

Ellas aumentaron de 36 mil a 41 mil en 10 años:

# Crece la presencia de mujeres en la academia, pero los hombres dominan los altos cargos

■ Referentes del mundo académico proponen cuotas de género, mentorías y apoyo en corresponsabilidad para reducir las barreras que persisten.

MARÍA FLORENCIA POLANCO

Un 13 de noviembre de 1922, Amanda Labarca marcó un precedente al convertirse en la primera mujer académica del país, como docente de la Universidad de Chile. Otro hito de esa magnitud se repitió un siglo después, cuando en 2022 Rosa Devés llegó a la rectoría de la Casa de Bello, luego de una treintena de rectores hombres.

Si bien el panorama que enfrentó Labarca ya no es el mismo en el país —hoy casi el 46% del cuerpo académico son mujeres (ver infografía)—, hay inequidades y las barreras persisten.

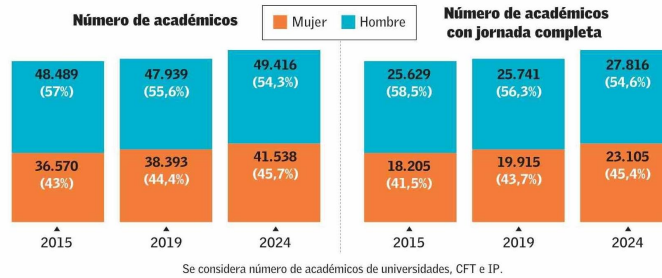
Según una encuesta de la Alianza de Mujeres en la Academia, aplicada entre 2020 y 2024 a las 14 casas de estudio que la componen, y dada a conocer ahora, solo un tercio (29%) de las profesoras alcanzó el rango titular (el más alto entre los académicos) y la mayoría de los altos cargos fueron ocupados por hombres (61%).

Esa brecha es todavía mayor en los cargos de rectoría. De las 30 universidades que son parte del Consejo de Rectores y Rectoras (Cruch), siete tienen a una mujer como líder, es decir, el 23%. Dos de ellas asumen a fines de marzo: Marcela Momberg será la segunda rectora mujer de la UC de Temuco, y María Cecilia Hernández, la primera de la UC del Norte. “Representa un rápido incremento de la participación femenina en el liderazgo universitario, considerando que en 2020 había solo una rectora en el Consejo”, opina Rosa Devés. Agrega que “si bien estamos aún lejos de la paridad, la evolución muestra señales muy positivas”, y “esperamos que esta participación continúe creciendo”.

“A pesar de los avances, todavía hay nudos críticos. Hay un incremento en la visibilidad, en la participación de las mujeres, pero a la hora de revisar las posiciones de poder, de toma de decisiones, de liderazgo, es más complejo. La academia sigue siendo feudal, porque la estructura universitaria es súper anticuada”, señala Nicole Trefault, vicerrectora de Investigación de la Universidad Mayor y coordinadora de la Alianza de Mujeres en la Academia en 2024.

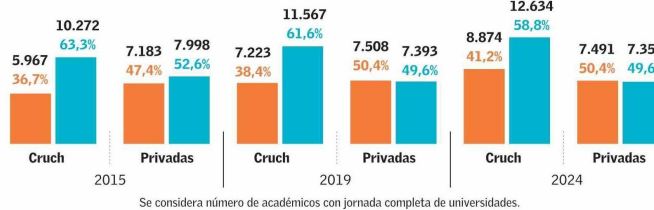
Por otra parte, de acuerdo con las estadísticas del Servicio de In-

## Evolución de la brecha en la última década



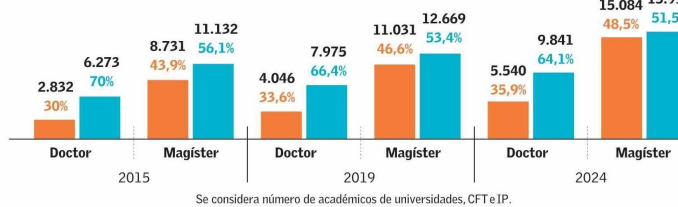
Se considera número de académicos de universidades, CFT e IP.

## Comparación entre universidades del Cruch y privadas



Se considera número de académicos con jornada completa de universidades.

## Hay más hombres con doctorado



Se considera número de académicos de universidades, CFT e IP.

Fuente: Servicio de Información de Educación (SIES), Mineduc.

EL MERCURIO

formación de Educación Superior (SIES), en las universidades privadas que no son parte del Cruch hay una menor brecha en el número de académicos hombres y mujeres, pero en todas las instituciones de educación superior del país el 64% de los profesores universitarios con grado de doctor son hombres.

## Siguen las barreras

En la víspera del Día Internacional de la Mujer, referentes en la academia indican cuáles son las limitaciones que persisten y cómo abordarlas. Si bien todas coinciden en que ha habido avances, creen que todavía falta mucho por hacer.

Para Cecilia Hidalgo, primera mujer en obtener el Premio Na-

cional de Ciencias Naturales y ex-presidenta de la Academia Chilena de Ciencias, el problema de que menos mujeres ocupen cargos de liderazgo radica en que “hay una desconfianza profunda hacia la capacidad de las mujeres en ámbitos intelectuales. He visto mujeres muy talentosas que han tenido muchas dificultades para avanzar en sus carreras”, advierte. Además, señala que la brecha salarial sigue siendo significativa: “Las mujeres ganan entre un 15% y un 20% menos que sus pares hombres con la misma carga académica y dedicación horaria”.

“Lo que ocurre en la academia refleja lo que sucede en muchas otras áreas de desarrollo. Sin embargo, tiene sus particularidades. Históricamente, la academia ha estado marcada por un fuerte ma-

chismo y se ha caracterizado por ser una institución autoritaria y patriarcal”, sostiene Fernanda Kri, rectora de la Universidad de O’Higgins. “Tenemos que seguir promoviendo acciones afirmativas y generar cambios estructurales. Las mujeres siempre tenemos que demostrar que estamos a la altura, y eso es agotador”, afirma.

Para Carla Hermann, física y académica de la Universidad de Chile, algunos de los principales obstáculos son la falta de corresponsabilidad y flexibilidad. Como una manera de manifestarlo, cargó a una de sus hijas durante su exposición en el Congreso Futuro 2025. “Lo natural es matinar, los hijos no tienen por qué ser vistos como un obstáculo”, dice.

A nivel general en las universidades, cree que muchas veces “se

limita el acceso a oportunidades de liderazgo, ya que se asume que necesitarás dedicar más tiempo a tus hijos que tu pareja, cuando, en realidad, ambas partes podrían compartir estas responsabilidades. Esta percepción conduce a la idea de que ‘no tiene sentido ofrecerte esa oportunidad si no podrás cumplir con ella’”.

Sobre este punto, la encuesta de la Alianza de Mujeres en la Academia arrojó que aunque el 100% de las universidades chilenas cuenta con protocolos contra el acoso y discriminación de género (como exige la ley), solo el 36% ofrece apoyo adicional para el cuidado de niños o personas dependientes. “Las principales barreras son las que impone la sociedad debido a una cultura que coloca los cuidados, no solo de hijos e hijas, sino de la familia extensa, principalmente bajo su responsabilidad”, dice Devés.

Otras limitaciones que Hermann identifica serían la falta de redes de mentoría, brechas en el financiamiento de investigaciones y discriminación. “A menudo, las mujeres son asignadas a roles administrativos o de divulgación que no son tan valorados en los procesos de promoción académica”, advierte.

Ante esto, las intelectuales coinciden en que es urgente sumar políticas más robustas que promuevan la equidad. Entre las medidas sugeridas están la flexibilización de horarios que fomenten la corresponsabilidad, la promoción de redes de mentoría para mujeres en la academia, pero también introducir cuotas de género en los altos cargos.

“Las cuotas son necesarias, porque dado que hay más dificultades para las mujeres, es la única manera de acceder a espacios equitativos”, plantea Trefault. La rectora de la Universidad de O’Higgins concuerda. “Las cuotas para grupos que han sido sistemáticamente discriminados son una herramienta muy importante”, dice Kri.

Mientras que para Hidalgo, “el enfoque más productivo es tener comisiones de mujeres que ya han avanzado en la academia y que hagan mentorías a las mujeres más jóvenes y les muestren qué hacer para avanzar”. “Es esencial contar con políticas que incentiven la participación de las mujeres en la academia en todos los niveles”, suma Devés.

“Hay una desconfianza profunda hacia la capacidad de las mujeres en ámbitos intelectuales”.

CECILIA HIDALGO  
 PREMIO NACIONAL DE CS.  
 NATURALES (2006)