

Doi: 10.32735/S0718-6568/2020-N55-1453

Recibido: 03.08.2018 | Aceptado: 24.09.2019

## Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia

Lilian Sanhueza Díaz

Universidad Católica de Temuco, Temuco, Chile.  
Email: lsanhueza@uct.cl

Cecilia Fernández Darraz

Universidad Católica de Temuco, Temuco, Chile.  
Email: maria.fernandez@uct.cl

Luis Montero Vargas

Universidad Católica de Temuco, Temuco, Chile.  
Email: lmonterovargas@gmail.com

**Resumen:** Este artículo analiza las narrativas de mujeres insertas en la academia respecto de las desventajas que enfrentan en relación a sus pares hombres. Para tal efecto, se desarrollaron tres grupos de discusión con participación de académicas y administrativas. Con el fin de contextualizar los relatos, se analizaron datos cuantitativos sobre brechas de género en educación de pre y post grado en Chile. Las preguntas formuladas para realizar este trabajo fueron: ¿cuáles son las narrativas que las mujeres construyen en torno a las prácticas de dominación en la academia? ¿Cómo explican la posición de desventaja que enfrentan? En el análisis realizado se constata la presencia de estructuras y simbolismos androcéntricos que reifican las relaciones tradicionales y estereotipos de género. Se visualizan fronteras simbólicas de género en un espacio laboral generalizado y mercantilizado, que desvaloriza los aportes de las mujeres y promueve una concepción hegemónica-masculina del éxito y de la productividad.

**Palabras clave:** mujeres en la academia; segregación de género; narrativas; cultura androcéntrica; estereotipos de género.

### Gender segregation: narratives of women from the academy

**Abstract:** This article analyzes the narratives of women in the academy regarding the disadvantages they face in relation to their male peers. To this end, three discussion groups were held with the participation of female academics and administrators. In order to contextualize the stories, quantitative data on gender gaps in undergraduate and graduate education in Chile were analyzed. The questions formulated for this work were: what are the narratives that women construct around the practices of domination in the academy? How do they explain the position of disadvantage that they face? The analysis carried out shows the presence of androcentric structures and symbolisms that reify traditional relations and gender stereotypes. Symbolic gender boundaries are visualized in a generalized and commodified labor space, which devalues women's contributions and promotes a hegemonic-masculine conception of success and productivity.

**Keywords:** women in the academy; gender segregation; narratives; androcentric culture; gender stereotypes.

### Segregação de gênero: narrativas de mulheres a partir da academia

**Resumo:** Este artigo analisa as narrativas de mulheres inseridas na academia no que diz respeito às desvantagens que enfrentam em relação com os seus pares homens. Para tal, desenvolveram-se três grupos de discussão com participação de

acadêmicas e técnico-administrativas. Com a finalidade de contextualizar os relatos, analisaram-se dados quantitativos sobre desigualdades de gênero na graduação e pós-graduação no Chile. As perguntas formuladas para realizar esta pesquisa foram: quais são as narrativas que as mulheres constroem em torno às práticas de dominação na academia? Como explicam a posição de desvantagem que enfrentam? Na análise realizada constata-se a presença de estruturas e símbolos androcêntricos que reificam as relações tradicionais e os estereótipos de gênero. Visualizam-se fronteiras simbólicas de gênero em um espaço laboral *generizado* e mercantilizado, que desvaloriza as contribuições das mulheres e promove uma concepção hegemônica-masculina do sucesso e da produtividade.

**Palavras-chave:** mulheres na academia; segregação de gênero; narrativas; cultura androcêntrica; estereótipos de gênero.

\* \* \*

## Introducción

En Chile como en otros países del mundo, las mujeres están fuertemente afectadas por los fenómenos de segregación horizontal y vertical en el mercado del trabajo. Al respecto, existe evidencia de que se desempeñan prioritariamente en sectores económicos donde se reproducen los roles de género socialmente asignados, vinculados al cuidado y a la atención de otros; tienen menos posibilidades de ejercer cargos directivos; y reciben menos remuneraciones que sus pares hombres. Respecto de esto último, de acuerdo a datos nacionales, el ingreso de las mujeres ocupadas es, en promedio, un 32,2% menos que el percibido por los hombres (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015).

Las desventajas antes descritas se observan en la mayor parte de los sectores que configuran el mercado laboral, con evidentes expresiones en el ámbito académico. Al respecto, las investigaciones muestran algunas condiciones que agudizan la situación de subalteridad que enfrentan las mujeres en este contexto. Entre ellas, destacan: la mercantilización de la educación en general y de las universidades en particular, expresada en la productividad académica como fin último (Gómez y Jodar, 2013; Vivero-Arriagada, 2017); la búsqueda de logros tanto profesionales como personales y familiares de parte de las mujeres, a diferencia de los hombres que se concentran casi exclusivamente en conseguir logros académicos y científicos, acorde a una idea masculina del éxito (Vizcarra & Vélez, 2007); la prolongación de los tiempos de cuidado que las mujeres dedican más allá de los espacios laborales, con la subsecuente tensión entre ser una buena mujer y una buena académica (Martínez-Labrin & Bivort-Urrutia, 2014); los discursos psicologizantes que atribuyen el éxito personal al emprendimiento y a la autoadministración de la carrera universitaria (Pulido-Martínez, 2007); y la ausencia de un análisis feminista de los espacios y tiempos que se construyen en la academia, para comprender las desventajas que enfrentan las mujeres (Martínez-Labrin et.al, 2014).

En este artículo, de enfoque cualitativo, se analizan las narrativas de un grupo de mujeres de la academia sobre la situación de desventaja que viven en relación a sus pares hombres, considerando las condiciones anteriormente descritas por la literatura como relevantes para la comprensión de las situaciones de subalteridad que enfrentan las mujeres en la academia. Así, el estudio se propone una aproximación a las explicaciones que emergen desde las subjetividades femeninas respecto de este fenómeno. La información recogida a partir de tres grupos de discusión realizados con mujeres académicas y administrativas, se analizó a través de la técnica de análisis de contenido, que permitió categorizar e interpretar los datos a partir de las directrices de la teoría fundamentada.

El artículo se organiza en cuatro secciones. En la primera sección se presentan los antecedentes que revelan la situación de las mujeres en la academia, atendiendo a las trayectorias educativas de estas. Para ello se analizaron las becas de estudio otorgadas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONICYT Chile a hombres y mujeres, vigentes al año 2017 y la participación de mujeres en áreas del conocimiento de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, de acuerdo a la evolución de las matrículas de pre grado para un periodo de 10 años, esto es 2008 y 2017. En la segunda sección, se profundiza la metodología del estudio. En la tercera sección se analizan y discuten los datos recogidos. Finalmente, en la cuarta sección se presentan las conclusiones del estudio.

## **Antecedentes teóricos**

### **Segregación de género en el mercado laboral**

El fenómeno de la segregación laboral por género en Chile se constata a partir de la investigación teórica y empírica desarrollada durante la segunda mitad del siglo XX. A este respecto se identifican una diversidad de causas y consecuencias que incluyen aspectos sociales, culturales, políticos y económicos (Gálvez y Bravo, 1992; Brito A, 2005; Hutchinson, 2006; Godoy, Díaz, Mauro, 2009). La incidencia de la pobreza en hogares monoparentales con jefatura femenina ha sido ampliamente constatada por el sistema de medición de la situación socioeconómica en nuestro país (CASEN, 2011, 2013, 2015), lo que se condice con la evidencia internacional acerca de la precarización del trabajo femenino (Castel, 1995). La segregación laboral horizontal –concentración de mujeres en ámbitos tradicionalmente femeninos del mercado laboral- y vertical –concentración de mujeres en posiciones inferiores de poder-, se encuentran estrechamente relacionadas. Para conceptualizar la segregación vertical, se ha utilizado la metáfora del «techo de cristal», que refiere a una serie de obstáculos invisibles, que impiden que las mujeres cualificadas se ubiquen en espacios de poder al interior de las organizaciones (Roldán-García, Leyra-Fatou, & Contreras-Martínez, 2012).

La segregación laboral incide en las brechas salariales que existen entre hombres y mujeres, pues consolidan las relaciones de poder que ponen a las mujeres en situación de inferioridad en nuestro país (PNUD, 2010). Al respecto, algunos estudios indican que, al eliminar la brecha de ingresos en razón del género, se podría aumentar en un 2% el ingreso per cápita promedio y reducir así la extrema pobreza en un 8% (SERNAM, 2007).

Tanto la segregación laboral como las brechas salariales entre hombres y mujeres, están atravesadas por las representaciones sociales que se han construido históricamente acerca de los géneros. Al respecto, estudios acerca de las imágenes de género en los medios de comunicación evidencian una primacía de los hombres, patrones tradicionales de género y segregación en los ámbitos de participación: los hombres vinculados a política, negocios, economía y asuntos legales y las mujeres a temas como arte, farándula, salud y violencia. (Santa Cruz y Erazo, 1980; Gallager, 2005). Así también, algunos estudios muestran que las dificultades que enfrentan las mujeres para incorporarse y mantenerse competitivamente en el mercado laboral han afectado las tasas de natalidad como fenómeno global (Cavenaghi, 2013). Lo anterior, las lleva a tomar la decisión de no tener hijos, como una forma de alcanzar mayores niveles de autonomía personal y desarrollo en el ámbito profesional (Chacón y Tapia, 2017). En una línea similar, otras autoras refieren que la desafección de las mujeres por la maternidad, ha permitido la consolidación de estas en el mercado laboral. Al respecto, Ana de Miguel sostiene que, en el caso español, la masiva incorporación de las mujeres a la educación superior fue posible, entre otras razones, gracias a la definición y aceptación de importantes valores feministas y a lo que la autora califica como una «auténtica huelga de natalidad», que convirtió a España en el país con la tasa de fecundidad más baja del mundo (de Miguel, 2008, p.30). En el caso de Chile, de acuerdo a las bases de datos del Instituto Nacional de Estadísticas, la tasa de natalidad ha venido disminuyendo sostenidamente en las últimas décadas. Para el periodo 2006-2016, la tasa de natalidad bajó de 1,53 a 1,32 (INE, 2018). Por otra parte, a pesar del aumento sostenido en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el cuidado de los hijos e hijas y las tareas domésticas del hogar, siguen estando a cargo principalmente de las mujeres (PNUD, 2009, 2010).

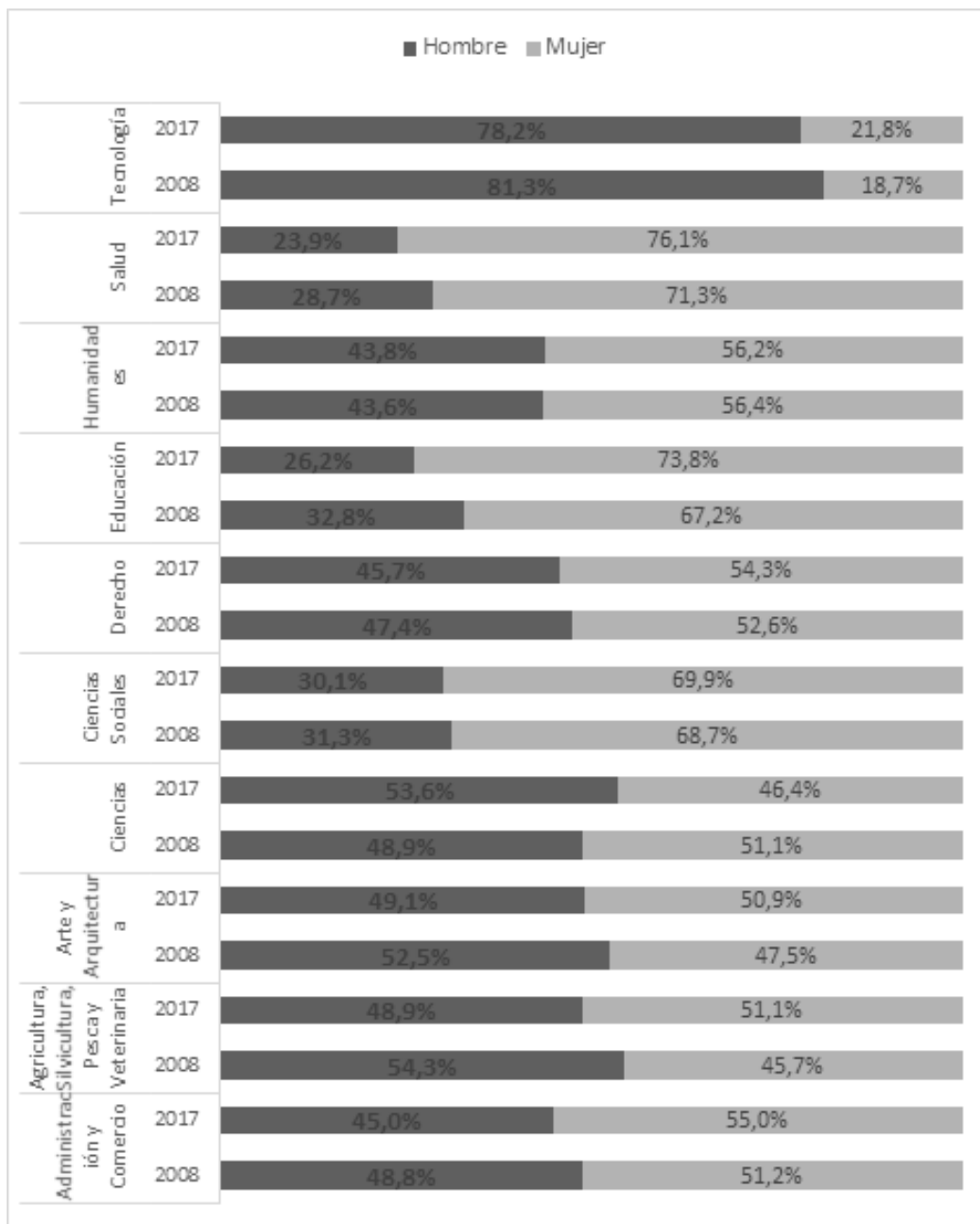
### **Segregación laboral y subjetividad de género en el ámbito académico**

La segregación de género como fenómeno social histórico comienza a advertirse en algunas áreas del conocimiento desde los primeros años de la educación formal y se incrementa conforme niños y niñas avanzan en los distintos ciclos educativos. Al respecto, se han estudiado los resultados diferenciados por sexo en instrumentos estandarizados nacionales e internacionales que revelan que los hombres tienen mejores resultados en el área de matemáticas y ciencias, mientras las mujeres logran ventajas significativas en lenguaje (Unesco, 2012; Mineduc, 2012; de la Rica y González, 2013; Agencia de la Calidad de la Educación 2013, 2015; Fernández y Hauri, 2016; Fernández y Mora, 2017). A juicio de Flores (2007), si bien en los inicios de la educación formal el rendimiento de niños y niñas en Chile no registra brechas significativas, éstas se amplían al concluir la educación secundaria y se profundizan cuando rinden las pruebas de selección para ingresar a la universidad. Respecto de esto último, a pesar de que en Chile las mujeres tienen cerca de veinte puntos más que los hombres en el promedio de Notas de Enseñanza Media (NEM), logran resultados inferiores en la Prueba de Selección Univer-

sitaria (PSU) en la mayoría de las áreas (Mineduc, 2017).

En este sentido, es posible observar que las matrículas en el pre grado muestran una segregación por género evidente, según las áreas del conocimiento definidas por la OCDE: ciencias de la agricultura, ciencias médicas y de la salud, ciencias naturales, ciencias sociales, humanidades e ingeniería y tecnología. Al analizar un periodo de 10 años (2008 – 2017), se observa la persistencia de una masculinización en el área de las tecnologías y de una feminización en las áreas de la salud y educación.

**Gráfico 1:**  
**Matrículas en pregrado para las áreas de conocimientos según sexo para los años 2008 y 2017.**



Fuente: elaboración propia, datos Consejo Nacional de Educación

Respecto de la variación de la matrícula en los últimos 10 años por área del conocimiento, la participación de mujeres aumenta principalmente en las carreras del área de la educación (6,6%); agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria (5,4%); y salud (4,8%). La participación de hombres aumenta levemente en carreras del área de las ciencias (4,7%) y humanidades (0,3%). Así, se evidencia que las mujeres aumentan levemente su participación en áreas del conocimiento históricamente masculinizadas, sin embargo, los hombres se incorporan escasamente en carreras de áreas feminizadas, tales como la educación y salud.

Las brechas identificadas han sido estudiadas desde distintas perspectivas y son los factores socioculturales los que han logrado explicarlas con mayor claridad. Perdomo (2010) sostiene que las explicaciones biologicistas pierden fuerza, puesto que en ambientes educativos donde hay una estimulación igualitaria hacia los aprendizajes, no se presentan brechas entre hombres y mujeres. En esta línea, se ha estudiado la incidencia de factores sociales, así como también la presencia y transmisión de estereotipos sexistas en distintos niveles educativos (Flores, 2007; De la Rica y González, 2013; Martínez, Martínez y Mizala, 2015; Del Río y Strasser, 2013; Del Río, Strasser y Susperreguy, 2016). Así, las brechas que se presentan en el sistema escolar son el precedente de la segregación en la educación técnica o profesional, y posteriormente en el mercado laboral.

En Chile, a pesar de que existe una alta participación de fuerza de trabajo femenina en el sector de educación, se constata la presencia de segregación laboral tanto vertical como horizontal, condiciones de trabajo desiguales entre hombres y mujeres, precarización del trabajo femenino, y persistencia en las formas de dominación y desigualdad del orden patriarcal (Cárdenas, Correa y Prado, 2014). En relación al acceso a cargos de poder de hombres y mujeres en Chile, en los distintos campos o ámbitos sociales de influencia<sup>1</sup>, las brechas según sexo siguen siendo sustantivas, particularmente en las universidades. En estas últimas la participación de mujeres en decanatos e institutos universitarios aumenta desde un 5% en 1995 a un 14% en el 2009. Sobre este punto Cárdenas, Correa y Prado (2014) señalan que, en el ámbito de la educación superior en Chile, se observa una importante segregación vertical dentro del espacio de trabajo. De un total de 59 universidades analizadas el año 2012, sólo el 5,1% está liderada por una mujer que ostenta el cargo de rectora, lo que aumenta paulatinamente en institutos profesionales y centros de formación técnica, con un 25,6% y un 28,6% respectivamente. Lo anterior muestra que el denominado «techo de cristal» es un fenómeno presente en el campo de la educación superior, donde si bien aumenta la participación de mujeres, el acceso a cargos de poder es limitado. En cuanto a la distribución de académicos y académicas según sexo en las universidades chilenas, para el año 2018 el Ministerio de Educación registra un total de 74.074 académicos, de los cuales 41.967 corresponden a hombres, es decir un 56,7% del total, mientras que las mujeres ascienden a 32.108, representando un 43,3% (MIDEDUC, 2018). Si bien la relación hombres – mujeres se ha equiparado en los últimos años, los datos muestran que existe una mayor brecha entre las universidades que pertenecen al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCh), donde los hombres representan el 63% de los/as académicos/as con jornada completa. El estudio de Acción Educar (2018) sugiere que, existe más que un sesgo de género en las contrataciones, esta situación podría responder a una cuestión de oferta, dado que en Chile las mujeres representan sólo el 35% del total de personas con doctorado. En universidades menos complejas, la brecha entre académicos y académicas es más discreta, porque hay menor cantidad de personas con grado de doctor en sus plantas (Acción Educar, 2018). Además de la presencia de hombres y mujeres, se ha constatado la subrepresentación de mujeres en los cargos de gobierno universitario y en las categorías más altas de la jerarquía académica (MINEDUC, 2018; Universidad de Chile, 2014).

Aun cuando la maternidad y las responsabilidades familiares se han erigido como las principales razones para explicar la posición de desventaja que experimentan las mujeres en la academia, Acker (2000) identifica otros dos factores. En primer término, la presencia de mujeres en ciertos espacios de las instituciones de educación superior generaría limitaciones de negociación desde un lugar de minoría. En segundo término, la autora plantea que para las mujeres representa una dificultad participar de un espacio dominado por hombres que imponen sus conceptualizaciones sobre las mujeres, y que desvalorizan las experiencias femeninas y su estatus científico.

El análisis de la situación actual de las mujeres en la academia debe analizarse a la luz de una institución portadora de una tradición y de una cultura de género que, desde sus orígenes, excluyó sistemáticamente a las mujeres, a partir de prejuicios asociados a la inferioridad biológica (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno; 2013). En síntesis, la subalteridad de las mujeres da cuenta de la generización de las instituciones y de las marcas de

género que organizan la actividad académica en una perspectiva binaria y basada en un modelo masculino que va más allá de una cuestión cuantitativa (Ríos, Mandiola y Varas, 2017). Para las autoras, la subalteridad gramsciana desde los estudios feministas y particularmente aquellos de corte decolonial, se expresa a partir de diversas condiciones que afectan a las mujeres, en tanto estas no constituyen un grupo hegemónico, dando paso a lo que se ha llamado la perspectiva interseccional (Nash, 2006; Vallejos, 2009). De esta manera, este estudio indaga en cómo las condiciones que vivencian las mujeres en la academia -entendida esta como un espacio social y cultural particular-, inciden en los procesos de subalterización que ellas experimentan.

Respecto a las subjetividades de género, una de las ideas que se ha desarrollado es la de «éxito científico». Esta noción se ajusta de mejor forma a los logros masculinos que a los femeninos, toda vez que en él se encuentra implicado el reconocimiento público-social, donde el prestigio alcanzado depende principalmente del lugar que se ocupa en el ámbito productivo y laboral (Vizcarra & Vélez, 2007). De este modo, se hace necesario reflexionar en torno a las estructuras y simbolismos de género asociados a las prácticas y productos, así como a los intereses e identidades de quienes generan estas prácticas y productos (Wylie, Jacobsen & Fosado, 2007) en el espacio académico. Por otra parte, Martínez-Labrín & Bivort-Urrutia (2014), abordan la subjetividad femenina en torno a la construcción del espacio-tiempo, en tanto la experiencia femenina adquirida en el espacio privado se desplaza a la labor docente en la academia, a través del cuidado del «otro», de los y las estudiantes, de los colegas o compañeros de trabajo (p.20). En este sentido, algunos estudios muestran que la maternidad, como experiencia biológicamente supeditada, pone en desventaja a las mujeres, a diferencia de lo que ocurre con los hombres. En este sentido, la paternidad se configura como un proceso de menor preeminencia social y biológica (Moncayo y Zuluaga, 2015) en un contexto laboral como la academia, que se plantea desde una concepción masculina y hegemónica del éxito y la productividad. Finalmente, algunos estudios realizados al sur de Chile, muestran la necesidad de profundizar en los mecanismos culturales que inciden en la segregación de género que se produce en la academia, en tanto se constata que las estructuras de la universidad reproducen la tradición androcéntrica originaria de esta institucionalidad, además de perpetuar las inequidades sociopolíticas y económicas (Kiss, Barrios y Álvarez, 2007).

### Acceso de hombres y mujeres al sistema de becas de CONICYT

Investigaciones internacionales muestran la segregación vertical que enfrentan las mujeres en el ámbito académico, producto de una serie de obstáculos que dificultan el acceso a becas e incentivos económicos para la investigación, así como también a cargos de poder (Tavares, 2006; Roldán-García et.al, 2012). Los datos revelan que al 31 de diciembre de 2017 la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología de Chile CONICYT, mantiene un total de 4.769 becas vigentes, de las cuales un 22,6% corresponden a programas de magister, un 75,9% a programas de doctorado, un 1,3% a programas de postdoctorado y un 0,2% a subespecialidades médicas. Al revisar la distribución de becas por sexo según programa de perfeccionamiento (ver Tabla N° 1), se constata que los hombres superan ampliamente a las mujeres en cuanto al acceso a becas de doctorado. Las mujeres superan a los hombres solo en el acceso a becas de magister, siendo esta la modalidad de programa de perfeccionamiento de menor duración y especialización, dentro de los programas financiados por becas CONICYT Chile.

**Tabla 1**  
**Distribución de becas vigentes según sexo**

Sexo	Magister		Doctorado		Postdoctorados		Subespecialidades Médicas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Hombre	497	10,4%	2093	43,9%	45	0,9%	7	0,1%
Mujer	580	12,2%	1527	32,0%	18	0,4%	2	0,0%
Total	1077	<b>22,6%</b>	3620	<b>75,9%</b>	63	<b>1,3%</b>	9	<b>0,2%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos sobre becas vigentes CONICYT, Chile.

En relación a las áreas de conocimiento definidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se constata que para las becas de doctorado, la mayor brecha se encuentra en el acceso de las mujeres a éstas en el área de las ciencias naturales, las ingenierías y la tecnologías, las ciencias de la agricultura y las humanidades. Sólo logran un mayor acceso que los hombres a becas de doctorado, en el área de las ciencias médicas y de la salud, y las ciencias sociales.

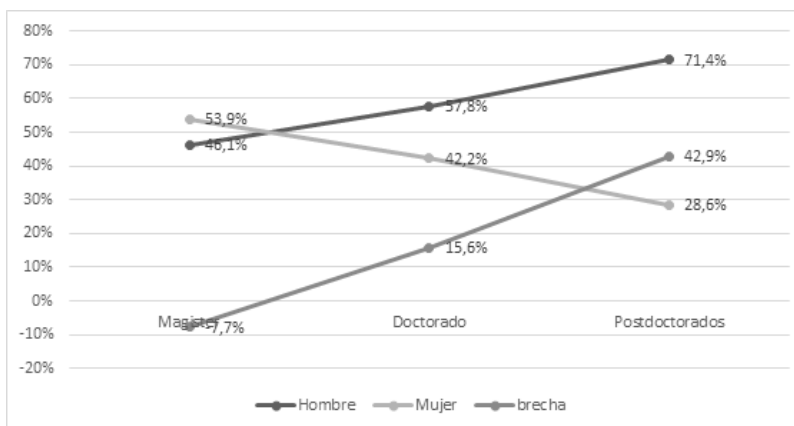
**Tabla 2:**  
**Distribución de becas vigentes según área de conocimiento OCDE y Sexo**

Área de conocimiento OCDE	Sexo	Magister		Doctorado		Postdoctorado		Subespecialidades Médicas	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Ciencias de la agricultura	Hombre	10	0,2%	135	2,8%	2	0,0%	0	0,0%
	Mujer	<b>13</b>	0,3%	<b>107</b>	2,2%	<b>2</b>	0,0%	0	0,0%
Ciencias médicas y de la salud	Hombre	19	0,4%	101	2,1%	4	0,1%	7	0,1%
	Mujer	<b>46</b>	1,0%	<b>110</b>	2,3%	<b>1</b>	0,0%	2	0,0%
Ciencias naturales	Hombre	85	1,8%	831	17,4%	23	0,5%	0	0,0%
	Mujer	<b>55</b>	1,2%	<b>499</b>	10,5%	<b>6</b>	0,1%	0	0,0%
Ciencias sociales	Hombre	234	4,9%	426	8,9%	4	0,1%	0	0,0%
	Mujer	<b>367</b>	7,7%	<b>460</b>	9,6%	<b>3</b>	0,1%	0	0,0%
Humanidades	Hombre	61	1,3%	273	5,7%	5	0,1%	0	0,0%
	Mujer	<b>81</b>	1,7%	<b>221</b>	4,6%	<b>6</b>	0,1%	0	0,0%
Ingeniería y tecnología	Hombre	88	1,8%	327	6,9%	7	0,1%	0	0,0%
	Mujer	<b>18</b>	0,4%	<b>130</b>	2,7%	<b>0</b>	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		1077	<b>22,6%</b>	3620	<b>75,9%</b>	63	<b>1,3%</b>	9	<b>0,2%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos sobre becas vigentes CONICYT, Chile.

Respecto de las brechas en el acceso a becas de perfeccionamiento académico a través de estudios de postgrado, se constata que solo en el nivel de magister existe una brecha que favorece a las mujeres con un 7% más de adjudicaciones. Por el contrario, en programas de doctorado la brecha entre hombres y mujeres es de 15,6% a favor de los primeros. En el caso de las becas vigentes de programas de postdoctorados, en tanto, la brecha que separa a hombres de mujeres es de un 42%. Es decir, en la medida que se complejiza el nivel del perfeccionamiento, las barreras de acceso aumentan radicalmente para las mujeres. La situación descrita representa una desventaja para las mujeres, puesto que el acceso a becas de perfeccionamiento en programas más complejos mejora las expectativas para avanzar en la carrera académica y las posibilidades de ocupar cargos de poder al interior de las universidades.

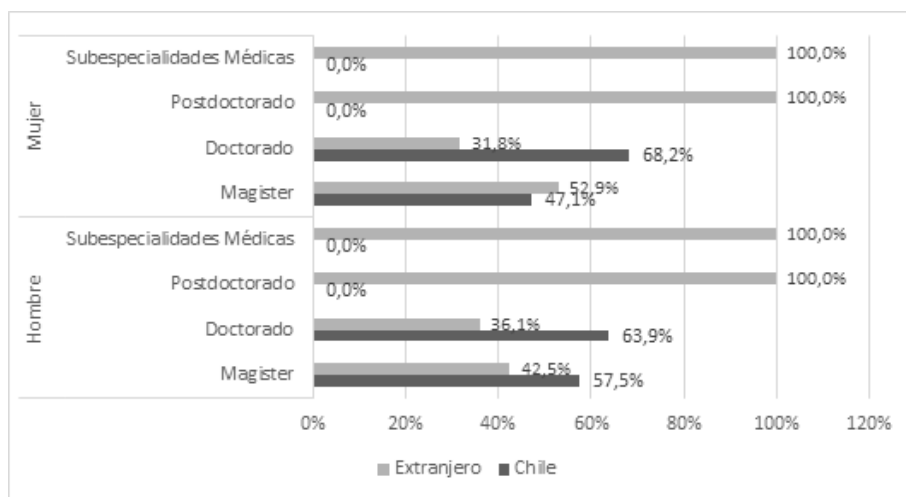
**Gráfico 3:**  
**Porcentaje de becas vigentes y brecha entre hombres y mujeres**



Fuente: Elaboración propia en base a datos sobre becas vigentes CONICYT, Chile.

Respecto del lugar donde se realizan las becas, en el extranjero o bien en Chile, en el gráfico 4 se observa que los hombres que cursan programas de doctorado alcanzan una mayor movilidad. Así, un 36,1% realiza estudios en el extranjero, esto es un total de 716 hombres. Por su parte, las mujeres que cursan estudios de doctorado en el extranjero representan el 31,8% de este grupo y solo alcanzan a 485 profesionales. Ahora bien, las mujeres que se encuentra realizando programas de magister alcanzan una mayor movilidad, puesto que el 52,9% los están realizando en el extranjero (307 profesionales). En síntesis, a la hora de desarrollar estudios de postgrado, las mujeres privilegian estadías más breves fuera de su país de origen y expresan una mayor preferencia por cursar programas de magister de menor duración que los programas de doctorado.

**Gráfico 4:**  
**Distribución de becas según sexo y lugar de estudio**



Fuente: Elaboración propia en base a datos sobre becas vigentes CONICYT.

### Metodología

El proceso cualitativo de recolección de información se realizó a través de tres grupos de discusión (GD) sobre segregación laboral (GD, SL), brechas salariales (GD, BS) y masculinización en los espacios de poder (GD, MEP), en los que participaron académicas y administrativas. Las participantes provenían de cuatro universidades: Universidad Católica de Temuco, Universidad de La Frontera, Universidad Arturo Prat y Universidad Santo Tomás. Los grupos de discusión formaron parte del Conversatorio «Mujeres en Instituciones de Educación Superior. Brechas y Desafíos» desarrollado el día 27 de abril de 2017 en la ciudad de Temuco, región de la Araucanía Chile. Este Conversatorio se desarrolló en el marco de las actividades de investigación y difusión del Grupo interdisciplinario en estudios de Género de la Universidad Católica de Temuco. Con posterioridad a las presentaciones y plenaria realizadas en el Conversatorio, se invitó a las y los asistentes a participar de cuatro grupos de discusión que abordaban distintos aspectos que dan cuenta de brechas y desafíos para las mujeres en la academia, de acuerdo a la literatura revisada: segregación laboral, brechas salariales, masculinización de los espacios de poder y acoso sexual. Los resultados de este último grupo de discusión, no fueron considerados para este artículo, dadas las particularidades del tema y los hallazgos encontrados, datos que ameritan un desarrollo más profundo y diferenciado. Las personas entrevistadas manifestaron su conformidad con las condiciones establecidas en el grupo de discusión, a través de la firma de un consentimiento informado, que resguarda la confidencialidad de la información y la identidad de las y los participantes, en su mayoría mujeres. Para efectos de este trabajo, se seleccionaron solo las narrativas de mujeres académicas y administrativas, puesto que se busca relevar sus experiencias, en el mundo académico.



La información recogida fue categorizada e interpretada a través del análisis de contenido, siguiendo las directrices de la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002). Considerando que el análisis de contenido se basa en el método comparativo constante, las etapas desarrolladas fueron: codificación abierta, axial y selectiva. Para la selección de los relatos se consideró la relación entre categorías emergentes y categorías previas, atendiendo por una parte, a la recurrencia de las unidades de sentido y por otra, a aquellas unidades que aportan novedad al marco teórico inicial. Metodológicamente se desarrollaron los siguientes pasos: transcripción literal de los grupos de discusión; selección y segmentación de los textos escritos, en función de pasajes relevantes para los objetivos planteados para el estudio; identificación de los códigos manifiestos presentes en el relato de las participantes; identificación de las categorías semánticas significativas en los textos analizados; agrupación de las categorías por tipo, y análisis de las categorías obtenidas (Navarro y Díaz, 1995; Piñuel, 2002).

## Análisis y discusión

A partir de los discursos de las actoras sociales, es posible comprender los estereotipos, valores y creencias compartidas, que legitiman prácticas de segregación de género al interior de la academia. Dentro de los imaginarios y prácticas androcéntricos que las mujeres han experimentado destacan la desvalorización de los aportes de las mujeres, las prácticas de subalterización, los estereotipos de género, el trabajo de las mujeres como extensión de los roles domésticos las implicancias de la maternidad en la academia y el éxito en clave masculina.

### Prácticas de subalterización

Los imaginarios de género que los medios de comunicación transmiten tienden a reforzar las representaciones tradicionales de género. De acuerdo al análisis de las fotografías contenidas en la prensa escrita, las principales emociones que priman en los varones son la seriedad y la reflexividad, y las imágenes de las mujeres aparecen asociadas a emociones de tristeza y enojo (SERNAM, 2009). Estos imaginarios permiten comprender cómo se configuran algunas prácticas de subalterización que las mujeres identifican en la academia, como espacio que tradicionalmente se asocia al conocimiento y la rigurosidad. Estas últimas, cualidades asignadas tradicionalmente a los varones. Así también, se observa en los relatos de las mujeres, el despliegue de distintas estrategias para afrontar estas prácticas, sin embargo, estas no apuntan a una organización colectiva y política de las propias mujeres, sino principalmente a las habilidades personales que cada mujer puede desplegar para afrontarlas de manera individual.

«Si un hombre está enojado en una reunión y dice algo «no, es que él es firme», si la mujer dice algo, se enoja, «ella es histérica», o sea esas cosas son terribles y ahí se ve claramente eso» (Académica, GD, MEP)

«Una de las barreras es precisamente eso, que, si tú como mujer eres creativa, si es hombre es peor, o sea, si ya ser mujer es un tema, porque a veces se toma que la carrera no es inteligente porque estudia artes visuales, después tienes el tema de ser mujer, entonces a lo mejor es media loca, es media liberal» (Académica, GD, SL)

«A mí me ha tocado ir al Consejo Académico en la XXX, donde están los decanos, los vicerrectores y el que preside el Consejo Académico es el rector, y nosotras las mujeres que hemos ido al Consejo Académico con una cosa así de complicidad, nos soplamos ‘observa que cara va a poner el rector cuando tú levantes el dedo para intervenir’. Nosotras teníamos una consejera mujer que formaba parte de este consejo, que es muy divertida ella, y ella decía ‘yo para evitar esas situaciones en el Consejo Académico, cada vez que yo tengo que intervenir me paro y hablo de pie, entonces los académicos me quedan mirando y dicen ¡está loca que le pasa!, pero ella me dice, yo me paro a ver si así el rector me mira, y el resto de los académicos... porque yo me siento pasada a llevar, me siento invisible...» (Académica, GD, MEP)

Las mujeres señalan como una barrera para su desarrollo al interior de las instituciones universitarias, la relación de subordinación que se establece con los hombres. Esta última se expresa en la desvalorización de las opiniones e ideas que ellas plantean, por parte tanto de sus jefaturas como de sus pares varones:

«Muchas veces nuestras opiniones, yo lo hablo en mi caso, que a mí me toca trabajar con muchos hombres es difícil poder ir ganando el lugar donde uno está, e ir ganando el derecho a opinión, a opinar porque a mí de primera me costó, mi opinión no valía, o sea ni aunque tuviera razón, como que tú estás aquí y funcionas... prácticamente, entonces yo creo que eso se ha ido eh... disminuyendo un poco, pero porque quien está liderando la facultad en este momento es una mujer.» (Administrativa, GD, SL)

«La valoración de las tareas, el presupuesto es distinto, o sea tú puedes organizar un congreso y todo, pero la persona que va a hacer la charla inaugural va a ser igual un hombre, es distinto, es otra la valoración.» (Académica, GD, SL)

### **Estereotipos de género**

Para las participantes, las capacidades valoradas en las mujeres académicas que llegan a ocupar espacios de poder siguen vinculadas a patrones tradicionales de género, como la empatía, la disposición al diálogo y la capacidad de generar consensos en situaciones de conflicto. Se podría argumentar que las capacidades, características y predisposiciones únicas de las mujeres son «funcionales» en tanto cubren las lagunas normalmente presentes en el liderazgo al interior de las empresas (Ely y Padavic, 2007)

«Los decanos que han existido, siempre tienen una actitud que llama la atención, y dicen, cuando ellos van a conformar su equipo de trabajo, ‘yo necesito tener mujeres en mi equipo de trabajo, porque yo tengo que tener a alguien por ejemplo que tenga capacidad de generar equipos’, que tenga que sé yo empatía con... bueno los agrónomos con los forestales, ustedes saben que hemos peleado toda la vida... Entonces que sepa llevarse bien con los agrónomos y que sepa llevarse bien con los forestales y yo entonces necesito una mujer, en tal cargo» (Académica, GD, MEP)

### **Trabajo de las mujeres como extensión de los roles domésticos**

Las mujeres que se desempeñan en el ámbito académico, refieren la presencia de estereotipos de género que asocian a la mujer estilos de relación afectiva y maternal. Las profesiones vinculadas al cuidado, como es el caso de la educación, las desarrollan principalmente mujeres, reforzando en el imaginario social el binomio mujer-cuidado, en el marco del orden patriarcal (Báñez, 2005; Lorente, 2006; Morales, 2010). Las mujeres en la academia, identifican los riesgos de «maternalizar» la labor docente, pues reconocen que las expectativas y exigencias respecto del desempeño de la docencia, son más altas para ellas que para sus pares hombres,

«Tiene un enfoque bastante matriarcal, entonces el tema es como tú sacas una cultura donde a veces las mujeres toman un rol como de madre de los estudiantes y no están los padres de los niños» (Administrativa, GD, SL)

«El único administrativo varón que hace apoyo hacia los estudiantes, por ejemplo, los comentarios que yo he recibido de los estudiantes eh... es que es enojón, que el caballero es maños (...) la atención de público si no es mujer, es como si no está bien, o sea la atención a público está asociado a la mujer digamos.» (Administrativa, GD, SL)

«Cuando uno está en clases o haciendo clases, más nosotras que le hacemos a Ingeniería, yo tengo un curso donde son tres mujeres y sesenta hombres, y son jóvenes, muchos más chicos que yo, pero igual ahí profe y todo, son buena onda conmigo pero, si alguien se equivoca o algo llegan y me dicen así como: ‘pero como no se da cuenta que se equivoca’ o cosas así, que a un profesor hombre no se las hacen...» (Académica, GD, MEP)

«Como la mayoría son hombres (...) los estudiantes en la encuesta de evaluación te van a evaluar con una vara más alta, yo puedo llegar 10 minutos tarde y mi colega hombre también y el atraso va a salir en mi encuesta, pero no en la de él, entonces que las encuestas al docente perjudiquen es algo sistemático» (Académica, GD, SL)

### Implicancias de la maternidad en la academia

La maternidad es vivenciada por las mujeres como un obstáculo para la carrera académica, en tanto las hace menos competitivas, a la vez que dificulta sus posibilidades de lograr el éxito académico, tal como está pensado en términos de productividad. Esta desventaja se agudiza por los tiempos de ausencia que requiere la dedicación a la maternidad, cuestión que no ocurre cuando los hombres asumen la paternidad de un hijo.

«Yo tengo una amiga que quedó embarazada el año pasado, casada, su esposo ya estaba trabajando, ella estaba haciendo el doctorado... y no fue una alegría. Es que mi jefe me va a echar, es que no voy a conseguir ningún proyecto... es que.... Somos científicos, vivimos a base de proyectos... es que me voy a demorar más en el doctorado, CONICYT no me va a pagar, se me va a acabar la beca». (Académica, GD, MEP)

«Eso de aplazar la maternidad. En ciencias si tú eres madre antes de los 30 años eso es adelantar la maternidad, entonces alguien que tiene hijos antes de los 30 es alguien que no se toma en serio su vida dependiendo de la ciencia.» (Académica, GD, SL)

Lo que revelan las mujeres da cuenta de una cuestión sociopolítica del género, donde la maternidad viene a ser narrada como un problema «de y para la mujer». Así, la dedicación al cuidado de los hijos sigue apareciendo como una tarea prioritaria de las mujeres, con escasa participación de sus pares hombres.

«Entonces tú estás trabajando, estas embarazada, entonces cuando tú quieres volver, empiezas de nuevo, como un cuento, se te hace como el doble de difícil, la información circula en otro lugar donde tú no te enteras de las posibilidades en cuanto a mejoramiento de cargos.» (Académica, GD, SL)

«Yo siento que finalmente los hombres en quien confían más es en otros hombres y las decisiones no se toman en los espacios abiertos, son conversando una cerveza, en un restaurante con el amigo, y ahí se ponen de acuerdo el plan quizás académico para el año, a quien van a contratar y a quién no.» (Académica, GD, MEP)

### Éxito en clave masculina

Por otra parte, la noción de éxito en clave masculina que caracteriza a las sociedades capitalistas en general y al sistema universitario en particular, asociada a la productividad y anclado en lo económico, termina poniendo a las mujeres como responsables del costo que implica la búsqueda de logros personales y profesionales.

«Va a quedar embarazada o va a tener alguna enfermedad el hijo, y entonces sale del mercado del trabajo y hay que reemplazarla, y no solamente reemplazarla, sino que guardarle su puesto porque tiene un fuero, entonces su mismo empleador, vio el costo-beneficio que esto trae o el costo-oportunidad y ve que una mujer efectivamente a la larga le va a salir más cara. Le pago menos para poder absorber el gasto o el costo que ella le podría implicar» (Académica, GD, BS)

«Bueno yo creo que el tema de la precariedad laboral en las ciencias actualmente perjudica, se aumentan las becas por ejemplo para doctorados, pero no se aumentan los más de veinte empleos, y yo bueno tomé lo más seguro» (Académica, GD, BS)

De acuerdo al análisis desarrollado se observa que el androcentrismo fundacional de la matriz cultural occidental se mantiene en las relaciones que se construyen en el ámbito académico.

«Alguien te presentaba a otro, era como ‘ella es la polola de tanto, ella es la esposa de tanto’ y si era un colega de la universidad decía a ver ‘no, yo soy colega, yo soy doctora en física también porque mi diploma dice doctor’, ‘yo soy doctora en física, soy colega del Departamento, afuera soy la esposa de él, pero acá yo soy colega’.» (Académica, GD, MEP)

Finalmente, a pesar de que la maternidad y los cuidados familiares se han instalado en el discurso como factores centrales para explicar la posición de desventaja de las mujeres, también cobra sentido el lugar que ellas ocupan en un espacio construido y sostenido en lógicas masculinas-hegemónicas. Más allá de los números, que muestran avances – aún insuficientes - de participación femenina, en la academia se reproducen formas más o menos sutiles de marginación hacia las mujeres (Acker, 2000). Así, en un espacio creado por hombres y para hombres, las mujeres tienen conciencia de estar en una posición minorizada y de las limitaciones que esto representa para integrarse plenamente a la cultura académica.

## Conclusiones

Abordar las narrativas de las mujeres permite explorar las prácticas de dominación y subalteridad que las afectan en el espacio académico, construidas desde sus propias subjetividades. Sin lugar a dudas, los datos muestran que en términos estructurales existe una importante segregación tanto horizontal como vertical que afecta a las mujeres en el ámbito laboral en general y en la academia en particular. Esta jerarquización de género que se evidencia en las universidades, se inicia desde los niveles más tempranos de educación formal y se consolida en la educación secundaria, en los estudios superiores y en la formación de postgrado. Sin embargo, los datos solo muestran los efectos de estas prácticas, pero no los imaginarios y simbolismos que a ellas subyacen.

A partir de los relatos de las propias mujeres insertas en la academia, se aprecia la presencia de estructuras y simbolismos androcéntricos que reifican las relaciones tradicionales de género y promueven una concepción hegemónica-masculina del éxito y la productividad, en un mundo académico que ha sido colonizado por el mercantilismo neoliberal. En este contexto, hombres y mujeres no se sitúan en igualdad de condiciones en la actividad académica, puesto que están impactados por la división sexual de roles, basada en los valores de la sociedad patriarcal. En concordancia, los datos cuantitativos muestran que las trayectorias educativas previas de las mujeres se encuentran degradadas en el marco de la cultura científica y académica. Las áreas del conocimiento a las que acceden las mujeres en las matrículas de pre y post grado son aquellas que cuentan con menor prestigio y cuando ellas deciden continuar estudios de post grado se decantan por programas de menor duración, lo que impondrá serias limitaciones a su carrera académica, ya sea en las posibilidades de participación en comunidades científicas prestigiosas, como en el acceso a cargos de poder para la toma de decisiones al interior de las instituciones académicas. De este modo, la segregación de género que experimentan las mujeres en la academia, se va construyendo a partir de una trayectoria académica degradada que tiene sus inicios en los primeros años de educación y que se va consolidando a lo largo del tiempo, en el marco de un sistema educativo masculinizado, que otorga prestigio a cierto tipo de conocimiento y de formación, naturalizando a su vez, la masculinización del éxito científico.

En las narrativas de las mujeres cobran especial importancia las prácticas de desvalorización de sus aportes y opiniones en espacios colectivos, así como la presencia de imaginarios estereotipados acerca de los espacios de desempeño, de las capacidades, habilidades y competencias diferenciadas por sexo, que implican una simbolización tradicional de género.

De este modo, desde su construcción genérica, las mujeres aportan a la actividad académica a través de la *maternización* de las prácticas docentes, del *manejo de los conflictos* entre académicos y contribuyen con su feminidad al clima laboral. Todo lo anterior, entendido desde una lógica instrumental, donde el éxito académico se alcanza a través de la productividad científica que implica un trabajo que se realiza de manera más bien individual. El reconocimiento de esta actividad depende de un colectivo prestigioso y reconocido socialmente, como es la comunidad científica. Dicha comunidad está conformada principalmente por hombres que han alcanzado los estándares de productividad, sin necesariamente verse tensionados por compatibilizar la labor académica con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. Así, las formas diferenciadas de experimentar la actividad académica y de compatibilizarla con la vida familiar genera una sensación de injusticia y de clara desventaja a la hora de desarrollar una carrera académica, agudizada por la maternidad, que implica un mayor rezago para las mujeres.

Del análisis se concluye que el espacio académico está impregnado de prácticas explícitas y simbólicas que reproducen el sistema histórico de dominación de género. Para las mujeres, es un sistema que logran identificar y que les genera malestar; sin embargo, tiene un poderoso arraigo cultural que se les representa como un orden difícil de revertir.

Finalmente, se observa que la ausencia de las mujeres por licencia maternal es vivida como una experiencia individual, una de tantas desventajas que son colectivas y que requieren de una problematización y abordaje desde el género. La decisión de ausentarse del mercado laboral es vivida como un problema personal, que desemboca en una suerte de «desarraigo laboral», quedando fuera de los espacios de camaradería –tradicionalmente masculinos-, de poder y toma de decisiones. Lo anterior, requiere de un proceso de colectivización de las mujeres académicas para develar el carácter estructural del «techo de cristal» impuesto por el sistema sexo género vigente en las universidades, el que se agudiza en el actual sistema económico capitalista que promueve la mercantilización de la educación en Chile.

### Agradecimientos

---

Este artículo forma parte del Proyecto VIPUCT N° 2016GI-MB-02, financiado por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad Católica de Temuco, en el marco del Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género de esta Casa de Estudios.

### Nota

---

<sup>1</sup> El Informe del PNUD (2010) sobre Género: Los desafíos de la igualdad, plantea en relación a las élites del poder, que existirían cuatro áreas o campos de influencia que han sido mapeados en razón de la distribución de hombres y mujeres en cargos de decisión: poder político, poder económico, poder social y poder simbólico. Respecto de este último, se entiende por poder simbólico «la capacidad de algunas personas o instituciones de producir e imponer sentidos, orientaciones y valoraciones con influencia colectiva en la sociedad. Los medios de comunicación social, las iglesias, las universidades y los colegios de elite son algunos ejemplos de instituciones que tienen un poder simbólico» (p.228).

### Bibliografía

---

- Acción educar. (2018). Brechas de género en la academia en Chile: realidad y fundamentos. Recuperado de: <http://accioneducar.cl/wp-content/uploads/2018/06/Brechas-de-g%C3%A9nero-en-la-academia-en-Chile-realidad-y-fundamentos.pdf>
- Acker, S. (2000). *Género y educación. Reflexiones Sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid, España: Narcea.
- Agencia de Calidad de la Educación. (2013). Esa brecha. Apuntes sobre la calidad de la educación. 1 (2), 1-18. Recuperado de: [https://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/04/esa\\_brecha22-04-13.pdf](https://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/04/esa_brecha22-04-13.pdf)
- Agencia de Calidad de la Educación. (2015). PISA 2015. Programa para la evaluación internacional de estudiantes OCDE. Recuperado de: [http://archivos.agenciaeducacion.cl/Resultados\\_PISA2015.pdf](http://archivos.agenciaeducacion.cl/Resultados_PISA2015.pdf)
- Báñez, T. (2005). Del trabajo de apostolado a la profesionalización. Análisis de la profesión de Trabajo Social en Aragón. *Cuadernos de Trabajo Social*, (18), 79-98. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-04622006000200013>
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la Universidad. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: [http://www.cieg.unam.mx/wp-content/themes/businesschild/images/publicaciones/digitales/intrusas\\_en\\_la\\_universidad.pdf](http://www.cieg.unam.mx/wp-content/themes/businesschild/images/publicaciones/digitales/intrusas_en_la_universidad.pdf)
- Cárdenas, A., Correa, N. & Prado, X. (2014), Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al

mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, 13(38), 397-418. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682014000200018>

- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, France. Fayard.
- Cavenaghi, S. (2013). *Fertility Decline and Public Policies to Address Population Rights: Perspective from Latin America Population Division*. New York, United States: United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- Chacón, F. y Tapia, M. (2017). No quiero tener hijos (as)... continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes. *Polis. Revista Latinoamericana*, 16(46), 193-220. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682017000100193>
- De la Rica, S. y A. González. (2013). *Brechas de género en los resultados de PISA: El impacto de las normas sociales y la transmisión intergeneracional de las actitudes de género*. Madrid, España: Fedea.
- De Miguel, A. (2008). Feminismo y juventud en las sociedades formalmente igualitarias. *Estudios de Juventud*, (83), 29 – 45. Recuperado de <http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ83-05.pdf>.
- Del Río, F. y K. Strasser. (2013). Preschool Children's Beliefs about Gender Differences in Academic Skills. *Sex Roles*, 68, 231–238.
- Del Río, M., Strasser, K y Susperreguy, M. (2016). ¿Son las habilidades matemáticas un asunto de género?: Los estereotipos de género acerca de las matemáticas en niños y niñas de kínder, sus familias y educadoras. *Calidad en la educación*, (45), 20-53.
- Ely, R., & Padavic, I. (2007). A Feminist Analysis of Organizational Research on Sex Differences. *The Academy of Management Review*, 32(4), 1121-1143. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/20159359>
- Fernández, M. C. y G. Mora. (2017). Hombres y mujeres en las pruebas de Lectura del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación. Análisis de género, procedencia geográfica, grupo socioeconómico y pertenencia étnica en la región de La Araucanía. *Revista Estudios Pedagógicos*, 43(2), 65-91.
- Fernández, M.C. y Hauri, S. (2016). Resultados de aprendizaje en La Araucanía: La brecha de género en el Simce y el androcentrismo en el discurso de docentes de lenguaje y matemática. *Calidad en la educación*, (45), 54-89.
- Flores, R (2007). Representaciones de género de profesores y profesoras de matemática, y su incidencia en los resultados académicos de alumnos y alumnas. *Revista Iberoamericana de educación*. (43), 103-118.
- Gálvez, T. y Bravo, R. (1992). Siete décadas de registro del trabajo femenino 1854-1920. En: *Estadística y Economía* N° 5. Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago. pp. 52. <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-75859.html>.
- Godoy, L., Díaz, X. y Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Universum (Talca)*, 24(2), 74-93. Doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>
- Gómez, L. & Jódar, F. (2013). Ética y política en la universidad española: La evaluación de la investigación como tecnología de la subjetividad. *Athenea Digital*, 13(1), 81-98. Recuperado de: [http://www.assaf.org.za/ASSAF%20news/ASSAF\\_IAP%20Report%20Final.pdf](http://www.assaf.org.za/ASSAF%20news/ASSAF_IAP%20Report%20Final.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Compendio Estadístico Región de La Araucanía. Recuperado de: <http://www.inearaucania.cl/archivos/files/pdf/SistemaEstadisticoRegional/Compendio%20Estad%20C3%ADstico%20Regional%202015%20%20La%20Araucan%C3%ADa.pdf>

- Kiss, D., Barrios, O. y Alvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Estudios Feministas*, Florianópolis, 15(1), 85-105.
- Lorente, B. (2006). Para una antropología del sujeto profesional en perspectiva histórica. La mujer y la ayuda social en el Occidente Cristiano. *Revista de Trabajo Social*, (8), 109-129.
- Martínez, F., Martínez, S. y A. Mizala. (2015). *Pre-service elementary school teachers' expectations about student performance: how their beliefs are affected by mathematics anxiety and student gender*. Centro de Economía Aplicada Universidad de Chile. Documentos de Trabajo N° 310.
- Martínez-Labrín, S. y Bivort-Urrutia, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas*, 13(1), 15-22. Doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol13-issue1- fulltext-334
- Ministerio de Desarrollo Social (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2015. Informe de análisis de estadísticas para el monitoreo de equidad de género, en base a la serie de datos de encuesta CASEN. Recuperado de: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casenmultidimensional/casen/docs/Informe\\_analisis\\_estadisticas\\_monitoreo-equidad\\_genero.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casenmultidimensional/casen/docs/Informe_analisis_estadisticas_monitoreo-equidad_genero.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2014). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2013. Situación de pobreza en Chile. Presentación de la nueva metodología de medición de la pobreza y síntesis de los principales resultados. Recuperado de: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013\\_Situacion\\_Pobreza\\_Chile.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013_Situacion_Pobreza_Chile.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2012). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. 2011. Indicadores de pobreza. Recuperado de: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/pobreza\\_casen\\_2011.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/pobreza_casen_2011.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2018). Equidad de género en educación superior Conversatorio sobre Equidad de Género y Acoso Sexual en la Academia: Normativa y Acciones. Recuperado de <https://divesup.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2018/06/PPT-CONVERSATORIO-CHILE-CIENT%C3%8DFICO-UDLA.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2012). Resultados TIMSS 2011. Estudio internacional de tendencias en matemáticas y ciencias. Santiago. Recuperado de: [http://www.mineduc.cl/usuarios/acalidad/doc/201301151653440.Informe\\_Resultados\\_TIMSS\\_2011\\_Chile\\_\(10-01-13\).pdf](http://www.mineduc.cl/usuarios/acalidad/doc/201301151653440.Informe_Resultados_TIMSS_2011_Chile_(10-01-13).pdf).
- \_\_\_\_\_ (2017). *Educación para la Igualdad de Género. Plan 2015-2018*. Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/01/CartillaUEG.pdf>
- Moncayo, B. y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y gestión*, (39) Doi: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.38.7703>
- Nash, M. (2006). Identidades de género, mecanismos de subalternidad y procesos de emancipación femenina. *Revista CIDOB D'Afers Internacionals*, (73/74), 39-57. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40586226>.
- Navarro, P. y Diaz, C. (1995). Análisis de Contenido. En Delgado, J. & Gutiérrez, J. (eds.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, cap. 7, pp. 177-224. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2012). Atlas mundial de la igualdad de género en la educación. París, Francia: Ediciones
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-gender-education-atlas-2012-spa.pdf>
- Perdomo, I. (2010). Reflexiones sobre los estudios de ciencia, tecnología y género. *Laguna*, (26), 79 – 93.

- Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. En *Estudios de Sociolingüística* 3(1), 1-42. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. La manera de hacer las cosas*, Santiago, Chile: PNUD
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Informe de Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad*, Santiago, Chile: PNUD
- Pulido-Martínez, H. (2007). Produciendo trabajadores modernos: Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Ríos, N., Mandiola, M. y Varas, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas*, 16(2), 114 – 14.
- Universidad de Chile. (2014). Del Biombo a la Cátedra. Recuperado de: <http://web.uchile.cl/archivos/VEX/BiomboCatedra/files/assets/common/downloads/publication.pdf>
- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., y Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, XII(2), 43-56.
- Santa Cruz, A., & Viviana E. (1980), «*Compropolitán. El orden transnacional y su modelo femenino*», México, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales (ILET), Nueva Imagen.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2007), Diagnóstico de Género-Chile. Como capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Santiago, Chile.
- \_\_\_\_\_ (2009). Observatorio de género sobre la imagen y el discurso en referencia a las mujeres en los medios de comunicación social en Chile. Santiago, Chile: SERNAM/Observatorio Social de la Universidad Alberto Hurtado.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Bogotá, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Tavares, C. (2006). Género en acción: rompiendo el tejado de vidrio ¿surgiendo nuevas identidades?. En: De Carvalho y Tamanini (organizador). *Diversidad cultural, género y tecnología: un abordaje interdisciplinario*. Curitiba, Brasil: UTFPR
- Vallejos, C. (2009). Mujeres al margen. Aporte al estudio de las mujeres campesinas desde las teorías poscoloniales y los estudios de la subalternidad. *Sociedad Hoy*, (17), 129-141.
- Vivero-Arriagada, L. (2017). Trabajo Social entre el sentido común, hegemonía y praxis: Un análisis basado en Gramsci. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 47-563.
- Vizcarra, I., y Vélez, G. (2007). Género y éxito científico en la Universidad Autónoma del Estado de México. *Estudios Feministas*, 15(3), 581-608.
- Wylie, A., Jakobsen, J. & Fosado, G. (2007). *Women, work, and the academy*. Nueva York, USA: Barnard Center for Research on Women