

Diana Kiss
Universidad de Los Lagos

Olga Barrios
Universidad de Los Lagos

Judith Alvarez
Universidad de Los Lagos

Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico¹

Resumen: El trabajo presenta un análisis de la relación poder-saber en el contexto universitario. A partir de la exploración de la estructura organizacional de la Universidad de Los Lagos, en la docencia y en la gestión institucional, se identifican los espacios del poder material y simbólico que ocupan los hombres y las mujeres. Se exponen los resultados de un análisis intergenérico a nivel de posiciones en el escalafón académico, las remuneraciones y la inserción de las mujeres al equipo docente tanto en la jornada laboral como en su distribución disciplinaria. La investigación busca develar los factores que determinan la distribución de los espacios de poder en la Universidad, estableciendo la relación que subyace entre los saberes que se conquistan y la naturaleza del poder que se ejerce.

Palabras clave: poder; conocimiento; Estudios de Género; carrera académica.

Copyright © 2007 by Revista Estudios Feministas.

¹ Trabajo desarrollado con el financiamiento de la Dirección de Investigación en el marco del Proyecto 1605 del Período 2005-2006.

² ETAN, 2001.

³ María Elina ESTEBANEZ, 2003.

Los estudios que abordan la situación de la mujer en el sistema educacional son abundantes y categóricos, sin embargo éstos se centran, fundamentalmente, en el análisis de la paridad de género de la matrícula de pregrado y exploraciones sobre la participación de la mujer en el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Los informes de la Red Europea de Evaluación de Tecnología sobre las mujeres y la ciencia en el año 2001,² y del Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior sobre la participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina,³ revelan las inequidades imperantes en las estructuras institucionales, pero también en las políticas de desarrollo educativo, científico y

tecnológico. Los diagnósticos recientes sobre la participación de la mujer en la educación terciaria, reconocen que existen avances en el mejoramiento de la situación de desigualdad de género, sin embargo estos esfuerzos no han sido suficientes a pesar de la inversión educativa en las mujeres, persistiendo las dificultades para que las mujeres accedan a puestos estratégicos en la toma de decisiones y en los puestos de poder.⁴

⁴ Jorge PAPADÓPULOS y Rosario RADACOVICH, 2006, p. 54.

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

Pero si abordar el problema de la igualdad y la equidad de la educación a partir del análisis de la matrícula de pregrado ya nos presenta de por sí importantes sesgos de género, al centrarnos en lo que ocurre en las propias instituciones educativas nos plantea dilemas aún más complejos. Estas disyuntivas no tienen relación únicamente con el acceso al mundo de la academia, sino con variables como la gestión de los saberes, el desarrollo de los liderazgos, las relaciones entre el poder y el conocimiento, entre otras.

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

⁵ ACKER, 1995, p. 160-170.

Sandra Acker⁵ identifica al menos tres de los problemas a los que se enfrenta la mujer académica: por una parte se encuentran las demandas conflictivas de la familia y la carrera profesional, muchas veces difíciles de compatibilizar; la relativa indefensión de las minorías y el dominio que ejercen los hombres sobre el conocimiento y la práctica, a lo cual se suma la invisibilidad de las mujeres en los grupos con mayoría masculina, donde si bien existe presencia, el liderazgo efectivo se anula. Tenemos aquí

tensiones entre los poderes simbólicos y políticos al interior de los centros de desarrollo del saber.

Se presentan en este trabajo los resultados parciales de una investigación que se encuentra en marcha, la cual analiza la naturaleza de los espacios que ocupan las mujeres en la estructura académica de una Universidad estatal y de naturaleza regional: ¿dónde estamos?, ¿quién nos elige?, ¿con quien competimos?.

La investigación se desarrolla en la Universidad de Los Lagos, una institución que tiene origen en 1993, derivada de la Universidad de Chile en la ciudad de Osorno y de la Universidad Técnica del Estado en Puerto Montt.

El objetivo de la investigación es identificar y caracterizar los espacios de poder y de conocimiento en el ámbito académico de la institución, tratando de develar las diferencias imperantes entre los docentes en el desarrollo de su carrera académica, ello a través de la ubicación en la jerarquía, la igualdad en la distribución de cargos directivos, y, en general, la presencia femenina en el equipo docente.

Metodología

Partimos del supuesto que las relaciones de género en la Universidad de Los Lagos reproducen los roles tradicionales y los estereotipos de género debido, por una parte, a la rigidez de las estructuras institucionales y, por otra, a las actitudes y comportamientos de los individuos que integran la organización.

De este modo hemos analizado la conformación del equipo docente a partir del tipo de jornada y naturaleza de contratación, las jerarquías académicas, las edades del profesorado, las remuneraciones, así como la distribución de cargos de autoridad, administrativo-académicos y el liderazgo de proyectos productivos y de servicio.

En una primera etapa de la investigación hemos identificado los espacios del poder material y simbólico, que ocupan las académicas y los académicos, así como la apropiación del saber, que es posible identificar a través de los escalafones o jerarquías académicas.

Los datos para el desarrollo del análisis fueron recopilados en la propia estructura administrativa y de gestión de la Universidad de Los Lagos, desagregando la información por género y con datos correspondientes a mayo de 2005. Es importante destacar el período de corte de la información considerando el dinamismo impreso en instituciones de educación superior para la contratación y rotación de personal, que en muchos casos hace variar la información en términos relativos, pero no absolutos.

Las identidades de género

⁶ Loreto REBOLLEDO, 2001; Sonia MONTECINO, 2000.

Las investigaciones sobre relaciones de género en Chile,⁶ dan cuenta de las inequidades imperantes en la estructura social, estableciendo su origen en las relaciones entre hombres y mujeres, que son la resultante de las identidades de género que han sido construidas social y culturalmente desde que nacemos y que nos señalan cómo son y cómo deben ser nuestros comportamientos en el mundo de lo doméstico-privado y lo productivo-público.

Estas identidades socioculturales se transforman en normas de conducta, que están más allá de la conciencia, en una especie de 'súper yo' de la masculinidad o la feminidad. Las identidades de género pasan a ser parte de la subjetividad de las personas, condicionan las relaciones entre hombres y mujeres, las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales, y permiten, además, el fortalecimiento de los sistemas de sexo-género dominantes en la sociedad.

⁷ Citado por Marta LAMAS, 1999, p. 45.

Para Pierre Bourdieu⁷ "los conceptos de género estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social". La diferenciación a partir del género ubica a la mujer en una posición de desventaja, discriminándola en base a su rol reproductivo, que es tomado como fundamento para naturalizar y justificar su subordinación y opresión. Las diferentes funciones esperadas de los varones y las mujeres no son vistas como algo aprendido a través del proceso de socialización y la educación, sino como características naturales e innatas de cada sexo. La condición reproductora de la mujer se asienta en un hecho biológico a partir del cual se realiza una construcción social y cultural que adquiere carácter natural, universal e inmutable, mientras que al hombre le cabe un papel creativo y trascendental en relación a la naturaleza.

⁸ Pierre BOURDIEU y Loic J. D. WACQUANT, 1992.

En este sentido, Pierre Bourdieu⁸ sostiene que el orden social masculino está tan profundamente arraigado que no requiere justificación, se impone a sí mismo y es tomado como natural gracias al acuerdo casi perfecto e inmediato que obtiene de las estructuras sociales y la división sexual del trabajo, y, por otra, de las estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y en las mentes. Sin embargo, para Judith Butler,⁹ las personas no sólo somos construidas socialmente, sino que también, en cierta medida, nos construimos a nosotras mismas. Es decir, nuestra invisibilización en determinados campos del quehacer productivo, particularmente el académico-científico, no pasa totalmente por una decisión 'cupular', más bien tal enmascaramiento es el resultado de una tradición androcéntrica bajo la cual nacimos y crecimos. Para Butler,

⁹ BUTLER, 1987.

el género se da como el resultado de un proceso mediante el cual las personas recibimos significados culturales, pero también los innovamos. En este campo de juego asumimos los roles asignados, pero también los construimos.

¹⁰ CASIMIRO-SORIGUER, 2004, p. 48.

Respecto de la inserción femenina en el escenario de la academia, Milagrosa Casimiro-Soriguer¹⁰ considera que para la sociedad una cosa fue permitir el acceso de las mujeres a la educación superior y otra muy diferente su participación en el desarrollo científico. Señala que muchos estudios sugieren que la incorporación de la mujer a la universidad fue posible porque inicialmente no se planteó como un medio o estrategia para su ingreso al campo laboral, sino como una herramienta que permitiera mejorar el sistema existente, particularmente la educación de los hijos. Madres mejor formadas, educarían hijos mejores. Tiempo después y frente a las dificultades económicas derivadas de los conflictos bélicos y las crisis económicas, las mujeres se incorporan abiertamente al campo laboral, lo que hace emerger el dilema de la igualdad en el mundo de lo público, pero que lo desplaza al mundo de lo privado.

Sin embargo, con el tiempo el planteamiento de la igualdad y la representación de hombres y mujeres en el espacio público presenta dificultades, fundamentalmente porque si partimos del principio que las personas somos complejas en nuestra individualidad y diversas en las formas de socialización, aparentemente es imposible imaginar un tratamiento exactamente igual. Zillah Eisenstein opta por una posición mucho más cauta al sostener que la igualdad “debe abarcar la generalización, la abstracción y la homogeneidad, así como la individualidad, la especificidad y la heterogeneidad”.¹¹

¹¹ EISENSTEIN, 1989, p. 221.

En el escenario de la academia este debate cobra un singular dinamismo, pues nos encontramos en un contexto abiertamente desigual e inequitativo, pero que en el discurso se plantea lo contrario. Las universidades son instituciones ‘meritocráticas’, donde el que más sabe es el que asciende sin dificultad en la escala del poder y el reconocimiento, no obstante los hechos revelan otra cosa.

Una primera aproximación al análisis de los roles de género y su relación con el ejercicio del poder y el dominio del conocimiento en la estructura universitaria, nos lleva a visualizar que ambos espacios han resultado históricamente esquivos para las mujeres (el ‘techo de cristal’), mientras que los hombres han construido un ambiente natural y favorable en el cual se desenvuelven con relativo éxito, pero que para las mujeres implica una convivencia en ambientes abiertamente inequitativos que tienen una consecuencia directa en las formas en que las personas se relacionan tanto en la esfera tanto pública como privada.

¹² Louise MORLEY, 1999.

¹³ Ana GUIL, 2002.

¹⁴ Lourdes FERNÁNDEZ, 2000.

¹⁵ Carmen LUKE y Jennifer GORE, 1992.

¹⁶ MONTECINO y REBOLLEDO, 1995.

¹⁷ Polly YOUNG-EISENDRATH y Florence WIEDEMANN, 1987.

¹⁸ MORLEY, 1999, p. 148.

¹⁹ EVANS, 1997.

Los estudios sobre el posicionamiento de las mujeres en la academia, realizados en el Reino Unido,¹² España,¹³ Cuba,¹⁴ Estados Unidos,¹⁵ y Chile¹⁶ demuestran la escasa participación de las mujeres en los cargos académicos, la concentración de las académicas en contratos de tiempo parcial y las desigualdades en las remuneraciones, además de la marginación de determinados espacios en el desarrollo de la ciencia como tal. Esta realidad la hemos ratificado en nuestra investigación, donde las mujeres se ubican en los cimientos de la pirámide del escalafón y los salarios son en promedio 5% más bajos.

Durante la segunda mitad del siglo XX, la investigación feminista y no feminista emanada del mundo de la academia ha buscado explicaciones respecto de la relación que las mujeres tienen con el poder y su temor a la autoridad.¹⁷ En este sentido, se ha considerado que “si los individuos se constituyen por relaciones de poder, entonces puede haber un yo prefeminista socialmente construido, que también se comprometa con las estructuras de poder de las instituciones dominantes”,¹⁸ en este caso las Universidades. Esto es, las realidades externas e interacciones negativas y prácticas discursivas dentro de la institución pueden reactivar la sensación de impotencia de muchas mujeres y estar de acuerdo con narraciones internalizadas, que vienen a reforzar las prácticas institucionalizadas de administración del poder y del conocimiento.

En el mundo sociolaboral, conquistar un saber, mantenerlo y ejercerlo dota de un poder, sujeto a su vez a rupturas y discontinuidades con respecto a los roles de género patriarcales que van a posibilitar u obstaculizar el cambio. Para Mary Evans¹⁹ la cultura masculina en muchos contextos es, a menudo, compleja y contradictoria. Los hombres tienen una posición política común y la historia del mundo es la historia de las disputas entre ellos. En lo que parecen estar de acuerdo, señala, es en lo que al mundo académico y público se refiere, esto es, su resistencia a la presencia de mujeres tanto en el sentido liberal como en el metafórico. Evans sostiene que la historia de la educación superior en el mundo occidental es un ejemplo, pues no es hasta el año 70 cuando las mujeres alcanzaron un porcentaje significativo entre el alumnado de educación superior en el mundo occidental. Aunque, aclara, la presencia femenina es aún minoritaria en el caso de las ciencias *duras* y de los cargos académicos.

El poder en la estructura académica

Soportes conceptuales

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

²⁰ SCOTT, 1990.

Siguiendo a Joan Scott,²⁰ el género es el elemento constitutivo de las relaciones significantes de poder basado en las diferencias que se perciben entre los sexos, el cual emerge como el elemento a partir del cual se articulan las redes de poder, y donde las diferencias de género se plantean como diferencias de poder. En este sentido, tales diferencias implican diferencias de control del poder material y simbólico, que podría construirse desde el *campo* y el *habitus* de la teoría de las prácticas,²¹ donde cada posición estará determinada por la naturaleza del poder de cada ocupante y cuya disposición determinará el acceso a los beneficios en juego.

²¹ BOURDIEU, 1993.

Coincidimos con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo²² respecto a que el poder es una potencialidad que se hace real en el marco de reglas compartidas. Existe gracias a una fuente de entendimiento subjetivo entre actores, lo cual no implica igualdad ni simetría. Su realidad se refiere a una potencialidad que existe permanentemente en la intersubjetividad.

²² PNUD, 2004.

La sustitución del carácter concentrado del poder por la comprensión de que el ejercicio del poder se confunde cada vez más con las formas de la actividad práctica de los individuos, establecida por Michel Foucault²³ nos permite aproximarnos a los mecanismos en que se reproduce el poder a partir de las prácticas cotidianas, como es el desempeño académico y de gestión al interior de la universidad. En tal sentido el propio Foucault²⁴ sostiene que la relación genealógica del poder con el saber es un fenómeno que produce verdad, que la maquinaria del

²³ FOUCAULT, 1980.

²⁴ FOUCAULT, 2001, p. 143.

poder es una tecnología específica con tácticas y estrategias que producen discursos, los que se imponen como verdades, de ahí que el poder se convierte en un saber que se instala como verdad y a través de la cual se legitima la exclusión, el dominio y el castigo en el cuerpo social.

La posibilidad de formar parte o estar marginado de un equipo de trabajo, ascender en la jerarquía o permanecer en el mismo escalafón, son situaciones que objetivan el poder en el entorno laboral universitario, a lo que se suman las redes de poder a manera de discursos, que operan en las instituciones, y que en definitiva llegan a orientar las políticas y las decisiones en todo orden, y que no siempre están enlazadas con el dominio de conocimientos o saberes disciplinarios.

Entendemos el poder como una *estrategia* y no como una *propiedad*, pues éste, particularmente en el mundo académico, es cambiante y está determinado por los espacios que en cierta circunstancia se dominan desde los discursos que se producen, ya sea en el plano de la disciplina o la gestión.

En el ejercicio del poder, Foucault sostiene que “nadie, hablando con propiedad es su titular y sin embargo se ejerce en determinada dirección, con unos a un lado y los otros en el otro, no sabemos quien lo tiene exactamente, pero sabemos quien no lo tiene”.²⁵ El poder es inseparable de la relación entre personas, de la producción de discursos y de las alianzas que establecen las verdades; es multiforme y con relaciones de fuerzas históricas que cruzan los cuerpos, que los produce y los reproduce a través de la norma, de los reglamentos de las instituciones de las cuales formamos parte y de las cuales estamos excluidos. Son situaciones sutiles que advertimos pero no siempre objetivamos.

En cuanto a la relación con el conocimiento, el propio Foucault²⁶ señala que el saber se encuentra relacionado dialécticamente, ya que toda forma de poder conlleva un discurso que legitima y reproduce las relaciones de dominación. En la universidad el poder se materializa a través de dominaciones perspicaces derivadas de la posesión de los ‘fetiches’ u objetos de saber, derivados del ejercicio mismo del poder material o simbólico, pero a su vez, el saber conlleva efectos de poder, como es, por ejemplo, en su dimensión objetiva, la administración de recursos financieros o humanos, las posibilidades de participación-intervención en grupos de trabajo con reconocimiento institucional, y la evaluación de pares, como mecanismos de tal materialización.

²⁵ FOUCAULT, 2001, p. 31.

²⁶ FOUCAULT, 2001, p. 154.

El escenario del poder en la academia

Parece extraño que mientras otros países y otras instituciones universitarias vienen discutiendo los procedimientos del poder y el conocimiento a la luz de los estudios de género desde ya varias décadas, en el caso nuestro tal reflexión emerge hace sólo un par de décadas. Las razones de tal ausencia se explican a partir del receso obligado de las ciencias sociales durante los 70 y 80, y no es sino hasta la vuelta de la democracia que las organizaciones de mujeres (ONG) y algunas investigadoras empiezan a estudiar lo que ocurre con sus colegas en los claustros universitarios.

En la Universidad de Los Lagos, la estructura académica comprende un total de 270 docentes, tanto en jornada completa, media jornada y hora-clase, además del profesorado bajo el contrato de honorarios, el cual, dada su transitoriedad hemos dejado al margen del estudio. De este universo laboral, sólo el 30% son mujeres, manteniéndose la proporción al desagregar el tipo de contrato (Tabla 1). De este porcentaje el 46% de las profesoras son menores de 42 años, mientras que los varones menores de 42 años sólo alcanzan al 29% (Gráfico 1).

²⁷ BARDWICK, 1995.

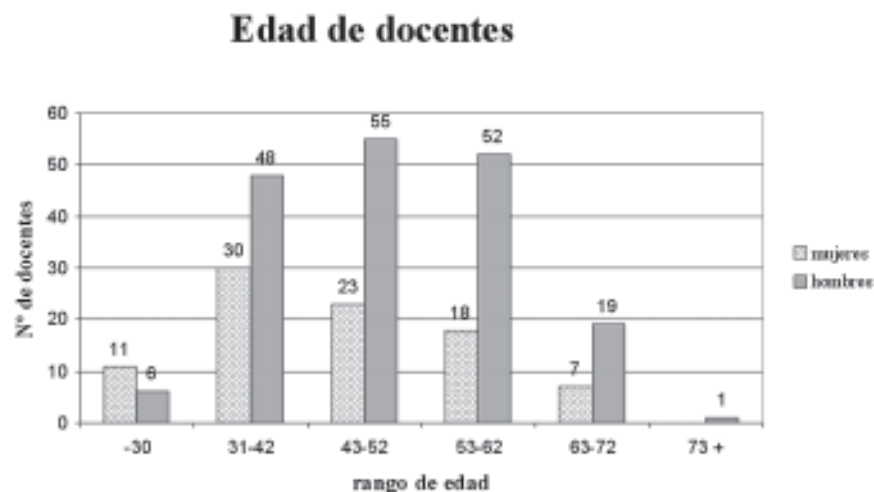
Si nos remitimos al estudio de Judith Bardwick²⁷ sobre las etapas de la vida de las mujeres, podríamos señalar que es precisamente entre los 30 y los 40 años que las mujeres invierten su tiempo, esfuerzo y dedicación en su trabajo con el objetivo de afianzarse en una carrera profesional. Para las mujeres con hijos esta etapa adquiere características diferentes, pues el rol de la maternidad y la crianza les implica una gran exigencia y el desarrollo de su capacidad para asumir múltiples roles tanto profesionales como familiares.

TABLA 1 – ACADÉMICOS(AS) POR TIPO DE CONTRATO LABORAL, 2005

	Jornada completa		Media Jornada		Hora-clase	
Mujeres	69	77.5%	16	18%	4	4.5%
Hombres	141	77.9%	29	16%	11	7.8%

FUENTE: Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Los Lagos

FIGURA 1 – RANGOS DE EDAD DEL PROFESORADO POR GÉNERO, 2005



²⁸ La Universidad de Los Lagos funciona bajo la estructura de Departamentos Académicos y no de facultades. Los Departamentos son unidades de gestión docente, de investigación y extensión universitaria, se organizan a partir de las disciplinas de las carreras de pregrado que cobijan.

Actualmente las mujeres tienen acceso a nuevos roles y opciones dentro del mundo del trabajo, no obstante la mayoría de ellas mantienen valores del orden patriarcal, que, por una parte, condicionarían las orientaciones disciplinarias y, por otra, inhiben el acceso a los espacios del poder y la decisión en las estructuras administrativas universitarias al constituir, en muchos de los casos, una minoría de género. La participación de las docentes en los departamentos académicos²⁸ confirma tal tendencia, pues la mayor participación porcentual se encuentra en el departamento de Educación (57%), Alimentos con el 47% y Ciencias Administrativas con un 37,5% de académicas. Existen, sin embargo, departamentos académicos con mínima, e incluso nula presencia femenina, como son las Ciencias Básicas, Ciencias Acuícolas y Forestal.

Al distribuir los recursos académicos por disciplinas, los mayores porcentajes de mujeres se localizan en el área de Educación (Pedagogías), Tecnología (Alimentos) y Humanidades; mientras que los varones se inclinan al área de ciencias, agropecuaria y administración.

Este panorama dibuja una ruptura significativa con la distribución de la matrícula de pregrado en el primer año, donde, de acuerdo a datos del Consejo Superior de Educación en 2004, se mantiene un relativo equilibrio en las áreas del conocimiento, registrando la matrícula

femenina un leve aumento en las carreras de Ciencias Sociales, Educación y Salud. ¿Por qué entonces esta desigualdad de la presencia femenina en la Universidad y específicamente en determinadas áreas del saber?

Nos enfrentamos a una diferencia muy grande entre la formación universitaria de pregrado y la incorporación proporcional de las mujeres a la academia, lo que en definitiva lleva a definir un escenario sociolaboral y disciplinario dominado por el género masculino en la mayoría de las áreas del conocimiento.

Al margen de la orientación disciplinaria y centrándonos solamente en las funciones de gestión institucional de hombres y mujeres que trabajan en universidades, en el análisis de los cargos de autoridad ejercidos por mujeres, a nivel nacional los datos hoy en día no se presentan nada alentadores.

De las Rectorías en las 25 universidades del Consejo de Rectores, sólo una es ocupada por una mujer, el 6.2% son Decanas de Facultad, el 26,5% son Directoras de Escuela y el 11% son integrantes de la Junta Directiva o Consejo. Ahora bien, respecto del poder simbólico, representado por la jerarquía académica, las docentes se mantienen en los grados más bajos e intermedios, y escasamente acceden a las primeras jerarquías, rangos que se encuentran asociados al rendimiento académico (horas de clase, publicaciones, investigación, extensión), la gestión universitaria, el desarrollo de proyectos y el perfeccionamiento conducente a postgrado.

La información disponible en el Consejo Superior de Educación, la División de Educación Superior del Ministerio de Educación y en el Consejo de Ciencia y Tecnología, da cuenta de la participación igualitaria de la mujer en la matrícula de pregrado y postgrado de las Universidades estatales y privadas, en las disciplinas tradicionales. Pero también, los datos revelan una menor participación de académicas en los cargos de dirección y una distribución no equitativa en el escalafón de esas mismas universidades.

En el análisis sobre la participación de las mujeres y el poder podríamos señalar que la escasa presencia de las mujeres en los niveles decisión no se relaciona con la participación cuantitativa en los grupos, sino que su marginación es la consecuencia de una concepción hegemónica a partir de la cual las mujeres y sus modalidades participativas, que difieren de los estándares dominantes, son desvalorizadas, en definitiva la intervención o aporte de las académicas corre por vías distintas a aquellas legitimadas por la estructura vigente en la institución ... “eso es importante para el desarrollo de la Universidad, pero no califica para el ascenso”.²⁹

²⁹ Expresión recogida durante el proceso de evaluación de antecedentes académicos para ascenso en la jerarquía académica, durante el proceso 2005.

Dicho de otra manera, la integración de las académicas a los procesos de toma de decisión no dependerá de la paridad numérica, sino de sus capacidades de modificar las actuales relaciones de poder desde los espacios en los que ellas participan. El gran dilema es, entonces, de qué manera las académicas son capaces de construir un referente de poder en el espacio universitario que les permita participar en las decisiones estratégicas que se gestan a nivel de los cargos de autoridad académica y construir políticas laborales inclusivas más que excluyentes.

Para efectos del presente estudio, y en una primera etapa de éste, nos hemos concentrado en el análisis del 'lugar' y la proporción de la presencia femenina en la Universidad y el ejercicio del poder material y simbólico que se concreta en los distintos espacios de representación vigentes.

Consideramos como espacio del poder material, aquellas representaciones ejercidas dentro de la estructura administrativo-académica de la institución. Al respecto centramos nuestra atención en las Direcciones departamentales, Jefaturas de Carrera y las representaciones en los distintos cuerpos colegiados. En el primer caso, las Direcciones de Departamento Académico, encontramos que la totalidad están a cargo de varones, mientras que en las Jefaturas de Carrera hay una mayor presencia femenina (37%), es decir, mientras aumenta el prestigio del cargo académico, disminuye la representación de la mujer. Respecto de los organismos de gobierno universitario, el Consejo Universitario conserva la hegemonía masculina, pues del total de sus integrantes (18) sólo una es mujer y se trata de la Secretaria Académica, cargo designado por la Rectoría.

En el Consejo Superior, la presencia femenina se localiza en los representantes académicos elegidos por el profesorado: de las cinco representaciones académicas elegidas por los pares, tres son mujeres. En el análisis de estos resultados, cabe destacar que identificamos una relación directa entre la participación de la mujer en las Direcciones de Departamento, y la jerarquía académica, dado que es requisito de postulación a tal cargo, pertenecer a las dos más altas jerarquías. La mayoría de las académicas se concentra en la jerarquía de Asistente y sólo 19 son Asociadas, es decir, el universo de selección de postulantes a un cargo de Dirección de Departamento es más que restringido.

Nos encontramos en este caso frente a una convergencia entre ejercer un poder material (institucionalizado) y la posesión de un poder simbólico representado por la

³⁰ Reglamento de Jerarquías Académicas de la Universidad de Los Lagos, Decreto Afecto N° 51 del 9 de abril de 1999.

jerarquía en la estructura académica, cuya pertenencia es la síntesis de un conjunto de variables asociadas a la productividad científica sostenida en el tiempo, que va desde la posesión de grados académicos, publicaciones especializadas, liderazgo en investigación o gestión institucional, entre otros.³⁰

Poder y jerarquía académica

Al analizar los escalafones académicos, que son los espacios o casilleros que ocupan los docentes en virtud de los antecedentes curriculares, la antigüedad docente y los méritos profesionales, los datos no resultan muy alentadores, pues las académicas se concentran en las dos más bajas jerarquías, mientras que los varones se encumbran hacia las dos más altas (Tabla 2). Esta ubicación en la estructura académica se integra con otros indicadores como la antigüedad en la institución, donde los varones registran un promedio más alto de años de permanencia en la Universidad, además del virtual 'rezago' del profesorado femenino para publicar de manera sostenida y liderar equipos de investigación. Nos encontramos con académicas dedicadas preferentemente a la docencia directa y en menor proporción a fortalecer los indicadores que posibilitan el ascenso en la jerarquía.

Las razones por las cuales el profesorado femenino se ubica en tal extremo forma parte de la investigación cualitativa en proceso.

TABLA 2 – JERARQUÍA ACADÉMICA POR GÉNERO, 2005

Jerarquía Académica	Mujeres	Hombres
Titulares	1	12
Asociados	19	78
Asistentes	57	84
Instructor	12	6
TOTALES	89	180

FUENTE: Dirección de Recursos Humanos. Universidad de Los Lagos

Uno de los indicadores para el ascenso es poseer un postgrado, el cual, sumado a la productividad en investigación y publicaciones, el liderazgo en la gestión y la antigüedad docente, permitirían una sostenida promoción en la carrera académica.

De este modo, revisamos la relación entre la jerarquía y los postgrados que hombres y mujeres poseen. Respecto a los postgrados y considerando sólo a los docentes jornada completa y media jornada laboral, encontramos que casi la mitad cuenta con el grado de Magíster o Doctor, y de las 85 académicas en esta condición laboral, el 39% son postgraduadas. Ahora bien, si revisamos el tipo de postgrado que poseen ambos géneros, el 35,3% de las mujeres tienen magíster y el 3,5% doctorado, mientras que los varones el 37,5% tiene magíster y el 14% posee el grado de doctor.

Además, al revisar la discreta 'velocidad' en la carrera académica, y las 'lagunas' que registra la permanencia y continuidad en el ascenso en el escalafón de las docentes, debemos considerar que el 46% de las académicas son menores de 42 años, mientras que los varones en este rango de edad alcanza sólo el 29% (Figura 1), es decir, la edad fértil de nuestras docentes hace razonables y previsibles las interrupciones en su continuidad laboral, tanto por los períodos legales de descanso derivados de la natalidad, como la responsabilidad asignada culturalmente a la crianza de los hijos, pero también porque las mujeres se incorporan tardíamente a los estudios de postgrado, por las razones ya señaladas.

El poder del dinero

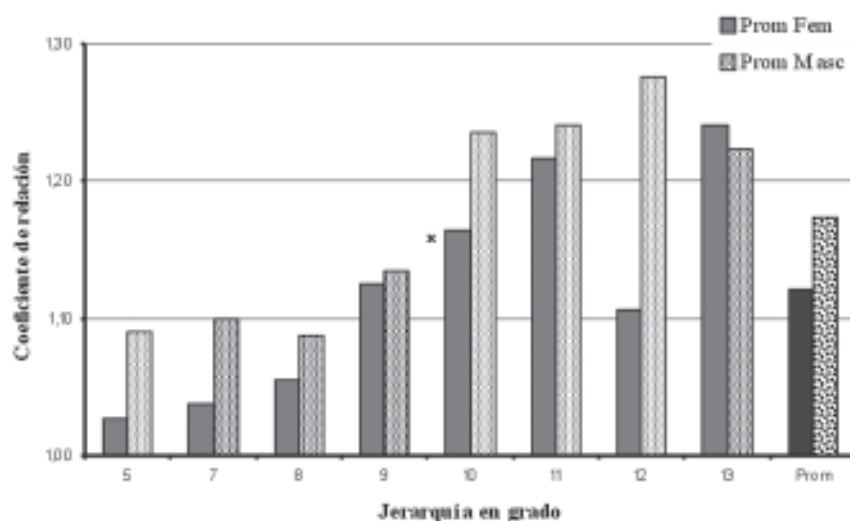
Es un hecho que las mujeres están peor pagadas que los hombres. Los datos emanados de organismos laborales y las propias empresas dejan en evidencia que las mujeres perciben hasta un 30% menos que los varones en igual cargo, diferencia que es más significativa cuando aumenta el prestigio y las responsabilidades. En el entorno académico, la situación no difiere mucho. Pese a que las remuneraciones en la planilla académica están determinadas por los logros en esta materia, inexplicablemente los sueldos de unos y otras no son los mismos para igual grado académico.

En la estructura de remuneraciones del personal académico de la Universidad de Los Lagos fueron desagregadas aquellas asignaciones derivadas de los cargos o funciones de gestión como una manera de disponer de información transparente respecto a la remuneración real de los y las docentes. Las asignaciones de responsabilidad administrativa corresponden a aquellas retribuciones que perciben los docentes por realizar una actividad administrativa de gestión institucional adicional a su función docente. A partir de esta información identificamos que las académicas perciben un 5% menos

suelo que sus colegas varones en igual grado académico (Figura 2). Las diferencias son significativas en los sueldos de hombres y mujeres de la jerarquía de Titular (grado 5) y entre las jerarquías de Asociado A y B (grados 7 y 8); pero la diferencia más grande se presenta en el grado 12 (Asistente C), donde el promedio de sueldos entre damas y varones simplemente se dispara. Para el análisis de las remuneraciones del personal académico se han considerado los sueldos promedio entre los mínimos y máximos en cada caso, estableciendo como punto de referencia el valor mínimo de la remuneración en cada grado académico.

Hemos considerado a los salarios como uno de los elementos del poder simbólico que determinan las diferencias entre sexos en el entorno laboral. El salario es el reconocimiento y retribución por la realización de una actividad específica, es la valoración al trabajo; y si a igual trabajo existe una remuneración distinta, ¿se está valorando de manera diferente el desempeño de los hombres y las mujeres?. ¿Cuáles son las razones por las cuales frente a iguales logros académicos se mantiene una diferencia en el sueldo?. ¿Podríamos hablar de una violencia simbólica a partir del reconocimiento material y concreto del desempeño profesional?.

FIGURA 2 – PROMEDIO DE REMUNERACIONES POR GÉNERO EN CADA JERARQUÍA EN RELACIÓN AL PISO DEL SUELDO POR GRADO, 2005



	Titular	Asociado			Asistente			Instructor		
Grados académicos	5	7	8	9	10	11	12	13	Promedio	Tasa por sexo
Promedio mujeres	1.03	1.04	1.05	1.12	1.16	1.22	1.11	1.24	1.12	Hombre/Mujer
Promedio hombres	1.09	1.10	1.09	1.13	1.24	1.24	1.28	1.22	1.17	1.05

FUENTE: Asociación de Académicos. Universidad de Los Lagos

El poder material

Al abordar el desarrollo y posicionamiento del poder en el entorno académico, nos encontramos que no siempre responde al paradigma de la fuerza sutil, su identificación está dada precisamente por su materialidad, sobre aquellas investiduras que dotan de cierto prestigio y reconocimiento. Respecto del poder material, hemos tomado la noción de Marilyn Strathern³¹ para enfocarnos en los mecanismos de articulación de los aspectos de orden político e institucional que dotan de determinada fuerza, de poder, a unas personas y no a otras.

³¹ STRATHERN, 1995.

En este sentido, la revisión de la estructura organizacional de la Universidad de Los Lagos nos refleja un acercamiento a la paridad de sexos en el ejercicio de poderes materializados a través de la investidura de los cargos de gestión. De ocho Direcciones Centrales, tres están en manos de académicas. Lo mismo ocurre con las coordinaciones de programas y/o coordinaciones de proyectos productivos y de servicio, donde en términos generales, hay una tendencia al equilibrio (Tabla 3).

TABLA 3 – ESTRUCTURA DE PODER MATERIAL POR GÉNERO, 2005

	Hombres	Mujeres	%presencia femenina
Cargos por nombramiento directo			
· Direcciones Centrales	5	3	37.5%
· Consejo Universitario	1	1	50%
· Consejo Superior	3	0	0%
· Programas	5	3	37.5%
Cargos elegidos por pares			
· Dirección de Departamento	13	0	0%
· Jefatura de Carrera	17	10	37%
· Consejo Superior	2	3	60%
Cargos por liderazgo reconocido			
· Centros de investigación y desarrollo	2	0	0%
· Centros Productivos y de Servicio	4	6	60%

Las representaciones femeninas son mayores porcentualmente en los cargos de nombramiento directo, mientras que en aquellos elegidos por pares, se mantiene una inclinación hacia el liderazgo masculino, a excepción del Consejo Superior, donde tres de los cinco representantes docentes (elegidos por los pares) son mujeres.

La teoría feminista ha hecho hincapié en que el reconocimiento de las mujeres como actoras sociales no va acompañado de una equivalencia de poder, en la medida en que las relaciones sociales de donde surgen los protagonistas son desiguales. Natacha Molina y Patricia Provoste sostienen que “el sexismo presente en las estructuras de organización del poder, así como en las organizaciones del trabajo y de todas las demás esferas públicas y privadas, resta legitimidad y valor a la demanda de igualdad entre los sexos y reduce las oportunidades de acceso a las decisiones”.³² En nuestro caso, la presencia femenina en el equipo directivo no se advierte un sesgo de género, pues las distintas funciones ejercidas por académicas no se asocian en su totalidad a las tareas asignadas culturalmente a las mujeres, aunque sí se aprecia un predominio masculino en los cargos de dirección macroinstitucional (planificación institucional, políticas de desarrollo académico, programas de postgrado).

Sin embargo, la situación se revierte cuando analizamos la presencia de mujeres en los Consejos de Departamento. Si las direcciones de departamentos académicos ya marcaban una hegemonía masculina, en los consejos de departamento la participación femenina es prácticamente mínima e incluso nula, a excepción de aquellas unidades donde existe una proporción mayor de académicas, como es el caso de educación y alimentos.

En los Consejos de Carrera existe una tendencia al equilibrio de género, pero es precisamente en aquellos instrumentos para resolver los problemas administrativo-académicos de la cotidianeidad donde la participación de la mujer es más abierta: cuando disminuye el prestigio del cargo aumenta la presencia femenina.

Reflexiones finales

Frente al escenario de la distribución del poder material, la tarea central de las instituciones académicas será identificar las conexiones entre la estructura social de poder del individuo y la historia. Necesitamos entender cómo las biografías individuales están conectadas a la estructura social y cómo las dificultades personales pueden ser temas públicos, en nuestro caso los obstáculos que enfrentan las docentes para competir con sus colegas varones.

³² MOLINA y PROVOSTE, 1995, p. 161.

Los datos que hemos recogido y analizado nos muestran desequilibrios muy específicos en el lugar que ocupa el profesorado universitario al interior de la estructura académica, tanto a nivel de la gestión, como la representación y la carrera académica. A la luz de los desequilibrios develados es necesario explorar las razones de la ruptura de los principios de equidad e igualdad de género en la Universidad, las causas del estancamiento en la carrera académica de las mujeres, los desplazamientos, compatibilidades e incompatibilidades entre el mundo laboral y las responsabilidades domésticas que las mujeres asumen por su propia condición social, cultural y biológica.

En una primera aproximación, podemos señalar que el ejercicio del poder en el espacio universitario, reproduce abiertamente la estructura patriarcal de la sociedad, la cual se materializa en las estructuras formales y en las no formales que orientan el desempeño y las relaciones sociolaborales al interior de las universidades, las cuales estarían sustentadas en la inequidad para el acceso a los espacios de saber y poder de la vida universitaria, que en definitiva son sólo el inicio de la legitimación de un paradigma en la formación de los nuevos profesionales.

Con las etapas subsiguientes de la investigación queremos llegar más allá. Nos interesa conocer cuáles son los mecanismos culturales que se ponen en juego para que académicos y académicas se posicionen de manera diferenciada o igualitaria en la estructura académica. De igual forma, es necesario comprender cómo se enfrenta lo masculino y lo femenino con el 'éxito' académico, entendido éste como el ascenso en la pirámide del poder simbólico (la jerarquía), y el dominio del poder material (los cargos de gestión y representación). También nos planteamos qué elementos determinan la productividad académica, si son sólo aquellos de orden profesional o están prescritos por la condición biológica y/o el imaginario cultural de género que hemos heredado.

Consideramos que la estructura de la Universidad, como espacio de desarrollo social, no sólo reproduce abiertamente la tradición androcéntrica que le dio origen, sino, también, las inequidades presentes en las agrupaciones sociopolíticas y económicas en general, en el sentido del predominio de diferencias (e inequidades) en los espacios de lo público y lo privado, en la distribución y acceso a los ámbitos del poder y el desarrollo del conocimiento.

Referencias bibliográficas

- ACKER, Sandra. *Género y Educación*. Madrid: Narcea, 1995.
- BARDWICK, Judith. "The Seasons of a Woman's Life." In: McGUIGAN, D. (ed.). *Women's Lives: New Theory, Research and Policy*. Ann Arbor: University of Michigan Center for Continuing Education of Women, 1995. p. 35-57.
- BOURDIEU, Pierre. "La lógica de los campos". *Zona Erógena*, n. 16, 1993. Entrevista.
- BOURDIEU, Pierre; WACQUANT, Loic J. D. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press, 1992.
- BUTLER, Judith. *Variation on Sex and Gender, Beauvoir, Witting and Foucault*. Minnesota: University of Minnesota Press, 1987.
- CASIMIRO-SORIGUER, Milagrosa. "Las mujeres en la Ciencia." In: RODRÍGUEZ, Carmen (Comp.). *La ausencia de las mujeres en los contenidos escolares*. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2004. p. 37-54.
- ETAN (Red Europea de Evaluación de Tecnología sobre las mujeres y la ciencia). *Política científica de la Unión Europea*. Comisión Europea. Dirección General de Investigación, Bélgica, 2001.
- ESTEBANEZ, María Elina (Coord.). *La participación de la mujer en el sistema de Ciencia y tecnología en Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior, 2003. Documento de Trabajo n. 8.
- EVANS, Mary. *Introducción al pensamiento feminista contemporáneo*. Trad. Rosalía Pereda. Madrid: Minerva Ediciones, 1997.
- EISENSTEIN, Zillah. *The Female Body and the Law*. Berkeley: University of California Press, 1989.
- FERNÁNDEZ, Lourdes. *Roles de género. Mujeres académicas ¿conflictos?*. Investigación presentada en el III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología. Universidad de Panamá, julio 2000.
- FOUCAULT, Michel. *Power/Knowledge*. New York: Pantheon Books, 1980.
- _____. *Un diálogo sobre el poder*. Madrid: Alianza, 2001.
- GUIL, Ana. "Develando techos de cristal. Los consejos de departamentos universitarios". In: CAPORALE, Silvia; FUENTES, Olga et al. *La difusión del conocimiento en los estudios de las mujeres*. Alicante, España: Universidad de Alicante, 2002. p. 187- 212.
- LAMAS, Marta. *Género, los conflictos y desafíos del nuevo paradigma*. Santiago: Isis Internacional, 1999.

- LUKE, Carmen; GORE, Jennifer. *Feminism and Critical Pedagogy*. New York: Routledge, 1992.
- MOLINA, Natacha; PROVOSTE, Patricia. *Veredas por cruzar. 10 años Instituto de la mujer*. Santiago: Instituto de la Mujer, 1995.
- MONTECINO, Sonia. "De la descripción al cambio en las relaciones de género". In: MONTECINO, Sonia; OBACH, Alexandra. *Género y epistemología*. Santiago: LOM, 2000. p. 115-122.
- MONTECINO, Sonia; REBOLLEDO, Loreto. *Mujer y género. Nuevos saberes en las universidades chilenas*. Santiago: Bravo y Allende, 1995.
- MORLEY, Louise. "Techo de Cristal o Jaula de Hierro. Las mujeres en el medio académico del Reino Unido". In: BELAUSTEGUIGOITIA, Marisa; MINGO, Araceli (eds.). *Géneros prófugos. Feminismo y Educación*. México: UNAM, 1999.
- REBOLLEDO, Loreto. "Impacto de los estudios de género en la democratización de las instituciones de Educación Superior". *Revista La Ventana*, n. 13, p. 75-93, julio 2001.
- PAPADOPULOS, Jorge; RADACOVICH, Rosario. *Estudio Comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe*. Caracas: IESALC-UNESCO, 2006.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). *Desarrollo Humano en Chile. El poder: ¿para qué y para quién?*. Santiago de Chile, 2004.
- STRATHERN, Marilyn. "Gender: Division or Comparison?" In: NICKIE, Charles, and FELICIA, Hughes-Freeland (Eds.). *Practising Feminism: Identity, Difference, Power*. London: Routledge, 1995. p. 38-60.
- SCOTT, Joan. "El género, una categoría útil para el análisis histórico". In: AMELANG, James S., and NASH, Mary (Eds.). *Historia y género, las mujeres en la europa moderna y contemporánea*. Valencia: Ediciones Alfons el Magnanim, Institutio Valenciana d' Estudis i Investigació, 1990. p. 23-56.
- YOUNG-EISENDRATH, Polly; WIEDEMANN, Florence. *Female Authority*. London: The Guilford Press, 1987.

[Recebido em janeiro de 2006
e aceito para publicação em agosto de 2006]

Inequality and Difference: Women and Academic Development

Abstract: *This paper presents an analysis of the power-knowledge relationship in the university context. Based on the exploration of the organizational structure of the University of Los Lagos in teaching and institutional management, the spaces of material and symbolic power that men and women occupy are identified. The results of an analysis of positions in the academic hierarchy, earnings and inclusion of the women in the teaching staff regarding both work hours and disciplinary distribution are presented. The investigation aims to reveal the factors that determine the distribution of the spaces of power in the University, establishing the relationships that underlie the acquisition of knowledge and the nature of the exercise of power.*

Key Words: *Power; Knowledge; Gender Studies; Academic Professional Development.*