

UNIDAD DE
ANÁLISIS INSTITUCIONAL
UACH



REPORTE MUJERES Y BRECHA DE GÉNERO EN CARGOS DE PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE 2021

Unidad de Análisis Institucional

Universidad Austral de Chile

Enero, 2022

REPORTE MUJERES Y BRECHA DE GÉNERO EN CARGOS DE PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE 2021

1. Introducción

La brecha de género en la academia, es un tema ampliamente estudiado en la mayoría de las universidades del país desde hace al menos una década. Se busca conocer las diferencias entre los cargos ocupados por mujeres con respecto a las mismas posiciones ocupadas por hombres, como punto de partida para el desarrollo de acciones afirmativas que promuevan y favorezcan la participación femenina en diversos ámbitos de la institución universitaria.

Este reporte, es el segundo de una serie iniciada el año 2020 que recoge y presenta el estado de situación de la brecha de género en la Universidad Austral de Chile. Se presentan resultados del indicador a partir de información cuantitativa que permitió realizar un análisis descriptivo sobre la variable género, presente en la composición del personal de la Universidad, en cargos directivos, docentes y administrativos. Se analizó la composición actual del personal en ambas categorías y también su evolución en el tiempo, considerando los registros de datos institucionales desde 2007 a la fecha.

Adicionalmente, se levantaron algunas referencias comparativas a nivel nacional, de universidades y grupos de ellas, a partir de fuentes secundarias de uso público, datos extraídos desde el Sistema de Información de la Educación Superior, SIES-MINEDUC; y de la Comisión Nacional de Acreditación, CNA-Chile, a través de su buscador online, con fecha de corte al 17 de enero de 2022. Las bases de datos utilizadas para construir el informe fueron: Informe de brecha de género 2021 y base personal académico 2021, 2020, 2019 y 2018.

La brecha de género se operacionaliza como indicador a partir de la noción utilizada en el informe Brecha de género en la Educación Superior 2020 del SIES, que la define como “la diferencia (numérica) entre mujeres y hombres respecto a determinado fenómeno, es decir, la distancia que hace falta para alcanzar la igualdad” (SIES, 2021, pág. 2).

El reporte 2021 se inicia contextualizando la brecha de género con nuevos antecedentes a nivel nacional: se presenta la diferencia entre los académicos y académicas del sistema universitario chileno entre los años 2016 a 2021, destacándose dos recientes investigaciones nacionales enfocadas en la brecha y pandemia. En segundo lugar, se presentan los resultados de la UACH, brecha hombre-mujer (H-M) en cargos directivos, docentes y administrativos 2021, evolución del número de docentes H-M entre 2007 y 2021, evolución de la brecha de género en personal docente 2007-2021, evolución de la brecha de género en Académicos de Planta 2007-2021, y evolución de la brecha de género Académicos de la Planta Adjunta 2007-2021.

2. Antecedentes

A partir de la información disponible del sistema universitario chileno, de acuerdo con datos registrados por el SIES-MINEDUC, se concluye que existe una brecha negativa (mayor número de hombres que de mujeres) en el número de académicos en educación superior. Los datos

porcentuales se presentan en la Tabla 1, observándose una mayor presencia de hombres que de mujeres dentro del total de académicos, aún cuando la tendencia a través de los años considerados es hacia la disminución de esta brecha.

Tabla 1. Participación en el número de académicos únicos en Educación Superior, por sexo

Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% Mujer	43,3%	43,6%	44%	44,5%	44,5%	44,8%
% Hombre	56,7%	56,4%	56%	55,5%	55,5%	55,2%
Brecha M-H	-13,3%	-12,9%	-11,9%	-11,1%	-11,0%	-10,3%

Fuente: SIES, 2021

En la Tabla 2, se observa una repetición de la tendencia en el número de Jornadas Completas Equivalentes (JCE) entre 2016 y 2021. En donde la brecha es negativa debido a la mayor presencia de hombres que de mujeres. Lo que va disminuyendo a través de los años.

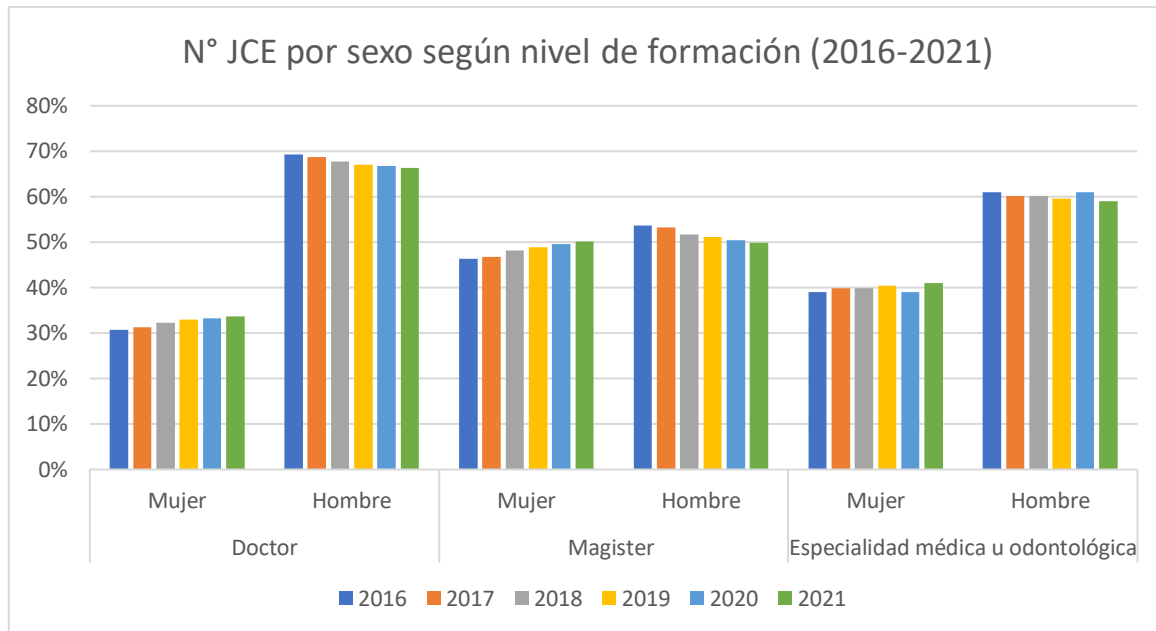
Tabla 2. Participación en el número de Jornadas Completas Equivalentes (JCE) de académicos en Educación Superior, por sexo

Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% Mujer	42,8%	42,7%	43%	43,6%	44,1%	44,4%
% Hombre	57,2%	57,3%	57%	56,4%	55,9%	55,6%
Brecha M-H	-14,4%	-14,5%	-14,0%	-12,8%	-11,8%	-11,2%

Fuente: SIES, 2021

El mismo comportamiento se observa al comparar el número de JCE por sexo, según el nivel de formación de los académicos en las Universidades. En la categoría “académicos con grado de doctor” es donde existe la mayor diferencia entre hombres y mujeres, aunque en los últimos seis años se observa una disminución leve con una brecha M-H de -33% en 2020, cifra que se mantiene en 2021. En la categoría “académicos con especialidades médicas u odontológicas” se observa un resultado similar al anterior, pero con una brecha menor de -22% en 2020, que baja a -18% en el 2021. En cambio, en los “académicos con grado de magister” se observa paridad; la brecha M-H en 2020 fue de -0,8% y en 2021, 0,3%. La situación se puede apreciar en el Gráfico 1.

Gráfico 1. N° de JCE por sexo según nivel de formación en Universidades (2016-2021)



Fuente: SIES, 2021

La pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 que nos ha afectado durante los últimos dos años, permite entender mejor la brecha de género. Se han generado grandes cambios en la vida cotidiana, en las relaciones personales y también en el trabajo. El abrupto confinamiento hizo aumentar el teletrabajo, lo que planteó grandes desafíos para las académicas y académicos que han tenido que lidiar con las responsabilidades del cuidado¹ y con los asuntos laborales. Las medidas de restricción comenzaron el 18 de marzo del 2020, cuando se declaró estado de excepción por emergencia sanitaria que finalizó el 1 de octubre de 2021. Sin embargo, el término de esta situación no significa que la sociedad haya vuelto a la normalidad ya que todavía existen medidas sanitarias y restrictivas a las personas para mitigar los efectos del COVID-19.

Para desarrollar esta temática se indagó en investigaciones nacionales que vincularan el tópico de género, mujeres en la academia y su relación con el COVID-19. De esta pesquisa parecen atingentes la presentación de dos estudios, el primero de ellos, desarrollado bajo una metodología cualitativa, se focaliza en la experiencia de las académicas con el teletrabajo; y el segundo, busca describir el teletrabajo de los académicos/as a través de una metodología cuantitativa.

En el artículo “Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia” de Rosario Undurraga, Elisabeth Simbürger y Claudia Mora (2021), las investigadoras abordan, por medio de entrevistas y fotos-provocadas a académicas, la experiencia del teletrabajo bajo pandemia. Los principales resultados indican un aumento de la jornada de trabajo online y la simultaneidad de tareas que traen consigo vulnerabilidad emocional

¹ El cuidado se entiende como la construcción de los recursos para el mantenimiento cotidiano de la vida y la salud, a partir del bienestar físico y emocional que necesitan satisfacer las personas durante su ciclo vital (Arriagada, 2010).

y soledad. Sin embargo, también se reportan casos de académicas que valoran el teletrabajo porque les ha significado mayor concentración y flexibilidad laboral.

Las autoras señalan que la pandemia ha generado una sobrecarga de trabajo en temas de cuidado que enfrenta a las académicas a desventajas, ya que deben disponer de mayor tiempo para estos asuntos no remunerados. Esto pone en evidencia las diferencias entre aquellas mujeres que cuidan de otro(s) y las que no, expresándose una crítica a la escasa o nula proactividad de las universidades en entregar ayuda, especialmente a las mujeres con hijos menores.

Un segundo estudio, denominado “Calidad de vida y COVID 19: una perspectiva de género”, fue publicado en 2020 por las autoras Verónica Aranda, Carolina Duque, Vanessa East y Kemy Oyarzún, pertenecientes al Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina y la Unidad de Equidad y Género en América Latina de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile. La investigación utilizó una encuesta con una muestra de 462 académicos, 54% de ellos mujeres y 46% hombres de más de 30 años, todos pertenecientes a la Universidad de Chile.

Los principales resultados de este estudio muestran que el 30% de las académicas declara dedicar menos de 5 horas semanales a la investigación, mientras que el 24% de los hombres dedica el mismo tiempo a esta actividad. La triada, “trabajo académico”, “trabajo de cuidado” y “tiempo para sí”, afecta tanto a académicos como académicas, pero al cruzar las labores académicas con las del cuidado en el rango etario de 31 a 40 años, se aprecia que solo el 4% de las mujeres dedica entre 11 a 15 horas semanales a la investigación, a diferencia de los académicos, donde el 20% de ellos dedica el mismo tiempo a este ítem. Cuando la edad aumenta, se aprecia que la brecha disminuye ya que en el rango etario de 41 a 50 años, las mujeres aumentan a 18% y los hombres a 21% el tiempo dedicado (11 a 15 horas) al trabajo investigativo. La gran mayoría de académicos/as declara vivir con personas que necesitan cuidados.

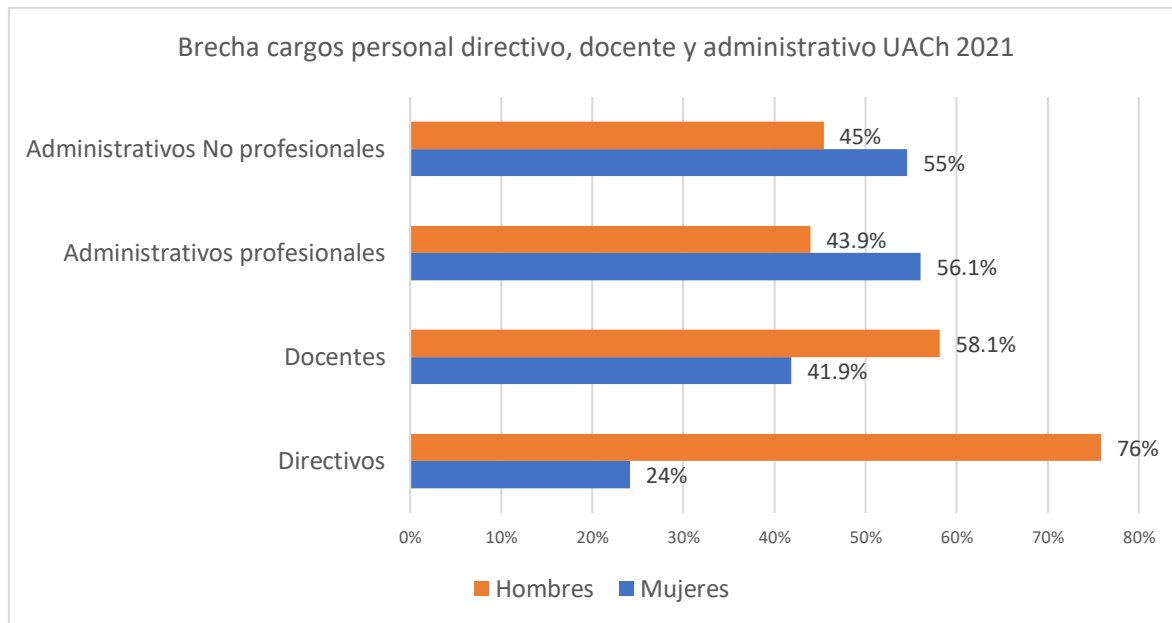
Las mujeres disponen gran parte de su tiempo para el trabajo académico, doméstico y de cuidado, dejando muy poco para ellas mismas. Esto se refleja en que el 32% de las académicas señala que dedica menos de dos horas semanales para sí misma y solo el 9%, más de diez horas a la semana. En cambio, el 25% de los hombres indican dedicarle entre 5 a 7 horas a si mismos y el 18%, más de diez horas. Ambos géneros aseguran entregar más horas de dedicación al trabajo que antes de la pandemia, 75% las mujeres y 68% de los hombres. Por su parte, las mujeres de 31 a 40 años sienten dificultad para concentrarse (68%), se sienten ansiosas y angustiadas (55%), señalan problemas para conciliar el sueño (34%), tener menos tolerancia ya que indican que se impacientan más que antes (58%), y se irritan con facilidad (50%). En cambio, los hombres del mismo grupo etario sienten dificultades para concentrarse (40%), se sienten ansiosos y angustiados (40%), se sienten tristes y desanimados (40%) y presentan menos tolerancia ya que se irrita con facilidad (32%).

Finalmente, los resultados de la encuesta frente a la frase “no me ha afectado negativamente la pandemia”, señalan que solo el 8% de las mujeres de 31 a 40 responde afirmativamente a esta pregunta; los hombres del mismo rango etario, en cambio, responden afirmativamente en un 24%. En el grupo de 41 a 50 años, el 13% de las mujeres indica que no le afectado y de los hombres, el 14%. En el grupo de 51 a 60 años el 20% de las mujeres no le perturbó la pandemia y el 26% de los hombres responde lo mismo. Por último, el grupo de más de 60 años indica, ante esta misma consulta, que no le inquietó la situación de pandemia, el 18% de las mujeres y 35% de los hombres.

3. Resultados institucionales

En el Gráfico 2 se observan las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres para cuatro categorías: Administrativos no Profesionales, Administrativos Profesionales, Docentes y Directivos. En el primer y segundo grupo la brecha es positiva, ya que hay mayor porcentaje de mujeres que de hombres, modificándose el equilibrio que se había visto en el reporte del 2020. En el caso de los Docentes la brecha aumenta casi en 16,3% con respecto al año anterior, registrándose un 41,9% de mujeres y 58,1% de hombres; y en el grupo de Directivos, la brecha se acrecienta a un 37,9% de diferencia respecto de 2020, registrándose solo un 24% de mujeres y 76% de hombres en 2021.

Gráfico 2. Brecha H-M en cargos directivos, docentes y administrativos UACH, 2021



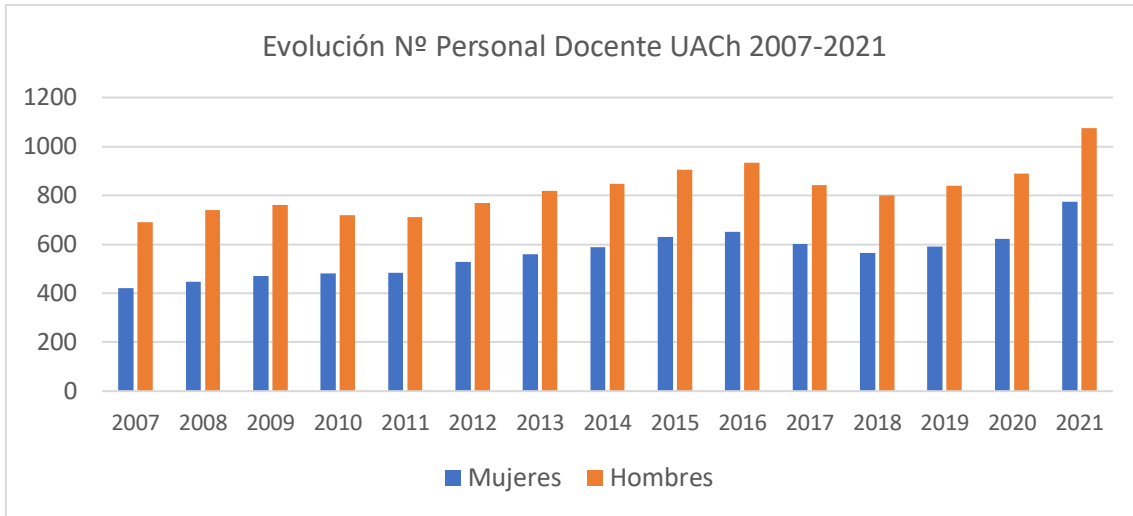
Fuente: UAI, 2021

De acuerdo con estos resultados, puede afirmarse que a medida se avanza en cargos de mayor autoridad, la participación de la mujer disminuye notoriamente. Se puede concluir que sigue vigente el fenómeno del techo de cristal², situación que afecta globalmente a las universidades chilenas (Simbürger, Undurraga, & Mora, 2021). Actualmente, de los treinta rectores pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades, 27 son hombres y solo 3, mujeres, lo que representa 10,7% del total (CRUCH, 2022).

La situación de las mujeres en la UACH en la categoría Personal Docente se presenta en el Gráfico 3 y 4. En el primero se observa la evolución del número de docentes mujeres entre 2007 y 2021, y en el siguiente, se aprecia la brecha porcentual entre hombres y mujeres que ejercen docencia en la Universidad.

² Concepto acuñado en la década del ochenta, entendida como un obstáculo invisible que impide a las mujeres altamente calificadas alcanzar puestos de poder y responsabilidad en una organización pública o privada en la cual despeñan su labor (Camarena & Saavedra, 2018).

Gráfico 3. Evolución nº de docentes hombres y mujeres en la UACH, 2007-2021

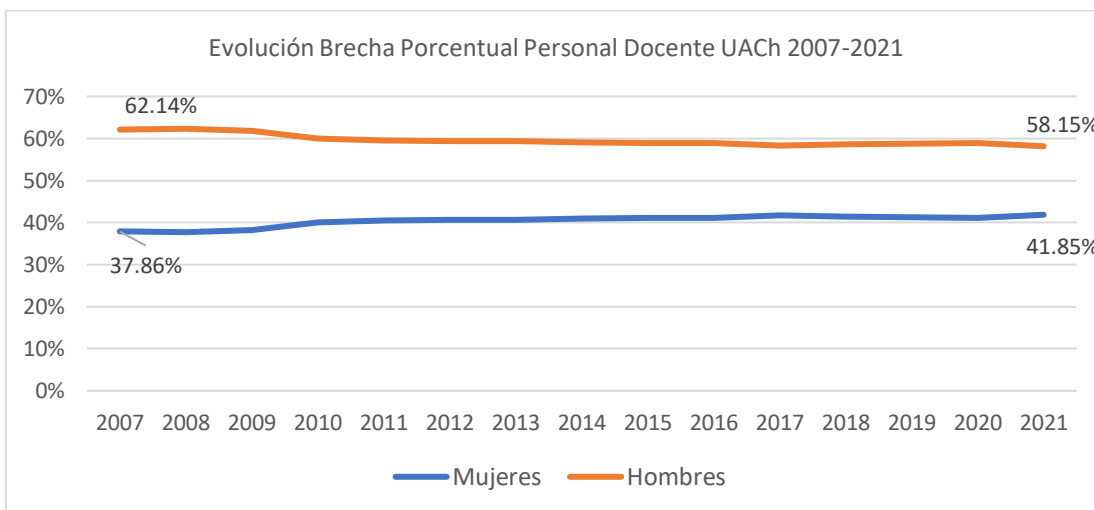


Fuente: UAI, 2021

Pese a que la cantidad de docentes hombres es superior a las mujeres en cada año del período analizado, el número de docentes mujeres registra un aumento sostenido entre 2007 y 2016, luego disminuye levemente, para retomar su crecimiento a partir del 2018.

Por otra parte, la brecha observada en el Gráfico 4, revela una leve mejora en el período. En el año 2007 la diferencia entre hombres y mujeres docentes era de 24,3%, mientras que este año se registra una diferencia menor, correspondiente a 16,3%.

Gráfico 4. Evolución brecha de género personal docente UACH 2007-2021

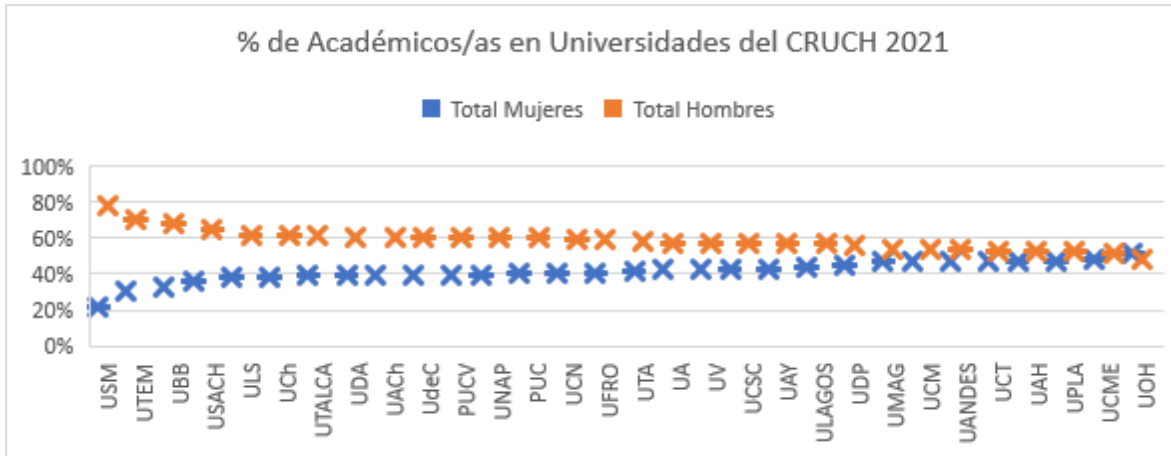


Fuente: UAI, 2021

En el sistema universitario nacional, la situación de la UACH en torno a la participación de las mujeres en el ámbito docente parece bastante ajustada al promedio de las universidades, que se sitúa en torno al 40% de académicas. El Gráfico 5 muestra el porcentaje académicos/as de las universidades del CRUCH, según datos del 2021. La universidad que registra mayor participación de mujeres es la

Universidad de O'Higgins que se encumbra por sobre el 52%, mientras que la que registra menor participación, probablemente debido a la orientación disciplinar focalizada de su oferta académica, es la U. Santa María con solo un 21,8% de académicas.

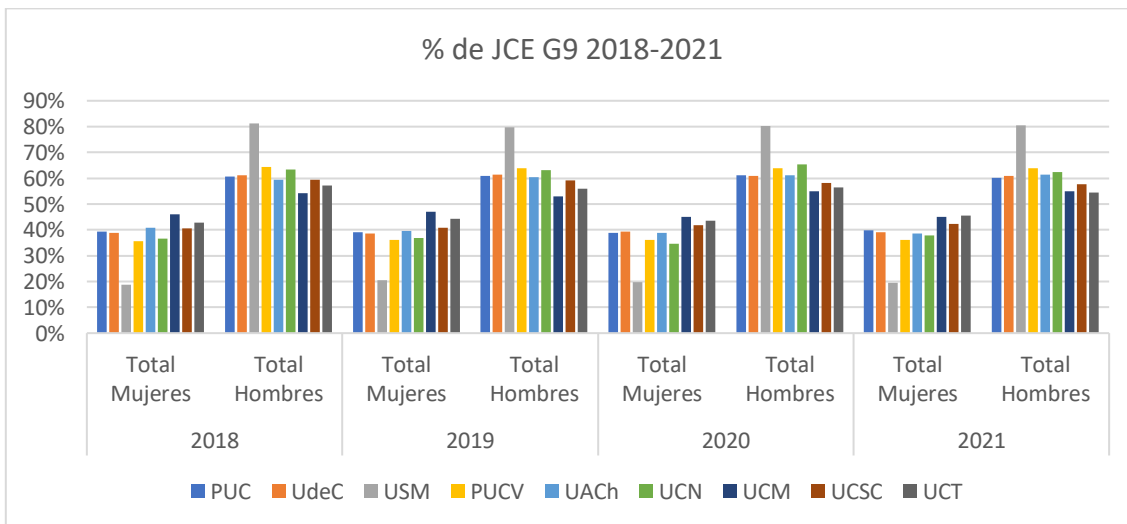
Gráfico 5. Porcentaje de académicos/as por Universidad del CRUCH en el 2021



Fuente: SIES, 2021

El Gráfico 6 muestra el porcentaje de Jornadas Completas Equivalentes (JCE) en el período 2018-2021 en las universidades pertenecientes al grupo G9. Se destaca que en los últimos cuatro años no se aprecian cambios significativos en ninguna institución, siendo la Universidad Católica del Maule y la Universidad Católica de Temuco quienes presentan los valores más bajos en la brecha de género; y la institución con la brecha más alta es la Universidad Técnica Federico Santa María. La Universidad Austral de Chile se encuentra dentro del promedio, posición compartida con el resto de las instituciones, donde no se ven grandes diferencias entre 2020 y 2021, con una brecha H-M aproximada de 20%.

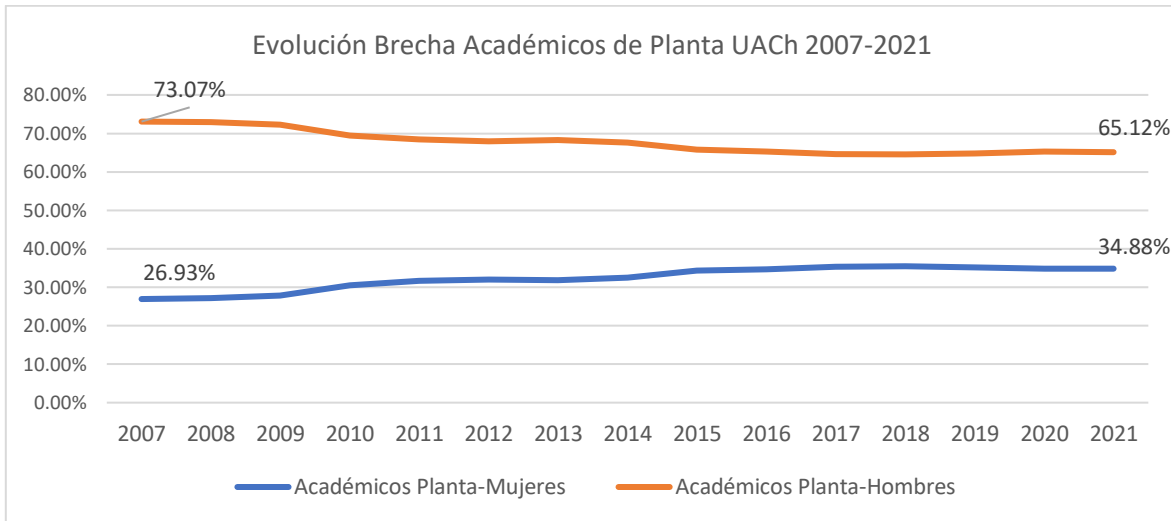
Gráfico 6. Porcentaje de JCE de Universidades del grupo G9 2019-2021



Fuente: SIES, 2021

Un análisis más detallado sobre la participación de mujeres en la docencia puede observarse al abrir esta categoría, diferenciando entre docentes de Planta y docentes en la Planta Adjunta de la UACH. Los Gráficos 7 y 8 revelan ciertas diferencias y muestran situaciones dinámicas en la participación femenina.

Gráfico 7. Evolución brecha de género Académicos de Planta UACH, 2007-2021



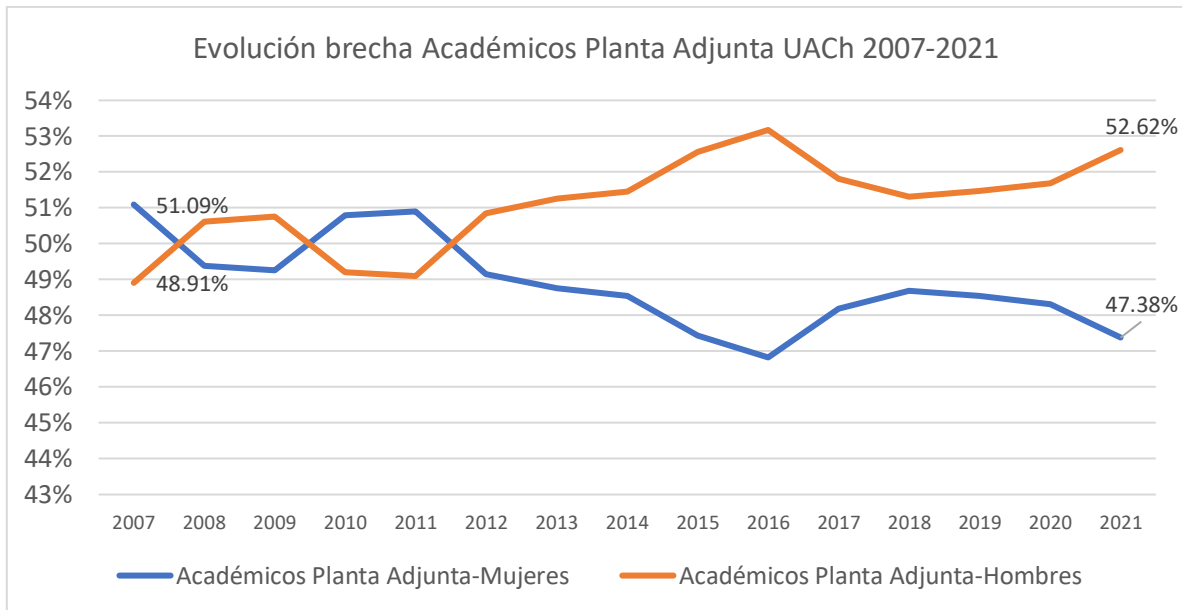
Fuente: UAI, 2021

Las docentes en la Planta académica han tenido, desde 2007, una representación menor que aquellas que se encuentran en la Planta Adjunta. En la primera categoría, el 2007 casi el 27% eran mujeres mientras que, en la Planta Adjunta, eran el 51%. La situación en 2021 dista de los resultados anteriores. Las mujeres en la Planta Académica han mejorado 8 puntos en participación, representando hoy casi el 35% del total, mientras que en la Planta Adjunta, han disminuido levemente en porcentaje bajando a poco menos del 48% del total.

Pese a que la participación de las mujeres en la Planta Académica ha tenido una lenta mejoría, la disminución de la brecha con respecto a sus pares hombres ha sido significativa. En el año 2007 la brecha era de un 46% y hoy día es un 30,2%.

En la Planta Adjunta la evolución ha sido muy dispar y con cambios significativos de tendencia, tanto en aumentos como en disminuciones de la brecha. Pese a lo anterior, en esta categoría actualmente la brecha entre hombres y mujeres académicos es significativamente menor que en la categoría Planta, alcanzando solo el 3,7%.

Gráfico 8. Evolución brecha de género Académicos Planta adjunta UACH 2007-2021



Fuente: UAI, 2021

Un par de referencias comparativas para estos resultados se encontraron en un reciente estudio de la Universidad Arturo Prat y en un Informe de la P. Universidad Católica de Chile. En el primero de ellos se presenta un auto análisis que reflexiona sobre la mirada de género de la institución, a partir de la brecha existente en 2019 que se componía de un 40% de mujeres y 60% de hombres (Santos, Garcés, & Castillo, 2020). El informe de la PUC, realizado por la Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Desarrollo Académico en el 2020, muestra que el 39% de la Planta Total estaba integrada por mujeres (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020).

4. Conclusiones

A partir de los datos, es posible apreciar que existe un proceso en desarrollo para disminuir la brecha de género en el sistema universitario, pero aún se mantiene una distancia significativa para lograr la equidad, especialmente en la carrera académica y cuando se avanza en cargos de autoridad. El techo de cristal se aprecia, sobre todo, cuando se constata el número de rectoras integrantes del CRUCH.

En la UACH no se observan diferencias importantes en la disminución de la brecha H-M entre 2020 y 2021. Las principales diferencias observadas en el último período señalan una disminución de la brecha en los estamentos de Personal Administrativo Profesional y no Profesional, y una leve disminución dentro del personal académico. En los cargos Directivos, en cambio, la brecha H-M ha aumentado respecto del año anterior.

En general la mujer es superior en número en los roles de Administración Profesional y No Profesional, pero en el estamento docente y en los cargos directivos, esto no ocurre, y la brecha de género sigue estando presente en la UACH junto a la noción de techo de cristal.

Bibliografía

- Aranda, V. , Duque, C., East, V., & Oyarzún, K. (2020). *Calidad de vida académica y COVID 19 : una perspectiva de género*. Santiago: Cuarto propio.
- Arriagada, I. (2010). La crisis de cuidado en Chile. *Uso del tiempo, cuidado y bienestar*, 58-67.
- Camarena, M., & Saavedra, M. (2018). El techo de Cristal en México. *La Ventana*, 312-347.
- CRUCH. (21 de 1 de 2022). *www.consejodirectores.cl*. Obtenido de <https://www.consejodirectores.cl/el-consejo/rectores-del-cruch/>
- Cuadrado, I., & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 183-202.
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2020). *Equidad de Género en la Planta Académica*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Santos, Garcés, & Castillo. (2020). *Informe de brechas. La Universidad Arturo Prat con enfoque de género. Miradas y Reflexiones*. Iquique: UNAP.
- SIES. (2021). *Brechas de Género en Educación Superior 2020*. Santiago: Subsecretaría de Educación Superior.
- Simbürger, E., Undurraga, R., & Mora, C. (2021). “Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis. Revista Latinoamericana*, 1-28.