres, es historia conocida; alguna fue guillotinado, otras terminaron trastornadas en recintos hospitalarios y sus organizaciones prohibidas.

Sólo un siglo después, a fines del siglo XIX y principios del XX, las mujeres comienzan a ser admitidas en las universidades de Europa Occidental a la par de lo que sucedía en América. En Inglaterra a mediados del siglo XIX se inicia la incorporación de mujeres a la enseñanza media y sólo en los 80 su acceso es posible a las universidades. En la primera década del siglo pasado se regulariza la situación legislativa de las mujeres en las universidades, pero no necesariamente su acceso efectivo en los distintos centros universitarios. En Alemania la situación fue más lenta; recién en 1908 se comenzó a aceptar mujeres en Prusia; a fines de los 30 y comienzo de los 40, la Alemania nazi intentó limitar el acceso de las mujeres poniendo como límite el 10% de la matrícula. En España, a partir de 1910, las mujeres pudieron matricularse libremente sin previa consulta a la universidad. En Estados Unidos la incorporación de las mujeres en las universidades comienza en la década del 1870, con alguna antelación a lo que acontecería en Europa y América Latina (Sánchez 2007:276,282-283).

En la región la incorporación de las mujeres a las universidades tiene algo más de un siglo. Las primeras alumnas fueron aceptadas a fines del siglo XIX, en algunos países, y en otros en los comienzos del XX. Hasta ese momento las universidades habían sido espacios reservados a los hombres. El conocimiento académico, la formación de profesionales, la investigación científica, y la creación artística eran ámbitos y actividades preferentemente –sino exclusivas- masculinas. Tradicionalmente, la educación superior no fue un espacio considerado propiamente “femenino”, constituyendo uno de los ámbitos privilegiados de reproducción de las desigualdades de género en el fortalecimiento de la división sexual del trabajo. De esta forma, los varones eran quienes accedían a los estudios superiores como parte de su integración exitosa a la esfera pública y al reconocimiento social, mientras las mujeres eran invisibilizadas en la esfera privada y asignadas a las tareas propias de la reproducción y cuidados de la familia y el hogar (UNESCO 2006:118).

En estos cien años se ha ido abriendo a las mujeres el espacio de las universidades en todos los campos del conocimiento, de las ciencias y las artes; o mejor dicho ellas lo han abierto con agendas político-académicas y movimientos de mujeres que las han hecho suyas.

Según UNESCO en las últimas décadas esta situación se invirtió casi por completo. Los avances realizados por las mujeres en el acceso y egreso en la educación superior han conseguido revertir estos procesos históricos de exclusión en la formación académica, modificado sustancialmente su inserción en la esfera pública (UNESCO 2006:118).

Según el Informe *Global Education Digest 2010. Comparing Education Statistics Across the World*” *Special focus on gender*, de UNESCO, en toda la región está creciendo la matrícula de mujeres en la educación superior; son más las estudiantes mujeres matriculadas en el sistema universitario que los hombres. Lo que se observa en la matrícula se reitera en los graduados universitarios; el 60% de los egresos son de mujeres, valor que disminuye la 47% entre graduados de Magister y 49% de todos los/as egresados de doctorado. En Informe destaca que en Latinoamérica y el Caribe hay una alta participación de las mujeres investigadoras, en relación a otras regiones del mundo, representado el 46% del total, valor que excede al promedio mundial, del 29% (UNESCO 2010:27, 77, 78).

Esta mayor participación de las mujeres en el espacio universitario, no ha sido una concesión gratuita, ni un acto de “caballerosidad” de los varones, sino la existencia de movimientos de mujeres en el espacio nacional y universitario con una agenda que desde sus inicios ha planteado el principio de igualdad en el acceso a la universidad, como lo ha hecho en otros ámbitos de la vida nacional.

### 1.- La creciente participación de las mujeres en las universidades: matrículas y egresos.

La participación de las mujeres en las universidades ha sido un proceso lento, aunque creciente en Europa y América. Las estadísticas existente así lo demuestra; por ejemplo en las universidades británicas -según series históricas construidas entre la década del 20 y del 60 del siglo pasado- la participación de la matrícula de mujeres en nuevos alumnos/as admitidos ocasionalmente superó el 30%, salvo en el período de la 2ª Guerra Mundial que alcanzó casi al 40%, valores que descienden luego de la guerra a los observados en las décadas del 20-30.

**Cuadro N° 1.1**  
**Nuevos estudiantes admitidos**  
**Evolución de la matrícula en las universidades británicas y la incorporación de las mujeres por sexo según año.**

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% mujeres</b>
1922/3	8.424	3.878	12.302	31,5
1927/8	8.945	4.002	12.947	30,9
1932/3	10.977	4.073	15.050	27,1
1937/9	10.505	3.558	14.063	25,3
1940/1	8.784	3.500	12.284	28,5
1944/5	8.573	5.484	14.057	39,0
1945/6	12.701	8.185	20.886	39,2
1947/8	17.325	6.182	23.507	26,3
1952/3	15.605	5.750	21.355	26,9
1957/8	20.646	7.030	27.676	25,4
1962/3	23.956	9.721	33.677	28,9

Fuente: Sánchez 2007:274

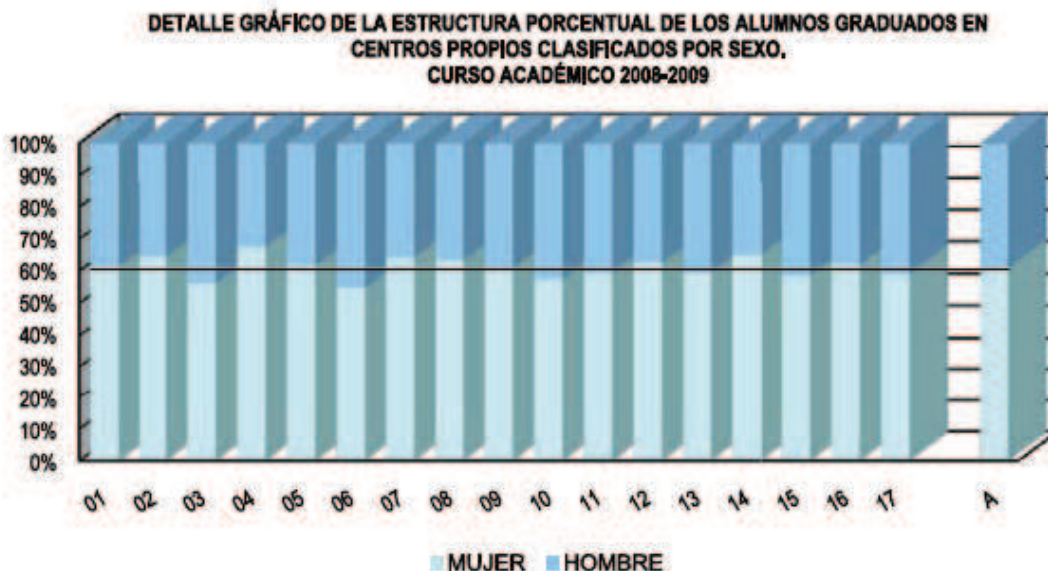
Hasta la década del 60' el nivel de participación de las mujeres permanece estable, como se puede observar en el cuadro de la matrícula en universidades británicas y sería semejante al que se habría dado en Europa y en la región, con valores que rondaban el 25 – 30%, pero en las décadas siguientes se incrementa de manera significativa. Hoy en día aproximadamente la mitad de los/as estudiantes de pregrado y egresadas son mujeres y es posible que esos valores superen a los hombres en el futuro, como ya sucede en algunos lugares y lo menciona UNESCO (2010). El mismo proceso se observa en los estudiantes de post grado, aún mayoritario entre los hombres en algunos lugares, pero con una creciente presencia de mujeres que supera a los hombres en los años recientes. Pese a ello, se señala que en el caso de las mujeres su incorporación a postgrados tendrían limitaciones pues su acceso estaría condicionado por cuestiones de género, como el acompañamiento y crianza de los hijos y otras tareas reproductivas al interior de sus propias familias, según lo confirman estudios y opiniones expertas de la región.

a) La participación de las mujeres en las universidades españolas

En España, según García Benau, en el curso 1900/1901 eran nueve las mujeres matriculadas, en el 1909/1910 el número ascendió a 21 y *“tendríamos que esperar hasta la década de los 40, pero sobre todo, hasta la mitad de los 70, para observar un registro mayor, pero aún minoritario frente a los hombres...Los gráficos con los que trabajamos (en la última década) nos muestran una presencia ligeramente superior del sujeto femenino, no obstante en los estudios de doctorado el porcentaje cae un poco, un descenso asociado quizás al papel que la mujer desarrolla en el seno familiar”* (noticias.universia.es).

Así como se ha incrementado la matrícula de alumnas mujeres, igualando y superando la los hombres, también se constata que los valores crecen en alumnos graduados, tanto de pregrado como de postgrado. En el caso de España, con datos de egresados 2008-2009, la participación de las mujeres en las 17 comunidades autónomas está por sobre el 60% del total de los egresados.

Gráfico N° 1.1



Según datos del curso académico 2008-2008 en las universidades públicas españolas, la demanda de nuevos ingresos, de matrícula, de becarios y graduados es mayor entre mujeres que en hombres, en cambio en los abandonos el valor es mayor en los hombres.

**Cuadro N° 1.2**  
**Universidades Públicas. Detalle por comunidades autónomas de la estructura por sexo de la**  
**demanda, de los becarios, de los graduados y de los abandonos de enseñanzas oficiales de grado.**  
**Recursos académicos 2008-2009 (año 2008)**

Demanda de nuevos ingresos		Total demanda de matrícula		Becados		Graduados		Abandonados	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
56,39	43,61	58,41	45,19	62,96	37,04	60,75	39,24	46,58	53,42

Fuente: Gerencia de Universidades Públicas. Curso académico 2008-2009

b) Las mujeres en las universidades chilena

En el caso de Chile, según estadísticas del Ministerio de Educación, entre 1984 y 2009 se da un aumento constante de la matrícula total. Hasta el 2008 fue mayor el número de hombres matriculados, respecto de las mujeres; en el 2009 se observa que la matrícula total (pregrado, postgrado y postítulo) de mujeres sobrepasa por primera vez la matrícula de hombres (444.351 mujeres y 431.882 hombres).

En el período comprendido entre 1990 y 2009 la matrícula de mujeres en universidades chilena (públicas y privadas) se incrementó en 78,8% entre 1990 y 1999 y 108,3% del 2000 al 2009, valores superiores a los que tuvieron los hombres (63,3% y 80,7% respectivamente).

**Cuadro N° 1.3**  
**Incremento de la matrícula universitaria por década según sexo.**  
**1990 – 2009. Porcentajes**

Sexo	Incremento matrícula 1990-1999	Incremento matrícula 2000-2009
Hombres	63,3	80,7
Mujeres	78,8	108,3
Total	70,2	93,7

Fuente: SIES, 2010. Ministerio de Educación

En la matrícula de magíster y doctorado la tendencia ha sido la misma a la observada en la matrícula general. En la matrícula de magister se constata un crecimiento de las mujeres en el período 1990 - 2009 que va de 803 matriculadas a 11.634; en los hombres esos valores van de 1.099 a 12.103. La tendencia desde el año 2005 es a la disminución de la brecha entre mujeres y hombres y posiblemente desaparezca en los años próximos. El incremento en términos relativos ha sido de 226,3% para los hombres en el período 1900-1999 y de 201,0% entre 2000 y 2009. En las mujeres esos guarismos fueron menores en la primera década (1900-1999 de 175,9%), pero sustancialmente mayores en la década recientes (2000-2009 de 345,6%).

**Cuadro N° 1.4**  
**Matrícula en magister por década según sexo.**  
**Universidades chilenas, porcentajes.**

Sexo	Incremento matrícula 1990-1999	Incremento matrícula 2000-2009
Hombres	226,3	201,0
Mujeres	175,9	345,6
Total	204,6	257,9



La evolución de matrícula de doctorado indica un importante incremento, tanto de hombres como de mujeres (semejante a la de magister), pero a diferencia del magister es más lenta la disminución de la brecha entre hombres y mujeres. La matrícula el año 1990 fue de 147 hombres y 94 mujeres; el año 2000, de 621 hombres y 432 mujeres, y en el 2009 de 2.145 hombres y 1.593 mujeres. La relación ha disminuido, de un hombre por 0,63 mujer en 1990 a 0,74 el 2009.

Desde inicios de la década del 2000 son más las mujeres que los hombres titulados en las universidades chilenas, diferencia que se ha ido incrementado en los años recientes. En el 2008 se titularon 57.057 mujeres y 47.139 hombres (0,8 hombre por una mujer). El incremento de matrícula de las mujeres en el período 1999 al 2008 fue de 198,6%, mientras que la de los hombres fue 154,8% para el mismo período.

Entre los graduados de magister y doctorado se constata una tendencia creciente de mujeres en relación a los hombres, aunque es mayor la cantidad de hombres.

De magister se graduaron el 1999, 732 hombres y 278 mujeres; valores que se incrementaron a 3.284 hombres y 2.317 mujeres el año 2008, equivalente a un hombre por 0,38 mujer en 1999 y 0,70 en 2008. En el caso de los/as graduados de doctorado, se mantiene la situación de los magister, entre 1999 y 2008 se pasa de 38 graduados hombres y 25 mujeres a 230 hombres y 165 mujeres, equivalentes a un hombre por 0,66 mujer en 1999 a 0,72 el 2008.

**Cuadro N° 1.5**  
**Incremento titulados, por incremento de graduados de magister y de doctorado según sexo.**  
**1999-2008. Universidades chilenas. Porcentajes**

Sexo	Incremento titulados 1999-2008	Incremento graduados magister	incremento graduados doctorado
Hombres	154,8	348,6	505,3
Mujeres	198,6	733,4	560,0
Total	177,0	454,6	527,0

Fuente: SIES 2010. Ministerio de Educación

c) La situación de las mujeres en las universidades nacionales argentinas

En las universidades nacionales argentina se observa una situación semejante a la de España y Chile. La presencia de mujeres es mayoritaria en la población estudiantil. Representan el 57% de los/as estudiantes; el 56,3% de los/as nuevos inscritos y el 57,2% de los reinscritos y casi el 60% de los egresados (no incluye información de la Universidad de Buenos Aires).

**Cuadro N° 1.6**  
**Matrícula por sexo de estudiantes, nuevos inscritos, reinscritos y egresados.**  
**Universidades Nacionales Argentina.**  
**Valores absolutos. 2008**

	Estudiantes			Nuevos inscritos			Reinscritos			Egresados		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total (1)	Mujeres	Hombres
Total Universidades Nacionales	1.255.714	719.670	536.044	261.809	147.449	114.360	993.905	572.221	421.684	45.978	27.324	18.554

(1) No incluye a la Universidad de Buenos Aires

Fuente: Ministerio de Educación. Anuario 2008 de Estadísticas Universitarias

**Cuadro N°1.7**  
**Población estudiantil: porcentajes de participación de mujeres.**  
**Universidades Nacionales Argentinas. Porcentajes. 2008**

Población estudiantil	%
Estudiantes	57,3
Nuevos inscritos	56,3
Reinscritos	57,2
Egresados	59,6

Fuente: Ministerio de Educación.  
 Anuario 2008 de Estadísticas Universitarias

d) La situación de las mujeres en las universidades mexicanas

En las universidades mexicanas la representación de las mujeres, según el Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, sería semejante a la de los hombres en el estudiantado de las entidades federativas. Las mujeres, en el ciclo escolar 2008-2009, equivalían al 50,2% del alumnado de las universidades. Ese valor se repite en los/as estudiantes de posgrado, las mujeres son el 50,4% de esta población.

**Cuadro N° 1.8**  
**Alumnos/as de educación superior por sexo. Entidades federativas mexicanas.**  
**Valores absolutos y porcentajes Ciclo escolar 2008-2009.**

Alumnos	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
Total	2.705.190	1.346.307	1.358.883	50,2
Posgrado	185.516	91.994	93.522	50,4

Fuente: Gobierno Federal México 2010 SEP- Sistema educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Principales cifras Ciclo Escolar 2008-2009.

**2.- La Presencia de las mujeres en la carrera académica y en los altos cargos de dirección de las universidades**

La masiva participación de las mujeres en la matrícula y egresos universitarios, así como su presencia creciente en diplomados, magister y doctorado no ha estado a la par del acceso logrado -en proporciones semejantes- a la carrera académica. Se observa una fuerte contradicción entre la importante cantidad de mujeres que accede a la educación superior y la baja proporción que logra posiciones de mayor reconocimiento, prestigio y puestos de alta dirección en estas casas de estudio.

A medida que es mayor el espacio de reconocimiento, prestigio, estabilidad laboral y condiciones de trabajo, tanto en la vida académica como en la dirección de la Universidad, es menor la representación de las mujeres. Es así que la presencia de las mujeres en el espacio universitario ha estado limitado a los niveles de baja y mediana jerarquía, excepcionalmente han logrado acceder a las posiciones de privilegio; están lejos de ser representadas en la misma proporción que han logrado en las matrículas, egresos y postgrados (maestrías y doctorados), espacios donde su presencia es cada día mayor.

Al analizar la información de distintas universidades – sean de estudios u opiniones expertas- se reafirma la distribución de puestos según sexo, sustentada en una institucionalidad de género;

los hombres están mayoritariamente en los puestos de alta dirección académica e institucional, a medida que disminuye la valoración del cargo se incrementa la presencia de mujeres. La organización del trabajo universitario está fundamentada en el género (Saracostti, 2006; Reyes, 2006; Rivera, 2005; Araujo y Moreno, 2005; Vidal 2010).

En una rápida mirada a lo que sucede en los puestos de alta dirección y de mayor prestigio en las universidades de la España y de tres países de la región (Argentina, Chile y México) se puede hipotetizar que los puestos electivos, especialmente en las universidades públicas donde las hay, son ocupados mayoritariamente por hombres: rectorías, decanatos, direcciones de institutos y departamentos. A medida que se sube en la jerarquía académica la proporción de mujeres disminuye.

En cambio, en los puestos que son de designaciones de autoridades superiores, la proporción de mujeres se incrementa en relación a los puestos electivos. En este sentido, el acceso a puestos de mayor jerarquía por las académicas sería posible por la vía de la designación más que por la de ser elegida por sus pares. Las mujeres llegarían a puestos de alta dirección especialmente por designaciones de parte de autoridades superiores (Rector, Decano).

Esta situación tiene efectos múltiples, entre ellos, el tipo de contrato que la une a su institución y las remuneraciones que alcanzan, inferiores proporcionalmente a la de los hombres.

a) Las mujeres académicas en las universidades españolas

En el caso de España, cada vez es mayor el número de mujeres universitarias, aunque en los puestos y cargos de más prestigio y responsabilidad se aprecia una ausencia significativa de éstas, según el VI Foro sobre Evaluación de la Calidad de la Educación Superior y de la Investigación, 2009, se requiere la puesta en marcha de medidas de acción positivas y planes de igualdad.

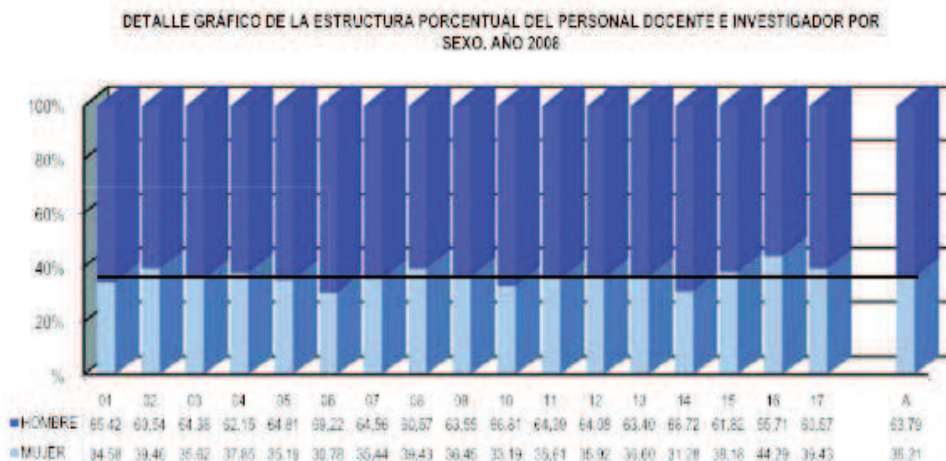
*“En las funciones de profesor e investigador la tendencia es igualitaria, las diferencias significativas se encuentran en los altos cargos, los cuerpos de niveles más iniciales están ocupados en su mayoría por mujeres, pero a medida que avanzamos disminuye, registrándose sólo un 13% de catedráticas. Las vicerrectoras ya son más, pero menos que decanas, y estas menos que directoras de departamento”.* La presencia de la mujer en la gestión universitaria y en los núcleos de poder es claramente minoritaria, un dato significativo es la existencia de 15 rectoras en el total de las universidades públicas y personales de España. 11/09/2009 (noticias.universia.es).

Ejemplos hay múltiples, La Directora de la Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I, Amparo Garrigues, presentó el pasado día 4 de febrero del 2011 el Informe Diagnóstico de Igualdad de Mujeres y Hombres en la UJI. Este Informe es una ampliación de uno anterior de diagnóstico, de 2009, y pone de manifiesto la existencia del llamado ‘techo de cristal’ sufrido por las mujeres en esta institución en el ámbito de administración y servicios así como en investigación. El porcentaje de mujeres en el personal de administración y servicios (PAS) de la Universidad Jaume I es superior al de hombres. Sus titulaciones son más elevadas y, por ello, poseen una mejor cualificación de partida para acceder a puestos de trabajo en los grupos A1 y A2, de más alto nivel. La realidad de la institución es que las mujeres se concentran en el grupo C1, su presencia es escasa en el A2 y prácticamente nula en el A1.

Esta situación se reproduce en el liderazgo de los equipos de investigación. Garrigues, también en España, denuncia la brecha de género abierta en el liderazgo de los grupos de investigación, un ámbito en el que no se cumple el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres. El informe señala que mientras que uno de cada cinco hombres PDI (Personal Docente e Investigación) es coordinador o investigador principal de un grupo de investigación, tan sólo una de cada diez mujeres alcanza esos puestos de liderazgo.

En el año 2008 casi dos tercios (63,79%) del personal docente e investigador universidades públicas españolas de las 17 comunidades autónomas son hombres, las mujeres apenas superan el tercio (36,21%) (CRUE 2010).

**Gráfico N° 2.1**



Al desagregar la información según la categoría del personal docente y de investigación se reafirma la distribución inequitativa entre hombres y mujer en los cargos de mayor prestigio. Los hombres ocupan el 84,8% de los cargos de Catedrático Universitario; el 62,6% de los Titulares Universitarios; el 69,5% de los Catedráticos de Escuela, y el 58,5% de los Titulares de Escuelas Universitaria.

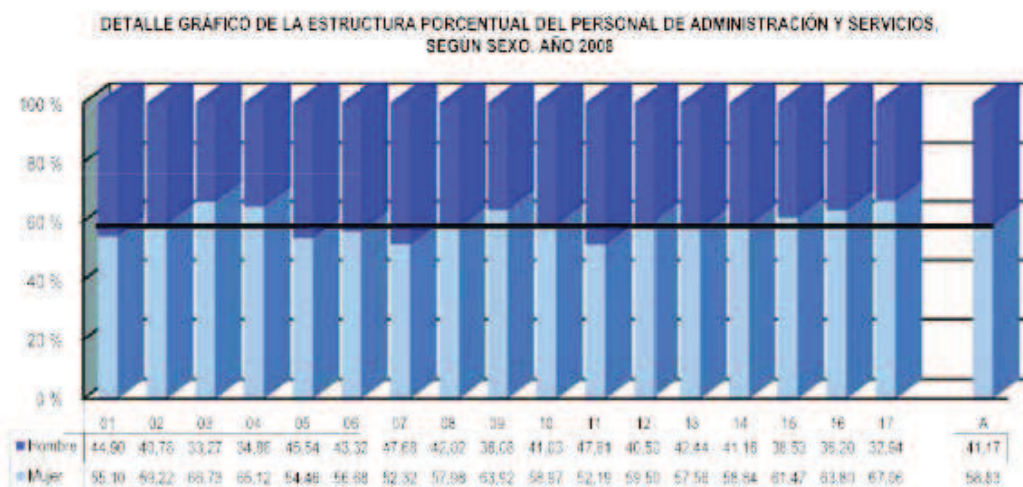
**Cuadro N° 2.1**  
**Personal docente e investigación por sexo según jerarquía docente.**  
**Universidades españolas. 2008**

Personal docente e investigación PDI	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres	% total
Catedrático Universitario (CU)	1.380	7.707	9.087	15,2	84,8	100,0
Titular Universitario (TU)	10.829	18.115	28.944	37,4	62,6	100,0
Catedrático Escuela Universitaria (CEU)	547	1.249	1.796	30,5	69,5	100,0
Titular Escuela Universitaria (TEU)	4.296	6.077	10.373	41,4	58,6	100,0
<b>Total</b>	<b>17.052</b>	<b>33.148</b>	<b>50.200</b>	<b>34,0</b>	<b>66,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: CREU 2010

En cambio lo contrario se constata en los puestos de menor jerarquía, como el personal de la administración y servicios en las universidades españolas (2008), algo menos del 60% de esos cargos está ocupado por una mujer (58,83%).

Gráfico N° 2.2



b) La presencia de las mujeres en la carrera académica de las universidades chilena

La presencia de mujeres en el plantel académico de las universidades chilenas ha ido creciendo en los años recientes. Al 30 de junio del año 2009, el número total de académicos que poseían uno o más contratos vigentes con las instituciones de educación superior, alcanzó a los 62.548. De ellos, 37.481 eran hombres (59,9%) y 25.067 mujeres (40,1%). Entre el año 2007 y 2009 se incrementó de 38,7% al 40,1% el porcentaje de mujeres en el conjunto de los/as académicos de las universidades.

La edad promedio de las mujeres que son parte del plantel académico de las universidades es menor que la de los hombres; en junio de 2009 la edad promedio para el conjunto de académicos fue de 43,4 años; para los hombres de 44,7 y las mujeres de 41,6 años.

Las mujeres están menos representadas a medida que se incrementa la edad de los/as académicos/as. Entre los/as menores de 35 años las mujeres representan el 47%, valor que va disminuyendo hasta llegar al 22,7% entre las de 65 y más años. Esta situación se podría asociar con los procesos más recientes de incorporación a los planteles universitarios y acceso a grados académicos superiores (magister y doctorados). La hipótesis sobre la edad reproductiva de las mujeres y su alejamiento temporal de la vida académica se puede contrastar con los grupos de edad de los hombres menores de 45 años.

**Cuadro N° 2.2**  
Académicos/as por sexo según edad.  
Universidades chilenas. Valores absolutos y porcentajes 2009

Edad académicos/as	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Menos de 35	9.288	8.209	17.497	46,92
35 a 44	10.910	7.484	18.394	40,69
45 - 54	8.328	5.349	13.677	39,11
55 - 64	5.951	3.064	9.015	33,99
65 o más	2.804	823	3.627	22,69
S/información	200	138	338	40,83
Total	37.481	25.067	62.548	40,08

El nivel de formación logrado por las académicas mujeres en relación a los hombres reitera las constataciones anteriores, a medida que es mayor el nivel de formación menor es la participación de las mujeres. Las mujeres representan el 40% del plantel de las universidades, pero su participación en los niveles de mayor formación es aún menor; sólo representan el 25% de los/as doctores y un tercio de los que tienen especialidades médicas u odontológicas. Se iguala entre magister y quienes tienen título profesional (40,1% y 42,3%) y es superior su participación entre los/as licenciados (46,9%). Entre los técnicos su presencia es menor.

**Cuadro N° 2.3**  
**Académico por sexo según nivel de formación.**  
**Universidades chilenas. Valores absolutos y porcentajes. 2009**

Nivel de formación	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Doctor	4.277	1.426	5.703	25,0
Magister	6.994	4.681	11.675	40,1
Especialidad médica u odontológica	1.723	861	2.584	33,3
Título profesional	18.137	13.315	31.452	42,3
Licenciatura	3.583	3.163	6.746	46,9
Técnico nivel superior	1.366	591	1.957	30,2
Técnico nivel medio	87	18	105	17,1
S/ título ni grado	831	498	1.329	37,5
S/información	483	514	997	51,6
Total	37.481	25.067	62.548	40,1

Fuente: SIES 2010. Ministerio de Educación (académicos)

La cantidad de horas por las que son contratadas/os los académicos de las universidades varían según el sexo. Casi dos tercios (65,7%) de las personas contratadas por 39 o más horas semanales a la semana son hombres. Las mujeres tienen mayor participación en los contratos por jornadas de menos horas a la semana. En el año 2009 las mujeres tienen menos horas contratadas que los hombres; el 70% de ellas tiene menos de 23 horas contratadas a la semana en comparación con el 66% de los hombres. Pero más significativa es la diferencia entre quienes poseen 39 o más horas contratadas, donde sólo el 19% de las mujeres está en dicho grupo en comparación con el 25% de los hombres.

**Cuadro N° 2.4**  
**Académicos/as por sexo según horas contratadas.**  
**Universidades chilenas. Valores absolutos y porcentajes. 2009**

Horas contratadas	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Menos 11 horas	15.501	11.232	26.733	42,02
entre 11 y 22 horas	7.664	5.316	12.980	40,96
23 - 38	3.346	2.526	5.872	43,02
39 y más horas	8.617	4.507	13.124	34,34
No informado	2.353	1.486	3.839	38,71
Total	37.481	25.067	62.548	40,08

Fuente: SIES 2010. Ministerio de educación (académicos)

Al 30 de junio del año 2009, el número total de horas académicas contratadas a la semana por las instituciones de educación superior era de 1.122.764; el número de Jornadas Completas Equivalentes (JCE) en educación superior (44 horas contratadas a la semana) fue de 25.517. De ellas, la mayor parte estaba ocupadas por hombres (62,3%), porcentaje superior al de académicos hombres, que fue del 59,9%. O sea, en el año 2009 existía un mayor número de hombres contratados que mujeres, y estos tenían contratos por un mayor número de horas a la semana que las mujeres.

**Cuadro N° 2.5**  
**Jornadas completas por sexo según año.**  
**Universidades chilenas. Valores absolutos y porcentajes. 2009**

<b>Jornadas completas</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% de mujeres</b>
2007	14.871	8.596	23.467	36,6
2008	15.147	8.713	23.860	36,5
2009	15.886	9.631	25.517	37,7

Fuente: SIES 2010. Ministerio de Educación (académicos)

Algo más de un tercio de las mujeres (37,74%) tiene jornada completa equivalente el año 2009, pero el acceso a ellas está asociado directamente a la edad. A medida que son mayores en edad, es menor su participación en las jornadas completas equivalentes. Este hecho puede asociarse, al igual que a la presencia de las mujeres en el plantel de las universidades, a su incorporación más reciente, aunque sería necesario profundizar más para relacionarlo con la edad reproductiva, especialmente en los/as menores de 45 años. Entre los menores de 35 años que tienen JCE, el 45% son mujeres; valor que baja al 22% entre los de 65 años y más. No se observa un quiebre brusco en relación a la edad, pero ello corresponde a las mujeres que han sido contratadas en esta condición.

**Cuadro N° 2.6**  
**Jornadas Completas Equivalentes (JCE) por sexo según edad.**  
**Universidades chilenas. Valores absolutos y porcentajes 2009.**

<b>Jornadas completas</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% de mujeres</b>
Menos de 35	2.942	2.441	5.383	45,35
35 a 44	4.453	2.907	7.360	39,50
45 a 54	3.791	2.259	6.050	37,34
55 a 64	3.252	1.592	4.844	32,87
65 o más	1.404	402	1.806	22,26
S/información	43	30	73	41,10
Total	15.885	9.631	25.516	37,74

Fuente: SIES 2010. Ministerio de Educación (académicos)

Si la presencia de mujeres contratadas con JCE es menor que en las contratadas en general, es aun más reducido el grupo de mujeres académicas que poseen postgrados –magister y doctorado-. Las mujeres representan sólo el 23,7% de los contratados con doctorado; el 32,6% de los con especialidades médicas; mientras que es mayor entre magister (40,6%) y licenciadas (45,25) y con título profesional (42%). Se produce, por tanto, un incremento importante de la brecha entre mujeres y hombres en la composición por nivel de formación de los académicos que ocupan JCE.

**Cuadro N° 2.7**  
**Académicos con JCE por sexo según nivel de formación.**  
**Universidades chilenas. Valores absolutos y porcentajes. 2009**

Nivel de formación	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Doctor	3.639	1.135	4.774	23,77
Magister	3.869	2.644	6.513	40,60
Especialidad médica u odontológica	783	379	1.162	32,62
Título profesional	5.839	4.227	10.066	41,99
Licenciatura	1.027	858	1.885	45,52
Técnico nivel superior	391	175	566	30,92
Técnico nivel medio	40	10	50	20,00
S/ título ni grado	215	115	330	34,85
S/información	83	88	171	51,46
Total	15.886	9.631	25.517	37,74

Fuente: SIES 2010. Ministerio de Educación (académicos)

La edad promedio de los y las académicos de las universidades chilenas es menor entre las mujeres que los hombres cualquiera sea el nivel de formación. Sólo entre los/as técnicos de nivel medio es el mismo valor 39 años.

**Cuadro N° 2.8**  
**Edad promedio de académicos/as por sexo según nivel de formación.**  
**Universidades chilenas. Valores absolutos y porcentajes. 2009**

Nivel de formación	Hombres	Mujeres	Total
Doctor	49.3	46.6	48.6
Magister	48.9	46.9	48.1
Especialidad médica u odontológica	48.2	44.7	47.1
Título profesional	45.4	42.3	44.1
Licenciatura	41.2	38.3	39.9
Técnico nivel superior	40.8	38.9	40.2
Técnico nivel medio	39.0	39.0	39.0
S/ título ni grado	42.2	38.3	40.9
No informado	37.9	35.9	36.8
Total	46.8	43.7	45.6

Fuente: SIES 2010. Ministerio de Educación (académicos)

Según el Informe del PNUD *Desarrollo Humano en Chile. Género los desafíos de la igualdad 2010* “En una muestra de las veinte universidades mejor ranqueadas en las principales clasificaciones de universidades nacionales, en ninguno de los años estudiados (1995, 2005 y 2009) había una mujer ejerciendo como rectora. Si se considera la totalidad de universidades (57), en 2009 había cuatro rectoras (7%) (PNUD 2010:229). En los decanatos se ha producido una variación positiva. En 1995 tan sólo el 5% era encabezado por mujeres, mientras que llegaron al 16% en 2009”



**Cuadro N° 2.9**  
**Rectores/as por sexo.**  
**Universidades chilenas (públicas y privadas).**  
**Valores absolutos y porcentajes. 2009**

<b>Rectores/as</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Total	4	53	57
%	7,02	93,0	100

Fuente: Guía Silver 2009

**Cuadro N° 2.10**  
**Decanos/as por sexo.**  
**Universidades chilenas (públicas y privadas).**  
**Valores absolutos y porcentajes. 2009**

<b>Decanos/as</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Total	52	277	329
%	15,81	84,19	100,0

Fuente: Guía Silver 2009

Investigadoras que han estudiado la participación de los mujeres en puestos de alta dirección en las universidades chilenas señalan que hay un techo para ellas *“Su techo se expresa en que no pueden acceder a ciertos cargos, mientras que sí pueden conseguirlos en los niveles más bajos de la jerarquía, sobre todo en aquellas plazas que tienen que ver con labores de tipo administrativo, como coordinador o secretario de carrera. El trabajo administrativo es un trabajo invisible, pues la relación con el alumnado no es relevante para formarse un prestigio dentro de la universidad”* (Berrios 2007:47).

Afirman que existen importantes desiguales de género en el espacio laboral académico, que los hombres están sobre representados y las mujeres sub representadas *“Es así como, la desigualdad de género que existe en el ámbito laboral en general se observa claramente en el campo académico. Las profesoras universitarias (a pesar de haber incrementado en los últimos años su participación en el sistema de educación superior) ocupan una posición de menor valor simbólico al interior de la estructura de las disciplinas universitarias al concentrarse en las áreas de educación, humanidades y ciencias sociales. Los varones, en cambio, al predominar en las áreas de ciencias puras y tecnológicas, ciencias naturales y matemáticas, ocupan una posición de mayor jerarquía en la estructura universitaria. Mientras las mujeres permanecen subrepresentadas en los programas más avanzados de investigación, gestión y gobierno universitario, se constata el predominio masculino en la producción del conocimiento asociado al que hacer científico, así como también en las máximas autoridades de las instituciones de educación superior. Las Universidades como territorios masculinos”* (Vidal 2011).

c) Las mujeres académicas en las universidades nacionales argentinas

La mayor presencia de mujeres en la población estudiantil no se condice con la que se constata en el plantel académico en las universidades nacionales argentinas. La presencia de mujeres académicas en gran medida se asemeja a la comentada de España y Chile. En una revisión de quiénes ocupan los cargos de mayor jerarquía en las 47 universidades nacionales (se obtuvo información de 44 de ellas) se constata que la presencia de las mujeres es minoritaria. Se desagregó por sexo la información de las personas que ocupaban los siguientes cargos: Rector, Vicerector, Directores de Asuntos Académicos, Decanos. Entre los rectores las mujeres representan el 11,4% (5 de 44 rectores), entre los decanos el 26,1% (74 de 283 cargos). En cambio los porcentajes son mayores entre los vicerrectores y directores de asuntos académicos. Es así que la proporción de hombres/mujeres para rector es de un hombre por 0,13 mujer, de 0,35 para decano, de 0,68 para vicerrector y 1,29 de director de asuntos académicos

**Cuadro N° 2.11**  
**Autoridades por sexo según cargo.**  
**Universidades Nacionales argentinas. Valores absolutos y porcentajes, 2008**

Cargos	Hombres	Mujeres	N	% Hombres	% Mujeres
Rectores	39	5	44	88.6	11.4
Vicerrectores	22	15	37	59.5	40.5
Directores Asuntos Académicos	17	22	39	43.6	56.4
Decanos	209	74	283	73.9	26.1

Fuente: Departamento de Información Universitaria. Secretaría de Política Universitaria. Ministerio de Educación. Presidencia de la Nación. 2010 Nómina de las autoridades de las instituciones universitarias argentinas

La carrera académica está marcada por la mayor participación de hombres en los puestos de mayor jerarquía en las categorizaciones existentes. Entre los titulares de las distintas categorías: exclusiva, semi exclusiva, y simple los hombres son mayoría (58,6%, 60,6% y 69,2 respectivamente), las mujeres tienen menos acceso a los cargos de titularidad en las tres categorías mencionadas (41,4%, 39,4% y 30,8% respectivamente)

**Cuadro N° 2.12**  
**Cargos docentes por sexo según dedicación.**  
**Universidades Nacionales argentinas. Valores absolutos y porcentajes, 2008**

Dedicación categoría	Total	Mujeres	% mujeres	Varones	% varones
<b>Total</b>	<b>171.421</b>	<b>85.816</b>	<b>50,1</b>	<b>85.605</b>	<b>49,9</b>
<b>Total Exclusiva</b>	<b>18.641</b>	<b>10.174</b>	<b>54,6</b>	<b>8.467</b>	<b>45,4</b>
Titular	4.054	1.677	41,4	2.377	58,6
Asociado	1.982	1.060	53,5	922	46,5
Adjunto	6.000	3.395	56,6	2.605	43,4
JTP	4.796	2.915	60,8	1.881	39,2
Ayudante 1°	1.809	1.127	62,3	682	37,7
<b>Total Semi Exclusiva</b>	<b>28.711</b>	<b>14.908</b>	<b>51,9</b>	<b>13.803</b>	<b>48,1</b>
Titular	4.243	1.672	39,4	2.571	60,6
Asociado	1.149	463	40,3	.686	59,7
Adjunto	7.601	3.825	50,3	3.776	49,7
JTP	10.449	5.916	56,6	4.533	43,4
Ayudante 1°	5.269	3.032	57,5	2.237	42,5
<b>Total simple</b>	<b>95.415</b>	<b>43.459</b>	<b>45,5</b>	<b>51.956</b>	<b>54,5</b>
Titular	8.090	2.494	30,8	5.596	69,2
Asociado	2.555	701	27,4	1.854	72,6
Adjunto	19.618	7.802	39,8	11.816	60,2
JTP	23.792	11.546	48,5	12.246	51,5
Ayudante 1°	30.921	16.451	53,2	14.470	46,8
Ayudante 2°	10.439	4.465	42,8	5.974	57,2
<b>Total otros</b>	<b>8.158</b>	<b>4.131</b>	<b>50,6</b>	<b>4.027</b>	<b>49,4</b>
<b>Total Preuniversitarios</b>	<b>20.496</b>	<b>13.144</b>	<b>64,1</b>	<b>7.352</b>	<b>35,9</b>

Fuente: Ministerio de Educación. Anuario 2008 de Estadísticas Universitarias

Por ejemplo, en la Universidad Nacional del Comahue, existen rasgos de desigualdad manifiesta en la distribución de cargos por el sexo de los funcionarios. “*Por un lado, esto se observa en las*

*diferencias salariales por el mismo trabajo que se traduce en las categorías: más número de varones son titulares y por lo tanto cobran más que sus compañeras asociadas o adjuntas a cargo de cátedra por el mismo trabajo, o son de categoría 1 de investigación. Por otra parte, sólo una pequeña proporción de mujeres accede a los cargos de gestión*". El análisis de la planta docente de la Facultades de Humanidades y Economía permite verificar que hay una mayor presencia de mujeres que de varones, pero las categorías de las mujeres están por debajo de las de los varones. También se observa un mayor número de auxiliares "ad honorem" varones, lo que está en línea con la mayor disponibilidad de tiempo frente a las mujeres que deben afrontar obligaciones familiares por la persistencia de los roles tradicionales. En la misma universidad, la comparación de las asambleas para la elección de rector de los años 1994, 98 y 2002 permite comprobar que ha aumentado el número de asambleístas mujeres en las dos últimas con respecto a la primera, pero esto se da por el aumento de las consejeras directivas, que ocupan cargos no rentados y con menos poder de decisión, ya que los decanos siguen siendo en su mayoría varones (Bonaccorsi, Ozonas y López citado por León: 2007).

En la Universidad de La Pampa (UNLP), las investigadoras Di Liscia, Norverto y Zandrino observan que aún cuando las mujeres se han insertado en la vida académica, la situación dentro de la universidad es sumamente desigual. Surgen de inmediato las características apuntadas en otras universidades: los cargos de conducción y los más altos cargos académicos están en manos masculinas. El análisis de los órganos de gobierno de la UNLP muestra una presencia abrumadora de varones, aún en los casos de Facultades con mayor número de docentes mujeres, también la presencia de mujeres se da fundamentalmente en cargos no electivos (secretarías) o electivos no rentados (consejos) que en general exigen una alta disposición horaria y no tienen muchas posibilidades de decisión. Esta situación refleja la profunda resistencia a la incorporación femenina en los ámbitos de decisión Di Liscia, Norverto y Zandrino 2007 citado por León).

Semejante es la situación en la Universidad Nacional de Luján; según los investigadores Lagunas, Negri y Palermo, si se desagrega por sexo los cargos es ve que, en general, en Jefe de Trabajos Prácticos está equilibrado el número de mujeres y de varones, pero si se pasa al cargo de adjuntos, salvo en educación, la mayoría la detentan los varones. En cuanto a los titulares, el predominio es de varones. Se comprueba que, si bien parece haber una amplia posibilidad de acceso para las mujeres, se produce un cuello de botella para su movilidad vertical ascendente. También que los varones acceden mucho más jóvenes a los cargos superiores. El estudio de la composición por sexo de los órganos de gobierno apoya lo registrado en el análisis de la planta: los datos revelan una mayoría masculina en los lugares de decisión (Lagunas, Negri y Palermo 2007 citado por León). Tal como se evidencia en los casos anteriores, la Universidad Nacional de Luján tampoco es un modelo de integración por género con igualdad de oportunidades sino que en ella se materializan barreras invisibles de género (León 2008).

En la Universidad de Córdoba, "*se constata la persistencia de 'territorios femeninos' y 'territorios masculinos'. Asimismo, se evidencia la segregación vertical en un menor acceso de las mujeres a los cargos de Profesores/as titulares, así como a la Dirección de proyectos de investigación, situación que se revierte en las becas de extensión. Se constata el fenómeno descrito como sobrequalificación en la categoría profesoras asistentes donde las mujeres poseen títulos de postgrado en mayor medida que los varones*" (Rodigou, Buriyovich, Blanes y Domínguez 2010)

#### d) Las mujeres investigadoras en las universidades mexicanas

Al analizar la incorporación de mujeres a la carrera académica de investigadora se constata la tensión entre la representación de ellas en el plantel de estudiantes total y de posgrado, que representa la mitad de la población estudiantil. La mujeres académicas, hasta el año 2007, no superaba un tercio de los investigadores vigentes en el sistema mexicano. En las últimas dos

décadas el número de mujeres investigadoras se incrementó de 1.295 (1991) a 4.805 (2007), pasando del 21% al 32,7% de los investigadores vigentes.

**Cuadro N° 2.13**  
**Investigadores vigentes por sexo según año. México.**  
**Valores absolutos y porcentajes. 2007**

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% mujeres</b>
1991	4.870	1.295	6.165	21,0
1995	4.319	1.549	5.868	26,4
2000	5.350	2.116	7.466	28,3
2005	7.578	3.326	10.904	30,5
2008	9.876	4.805	14.681	32,7

Fuente: CONACYT, México, SIN Estadística Básica. Evaluación 2007.  
 Histórico de investigadores vigentes

### **3 Los argumentos que buscan explicar el por qué las mujeres tienen una presencia menor en los puestos de mayor prestigio y autoridad de las universidades de la región**

La búsqueda de explicaciones para responder a la tensión entre la incorporación de las mujeres a los puestos de trabajo de mayor prestigio, reconocimiento y autoridad, y la posibilidad efectiva de que ello suceda, está en el centro de debate sobre igualdad y equidad de género en las universidades de la región y de España. No existen impedimentos expresos, ni reglamentos o regulaciones que limiten el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección, por el contrario la normativa señala, en muchos casos, de que estas casas de estudios son centros democráticos, donde todos y todas tienen los mismos derechos, pero según se ha constatado en la información de los puntos anteriores habría barreras invisibles, la mas de las veces, que impiden o limitan el acceso a esos lugares a las mujeres académicas.

Entre los factores que se señalan para explicar el por qué es menor el acceso de las mujeres a los cargos de alta dirección y de mayor jerarquía se mencionan fundamentalmente los siguientes:

1. Cultura de género en la sociedad que naturaliza la desigualdad e inequidad de género
2. Cultura institución universitaria que reproduce las desigualdades e inequidades de género e invisibiliza las barreras que limitan la igualdad de oportunidades para las mujeres
3. La ausencia de estudios, mallas curriculares y centros de investigación con perspectivas de género en las universidades invisibiliza la cultura de género que se reproduce en la formación y en su institucionalidad
4. Políticas institucionales universitarias que no resuelven la tensión corresponsabilidad y conciliación trabajo académico con vida familia

Profundizando en cada una estos factores se registra lo señalado a continuación.

1. Cultura de género en la sociedad que naturaliza la desigualdad e inequidad de género

Persisten las condiciones adversas para las mujeres en la vida académica, con el agravante de que éstas muchas veces se viven como si fueran situaciones naturales y no se analizan como factores de índole socio-económica que configuran las pautas culturales del trabajo cotidiano. (Bonaccorsi, Ozonas y Marina López 2007 citado por León).

Persista el estereotipo de que las mujeres están para ser mandadas, están menos capacitadas. *“Una de las posibles explicaciones se funda en que las mujeres estarían menos capacitadas para tomar cargos directivos de importancia, puesto que serían un colectivo social incapaz de*

*ejercer el mando y de tomar decisiones 'duras'. Las mujeres, en el imaginario colectivo patriarcal, aparecen como 'mandadas' no como quienes ejercen el poder, por tanto no hay un espacio social y colectivo donde se reconozca y legitime su capacidad de ejercerlo. La universidad y el sistema de educación superior, en general, no son la excepción y tienden a reproducir la ausencia mayoritaria de mujeres en los cargos directivos y de mayor prestigio” (Berríos 2006:42).*

La cultura de género subyacente tanto en mujeres como en hombres académicos/os reproduce los estereotipos; identidades y relaciones de género. En los testimonios de mujeres universitarias que transcriben y analizan su situación se observa que éstas perciben una división sexual de tareas en el ámbito universitario que diferencia el ejercicio de la docencia, la investigación y la conducción, pero no recurren al género como variante explicativa, sino a cuestiones personales, de disponibilidad de tiempo y económicas, asociadas a la dedicación. En sus discursos no registran discriminación ni segregación, se considera que son fallas o méritos individuales los que han permitido ascender o no hacerlo (Vidal 2011, Di Liscia, Norverto y Zandrino, 2007 citada por León).

2. Cultura institución universitaria que reproduce las desigualdades e inequidades de género e invisibiliza las barreras que limitan la igualdad de oportunidades para las mujeres

En las universidades las desigualdades de género no sólo están vigentes sino que se reproducen de manera constante en la dinámica institucional. La universidad no quiebra sino que reproduce los estereotipos vigentes en la sociedad.

Las universidades reproducen en la vida académica las inequidades de género, según las opiniones de los/as mismos/as académicos. Se constituyen en una poderosa institución de transmisión y reproducción de patrones culturales y sociales que incentivan la desigualdad y el acceso inequitativo a los recursos materiales y simbólicos que administran. Las propias académicas se constituyen en un sector de reproducción de estos patrones (Berríos, 2007).

*“Los saberes académicos y sus jerarquías responden a las posiciones de poder que los hombres ocupan aún en las universidades. Si juntamos en un mismo paradigma las identidades y los saberes en la Universidad Hipalense, (pero también en cualquier otra) nos encontramos con una paradoja que ve en la base de la pirámide universitaria una serie de identidades femeninas (ayudantes, investigadoras, asociadas, profesoras titulares) y en el vértice un predominio absoluto de los saberes androcéntricos. El predominio numérico de las mujeres en las universidades se corresponde paradójicamente con la marginalidad de los estudios que llevan a cabo. Las discriminaciones invisibles dentro de la universidad, y algunas muy visibles y evidentes, educan a las mujeres para que no deseen cambiar de conocimiento, para que no se sientan capacitadas para hacerlo. Las cifras que arrojan las estadísticas hablan claro del papel de ‘excelente colaboradora’ que pueden ejercer las profesoras, siempre y cuando no decidan por ellas mismas hacia dónde tienen que ir los nuevos saberes y cómo construirlos. La desmotivación personal y falta de autoestima son seguramente dos de las causas de la ausencia de mujeres como directoras de tesis doctorales. Por una parte, la rigidez de los postulados científicos, contruidos de espaldas a las mujeres, desaniman a las investigadoras en su trabajo y, por otra, saben que si practican saberes alternativos tendrán que enfrentarse a las jerarquías (todas masculinas) vigentes en las diferentes áreas de conocimiento que, en definitiva son las que sancionan el éxito y la promoción y las que lanzan el anatema de la “desautorización”. (Arriaga Flórez y Ramírez Almazán s/f:1-2).*

- *Barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía*

Las mujeres tendrían dificultades para establecer redes de trabajo conjunta con otras académicas y les pondría que inferioridad de condiciones frente a los hombres que sí cuentan con tales redes

como forma habitual de su trabajo académico. Las mujeres deberían ocupar más tiempo para suplir esa ausencia (Ledwith y Manfredi, 2000).

Los evaluadores, serían principalmente hombres, los que tenderían a reproducir patrones simbólicos patriarcales asociados a la masculinidad hegemónica minusvalorando aquellos que predominarían y/o se asignan como propios de las mujeres (Berríos, 2005).

En la carrera académica se valora especialmente la formación alcanzada según grados académicos logrados, “productividad-académica” y puesto que desempeña. En las pregrados no se observan diferencia entre hombres y mujeres, pero sí entre magister y especialmente doctorados, donde predomina los hombres. Para acceder a cargos más estables, de mayor jerarquía, prestigio y remuneración crecientemente se exige tener el grado de doctor, sólo esa condición excluye a una proporción importante de mujeres que no lo han logrado por razones de género y ausencia de políticas universitarias de concilien trabajo académico y familia.

A diferencia de otros espacios de laborales, las y los profesionales dentro de la academia buscan principalmente el reconocimiento de sus pares, lo que les da renombre y prestigio (Berríos, 2005). El prestigio está dado por la “productividad académica”, que, siguiendo las líneas estereotípicas, corresponde a un quehacer masculino. Para las mujeres quedan reservados los puestos de carácter administrativo y de relación con el alumnado, ambos aspectos de poca importancia en la formación de prestigio académico (Berríos, 2007).

En un estudio sobre liderazgo femenino en la academia en Chile, se encontró que las mujeres reconocen el concepto de “peso académico” como un componente clave de su ascenso a puestos de poder en las universidades. Este “peso académico” está dado por tener grado de Doctora, haber ganado proyectos del FONDECYT y publicar regularmente en revistas indexadas en ISI o SCIELO (Saracostti, 2006, Vidal 2011). Todos estos indicadores, que son más altos en los hombres (Berríos, 2005), dejan de manifiesto las tensiones y contradicciones entre la academia y el género.

La productividad académica está asociada a los proyectos ganados en concursos públicos nacionales e internacionales con referato anónimo de pares, a la dirección de proyectos y equipos de investigación en las áreas de su competencia y en las publicaciones asociadas a esas investigaciones, especialmente en revistas indexadas (ISI, Scielo, Scopus, Latincatálogo). De acuerdo a lo que se ha podido observar, en todos estos indicadores asociados a la productividad académica, los hombres tienen mayores puntajes que las mujeres, quedando en evidencia las tensiones y contradicciones de género que están en la base de la producción académica.

Por reducción de presupuesto llegan más mujeres a ámbitos en que es mayor la reducción; vendrían a llenar los espacios dejados por los hombres. Si bien los datos muestran un mayor acceso de mujeres a la planta docente, esto se produce en el momento en que la universidad pública afronta una crisis de identidad junto con la reducción de su presupuesto. Las mujeres llegan a ocupar los cargos que los varones dejan de lado. El progresivo deterioro del salario docente hace que ellos busquen oportunidades más atractivas en el ámbito externo, abandonando los claustros, sobre todo en las carreras técnicas. Por lo tanto, el mayor acceso de mujeres al profesorado universitario obedece (en la Argentina), no sólo a que las mujeres han probado que pueden ser profesionales de excelencia en todas las disciplinas sino a la premisa general de que “a menor retribución económica mayor feminización de la profesión (Bonaccorsi, Ozonias y López, 2007 citado por León).

3. La ausencia de estudios, mallas curriculares y centros de investigación con perspectivas de género, en las universidades, invisibiliza la cultura de género que se reproduce en la formación y institucionalidad

La ausencia de políticas universitarias que incentiven el principio de igualdad y de acceso equitativo a recursos y oportunidades entre académicos y académicas, así como la no incorporación en la formación de pregrado y postgrado de asignaturas y temáticas que tengan perspectiva de género invisibiliza la vigencia del principio de igualdad entre hombres y mujeres y mantiene/reproduce las inequidades como parte de la “naturaleza humana”, “así son los hombres, así son las mujeres”. Se constata la ausencia o escasa presencia de asignaturas de género en las mallas curriculares, de centros de investigación sobre género y mujeres, de diseño y ejecución de programas y proyectos de buenas prácticas en este campo que incentiven a las académicas a posicionarse en los puestos de mayor prestigio y jerarquía de las propias universidades (Valdés, Olavarría y Molina 2009).

4. Políticas institucionales universitarias que no resuelven la tensión corresponsabilidad y conciliación trabajo académico con vida familia

Si bien el hecho que no exista una redistribución de tareas domésticas y relaciones más democráticas entre los géneros afecta especialmente a las mujeres de menores ingresos que trabajan fuera del hogar -porque no cuentan con ayuda remunerada para las labores domésticas- en las mujeres profesoras a honorarios con hijos en edad escolar, tener que hacerse cargo de grandes demandas de tiempo en relación a tareas escolares, como parte de las estrategias de reproducción del status familiar, constituiría un importante obstáculo para desarrollar una carrera académica. (Vidal 2011).

La resistencia a cambios culturales en las relaciones entre los géneros, especialmente a una redistribución de tareas domésticas y a una mayor democratización en la utilización del tiempo dedicado a la crianza y a tareas familiares, explicaría las barreras que aún persisten para una mayor igualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional y para acceder a los cargos de poder más valorados en el campo académico (Vidal 2011)

La ausencia o precariedad de las políticas de conciliación vida familiar y trabajo académico de las universidades, no permiten compatibilizar los espacios y las demandas de tiempo y ocupación de la familia con las demandas de la vida académica. Esta condición es similar para mujeres y hombres, pero culturalmente la carga del cuidado familiar está asignada a las mujeres y son ellas las que recienten de manera más aguda y con un gran impacto en su carrera académica esta omisión.

Las brechas de género que aún persisten no sólo se explicarían por las lógicas de poder/saber al interior de las universidades, sino también, por las dificultades que presentan las académicas para hacer investigaciones o estudios de post grado, al tener que conciliar vida profesional con vida familiar. Además, las mujeres están más expuestas que los hombres a la discontinuidad en el mercado laboral debido a la maternidad y crianza que recae sobre ellas. Si la carrera profesional se desarrolla entre los 30 y 40 años, período en el cual se asumen cargos de mayor responsabilidad y se requiere estar disponible una mayor cantidad de horas al día en el espacio laboral, esta situación afecta especialmente a las mujeres que viven la contradicción de acceder a cargos de mayor poder o disponer de tiempo para la familia (Vidal 2011).

En el desarrollo de la carrera académica –que implica post grados, investigaciones y publicaciones- las mujeres tienen grandes tensiones que afectan su trabajo y las distancian de sus pares varones. En primer lugar las demandas conflictivas de tiempo sin horario para la familia y para estudiar. En segundo lugar, para que se aprecien sus logros y sean reconocidas las mujeres deben trabajar mucho más que sus pares varones porque son doblemente evaluadas. En tercer lugar, las mujeres deben abrirse un espacio en un campo del cual estuvieron vedadas ya

que el conocimiento y la práctica académica, los contratos de jornada completa, las instancias de mayor prestigio para desarrollar investigaciones y publicaciones, han sido tradicionalmente un dominio masculino. (Acker, 1995, Araujo y Moreno 2005; Vidal 2011).

*“En cuanto a las decisiones adoptadas en la trayectoria laboral, son las mujeres, en forma significativamente mayor que los varones, las que señalan que sus decisiones han tenido en cuenta cómo compatibilizar su trabajo con la vida familiar, y también expresan que han renunciado a mejoras en el trabajo y en la formación en beneficio de su vida familiar. Por el contrario, son los varones los que señalan haber adoptado decisiones en su trayectoria laboral, sólo en función de sus intereses y aspiraciones académicas y profesionales”* (Rodigou, Buriyovich, Blanes y Domínguez 2010).

Se constata la ausencia de políticas y programas en las universidades que permitan compatibilizar vida familiar con carrera académica y de corresponsabilidad entre hombres, mujeres y universidad en la conciliación universidad y familia. Por ejemplo, las políticas públicas y privadas que buscan favorecer a las generaciones más jóvenes en su acceso a recursos y fuentes de trabajo, especialmente en el ámbito académico (investigaciones, fondos de investigación y becas de postgrado, por señalar algunos) premios a la precocidad académica -en muchos casos con límite en los 35 años para las becas-, deja fuera a las mujeres por razones de crianza se (re) incorporan después de los 30 a la actividad académica (Acker, 1994).

#### **4 Estudio exploratorio en académicos/as de la región sobre la presencia de mujeres en los puestos de alta dirección en las universidades<sup>2</sup>**

Durante el año 2010 y primer trimestre del 2011 se llevó a cabo el estudio exploratorio sobre la condición de las mujeres en los puestos de alta dirección académica de las universidades de la región, mencionado al inicio de este trabajo. Se aplicó una encuesta en línea invitando a académicos/as de la región a responderla, con resguardo de la confidencialidad de las personas y sus respuestas. Su objetivo general buscó elucidar la situación, posición y condición de las mujeres, en las universidades en América Latina así como los factores que inciden en ello, con énfasis en las que ocupan altos cargos de dirección en las IES. Se trató de establecer niveles de acceso y participación de las mujeres en los cargos de alta dirección y cargos electivos en las IES, así como su incorporación a la docencia e investigación; delimitar los factores que promueven y/u obstaculizan la participación de las mujeres en posiciones de alta dirección en las IES; determinar las dificultades enfrentadas por las mujeres al interior de las IES, en el

---

##### <sup>2</sup> Aspectos metodológicos

Para preparar el instrumento de recolección de información se aplicó un cuestionario con preguntas abiertas, “Consulta en Veracruz”, en el Congreso IGLU en Veracruz, México (27 y 28 mayo 2010), que sirvió de base para el diseño de la encuesta en línea. La encuesta se aplicó entre el 27 y agosto del 2010 y se mantuvo hasta el 1 de marzo de 2011.

Respondieron académicos/as de diez países -Argentina, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Puerto Rico y República Dominicana-, y de catorce universidades - Universidad Nacional de Córdoba de Argentina, Universidad Interamericana de Puerto Rico, Universidad de Verano de Colombia, Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad Americana de Nicaragua, Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa del Caribe de Nicaragua (URACCAN), Universidad Autónoma de Occidente de Colombia, Universidad del Caribe de México, Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Chile, Universidad Nacional de la Patagonia “San Juan Bosco” de Argentina, Escuela Politécnica Javeriana de Ecuador (ESPOJ), Universidad Central de Ecuador, Universidad Autónoma de Santo Domingo de República Dominicana, El 86,4% de las respuestas fue de académicas mujeres y el 13,6% de hombres. Respondieron Rector/as (2), Vicerrector/as (2), Decano/as (3), Secretario/a General (1), Director/as de Instituto o centro de investigación (4), Director/a Área de Rectoría (4), Director/a de Departamento (1), Director/a / Coordinador/a Académica (3), Profesor/a investigador (2).

La edad de las personas que respondieron va desde los 25 y 69 años. El 80% tiene más de 40 años. Casi la totalidad de los/as académicos que responden tienen grado de doctorado o maestría (45,5% respectivamente) en proporciones semejantes. Los/as menos son licenciados/as. Las respuestas representan a académicos/as cuyas disciplina principal corresponde a cuatro grandes áreas del quehacer universitario: Educación, Ciencias, Ciencias Sociales y Finanzas, Administración y Comercio; en menor proporción a Derecho y Salud.



ejerció de los liderazgos, en una perspectiva comparativa entre los diferentes países y/o regiones estudiadas.

Los resultados de este estudio son los siguientes:

- *Las mujeres tienen menor acceso a los puestos de mayor jerarquía y altos cargos de dirección en las universidades*

En los puestos de rectoría, decanato, dirección de facultad, y dirección de institutos y departamentos de las universidades, de las que se obtuvo respuesta, se concluye que las mujeres tienen menos acceso que los hombres en esos centros de estudio. Esta constatación es coincidente con la información analizada en los puntos anteriores sobre el acceso a puestos de dirección en las universidades de Argentina, Chile y España.

Las menores representaciones están a nivel de rectoría y facultad, sea como directores/as o decanos/as. En los puestos de rector/a la proporción es de 0,4 mujer por hombre, semejante a la proporción en decanato; baja esta proporción entre los/as Directores de Facultad, a 0,2 mujer por un hombre. En los puestos directivos de institutos y departamentos la diferencia es menor, hay más acceso a mujeres a esos puestos de alta dirección, pero menor que la logrado por los académicos hombres. La proporción de mujeres es de 0,6 por hombre en las direcciones de institutos, y sube a 0,9 en las de departamento. En cambio en los puestos de dirección de menor rango las mujeres están bastante más representadas que los hombres, en esos otros espacios de dirección la proporción de mujeres es 1,8 y 1 hombre.

**Cuadro N° 4.1**  
**Cargos de dirección de universidad por sexo según cargo**

<b>Cargo</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Proporción</b>
Rector	16	6	0,4
Directores de Facultad	77	19	0,2
Decanos/as	77	33	0,4
Cargos directivos de Institutos	39	22	0,6
Cargos directivos de Departamentos	81	76	0,9
Otros espacios de Dirección	20	36	1,8

Se observa que las mujeres han accedido a los puestos de alta dirección universitaria, especialmente en aquellos cargos que son designados por la autoridad universitaria. Son los puestos de dirección a nivel central –de rectoría- en donde tienen una representación proporcionalmente más importante, como las direcciones que tienen a su cargo las relaciones internacionales con instituciones académicas de otros países y regiones, la extensión de las actividades de la universidad, y los asuntos académicos. En estas posiciones, de alta gestión, están en una proporción superior a los hombres. Es así que en el cargo de Director de Relaciones Internacionales la proporción es de 2,8 mujeres por 1 hombres; en el de Director de Extensión Universitaria es de 1,3 mujeres por un hombre y algo menos en el de Director de Asuntos Académicos (1,2). Están representados en la misma proporción mujeres y hombres en la Dirección del Conocimiento y Dirección de de Postgrado; mientras que las mujeres están menos representadas como Director de Ciencia y Técnica, (0,8) y Rector/a (0,4), casi tres hombres por una mujer. Esta información es concordante con la observada en las universidades públicas argentinas.

**Cuadro N° 4.2**  
**Dirección por sexo según cargo.**

<b>Cargo</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>No existe/no sabe</b>	<b>Proporción</b>
Director Relaciones Internacionales	5	14	3	2,8
Director Extensión Universitaria	7	9	6	1,3
Director Asuntos Académicos	9	11	2	1,2
Director del Conocimiento	5	5	12	1,0
Director de Postgrado	9	9	4	1,0
Director Asuntos Estudiantiles	10	9	3	0,9
Director Ciencia y Técnica	9	7	6	0,8

Factores que promueven la participación de las mujeres en los puestos de alta dirección académica:

- *La capacidad de liderazgo y la preparación profesional son los atributos personales académicos/profesionales/ más destacados que promueven la participación de las mujeres en cargos de alta dirección universitaria*

Según las respuestas recibidas, los atributos personales de las mujeres académicas, que promueven su participación en los cargos de alta dirección universitaria, son su capacidad de liderazgo y preparación profesional, ambos atributos señalados por la mitad de los/as académicos/as que respondió la encuesta. Un tercio indicó la capacidad de gestión y negociación (36,4%) y algo menos, su grado académico, capacidad intelectual y transparencia en la gestión (27,3% cada uno). Los atributos señalados están asociados al desempeño en la gestión universitaria así como a la experticia alcanzada que cuando logran acceder a puestos de alta dirección. Es importante destacar que estas respuestas superan las que se sustentan en la cultura de género en la sociedad -que naturaliza la desigualdad e inequidad de género-, que han sido una importante barrera al acceso de las mujeres a posiciones de mayor prestigio en lo público y en las universidades.

**Cuadro N° 4.3**  
**Atributos personales de las mujeres**

<b>Atributos personales de las mujeres</b>	<b>%</b>
Liderazgo	50,0
Preparación profesional	50,0
Capacidad de gestión y negociación	36,4
Grado académico	27,3
Capacidad intelectual	27,3
Transparencia en la gestión	27,3
Compromiso con la institución	18,2
Experiencia	18,2
Relaciones con niveles de decisión	13,6
Credibilidad	9,1
Creatividad	9,1
Dedicación	4,5
Consenso de la comunidad a la que pertenece	4,5

Respuestas múltiples

- *La políticas y acciones que promueven la igualdad de género, de oportunidades y que reconocen el aporte de las mujeres en la vida académica son los factores institucionales que permiten la participación de las mujeres en cargos de alta dirección universitaria*

Entre los factores instituciones más destacados están los que incluyen políticas específicas para promover la equidad de género al interior de las universidades, sea a través de un proyecto institucional, plan o programa. Aproximadamente dos tercios de los/as académicos que responden señalan existencia de un “Plan, Programa o Proyecto institucional de la Universidad que incluya equidad de género, su transversalización” (68,2%) y “Acciones de Universidad para promover la equidad de género en su interior” (63,6%). La igualdad de oportunidades es mencionada por algo menos del 60% y políticas de proporcionalidad y representatividad de género, 31,8%. Menos del 20% indica que nada impide en la en su Universidad que las mujeres puedan acceder a puestos de alta dirección.

Estas respuestas permiten establecer que la cultura institución universitaria reproduce las desigualdades e inequidades de género e invisibiliza las barreras que limitan la igualdad de oportunidades para las mujeres; esta cultura prevaleciente es una importante barrera en el acceso de las mujeres a estas posiciones.

**Cuadro N° 4.4**  
**Factores institucionales que promueven la participación de las mujeres**

<b>Factor institucional que promueve la participación de mujeres</b>	<b>%</b>
Plan, Programa o Proyecto institucional de la Universidad que incluya equidad de género, su transversalización	68,2
Acciones de Universidad para promover la equidad de género en su interior.	63,6
Igualdad en oportunidades de desarrollo y crecimiento para mujeres y hombres	59,1
Reconocimiento de la participación y aporte de las mujeres en la vida académica	40,9
Política de proporcionalidad y representatividad de género en la alta dirección universitaria	31,8
Nada lo impide	18,2
Creación de Centro de Estudios de género	9,1
Inclusión de los estudios de género en mallas curriculares	4,5

Respuestas múltiples

Factores que obstaculizan la participación de las mujeres en los puestos de alta dirección académica:

- *La falta de interés de las mujeres por participar en procesos de selección y elección, y ocupar estos puestos son los factores personal más destacados que obstaculizan la participación de las mujeres en cargos de alta dirección universitaria*

El factor más destacado que obstaculiza la participación de las mujeres en cargos de alta dirección universitaria es la “Falta de interés de las mujeres por ocupar puestos, participar en procesos de selección y elección”, más de la mitad de las respuestas lo mencionan (54,5%). Esta respuesta pone en tensión las otras que mencionan obstáculos institucionales para su participación en estos cargos. Se puede asociar con “Se conforman con ser docentes (18,2%). Un grupo de respuestas, entre el 27 y 31% señalan la falta de tiempo cuando tienen hijos menores o no está en los roles tradicionales de las mujeres y la falta de relaciones con los altos

niveles de decisión o la falta de experiencia. En torno al 20% se indica aspectos relativos a la gestión –falta de capacidad de gestión, no saben delegar; desconocimiento de la gestión universitaria.

Algo menos del 20% destaca directamente los problemas de compatibilización de responsabilidades familiares y domésticas con las que exige un cargo de alta dirección, ordenados de mayor a menor importancia, las tres marcadas de mayor importancia.

Estas respuestas llevan a una nueva pregunta ¿por qué la falta de interés de las mujeres? Las respuestas a esta pregunta están presentes en las respuestas anteriores, según los argumentos señalados en el punto anterior, que señalan que las condiciones estructurales-institucionales de las propias universidades no resuelven la tensión entre corresponsabilidad y conciliación del trabajo académico con vida familia. Al mismo tiempo invisibilizan la importancia del acceso de las mujeres a puestos de representación y jerarquía y reproducen esta inequidad de género por la ausencia de estudios, mallas curriculares y centros de investigación con perspectivas de género en las universidades que apuntan en sentido contrario.

**Cuadro N° 4.5**  
**Factores personales que obstaculizan la participación de las mujeres**

<b>Factor personales que obstaculiza la participación de mujeres</b>	<b>%</b>
Falta de interés de las mujeres por ocupar puestos, participar en procesos de selección y elección	54,5
Falta de tiempo cuando tienen hijos menores	31,8
Falta de relaciones con los altos niveles de decisión	31,8
Les falta experiencia, antigüedad y formación	27,3
No está entre los roles tradicionales de las mujeres	27,3
Falta de capacidad de gestión	22,7
No saben delegar	22,7
Desconocimiento de la gestión universitaria	18,2
Problemas para compatibilizar responsabilidades familiares y domésticas con las obligaciones que exige un cargo de alta dirección académica	18,2
Se conforman con ser docentes	18,2
Falta de liderazgo	13,6
No se atreven a asumir los puestos públicos	0,0

Respuestas múltiples

- *La falta de reconocimiento a la capacidad profesional de la mujer y de igualdad de oportunidades, la falta de políticas que promuevan su participación son los factores institucionales más destacados que obstaculizan la participación de las mujeres en cargos de alta dirección universitaria*

Se destacan dos factores institucionales que obstaculizan la participación de las mujeres en las posiciones de mayor jerarquía en las universidades: la falta de reconocimiento a su capacidad profesional así como de igualdad de oportunidades (45,5%), y la falta de una política institucional que promueva la participación de las mujeres (40,9%). A ellas se puede agregar la ausencia de un programa formal de evaluación de desempeño (27,3%), falta de una convocatoria abierta y falta de visión de los directores, de los líderes. Un conjunto de respuesta, que tienen menos mención, está asociado a discriminación de género manifiesto –resistencia a ver una mujer en un cargo directivo, marcada preferencia por el liderazgo masculino, machismo, misoginia, obstáculos y bloqueos de algunos funcionarios-. Otro grupo de respuestas hace mención expresa a la ausencia de una política de conciliación trabajo académico y familia –horarios de trabajo no flexibles, falta de apoyo para compaginar la labor administrativa con la

vida familiar. En las respuestas se observa la tensiones existentes en las universidades a la incentivación de mujeres en puestos de alta dirección; por un lado una institucionalidad en la que subsiste con fuerza una cultura de género que induce a que las mujeres no se incorporen en proporciones importantes a estas posiciones, así como políticas institucionales que no resuelven la tensión entre corresponsabilidad y conciliación del trabajo académico con la vida familia.

**Cuadro N° 4.6**  
**Factores institucionales que obstaculizan la participación de las mujeres**

<b>Factor institucional que obstaculiza la participación de mujeres</b>	<b>%</b>
No hay reconocimiento a la capacidad profesional de la mujer ni igualdad de oportunidades	45,5
No hay factores institucionales que obstaculicen la participación de las mujeres	40,9
Falta de política institucional que promueva la participación de las mujeres en los cargos de alta dirección universitaria	40,9
Falta de un programa formal de evaluación de desempeño	27,3
Resistencia a ver a una mujer en un cargo directivo	27,3
Marcada preferencia por el liderazgo masculino	22,7
Horarios de trabajo no flexibles	22,7
Machismo, Misoginia	18,2
Falta de apoyo para compaginar la labor administrativa con la vida familiar	18,2
Falta de visión de los directores, de los líderes	18,2
Falta de una convocatoria abierta	18,2
Obstáculos y bloqueos de algunos funcionarios	0,0

Respuestas múltiples

Buenas prácticas llevadas a cabo por la Universidad para incentivar la participación y ejercicio de liderazgo de mujeres en puestos de alta dirección

- *La existencia de trato igualitario, el estímulo de la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género son el tipo de buenas prácticas más destacadas para incentivar la participación y liderazgo de las mujeres*

Entre las buenas prácticas existentes, en las universidades de las que se obtuvo información, la más destacada es la existencia de un trato igualitario, más de la mitad lo mencionó (59,1%); el estímulo de la igualdad de oportunidades en el acceso a altos cargos fue señalado por casi la mitad de las personas que respondió (45,5%) en el mismo porcentajes se mencionó el que no se discrimine por género y se reconozca la capacidad de hombres y mujeres. Se afirma la existencia de procedimientos que lo facilitan, como los procedimientos transparentes y la información en la designación de los puestos directivos, así como en una política institucional de equidad de género. La realización sistemática de conferencias, eventos y edición de libros sobre cuestiones de género y la creación de un Centro o Programa de estudios de género.

Las buenas prácticas resaltan aquellas propiedades que se espera tengan las acciones que desde la propia universidad se generan y llevan adelante para incentivar la participación de las mujeres y posibilitar su acceso a altos cargos de dirección. Estas buenas prácticas apuntan a intervenir en la cultura de género institucionalizada en las casas de estudio; a introducir sistemáticamente los estudios y debates sobre género, a crear unidades académicas que se ocupen del tema (programas, centros), así como de la puesta en prácticas de políticas de conciliación trabajo académico y familia.

**Cuadro N° 4.7**  
**Buenas prácticas llevadas a cabo por las universidades**  
**para incentivar la participación y liderazgo de las mujeres**

<b>Buenas prácticas llevadas a cabo por la universidad para incentivar la participación y liderazgo de las mujeres</b>	<b>%</b>
Existe un trato igualitario de género	59,1
Se estimula la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso a los altos cargos	45,5
No se discrimina por género, se reconoce la capacidad y experiencia, sea hombre o mujer	45,5
Hay procedimientos de transparencia e información sobre la designación de los puestos directivos, altos mandos y medios, que son conocidos por la comunidad universitaria	36,4
Se realizan, sistemáticamente, conferencias, eventos y editan publicaciones sobre cuestiones de género	27,3
Existe una política acordada institucionalmente de equidad de género que se está implementando	22,7
Existe un proyecto de equidad de género que se está discutiendo o será discutido	18,2
Se creó un Centro de Estudios de Género o un Programa	18,2
Prácticas como tal no conozco al interior de la Universidad	18,2
Existen procedimientos para flexibilizar horarios, apoyos a la actividades familiares y domésticas, que permiten a las mujeres acceder a estos puestos	9,1

Respuestas múltiples

*En la Universidades existen mujeres académicas que podrían ocupar cargos de alta dirección y que actualmente no los ocupan*

Tres cuartas partes de los/as académicas que respondió la encuesta en línea afirmó que en su universidad existen académicas que podrían ocupar puestos en la alta dirección de la universidad y que, pese a ello, no están en esos espacios institucionales, o si lo están son una minoría. Para casi dos tercios de los que indica la existencia de tales mujeres, esta aseveración la fundamentan en que tienen las mismas capacidades de los hombres que ocupan esas posiciones, e incluso algunas más (63,6%), tienen preparación profesional, han demostrado sus habilidades, con buenos resultados (54,5%), tienen un amplia visión, amplia experiencia de la vida académica y su gestión (50%) y compromiso con la institución.

**Cuadro N° 4.8**  
**Argumentos para afirmar que existen mujeres académicas**  
**que podrían ocupar cargos de alta dirección en su Universidad**

<b>Hay mujeres académicas que podrían ocupar cargos de alta dirección</b>	<b>%</b>
Tienen igual capacidades que hombres que están en esas posiciones, e incluso algunas más	63,6
Tienen preparación profesional, han demostrado sus habilidades de dirección y han tenido buenos resultados en sus trabajos	54,5
Tienen una amplia visión, experiencia de la vida académica y de gestión universitaria	50,0
Tienen compromiso institucional	45,5
Saben manejar pacíficamente los conflictos en forma dialógica y trabajan en redes más horizontales	18,2
Son líderes, tienen autoridad moral y conocen la gestión universitaria	13,6
De hecho ya ocupan posiciones de dirección y ese número aumentó en los últimos años	13,6
Cualquier académico o académica que tenga las habilidades y capacidades gerenciales puede acceder actualmente puestos directivos	13,6

Respuestas múltiples

## **5. Herramientas metodológicas (indicadores) que permitan apreciar y monitorear la posición de las mujeres en las instancias de gobierno de las IES.**

La reducida participación de las mujeres académicas en cargos de alta dirección universitaria plantea la necesidad de diseñar recursos metodológicos que permitan hacer el seguimiento de cómo se cumplen en la universidad, especialmente las públicas, los compromisos internacionales adquiridos por los estados de la región sobre el principio de igualdad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las distintas esferas de la vida social y cultural.

El principio de igualdad, que han ratificado los estados de la región en los convenios y compromisos internacionales -Convención Internacional de Derechos Humanos; Convención contra todo tipo de discriminación hacia la mujer (CEDAW), Plataforma de Acción de la Mujer (Beijing 1995) Plan de Acción de la Conferencia de Población y Desarrollo de El Cairo (1994) por señalar dos muy importantes-, debe orientar la meta a lograr en relación al acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección académica en las universidades. La meta debería ser, por tanto, la igualdad en el acceso a tales puestos tanto de mujeres como hombres. Siendo la población de hombres y mujeres semejantes, la meta a lograr debería ser de una proporción de una mujer por un hombre en esos puestos.

El diseño de indicadores es un recurso que permite el control de la ciudadanía académica del logro de la igualdad entre académicos hombres y mujeres y la equidad en el acceso a los recursos y oportunidades de las universidades. *“El control ciudadano, como derecho y deber de los y las ciudadanas, tiene un doble desafío: por una parte, evitar que las acciones propuestas y los compromisos contraídos no sean implementados o se implementen a medias, y por otra, que se haga transparente la gestión pública, informándose a la ciudadanía sobre las acciones desarrolladas por el gobierno para alcanzar las metas comprometidas”* (Valdés, Muñoz y Donoso 2005:10).

Construir un sistema de indicadores, que permita conocer: la voluntad política de los órganos de dirección y sus autoridades, los avances en el acceso de las mujeres académicas a puestos de alta dirección, y los resultados de las acciones ejecutadas, requiere de a lo menos de tres componentes principales. El primero, y más importante, voluntad y decisión política de las autoridades universitarias por promover la participación e incorporación de las académicas a los puestos de prestigio, representación y dirección de sus casas de estudio; el segundo, el diseño y funcionamiento del sistema que alimente de información, la analicen y señale el estado de avance en los logros propuestos, y el tercero, disponer de información desagregada por sexo, para aquellos indicadores que permiten ir midiendo la variación de la participación y acceso de las mujeres académicas.

Estos tres recursos se deben asegurar para poner en acción el sistema de indicadores. Sin voluntad política, sin estadísticas desagregadas por sexo ni instancia institucional-administrativa que procese tal información es posible pensar en tal instrumento de democratización de la universidad.

Los indicadores debería incluir tres tipos de evaluaciones: de voluntad política -que informa sobre la voluntad política expresa de las autoridades universitarias y sus órganos colegiados-; de proceso -que informe sobre el proceso para llegar al logro que se busca alcanzar, a partir de una línea de base-, y de resultado -que informa sobre los logros a partir de una línea de base y una meta-.

El diseño de indicadores requiere, por tanto de una línea de base, o sea el valor con el que se inicia la medición. La línea de base se debe establecer para cada universidad o sistema universitario nacional y/o regional al momento en que se decida iniciar esta medición. Es

necesario definir la meta para cada indicador de tal manera que pueda ser seguida su variación y evaluada en relación a la línea de base.

Se sugieren algunos indicadores, para diseñar un sistema de indicadores que puedan dar origen a un Índice de equidad de género en las universidades de la región

Posibles indicadores de voluntad política:

- Existe o no una Política aprobada por los órganos superiores de igualdad de género y de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad
- Existe o no un Plan, Programa o Proyectos institucional que operacionalice y ponga en práctica la Política e incluya su transversalización
- Se aplican o no acciones en la Universidad para promover la equidad de género en su interior
- Existe o no Política de proporcionalidad y representatividad de género en la alta dirección universitaria
- Las mallas curriculares integran o no transversalmente la perspectiva de género e incluyen estudios de género como parte de las competencias que deben tener los alumnos/as
- Existe o no un Centro o Programa de estudios de género
- Existe o no política que concilie trabajo académico con vida familiar
- Se aplican o no horarios flexibles para fortalecer la corresponsabilidad y conciliación trabajo-familia.

Posibles indicadores que permitan evaluar proceso y de resultado

a) Plantel académico

Proporción de académicos hombres y mujeres:

- plantel académico de la universidad
- categoría de catedráticos/as titulares
- con grado de licenciatura
- con grado de magister
- con grado de doctor
- contrato y tiempo de dedicación exclusiva
- contrato y tiempo de dedicación exclusiva con grado de licenciatura
- contrato y tiempo de dedicación exclusiva con grado de magister
- contrato y tiempo de dedicación exclusiva con grado de doctor
- contratos a honorarios (por asignaturas que impartan)
- edad de personas académico, desagregado tramos de 5 años
- investigadores responsables de equipos de investigación
- investigadores de la universidad

b) Puestos de dirección académica-administrativa

Proporción de hombres y mujeres

- directores/as de departamento
- directores de escuelas
- directores de institutos
- directores de centros
- decanos
- directores de facultad
- miembros del Consejo Superior
- secretario general
- vicerector
- rector



“Al operar basándose en indicadores, además de democratizar el acceso a la información, se logra medir el grado en que los gobiernos (universitarios) manifiestan interés real para enfrentar compromisos asumidos. Se provee a la sociedad civil (en este caso a la comunidad académica) de información concreta acerca de los esfuerzos que se están desplegando, más allá del plano discursivo, permitiendo evaluar los procesos efectivamente en curso, es decir, la implementación de acciones, políticas y programas por los gobiernos en sus distintos ámbitos, tendientes a mejorar o revertir determinadas situaciones en materia de igualdad y equidad de género y sus consecuencias” (Valdés, Muñoz y Donoso 2005:14).

## Referencias bibliográficas

- Acker, S. (1994) *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Nancea.
- Araujo, K. y Moreno, C. (2005) *Nudos Críticos para la Igualdad. Género y Educación Superior en Chile*. Santiago: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Berrios, P. (2005) “El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico”, en *Calidad en la Educación*. 23, 449-361.
- Berrios, P. (2007) “Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile”, en *Calidad en la Educación* N° 26 pp. 39- 53.
- Bonaccorsi, Nélica; Lidia Ozonas y Lidia Marina López (2007) “Mujeres intelectuales. Configuración de poder entre los géneros en la Universidad Nacional del Comahue”, en Ozonas, Lidia y Nélica Bonaccorsi (comp.) (2007) *Mujeres en la Universidad. Situaciones de poder entre los géneros*. Neuquén, EDUCO, pp 213 citado por Nilda León (2008) “Rasgos de desigualdad manifiesta”, en La Aljaba Segunda época, Volumen XII, 2008.
- CRUE (2010) La Universidad española en cifras. Información académica, productiva y financiera de las universidades españolas. Año 2008. Indicadores Universitarios. Conferencia de Rectores de Universidades Españolas.
- Di Liscia, María Herminia; Lía Norverto y María Elena Zandrino (2007) “Relaciones de género en la Universidad Nacional de La Pampa”, en Ozonas, Lidia y Nélica Bonaccorsi (comp.) (2007) *Mujeres en la Universidad. Situaciones de poder entre los géneros*. Neuquén, EDUCO, pp 213 citado por Nilda León (2008) “Rasgos de desigualdad manifiesta”, en La Aljaba Segunda época, Volumen XII, 2008.
- Lagunas, Cecilia; Griselda Negri y Alicia Palermo (2007) “La relación socio-profesional de mujeres y varones en la Universidad Nacional de Luján”, en Ozonas, Lidia y Nélica Bonaccorsi (comp.) (2007) *Mujeres en la Universidad. Situaciones de poder entre los géneros*. Neuquén, EDUCO, pp 213 citado por Nilda León (2008) “Rasgos de desigualdad manifiesta”, en La Aljaba Segunda época, Volumen XII, 2008.
- Ledwith, S. y Manfredi, S. (2000) “Balancing Gender in Higher Education A study of the experience of senior women in a “New” UK University”. *The European Journal of Women’s Studies*. 7, 7-33.
- Martínez Labrín, Soledad “Las sutilezas, y no tanto, de la academia y el género en Chile”. Ponencia en VIII Congreso Iberoamericano de Ciencia Tecnología e Género, 5-9 abril 2010.
- Ministerio de Educación (2010) *Nómina de autoridades de las instituciones universitarias argentinas*. Ministerio de Educación. Presidencia de la Nación, Secretaría de Política Universitaria. Departamento de Información Universitaria. Buenos Aires, Argentina
- Monserrat, S. y Saracosti, M. (2006) “The Successful Women in Chile”, en Punnett, B. Et al. *Successful Professional Women of the Americas: From Polar Winds to Tropical Breezes*. Cheltenham: Edward Elgar.
- PNUD (2010) *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. 2010*. PNUD, Santiago de Chile.
- Reyes, J. (2006) “Trabajadoras(es) de la Educación Superior y Reproducciones de Género”, en *Calidad en la Educación*. 24, 399- 422.

- Rivera, E. (2005) “La incorporación de las mujeres a la docencia universitaria. El caso de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla”, en Blázquez, N. y Flores, J. (eds) *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica*. México, D.F.: Plaza y Valdéz.
- Rodrigou, Maité, Jacinta Burijovich, Palola Blanes y Alejandra Domínguez (2010) Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género. Universidad Nacional de Córdoba-Unifem, Córdoba, Argentina.
- Rolando M. Rodrigo; Juan Salamanca V. y Marcelo Aliaga Q. (2010) “Evolución Matrícula Educación Superior de Chile Periodo 1990 – 2009”. Informe realizado por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SIES) de la División de Educación Superior del MINEDUC. Santiago de Chile.
- Rolando M. Rodrigo, Juan Salamanca V. y J. Israel Rubilar (2010) “Evolución de Titulación en Educación Superior de Chile Periodo 1999 – 2008”. Informe realizado por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SIES) de la División de Educación Superior del MINEDUC. Santiago de Chile.
- Salamanca V. Juan y Rodrigo Rolando M (2010) “Descripción y Análisis sobre el Personal Académico 2009 en la Educación Superior Chilena”. Informe realizado por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SIES) de la División de Educación Superior del MINEDUC. Santiago de Chile.
- Sánchez Ron, José Manuel (2007) El poder de la ciencia. Historia social, política y económica de la ciencia (Siglos XIX y XX) Editorial Crítica, Barcelona, España.
- Saracostti, M. (2006) “Mujeres en la Alta Dirección de Educación Superior: Posibilidades, Tensiones y Nuevas Interrogantes”, en *Calidad en la Educación*, 25, 243-259.
- SERNAM (2002) “Brechas de género en la educación superior en Chile. Algunos indicadores relevantes”. SERNAM, Santiago de Chile, 2002.
- UNESCO-IESALC (2006) *Informe sobre la educación superior en América latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*. UNESCO-IESALC, Caracas, Venezuela. Papadópulos, Jorge y Rosario Radakovich “Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe” Pp117-128.
- UNESCO (2010) *Global Education Digest 2010. Comparing Education Statistics Across the World. Special focus on gender*. UNESCO-UNESCO Institute for Statistics. Montreal, Canadá.
- Valdés, Teresa, Ana María Muñoz y Alina Donoso (2005) *1995-2003: ¿Han avanzado las mujeres? Índice de Compromiso Cumplido Latinoamericano*. UNIFEM-FLACSO, Santiago de Chile
- Valdés, Teresa, José Olavarría y Rodrigo Molina (2009) “Toward an Egalitarian and Non-Discriminatory Order: Teaching Gender and Sexuality at Universities in Chile” en *International Journal of Sexual Health*, 21:253–266, 2009.
- Vidal Pollarolo, Paulina (2011) “La desigualdad de género en la carrera académica en las universidades chilenas”. Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2011. Santiago de Chile. Documento 22 pgs.
- Vidal Pollarolo, Paulina (2011) “Las Universidades como territorios masculinos”. Artículo publicado por *Le Monde Diplomatique* Marzo 2011