

Barreras, oportunidades y desafíos para las mujeres en la academia



FOTO: Patricia Alamierno

Roxana Barrantes, investigadora del IEP, explicó que, en el análisis cualitativo de la investigación presentada, se hallaron cinco características sobre la desigualdad en el espacio universitario. Una de ellas es el pensamiento de que ciertas labores académicas le corresponden a las mujeres y la ejecución del *tokenismo*, que consiste en otorgar ciertas concesiones a las mujeres para evitar críticas.

Según el Banco Mundial, los sesgos de género pueden limitar a las mujeres como a los hombres, pero históricamente han puesto en mayor desventaja a las primeras. Esto ocurre en diversos ámbitos del país, incluido el académico, donde existen barreras para estudiantes, docentes e investigadoras. En esta mesa se presentaron tres investigaciones que muestran y abordan el problema desde distintas

perspectivas, ofreciendo recomendaciones para cerrar brechas.

Patricia Ruiz Bravo y Jimena Sánchez, sociólogas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), presentaron la investigación *Luchando contra las desigualdades hacia las mujeres: acciones y políticas fomentadas en las universidades*, en la que analizaron las experiencias de universidades de distintos países con

respecto a los siguientes ejes: cerrar brechas y combatir los estereotipos de género; conciliar los tiempos para la familia y para el trabajo; y la eliminación de la violencia contra las mujeres dentro del ámbito educativo.

Una de las principales dificultades encontradas estuvo vinculada a la evaluación. Las investigadoras señalaron que en los escasos casos que se presenta algún tipo de evaluación, esta suele realizarse en

1/ La mesa de investigación "La situación de las mujeres investigadoras en ciencias sociales en el Perú" fue coorganizada con el Grupo Sofía. Las expositoras fueron Patricia Ruiz Bravo y Jimena Sánchez, de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), y Lorena Alcázar y María Balarin, del Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade); asimismo, Andrea Román (Grade/IEP), Roxana Barrantes (IEP/PUCP) y Erika Busse (Macalester College). Comentaristas: Wilson Hernández, de la Universidad de Lima, y Verónica Zapata, del Ministerio de Educación. Moderador: Gonzalo Urbina, de Mater Iniciativa.

torno del cumplimiento de tareas y no “del impacto generado”.

El estudio evidenció también que las acciones relativas a promover la igualdad entre mujeres y hombres se centran principalmente en el personal docente y estudiantil, y se suele dejar de lado al personal administrativo. “Si los cambios no se piensan de forma transversal a toda la institución, no se logrará un cambio integral”, afirmaron, haciendo alusión a la necesidad de pensar las políticas de género e igualdad no como temas aislados, sino como necesarios y de incidencia para toda la población.

La investigación mostró que las acciones y políticas analizadas, en las universidades materia del estudio, suelen orientar esfuerzos principalmente contra la violencia hacia las mujeres (acoso y hostigamiento sexual), pero para la mayoría de instituciones quedan pendientes temas como eliminar las brechas salariales o la conciliación entre la vida familiar y laboral. A su vez, de acuerdo con las investigadoras, no se indaga sobre las barreras que tienen las académicas para acceder a puestos de mayor rango.

Si bien es cierto que un hombre o una mujer, al acceder a determinados cargos, deben ganar igual, lo que no suele cuestionarse es por qué hay tan pocas mujeres en posiciones directivas, situación que se refleja en las desigualdades de género aún vigentes en las instituciones de educación superior.

Ante este panorama, las especialistas de la PUCP propusieron que las universidades desarrollen diagnósticos más profundos para el establecimiento de políticas de género, en las que deben considerarse la voluntad política, los recursos necesarios y las posibles resistencias organizacionales y culturales. Del mismo modo, como recomendación, afirmaron que para que una política de este tipo sea efectiva es necesario involucrar a todos los componentes de la comunidad universitaria: autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo, entre otros.

ESPACIO INEQUITATIVO PARA DOCENTES E INVESTIGADORAS

Lorena Alcázar, María Balarin y Andrea Román, investigadoras del

“Si bien es cierto que un hombre o una mujer, al acceder a determinados cargos, deben ganar igual, lo que no suele cuestionarse es por qué hay tan pocas mujeres en posiciones directivas, situación que se refleja en las desigualdades de género aún vigentes en las instituciones de educación superior”.

Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade), presentaron el estudio *Oportunidades y barreras de las mujeres investigadoras y docentes universitarias de las ciencias sociales en el Perú*. Esta investigación aplicó una encuesta a profesionales, hombres y mujeres docentes e investigadores peruanos de universidades públicas y privadas (222 mujeres y 235 hombres), así como 14 entrevistas a investigadoras de cuatro regiones (Ayacucho, Cusco, Lima y Piura). También se tomaron en cuenta, como fuentes secundarias de información, los datos del Censo Nacional Universitario de



Con base en el estudio que desarrollaron, María Balarin y Lorena Alcázar, investigadoras de Grade, explicaron que al interior de la universidad peruana las mentorías y redes son dominadas por varones. Esta situación representa una barrera difícil para las mujeres que desean avanzar en sus trayectorias académicas, especialmente en las universidades públicas y en la carrera de Economía.



FOTO: Agustín Portalatino.

Patricia Ruiz Bravo y Jimena Sánchez, de la PUCP, explicaron que las acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres se centran principalmente en el personal docente y estudiantil, y se suele dejar de lado al personal administrativo. Advirtieron que si los cambios no se piensan de forma transversal a toda la institución, no se logrará un cambio integral.

2010 y del Directorio Nacional de Investigadores e Innovadores.

La investigación mostró disparidades en el acceso a puestos y salarios, así como a los espacios de debate académico y mediático.

La mayoría de las mujeres, en especial aquellas que tienen hijos, no logran ocupar cargos de liderazgo en la universidad ni en la investigación; por ejemplo, los hombres ocupan en mayor medida la categoría de docente principal (63% hombres versus 39% mujeres) y tienen mayor acceso a cargos de liderazgo en la investigación (71% versus 53%). Esta posición les genera mejores ventajas salariales, las cuales son especialmente marcadas cuando las mujeres tienen hijos menores de edad.

Las especialistas identificaron que estas diferencias se generan por tres factores: un precario contexto institucional académico, división de roles de género en el hogar y mecanismos sutiles de discriminación. Respecto del primer factor,

“La universidad peruana es un espacio en el que las docentes e investigadoras se enfrentan a barreras y entornos masculinizados, así como a una invisibilización de su trabajo académico”.

explicaron que al interior de la universidad peruana las mentorías y redes son dominadas por varones, lo cual es una barrera difícil de sortear para las mujeres que desean avanzar en sus trayectorias académicas, especialmente en las universidades públicas y en la carrera de Economía. En cuanto al segundo punto, precisaron que las mujeres dedican más tiempo que los varones a las tareas del hogar y de cuidado, lo que resta horas a su tiempo de ocio, pues tienen dos jornadas laborales: una dentro de la universidad y otra en sus casas. Ello se evidencia

cuando se aborda la maternidad: la mayoría de mujeres (71%) afirma que ha tenido que postergar su carrera debido a esta condición. Asimismo, una de cada 10 mujeres afirma que la responsabilidad de ser madre ha sido un “obstáculo” en su carrera (11% en comparación con 2% de los hombres).

En cuanto a los mecanismos sutiles de discriminación, el estudio detectó la existencia de modelos del académico ideal, ligados a la figura del hombre, lo cual conlleva la formación de grupos de académicos en los que las mujeres son excluidas. A su vez, las académicas encuentran dificultades para establecer su autoridad como profesionales y enfrentan un encasillamiento en algunos temas que son menos valorados por sus pares hombres, como son género, educación e infancia (mientras que los hombres tienen mayor vinculación con temas agrarios, macroeconómicos y de Estado). Sobre este aspecto, la investigación develó que

el 69% de mujeres se ha sentido menos valorada por sus temas de investigación. En suma, este estudio reveló que la universidad peruana es un espacio en el que las docentes e investigadoras se enfrentan a barreras y entornos masculinizados, así como a una invisibilización de su trabajo académico.

DESIGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD

La profesora del Departamento de Economía de la PUCP e investigadora del Instituto de Estudios Peruanos (IEP), Roxana Barrantes, y la socióloga del Macalester College, Erika Busse, presentaron el informe *Aquí no hay disparidad de género. Aquí tienen todas la misma oportunidad. Oportunidades y barreras para economistas docentes mujeres*. En esta investigación, analizaron las posibles barreras al desarrollo de la carrera docente en Economía para las mujeres. Se partió de la constatación que el número de departamentos de Economía, así como el de mujeres que elige estudiar esta

“El espacio laboral universitario está dominado por hombres y se asume que a ellos les corresponden determinados aspectos de la vida académica, como el trabajo de liderazgo y conducción del espacio universitario, a través de los cargos directivos”.

disciplina ha aumentado, pero todavía hay pocas docentes mujeres (en mayor número en las universidades privadas). Las investigadoras encontraron varios factores que generan esta situación.

En principio, el espacio laboral universitario está dominado por hombres y se asume que a ellos les corresponden determinados aspectos de la vida académica, como el trabajo de liderazgo y conducción del espacio universitario, a través de los cargos directivos. Para evitar ser tildada de discriminadora, la estructura de poder otorga ciertas concesiones a algunas académicas.

Sin embargo —subrayaron las investigadoras— no es elección al mérito. “Estás ahí para cumplir con un requisito, no porque quieren tus ideas”, es el pensamiento subyacente, anotaron Barrantes y Busse.

La investigación se nutrió de entrevistas a docentes mujeres de Economía de universidades públicas y privadas. En el análisis cualitativo, hallaron cinco características sobre la desigualdad en el espacio universitario: la invisibilidad de prácticas informales de discriminación; la existencia de una cultura machista; los problemas de discriminación contra las mujeres en la carrera de Economía, que son percibidos como un tema individual y no como una problemática colectiva; la reproducción social de las jerarquías, que favorecen a los varones para que puedan acceder a los cargos de poder y tener mejores oportunidades de acceso a fuentes de recursos o medios de comunicación; el pensamiento de que ciertas labores académicas le corresponden a las mujeres y la ejecución del *tokenismo* (otorgar ciertas concesiones a las mujeres para evitar críticas).

COMENTARIOS

Tanto Verónica Zapata, directora de Educación Superior Universitaria en el Ministerio de Educación, como Wilson Hernández, representante de la Universidad de Lima, llamaron la atención sobre la necesidad de seguir investigando sobre la desigualdad y discriminación en el ámbito universitario. Hernández sugirió hacer más preguntas como: “¿Por qué la docencia tendría que ser atractiva para las mujeres? ¿Por qué los hombres no ven su posición dominante?”. Finalmente, Zapata señaló que se debe asegurar mayor diversidad de género en los comités de selección, evaluación y promoción de la docencia universitaria, en comparación con la situación actual, pues estos están formados mayoritariamente por hombres.