

## 12. Cuando la representación no es suficiente: sesgos y brechas de género en la academia chilena

When representation is not enough:  
gender biases and gaps in the Chilean Academia

Carolina Guzmán-Valenzuela<sup>1</sup> @  Carolina Gómez-González<sup>2</sup> @ 

Andrés Rojas-Murphy Tagle<sup>3</sup> @ 

<sup>1,2,3</sup> Universidad de Tarapacá, Santiago, Chile

### RESUMEN

El artículo aborda los sesgos y brechas de género en la academia a nivel global con especial foco en Chile. Se plantea que, si bien ha habido discusión e investigación en torno a estos temas en países del norte y del sur global, aún queda mucho por hacer a nivel de políticas nacionales e institucionales. El artículo comienza abordando controversias y desafíos sobre brechas de género en distintos países. Plantea que la brecha de género está enraizada en sesgos inconscientes y estereotipos de género que han sido abundantemente abordados en la literatura. A continuación, se analizan indicadores relacionados con matrículas de doctorado, publicaciones y proyectos de investigación por género y antigüedad a nivel mundial, regional (América Latina) y nacional (Chile), dando cuenta de brechas notorias. El artículo reflexiona sobre cómo ciertos movimientos sociales en el mundo y en Chile han actuado como un revulsivo para facilitar pequeños cambios en las estructuras patriarcales que caracterizan las universidades chilenas. Finalmente, se proponen lineamientos concretos para abordar las brechas de género en la academia tanto a nivel de políticas nacionales como institucionales.

**Palabras clave:** Género; sesgo inconsciente; trayectorias académicas; Chile; políticas de género

When representation is not enough:  
gender biases and gaps in the Chilean Academia

### ABSTRACT

The article addresses both gender biases and gaps in academia at the global level, with a particular focus on Chile. It argues that, although such biases and gaps have

long been discussed in countries of the global North and South, much remains to be done at both national and institutional policy levels. The essay begins by discussing the controversies and challenges regarding gender gaps in different countries. It argues that the gender gap is rooted in unconscious biases and gender stereotypes, which have been well documented in the literature. Indicators of doctoral enrolments, publications and research projects by gender and seniority are analysed at the global, regional (Latin America) and national (Chile) levels, revealing notorious gender gaps. The paper reflects on how certain social movements in the world and in Chile have contributed to small changes in the patriarchal structures that characterize Chilean universities. Finally, it proposes concrete guidelines to address gender gaps in academia at both the national and institutional policy levels.

**Keywords:** Gender; Unconscious Bias; Academic Trajectories; Chile; Gender Policies

## Quando a representação não é suficiente: vieses e lacunas de gênero na academia chilena

### RESUMO

O artigo aborda os vieses e lacunas de gênero na academia em nível global, com foco especial no Chile. Sugere-se que, embora haja discussões e pesquisas sobre esses temas em países do norte e do sul global, ainda há muito a ser feito em termos de políticas nacionais e institucionais. O trabalho começa abordando controvérsias e desafios relacionados às lacunas de gênero em diferentes países. Afirma-se que a lacuna de gênero está enraizada em vieses inconscientes e estereótipos de gênero, que têm sido amplamente discutidos na literatura. Em seguida, são analisados indicadores relacionados à matrículas em doutorado, publicações e projetos de pesquisa por gênero e tempo de serviço em nível global, regional (América Latina) e nacional (Chile), revelando lacunas significativas. O artigo reflete sobre como certos movimentos sociais no mundo e no Chile têm atuado como impulso para facilitar pequenas mudanças nas estruturas patriarcais que caracterizam as universidades chilenas. Finalmente, diretrizes concretas são propostas para abordar as lacunas de gênero na academia, tanto em termos de políticas nacionais quanto institucionais.

**Palavras chave:** Gênero; Viés Inconsciente; Trajetórias Acadêmicas; Chile; Políticas de Gênero

## Quand la représentation n'est pas suffisante: préjugés et écarts entre les sexes dans le monde universitaire chilien

### RÉSUMÉ

L'article aborde les préjugés et les écarts entre les sexes dans le monde universitaire mondial, avec un accent particulier sur le Chili. On soutient que bien qu'il y ait eu des

discussions et des recherches sur ces questions dans les pays du Nord et du Sud mondial, il reste encore beaucoup à faire en termes de politiques nationales et institutionnelles. L'article commence par aborder les controverses et les défis liés aux écarts entre les sexes dans différents pays. On souligne que l'écart entre les sexes est enraciné dans des préjugés inconscients et des stéréotypes liés au genre largement abordés dans la littérature. Ensuite, on analyse des indicateurs liés aux inscriptions en doctorat, aux publications et aux projets de recherche par genre et ancienneté au niveau mondial, régional (Amérique latine) et national (Chili), mettant en évidence des écarts notables. L'article réfléchit à la façon dont certains mouvements sociaux dans le monde et au Chili ont agi comme un catalyseur pour faciliter de petits changements dans les structures patriarcales qui caractérisent les universités chiliennes. Enfin, des orientations concrètes sont proposées pour aborder les écarts de genre dans le monde universitaire, tant au niveau des politiques nationales qu'institutionnelles.

**Mots-clés:** Genre; préjugés inconscientes; Parcours Académiques; Chili; Politiques de Genre

## 1. INTRODUCCIÓN

La UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) ha liderado los esfuerzos en materia de educación en general y en educación superior en particular con el fin de mejorar la diversidad y equidad, incluyendo la brecha de género. Según la "Hoja de ruta propuesta para la 3ª Conferencia Mundial de Educación Superior" (2022), si bien numerosos países están implementando políticas de discriminación positiva dirigidas a grupos vulnerables, entre ellos, las mujeres, aún queda mucho por hacer. Gran parte de la discusión sobre estas políticas guarda relación no solo con el acceso o la representación de grupos históricamente discriminados o más vulnerables, sino que también con estrategias que cambien las culturas organizacionales de las instituciones de educación superior y los mecanismos que reproducen las desigualdades.

En especial, la brecha de género en educación superior ha cobrado relevancia. Según un informe de la UNESCO, las temáticas relativas al acceso y la inclusión en educación superior "generó más del doble de atención que cualquier otro tema" (2021, p. 25) cuando se realizó una consulta pública con más de 1,000 participantes de todo el mundo que respondieron una encuesta sobre los futuros de la educación superior. Según este informe:

La igualdad de género no sólo es uno de los objetivos más importantes dentro de la agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sino que repercute transversalmente en otros ODS -si no en todos-, como la educación de calidad (ODS 4). (UNESCO, 2021, p. 45)

Al abordar las brechas de género en educación superior resulta clave analizar las cifras sobre la representación de las mujeres y cómo éstas han ido variando a lo largo del tiempo. Asimismo, se requiere mayor discusión y acciones estratégicas acerca de los mecanismos que facilitan u obstaculizan las carreras académicas de las mujeres. Entre ellos, los que guardan relación con el acceso de las mujeres a puestos senior —especialmente en ciertas disciplinas que han sido históricamente asociadas a roles masculinos—, con el liderazgo en investigaciones y con las publicaciones y los salarios. Estos mecanismos operan bajo sesgos de género y culturas organizacionales masculinizadas en donde las mujeres perciben que para tener éxito en la academia deben apropiarse de roles masculinos hegemónicos ligados al estatus, el éxito y el reconocimiento social (Kandiko et al., 2018; Martínez, 2011).

En este artículo, se reflexiona sobre los sesgos y brechas de género en educación superior en general y en Chile en particular. Específicamente, se abordan las desigualdades de género en la academia chilena y plantea que, si bien se están produciendo cambios para abordar dichas desigualdades, éstas aún persisten por lo que se requieren políticas a nivel nacional e institucional que ayuden a abordarlas y corregirlas. El caso de Chile resulta relevante por varias razones. La primera razón es que los niveles de participación (matrícula) en educación superior en Chile es de los más altos en América Latina (Ferreira et al., 2017). La segunda razón es que Chile cuenta con uno de los sistemas de educación superior más privatizados y neoliberales del mundo (autores 2013 a y b, 2016). Es en este contexto en donde se (re)producen prácticas que profundizan las brechas de género, especialmente en lo que respecta a investigación y una idea masculinizada de éxito y prestigio a través de la productividad académica (Mandiola et al., 2019). Finalmente, y, en tercer lugar, en el año 2018 hubo en Chile un importante movimiento feminista que obligó a las universidades a revisar sus prácticas y a crear unidades de género (Ponce, 2020).

El trabajo busca comparar indicadores de investigación, visibilidad y productividad académica teniendo cuenta datos secundarios de países del norte global y de Latinoamérica, especialmente de Chile. El artículo se inicia describiendo eventos relacionados con la brecha de género en el mundo académico que tuvieron lugar en USA en 2005 y en UK en 2014 y que causaron cierto revuelo mediático para luego dar a conocer algunas cifras sobre mujeres académicas en Chile. De esta manera, se plantea que la brecha de género afecta no solo a países del llamado sur global, sino que también a países del norte global en donde se encuentran las universidades más prestigiosas del mundo. Asimismo, se argumenta que, eventos como estos, y las controversias que han causado, han permitido generar pequeños cambios en la academia en diversos países.

A continuación, mediante el análisis de indicadores relacionados con publicaciones y proyectos de investigación por género y antigüedad (*seniority*) a nivel mundial, regional (América Latina) y nacional (Chile), este artículo interroga los mecanismos que contribuyen a las brechas de género en la academia. Al hacerlo, se basa en los conceptos de sesgo inconsciente y estereotipos de género. Posteriormente, se plantea que los movimientos sociales ocurridos en los últimos años tanto a nivel mundial (por ejemplo, el movimiento 'me too') como en Chile (movimiento feminista del año 2018) han actuado como un revulsivo para facilitar pequeños cambios en las estructuras patriarcales que caracterizan las universidades chilenas. Finalmente, se proponen lineamientos concretos para abordar las brechas de género en la academia.

## **2. BRECHAS DE GÉNERO: UN PROBLEMA QUE AQUEJA A LAS UNIVERSIDADES DEL NORTE Y DEL SUR GLOBAL**

En 2005, en una conferencia de economía, el presidente de la Universidad Harvard, Lawrence Summers, hizo varios comentarios sobre la baja representación de mujeres académicas en las disciplinas de ciencias e ingeniería<sup>(1)</sup>. Según Summers, la subrepresentación de mujeres en los niveles académicos y profesionales de las mujeres en estas disciplinas se debía a tres razones.

La primera razón guardaba relación con que las mujeres no están dispuestas o no pueden dedicar ingentes horas de trabajo a la vida académica debido a labores familiares (cuidado de hijas e hijos) y domésticas. Los hombres sí tendrían disposición a trabajar 80 horas semanales para ser exitosos en sus vidas

académicas. La segunda, y por lejos la que generó mayor controversia entre la audiencia y a posteriori, se relaciona con aptitudes intrínsecas. Según Summers, en pruebas de habilidades cognitivas hay mayor variabilidad de resultados entre los hombres quienes suelen obtener los puntajes más bajos, pero también los más altos en estas pruebas. La tercera razón guardaba relación con cuestiones genéticas que en realidad no obedecen a la socialización. Y aquí ofreció el ejemplo de sus hijas gemelas de 2 años y medio a quienes se les regaló camiones (y no muñecas) y quienes jugaban con estos como si se trataran de un camión bebé y un camión padre. En su charla, el profesor Summers también restó importancia al impacto del sesgo de género en los nombramientos en instituciones académicas. Interesantemente, durante la presidencia del Dr. Summers, la cantidad de puestos fijos (*tenure*) ofrecidos a mujeres se redujo del 36 % al 13 %, y en 2004, solo se ofrecieron cuatro de las 32 vacantes de puestos fijos a mujeres<sup>(2)</sup>.

Los comentarios del Dr. Summers se convirtieron en un punto de inflexión para la Universidad de Harvard que decidió crear la vicerrectoría de igualdad en el año 2008 como forma de abordar la desigualdad en la academia<sup>(3)</sup>. Un reciente informe de la Universidad de Harvard<sup>(4)</sup> muestra que actualmente, hay un 29% de mujeres académicas con contratos indefinidos (*tenured faculty*), de las cuales, un 7% son mujeres de color, mientras que un 45% están en la carrera para lograr un contrato indefinido (*tenure-track faculty*).

Casi 10 años más tarde, en 2014, la Royal Society (en Reino Unido) anunció el premio University Research Fellows para jóvenes que se inician en su carrera científica. Un análisis de los resultados mostró que hubo muy pocas solicitantes mujeres (75 versus 396 hombres) e incluso menos mujeres científicas que obtuvieron el premio (2 mujeres versus 41 hombres)<sup>(5)</sup>. El presidente de la Royal Society ese año, Sir Paul Nurse, señaló que estos resultados entregaban un mensaje negativo a las mujeres jóvenes científicas, así como a otros individuos talentosos que pertenecen a minorías étnicas o grupos con discapacidad. Por esta razón, lanzó una investigación para abordar este problema que, según él, aqueja a la ciencia e hizo un llamado a un cambio de políticas para atraer más científicas mujeres a postular y ganar estos premios. Actualmente, la Royal Society cuenta con una estrategia de diversidad que (i) promueve la diversidad y la inclusión, (ii) busca identificar las barreras que experimentan las mujeres para acceder a carreras de disciplinas STEM (en inglés [science, te-

chnology, engineering and mathematics]), (iii) busca trabajar con otras organizaciones académicas de manera de hacer más efectivas las iniciativas que promueven la diversidad en las comunidades científicas, y (iv) premia los logros de científicos y científicas de grupos subrepresentados en el mundo científico y los reconoce como modelos inspiradores en el mundo de la ciencia<sup>(6)</sup>

En Chile, al año 2023, la sociedad chilena de la ciencia <sup>(7)</sup> está compuesta por 36 miembros de pleno derecho, de los cuales solo 5 son mujeres mientras que, con respecto a miembros corresponsales chilenos, solo 8 de 45 miembros son mujeres. Por su parte, una rápida vista a los y rectoros del llamado CRUCH (Consejo de Rectores de Universidades Chilenas) —que agrupa 18 universidades públicas y 12 universidades privadas—, muestra que, a día de hoy, solo 5 de 30 rectoros son mujeres<sup>(8)</sup> y que la primera mujer rectora de esta entidad fue Mónica Jiménez de la Jara, entre los años 2004 y 2008. Sin embargo, parece ser que las cosas han ido cambiando lentamente en Chile. En el año 2018, tuvo lugar lo que se conoció como ‘mayo feminista’ (Ponce, 2020), un movimiento social que comenzó denunciando acoso sexual en establecimientos educativos y que continuó cuestionando prácticas patriarcales y de subordinación de las mujeres en los espacios laborales. Las universidades chilenas (públicas y privadas) tuvieron un rol central y las protestas dieron paso a la creación de secretarías de género y protocolos en algunas universidades para abordar y sancionar el acoso sexual, así como el cambio de lenguaje sexista y cambios curriculares para relevar aportes de mujeres científicas, entre otros. (Miranda Pérez y Henríquez Olivares, 2021). Asimismo, a principios de enero de 2023, el CRUCH pasó a llamarse “Consejo de rectoros y rectoras de Chile” de manera de incluir el sustantivo femenino “rectora”, un cambio de lenguaje, que puede interpretarse como un importante paso<sup>(9)</sup>.

Los sucesos antes descritos muestran las brechas de género en la academia vienen siendo debatidos desde casi dos décadas. En Chile, si bien ha habido cambios de representación de las mujeres en diversos niveles y dimensiones de la vida académica, cambios institucionales (como la creación de unidades de diversidad o secretarías de género en Chile) o incluso cambios simbólicos (por ejemplo, el cambio del sustantivo femenino en el nombre del CRUCH), las brechas persisten y requieren un abordaje sistemático a nivel de políticas institucionales y nacionales.

### 3. MARCO TEÓRICO

Siguiendo el realismo crítico (Archer, 1995), se hace aquí una distinción entre estructuras sociales, culturas y agentes, los cuales, a través de interacciones sistemáticas permiten que la realidad social cambie o se mantenga (Archer, *op.cit.*). Estas estructuras sociales proporcionan restricciones a los agentes o bien los habilitan en su actuar (Archer, 2003). En este contexto, el género, como categoría sociológica, se concibe aquí como una estructura social que ejerce poderes causales sobre instituciones y agentes, siendo estos conscientes o no de esos poderes y restringiendo o habilitando sus patrones de actuación e interacción.

En el contexto universitario, ser mujer académica tiene asociado un rol que involucra expectativas, creencias, intereses, sesgos y valores asociados a ese rol en una determinada universidad y país y en un momento específico. Estos roles son parte de culturas académicas que, a su vez, influyen las formas de ser académica mujer, sus labores académicas, trayectorias, las formas de relacionarse con sus colegas y sus salarios (Morley, 2016; Simbürger y Undurraga, 2013).

Las culturas académicas están influenciadas por lo que se conoce en la literatura como sesgo de género. La identidad sexual central del individuo es parte de las culturas específicas, lo que a su vez favorece las creencias sobre lo que las mujeres pueden o deben hacer y lograr (Sato *et al.*, 2021; Wittman *et al.* 2019). Tales creencias pueden convertirse en prescripciones de roles, prejuicios, discriminación, explotación y/o acoso en el lugar de trabajo o de estudios. Ya en los años 70, Blackstone y Fulton (1974) llevaron a cabo un estudio seminal en Estados Unidos y Reino Unido en el que investigaron la división del trabajo en la academia entre hombres y mujeres, y encontraron que las mujeres tendían a realizar más tareas de docencia y, en cambio los hombres realizaban más tareas de investigación en diversas disciplinas. Esta división del trabajo está asociada al estatus y prestigio siendo las tareas de investigación las que conllevan más prestigio (Berríos, 2005; Mandiola *et al.*, 2019). En esta línea, la investigación, la productividad académica y la competencia por el prestigio en investigación han sido asociados a roles masculinos (Morley, 2016; Mayer y Rathmann, 2019), los cuales, a su vez, tienden a reforzarse en sistemas neoliberales de educación superior (Morley, 2016).

El sesgo de género ha sido investigado en Latinoamérica especialmente en la última década. Por ejemplo, en Ecuador, en un estudio realizado en dos universidades públicas se encontró que existía segregación laboral, brecha salarial y mayor oportunidad de realizar una carrera académica para el caso de académicos hombres de edad avanzada (Jiménez Vera, 2016). En Argentina, durante la pandemia, Tarullo (2022), en base a datos del sistema de Recursos Humanos de Universidades Nacionales y del Departamento de Información Universitaria en el año 2020, muestra que solo 6 de 56 académicos/as son mujeres y que, a medida que se va descendiendo en las jerarquías académicas (vicerrector, secretario de universidad, decano, etc.), aumenta el número de mujeres, aunque, en general, hay un mayor número de académicos hombres ocupando cargos senior.

Tarullo (op cit) también relata cómo las mujeres académicas se vieron enfrentadas a trabajar durante el aislamiento preventivo en tareas académicas y domésticas a la vez junto al cuidado de los y las hijas. En Chile, Sanhueza Díaz et al (2020) dan cuenta de narrativas e imaginarios sobre las mujeres académicas, quienes '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' (2020, p. 17). A conclusiones similares llegaron Mandiola et al. en Chile, quienes hacen alusión a una 'estratificación generizada y generizante de las organizaciones académicas, donde la investigación masculinizada y la docencia feminizada se conforman como puntos nodales' (2019, p. 1).

Los sesgos y estereotipos, así como la socialización de género también tienen un rol en la elección de áreas disciplinares (lo que se conoce como estratificación horizontal) en las que se desempeñan las mujeres y se relacionan con estereotipos tradiciones de género (Barone y Assirelli, 2022), de manera que las mujeres tienden a preferir carreras en las que se ejerce el cuidado en vez de carreras científicas. De esta forma, en ciertas disciplinas del área de la salud como enfermería o de las ciencias sociales, como trabajo social y la educación, hay mayor participación femenina. En cambio, las mujeres están notablemente subrepresentadas en las disciplinas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (conocidas como disciplinas STEM (Kriesi y Imdorf, 2019), las cuales son percibidas como más aptas para hombres. Estas disparidades se trasladan a la vida académica, en donde existen importantes brechas de género tanto

con respecto a las disciplinas en las que se desempeñan (como en términos de las posiciones académicas que ocupan (lo que se conoce como segregación vertical)).

Los sesgos de género también tienen un impacto en la brecha salarial. Hace ya casi veinte años, Valian (2005) estudió la creencia acerca de que las mujeres no aspiran a ganar un salario alto, comparado con los hombres y, cuando éstas muestran abiertamente que desean un salario superior, se encuentran con la desaprobación de su entorno. Estudios actuales en diversas disciplinas apuntan a que estos sesgos de género en la academia y sus implicancias en los sueldos persisten (Lee y Won, 2014; Lundberg y Stearns, 2019). En Costa Rica, Blanco (2021) da cuenta de las disparidades en las jerarquías académicas y en las tareas de investigación, de manera que los académicos hombres suelen ocupar las jerarquías más altas, son más productivos en investigación y esto, a su vez, se relaciona con que reciben salarios más altos. Algo similar ocurre en México (Cárdenas, 2015) y Colombia (Sánchez y Montoya, 2018).

Asimismo, diversos estudios indican que los sesgos de género tienen efectos en la contratación de mujeres académicas por sobre los hombres (Quadlin, 2018), en la adjudicación de becas (Wijnen, Massen, y Kret, 2021) y proyectos de investigación (Crudden, 2022; Van der Lee y Ellemers, 2015), en la productividad académica (Larivière et al., 2013), así como también en sus evaluaciones docentes por parte de los y las estudiantes (Adams et al., 2022). También se ha encontrado que las publicaciones lideradas por mujeres tienen menos impacto (Huang et al. 2020; Van den Besselaar y Sandström, 2017), que tienden a ocupar posiciones menos relevantes como co-autoras de manuscritos académicos (Elsevier, 2020) (por ejemplo, tienden a figurar menos como primeras o últimas autoras, que son las posiciones que denotan liderazgo según la disciplina), y son menos citadas (Ross et al., 2022), lo que también se explica por el hecho de que las científicas publican menos (Van den Besselaar y Sandström, 2017). En Brasil, por ejemplo, Oliveira et al. (2019) encontraron que los científicos hombres tienen más auto-citaciones que las científicas mujeres y que las posiciones en un ranking de 1,000 científicos más reconocidos (AD Scientific Ranking) variaron cuando se incluyeron las auto-citaciones, lo que sugiere que las auto-citaciones de los científicos hombres aumentan su visibilidad. Todos estos patrones afectan la promoción académica (Huang et al., 2020; Weisshaar, 2017) y producen desigualdad salarial (Abramo, Aksnes, y D'Angelo, 2021).

Las desigualdades de género estructurales también se manifiestan y desarrollan a lo largo del curso de la vida académica en todas las disciplinas (Silander et al. 2013; Van den Besselaar y Sandström, 2017). Comparadas con los hombres, las mujeres académicas tienden a abandonar la academia en una etapa temprana (Gasser y Shaffer, 2014; Goulden, Mason y Fräsch, 2011), sin necesariamente seguir un desarrollo progresivo de su carrera académica. Esta discontinuidad a lo largo del curso de la vida académica se ha llamado 'leaky pipeline' o 'tubería con fugas' en la academia, en la que los factores personales e institucionales actúan juntos para mantener a las mujeres fuera de la carrera académica (Gasser y Shaffer, 2014; Van den Besselaar y Sandström, 2017). Varios factores contribuyen a que las mujeres abandonen progresivamente la academia en diferentes etapas de su carrera, incluyendo la maternidad, el acoso y la discriminación consciente e inconsciente (Oliveira, et al. 2021).

#### 4. METODOLOGÍA

Como se mencionó, en este artículo se busca comparar indicadores de investigación, visibilidad y productividad académica en diversos países del mundo, incluyendo Latinoamérica y, especialmente Chile. Para ello, se analizaron datos secundarios proporcionados por organismos internacionales, tales como la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), Elsevier (una importante editorial académica holandesa).

Los reportes con datos de estas agencias y organismos representan un importante esfuerzo de centralización y acopio de datos que facilitan estudios comparativos dado su acceso público. De esta manera, los informes de la UNESCO (2019) e IESALC (2021) brindan información sobre la representación femenina en la educación superior a nivel de doctorado, mientras que un informe de Elsevier sobre las brechas de género en el mundo académico (2020) entrega información sobre los resultados de investigación, incluidas publicaciones, autoría y proyectos de investigación. Para el caso de Chile, y para abordar los indicadores identificados de las agencias internacionales y de Elsevier, se tomaron en cuenta datos provenientes del Ministerio de Ciencia, el Servicio de Información de Educación Superior (SIES), y la agencia nacional de innovación y desarrollo (ANID) durante la última década. Estos organismos propor-

cionan información de acceso libre y público sobre estudiantes de doctorado y disciplinas, resultados de investigación (proyectos de investigación y publicaciones) y puestos académicos.

## **5. BRECHAS DE GÉNERO EN LA ACADEMIA**

### **5.1. Matrículas en pregrado y doctorado**

Según la UNESCO (2020), todas las regiones del mundo han sido testigos de un aumento considerable en la matrícula femenina en educación terciaria. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles de pregrado, especialmente en Oceanía y América Latina, esta última región con números por encima de Europa y América del Norte. Solo en el África subsahariana los hombres están sobrerrepresentados.

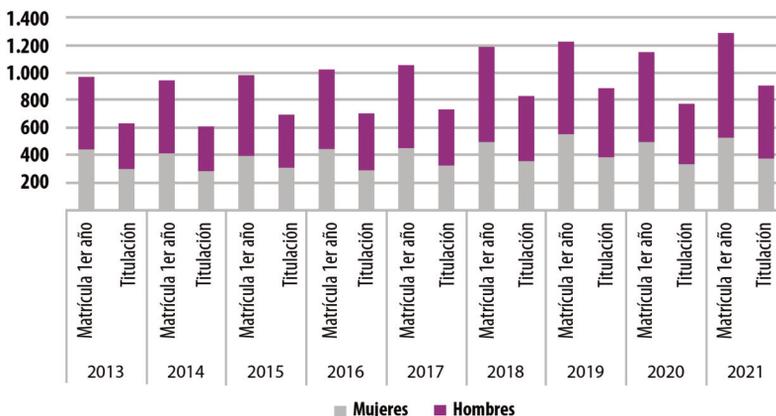
A pesar de una alta representación femenina en programas de pregrado, las mujeres están subrepresentadas en programas de doctorado, siendo el doctorado el primer escalón para entrar a la carrera académica. Según datos de la UNESCO para el Desarrollo Sostenible (2021), a nivel de doctorado, todas las regiones exhiben un índice de paridad de género por debajo de uno, lo que significa una sobrerrepresentación de hombres, excepto para Asia Central y Latinoamérica.

En Chile, las estadísticas muestran que existe un lento incremento tanto en el número de matrículas femeninas en programas de doctorado como en sus tasas de graduación (SIES, 2020) (ver Figura 1).

En Chile, la brecha de género en programas de doctorado es especialmente pronunciada en las disciplinas de administración y comercio (en donde las matrículas de mujeres alcanzan solo un 29%), seguidas por las disciplinas de tecnología (33%), derecho (34%) y ciencias básicas (41%). (Ministerio de Ciencia, 2020). En cambio, las mujeres se encuentran más representadas en las carreras de educación (59%), salud (58%), ciencias agropecuarias (52%) y ciencias sociales (51%) (Ministerio de Ciencia, *op. cit.*).

### **5.2. Profesión académica**

Con respecto a la profesión académica, según la UNESCO (2021), solo el 30% de los investigadores/as del mundo son mujeres. Los desequilibrios de género en la academia están presentes no solo en los países menos desarrollados sino

**Figura 1.** Evolución de titulación y matrícula de 1er año de doctorado por género en Chile

**Fuente:** Elaboración en base a datos obtenidos del Sistema de Información de Educación Superior de Chile ([https://www.mineduc.cl/servicios/informacion-sobre-educacion/servicio-de-informacion-de-educacion-superior\\_sies/](https://www.mineduc.cl/servicios/informacion-sobre-educacion/servicio-de-informacion-de-educacion-superior_sies/))

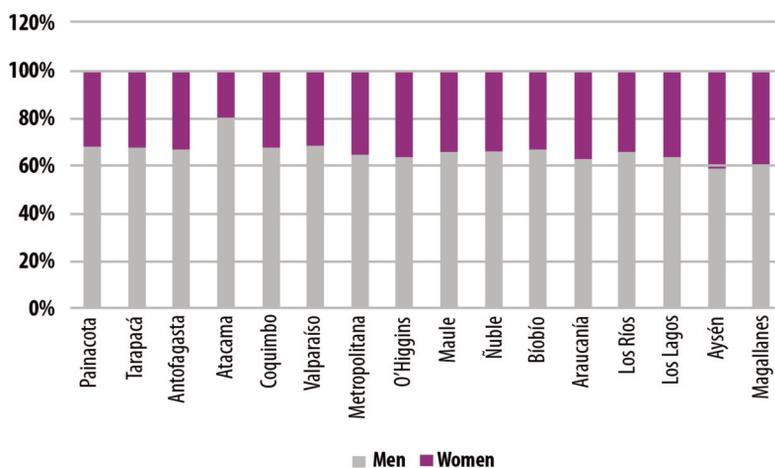
también en lo que se ha denominado el sur global. Según la UNESCO (2020b), en el 2017, para Europa central y oriental este porcentaje solo alcanzó el 39% y para América del Norte y Europa occidental un 32,9%. En tanto, África subsahariana se encuentran muy cerca de Norte global con un 31.1% de mujeres investigadoras, seguida muy por detrás de Asia oriental y del Pacífico (25%) y por Asia meridional y occidental (23.1%). Myanmar es un caso llamativo pues las mujeres representan el 76 % de los investigadores/as, en comparación con los Países Bajos con el 26% o el más bajo, Chad, con solo el 4 % (UNESCO, 2020b). Por su parte, Latinoamérica presenta cifras desiguales que muestran que, en Venezuela, las investigadoras representan el 61.4%, mientras que, para Argentina y Uruguay, las mujeres investigadoras representan el 54.1% y 51.8% respectivamente del total del personal académico con Chile, México y Perú se encuentran en el extremo inferior con un 34.4%, 33% y 28.6%, respectivamente.

Según UNESCO-IESALC (2021), el porcentaje promedio de académicas en posiciones seniors en todas las universidades participantes del estudio es del 36%. Esto incluye profesores, decanos, catedráticos y altos líderes universitarios con plazas fijas (UNESCO-IESALC, 2021). Se destaca que, por región, las pun-

tuaciones oscilan entre el 30 y el 40 por ciento para todos los países. En Argentina, según Tarullo (2022), en base a datos proporcionados por el Sistema de Recursos Humanos de Universidades Nacionales y el Departamento de Información Universitaria, las académicas mujeres ocupan posiciones senior en un 44%. Estas cifras muestran que, en al menos la mitad de las universidades participantes en el estudio, en todas las regiones existe una brecha de género en lo que respecta al liderazgo académico. Incluso, en un pequeño número de instituciones en Asia aún no hay profesoras en las posiciones más senior (UNESCO-IESALC, op.cit).

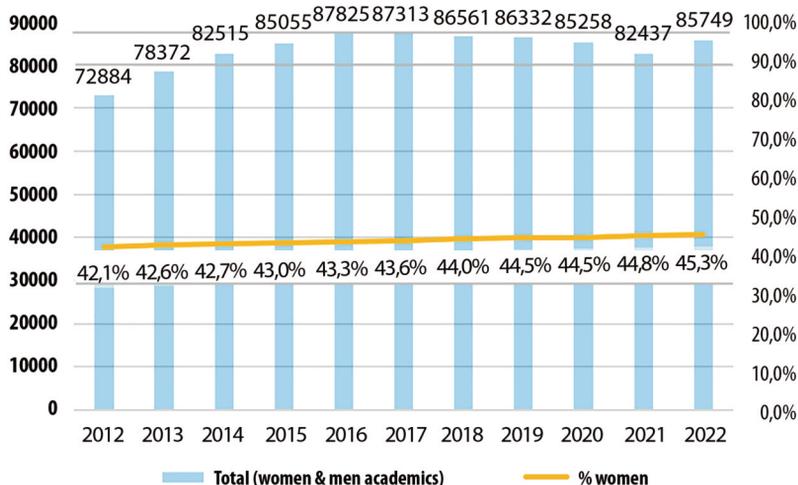
En Chile, estas brechas se profundizan. En la figura 2 se observa tal brecha por regiones, siendo especialmente notoria en la región de Atacama (en el norte del país).

**Figura 2.** Porcentaje de mujeres investigadoras por regiones en Chile



**Fuente:** Ministerio de Ciencia y Tecnología, 2020 (Chile).

Asimismo, el sistema de información para la educación superior (SIES) de Chile da cuenta de la evolución en el número de mujeres académicas (tanto investigadoras como docentes). En la figura 3 se observa un leve aumento de mujeres académicas (un poco más de tres puntos porcentuales) entre los años 2012 y 2013.

**Figura 3.** Evolución de mujeres académicas en Chile entre 2012 y 2022

Fuente: Elaboración en base a datos obtenidos del SIES (<https://www.mifuturo.cl/informes-personal-academico/>)

Una mirada más detallada a las posiciones académicas muestra que los desequilibrios de género en Chile son marcados (Ministerio de Ciencia, 2020). En 2019, en las universidades del CRUCH (agrupación de 30 universidades de Chile que incluye tanto universidades privadas como públicas), y para el caso de académicas y académicos con jornada completa, solo el 22 % de los profesores titulares eran académicas mujeres y el 29 % eran profesoras asociadas, mientras que, en los puestos académicos inferiores de profesora asistente y profesora ayudante, las mujeres académicas representan el 43 % y el 44%, respectivamente.

### 5.3 Productividad académica

Según el reporte de Elsevier (2020), en cuanto a la productividad académica, la paridad de género en el número de publicaciones por parte de mujeres investigadoras en E.E.U.U., Canadá, Europa (incluido el Reino Unido), Japón, Australia, Argentina, Brasil y México ha ido mejorando para los períodos de 1999-2003 y 2014-2018. Sin embargo, la paridad de género continúa siendo

menor a 1 para todos los países, excepto para Argentina (Elsevier, 2020). La paridad de género en cuanto a publicaciones es especialmente baja en Alemania y los Países Bajos, seguidos de Estados Unidos, Reino Unido y Dinamarca mientras que, Portugal ha avanzado rápidamente hacia la paridad de género (aunque aún no la ha logrado).

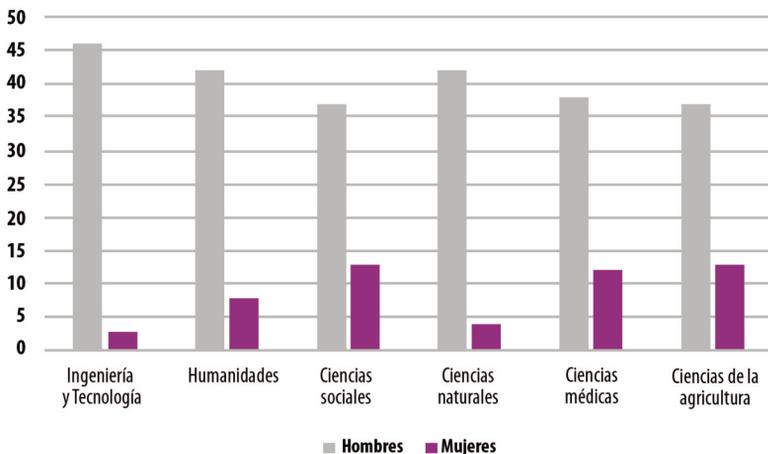
Asimismo, en promedio, entre 2014 y 2018, los hombres publicaron más que las mujeres en todos los países antes mencionados para todos los autores (sin importar su ubicación como autor/a), con la excepción de Argentina. La misma tendencia se muestra para primeros autores. Para el caso de últimos autores y autores correspondientes, en ningún país de los mencionados, existe paridad de género, siendo la brecha especialmente alta para el caso de los autores que ocupan las últimas posiciones de autoría (Elsevier, 2020).

Según el reporte de Elsevier, los hombres están más representados entre los autores con un largo historial de publicaciones, mientras que las mujeres lo están entre los autores con un corto historial de publicaciones. Esto significa que los hombres tienden a tener trayectorias más extensas y estables en términos de productividad académica. En todos los países, la población total de autores activos y primeros autores consistió principalmente en aquellos que publicaron por primera vez entre 2014 y 2018, mientras que los autores correspondientes y los últimos autores han estado publicando durante más tiempo. Esto sugiere una relación entre la posición de la autoría (con los hombres ocupando posiciones más relevantes) y con el tiempo que se lleva activo como autor, lo que implica que los hombres llevan más tiempo activos como autores que las mujeres. Asimismo, según este reporte, en todos los países, el porcentaje de mujeres que publican internacionalmente es menor que el porcentaje de hombres que publican internacionalmente, así como los hombres tienden a publicar en revistas más prestigiosas y reciben más citaciones.

En Chile, al examinar los 50 autores más productivos en las áreas del conocimiento de la OECD, se observan brechas de género importantes en todas las disciplinas, especialmente en tecnología e ingeniería, seguidas de ciencias naturales y humanidades donde menos de 10 personas de esas 50 son mujeres (Ministerio de Ciencia, 2020) (ver figura 4).

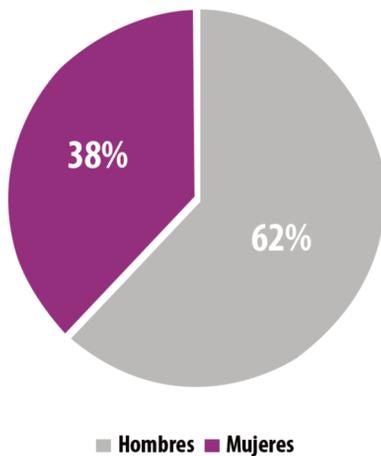
Al examinar la proporción de hombres y mujeres autores de artículos en revistas Web of Science (consideradas las más prestigiosas y selectivas) entre el 2008 y 2018, la figura 5 muestra que los hombres están representados en un 62% mientras que las mujeres lo están en un 38%.

**Figura 4.** 50 autores más productivos de artículos académicos por área de conocimiento por género



Fuente: Ministerio de Ciencia y Tecnología de Chile, 2020.

**Figura 5.** Autores en revistas indexadas en Web of Science Chile 2008-2018



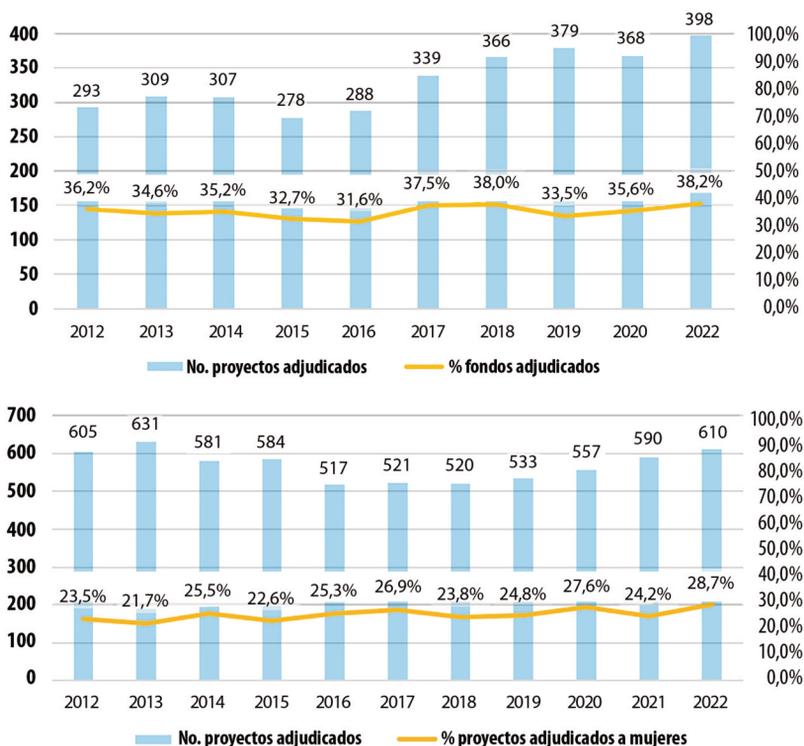
Fuente: Ministerio de Ciencia y Tecnología de Chile, 2020.

## 5.4 Proyectos de investigación

Tampoco existe paridad de género en lo que respecta a adjudicación de proyectos de investigación para todos los países considerados (Canadá, USA, países europeos, Japón, Reino Unido y Australia) según el informe de Elsevier (2020). Esto significa que, entre 2014 y 2018, hay menos mujeres que adjudicaron proyectos que hombres en todos los países incluidos en el estudio, con Japón casi logrando la paridad de género y Canadá con el peor indicador de todos los países.

En Chile, se observa una tendencia similar en términos de brecha de género (ver figura 6).

**Figura 6.** Total de proyectos Fondecyt de iniciación y regular adjudicados y porcentaje de proyectos adjudicados a mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del repositorio de ANID (<https://github.com/ANID-GITHUB>).

Al analizar los proyectos Fondecyt (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, que son los proyectos de investigación más conocidos y tradicionales del país) adjudicados entre 2012 y 2022, el porcentaje de proyectos otorgados a mujeres disminuye en relación con el tipo de proyecto. Es decir, cuando se comparan proyectos de iniciación con proyectos regulares (senior), la brecha aumenta notoriamente pasando de un 35.5% en promedio de proyectos de iniciación adjudicados por mujeres académicas a un 25% de proyectos regulares.

## 6. DISCUSIÓN

En los marcos de referencia abordados en este artículo se hacía referencia a los sesgos y brechas de género en la academia en términos de disciplinas (disciplinas STEM versus disciplinas asociadas al cuidado), roles (de investigación, docencia y gestión), productividad académica y visibilidad (publicaciones y proyectos de investigación y su impacto), brechas salariales y abandono de la carrera académica. Los indicadores y cifras proporcionados por agencias supranacionales y chilenas han venido a corroborar las grandes disparidades de género en la academia no solo en Chile, sino que también en países del norte global.

Estos datos nos hacen reflexionar acerca de varias cuestiones. En primer lugar, en la actualidad, existe un mayor acceso de mujeres a la educación superior. Ésta es una tendencia global en educación superior que, sin embargo, ha sido bautizada como una 'ventaja ilusoria' (Niemi, 2017; Stalker and Prentice, 1998). Se ha llamado una ventaja ilusoria pues si bien hay mayor acceso a educación superior, las mujeres están "subrepresentadas" en disciplinas de ciencias, ingeniería, matemáticas y tecnología (disciplinas STEM) y sobrerrepresentadas en carreras feminizadas ligadas al cuidado (Arias, 2017; Barone and Assirelli, 2022; IESALC, 2021). Lo anterior tiene un impacto en las brechas en los salarios que se traduce en que las mujeres obtienen salarios inferiores (Conger and Dickson, 2017). En segundo lugar, las mujeres acceden en menor medida a estudios de postgrado y obtienen un menor número de titulaciones comparadas con sus compañeros hombre, repitiendo nuevamente el patrón de segregación horizontal (STEM versus disciplinas dedicadas al cuidado) (IESALC, 2021). Esta situación nuevamente tiene un impacto en las brechas salariales.

En tercer lugar, los datos de Chile - así como los de Argentina - muestran una subrepresentación en las jerarquías académicas más senior, así como en cargos de altos mandos (rectoras), así como una sobrerrepresentación de mujeres en puestos de trabajos menos senior para el caso de Chile. Estos sesgos de género dan cuenta de una cultura académica altamente sesgada y en donde los hombres ejercen liderazgo y posiciones más senior, mientras las mujeres se dedican especialmente a la docencia o a realizar tareas administrativas tanto en universidades del norte global (Morley, 2016) como del sur global. La literatura en Latinoamérica muestra que éste es un patrón profundamente arraigado en la academia (Jiménez Vera, 2016; Mandiola et al. 2019; Sanhueza Díaz et al, 2020; Tarullo, 2022), que se profundizó durante la pandemia debido al doble rol (doméstico y académico) que las mujeres debían ejercer desde el hogar (Tarullo, 2022).

En cuarto lugar, existe una división del trabajo a partir de la cual, las mujeres se encuentran subrepresentadas en tareas de investigación lo que incide en que realicen un menor número de publicaciones, publiquen menos en revistas de mayor prestigio y sean menos citadas. Esta división del trabajo guarda relación con el mayor estatus académico que se le otorga a las tareas de investigación, mientras la docencia, por ejemplo, tiende a ser considerada una tarea de segunda categoría (Mandiola et. Al, 2019). Las tendencias globales, la competencia por el prestigio y los recursos financieros, así como el rol que ejercen los rankings internacionales y la presión por publicar en revistas reconocidas (Autora, 2017) se convierten en un terreno fértil para generar mayor competencia por estatus académico. Según Morley (2016), lo anterior da cuenta de ambientes académicos masculinizados, en donde los académicos hombres publican más, lideran un mayor número de laboratorios y publicaciones, son mayormente reconocidos en términos de citas e impacto y se les otorga mayor prestigio (Ross et al. 2022). Como resultado, son los hombres quienes logran mayor reconocimiento social, mejores posiciones académicas y mejores salarios en el mundo académico (Lee y Won, 2018). Según Morley (2016), las políticas neoliberales adoptadas por muchos países tienden a profundizar en esta competencia generando mayores brechas de género.

En Chile, un país con una educación superior altamente mercantilizada y privatizada (aurora, 2013 a y b, 2016, 2017) cuya academia se encuentra notoriamente estratificada en términos de investigación - y en donde, por ejemplo,

se utiliza la nomenclatura de universidades complejas (orientadas a la investigación) versus universidades de docencia - dichas tendencias no han hecho más que profundizar las brechas de género y prácticas institucionales que invisibilizan y discriminan a las mujeres. Como señala Morley (2016) las académicas mujeres – que forman parte de un colectivo de académicos precarios – no tienen un sentido de derecho ni de pertenencia en la academia neoliberal de hoy y en donde encuentran que su capital académico es poco reconocido y marginado. Una vez más, estas cuestiones inciden en las brechas salariales, el status y el reconocimiento nacional e internacional.

Finalmente, los datos aportados en este artículo muestran una subrepresentación en términos de adjudicación de fondos competitivos para proyectos de investigación en general y de proyectos para académicos senior en países del norte global (Canadá, USA, Europa, Japón, Reino Unido y Australia). Lo anterior ha sido extensamente documentado en la literatura en diversos países (Cruden, 2022; Howe-Walsh y Turnbull, 2016; Van der lee y Ellemers, 2015). En Chile, esta brecha es patente y se observa que menos mujeres acceden a fondos de investigación senior. Esto se puede deber a que menos mujeres investigadoras postulan a estos fondos, a que adjudican menos proyectos o a que abandonan sus carreras de investigación de manera temprana. Estos aspectos deben ser explorados en profundidad en futuros estudios.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este artículo se analizó y comparó datos que dan cuenta de una segregación horizontal y vertical en la academia tanto a nivel global, como en Latinoamérica y, particularmente en Chile. En resumen, los datos presentados muestran brechas de género tanto en el norte como en el sur global. Específicamente, estos datos dan cuenta de: (i) un mayor acceso de mujeres a la educación superior y una sobrerrepresentación en carreras ligadas al cuidado en pregrado, así como una subrepresentación de las mujeres en disciplinas de ciencias, ingeniería, matemáticas y tecnología (disciplinas STEM); (ii) una subrepresentación de mujeres en postgrado, y particularmente en doctorado (especialmente para el caso de STEM); (iii) una sobrerrepresentación de mujeres en puestos de trabajos menos senior y una subrepresentación en las jerarquías más senior así como en cargos de altos mandos; (iv) una división del trabajo a partir de la cual, las mujeres se encuentran subrepresentadas en tareas de

productividad académica y reconocimiento y; (v) una subrepresentación en términos de adjudicación de fondos competitivos para proyectos de investigación en general y de proyectos para académicos senior.

En este artículo no se han presentado cifras sobre brechas salariales pero todo parece indicar que, si las mujeres ocupan menos puestos de trabajo senior y de responsabilidad así como adjudican menos proyectos de investigación, publican menos y son menos citadas, sus salarios deben ser más bajos comparados con los de hombres académicos. Este aspecto debe ser abordado en detalle en futuras investigaciones.

Siguiendo a Morley (2016), hace falta no solo constatar la subrepresentación de las mujeres en diversas dimensiones o ámbitos de la vida académica y las segregaciones horizontales y verticales, sino que también problematizar los mecanismos o como diría Archer, los poderes causales que hacen que estas prácticas sexistas se mantengan y reproduzcan. Estos mecanismos se encuentran anquilosados en culturas organizacionales masculinizadas y patriarcales que son difíciles de cambiar y que incluso llevan a las mujeres académicas a comportarse como los hombres para sobrevivir en la academia (Martínez, 2011).

Los cambios a las brechas de género requieren de la concientización y problematización desde la academia (a través de políticas institucionales concretas y objetivos verificables) así como también desde fuera de ésta. En este sentido, las políticas nacionales de investigación, así como movimientos feministas que se han organizado desde la sociedad civil son claves. Así por ejemplo, a partir del movimiento feminista del 2018 en Chile, gran parte del cual se vio alimentado por el movimiento internacional 'me too', ha existido una mayor concientización sobre las brechas de género en la academia. Dicha concientización ha derivado, por ejemplo, en la creación de unidades de género que generen protocolos para abordar el acoso sexual y la discriminación por género en varias universidades del país, en la necesidad de contar con asignaturas que aborden cuestiones de género, en la conformación de equipos de trabajo (por ejemplo, de programas doctorales) en donde haya un mayor balance de género en las postulaciones y en la conformación de los comités de doctorado, o bien en la consideración de tareas de cuidados de hijos e hijas pequeñas a la hora de ponderar la productividad académica y la adjudicación de fondos competitivos. Para Chile, y otros países del mundo, sería importante analizar en mayor detalle las políticas de género que se están imple-

mentando en Argentina y Uruguay pues, como se ha visto, en estos dos países, algunas brechas de género en investigación se han amortizado.

A nivel de investigación y carrera académica, queda mucho por hacer. Más concretamente, por ejemplo, se requiere poner en práctica más y mejores estrategias para abordar las brechas de género en la academia, especialmente en lo que respecta a políticas de a nivel nacional e institucional. En Chile, se hacen necesario anonimizar las postulaciones a fondos competitivos como Fondecyt. Numerosos estudios han mostrado que la falta de anonimización incide en la brecha de género cuando se adjudican fondos de investigación (Crudden, 2022; Van der Lee y Ellemers, 2015). También se sugiere crear fondos de investigación en los que se incentive que el investigador principal sea mujer, así como de proyectos de investigación que aborden las brechas de género. Políticas actuales de la agencia de investigación de Chile han avanzado en materia de género con los denominados anillos de investigación y los proyectos milenio (ver, por ejemplo, <https://www.anid.cl/concursos/concurso/?id=1041>) aunque se requiere de una estrategia sostenida en el tiempo.

También a nivel nacional, los indicadores de productividad académicas deben ser acordes a los roles familiares y domésticos que realizan las mujeres. Al respecto, los proyectos Fondecyt en Chile han venido incorporando, por ejemplo, lineamientos que permiten considerar la maternidad y la productividad académica. Otras convocatorias de investigación también debieran incorporar estos lineamientos. Asimismo, se sugiere que la comisión de acreditación de universidades de Chile (CNA) incluya indicadores concretos para abordar la paridad de género en lo que respecta a programas de doctorado y estándares de investigación, así como también en los contenidos curriculares (contenidos que aborden las brechas de género y enfoques feministas en ciencia).

A nivel de políticas institucionales, se sugiere establecer estrategias para reclutar más mujeres académicas, especialmente en disciplinas STEM, aunque también en disciplinas como la economía. Asimismo, se hace necesario establecer políticas de discriminación positiva para que las mujeres académicas accedan a posiciones senior en la academia y puedan ejercer puestos de mayor responsabilidad (más que ocupar mandos intermedios) y obtener salarios similares a los de sus colegas hombres.

También a nivel institucional, se recomienda establecer premios de reconocimiento a investigadoras destacadas en diversas disciplinas que inspiren a

nuevas generaciones estudiantiles, así como establecer estrategias concretas para equilibrar las tareas de docencia e investigación en las distintas unidades académicas.

El análisis de las mallas curriculares y sus contenidos, en donde las referencias a la literatura estén más equilibradas en términos de género, especialmente en ciencias sociales y humanidades, también se vuelve recomendable. A lo anterior, se añaden iniciativas que ya han sido puestas en marcha en varias universidades, tales como cátedras de género, directrices y oficinas de género para abordar el acoso sexual y la discriminación. Y, por sobre todo, se requiere de un cambio de culturas organizacionales de las universidades, en donde los estereotipos de género y los sesgos están firmemente arraigados e incluso aceptados. Sin este cambio cultural, muchas de las políticas para abordar las brechas de género se quedarán en solo buenas intenciones.

## AGRADECIMIENTOS

Este trabajo fue realizado en el marco del Proyecto Fondecyt 1200633.

## REFERENCIAS

- Abramo, G., Aksnes, D. W., & D'Angelo, C. A. (2021). Gender differences in research performance within and between countries: Italy vs Norway. *Journal of Informetrics*, 15(2), 101144. DOI: 10.1016/j.joi.2021.101144
- Adams, S., Bekker, S., Fan, Y. *et al.* Gender Bias in Student Evaluations of Teaching: 'Punish[ing] Those Who Fail To Do Their Gender Right'. *High Educ* 83, 787–807 (2022). DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00704-9>
- Agencia Nacional de Innovación y Desarrollo. (2023). *Fondecyt grants*. ANID. <https://acortar.link/50F18S>
- Archer, M. (2003) *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge University Press.
- Archer, M. (1995) *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge University Press.
- Arias, A. C. (2017). *Mujeres universitarias en la Argentina* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Barone, C., & Assirelli, G. (2020). Gender segregation in higher education: an empirical test of seven explanations. *Higher Education*, 79, 55-78. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00396-2>

- Berríos, P. (2005). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Calidad en la Educación*, (23), 349-361.
- Blackstone, T., & Fulton, O. (1974). Men and women academics: an Anglo-American comparison of subject choices and research activity. *Higher Education*, 3(2), 119-140.
- Blanco, L. (2021). *Brechas de género asociadas a los determinantes salariales del personal en Régimen Académico*. Investigación inscrita Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica.
- Cárdenas, M. (2015). La participación de las mujeres investigadoras en México. Investigación administrativa. Vol. 44. No. 116.0-0
- Conger, D., & Dickson, L. (2017). Gender imbalance in higher education: Insights for college administrators and researchers. *Research in Higher Education*, 58, 214-230. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11162-016-9421-3>
- Consejo de Rectores de Universidades Chilenas. (2023). *Rectors of universities in Chile*. CRUCH. <https://acortar.link/OmlWuw>
- Crudden, C.M. Gender equity in funding. *Nat Rev Chem* 6, 233–234 (2022). DOI: <https://doi.org/10.1038/s41570-022-00376-8>
- Elsevier (2020). *Gender report 2020: The Researcher Journey Through a Gender Lens. An examination of research participation, career progression and perceptions across the globe*.
- Ferreira, M. M., Avitabile, C., & Paz, F. H. (2017). *At a crossroads: higher education in Latin America and the Caribbean*. World Bank Publications.
- Gasser, Courtney E., & Shaffer, K.S. (2014). Career Development of Women in Academia: Traversing the Leaky Pipeline. *The Professional Counselor*, 4(4), 332–352. DOI: 10.15241/ceg.4.4.332
- Goulden, M., Mason, M. A., & Frasch, K. (2011). Keeping women in the science pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141-162. DOI: <https://doi.org/10.1177/0002716211416>
- Howe-Walsh, L., & Turnbull, S. (2016). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education*, 41(3), 415-428. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.929102>
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A. L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609-4616. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>

- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* UNESCO- IESALC. <https://acortar.link/OTP5dH>
- Jiménez Vera, A. A. (2016). *Diagnóstico de prácticas de discriminación laboral por género en las universidades públicas de categoría "A" del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ)* (Bachelor's thesis, Quito, 2016.).
- Kandiko Howson, C. B., Coate, K., & de St Croix, T. (2018). Mid-career academic women and the prestige economy. *Higher Education Research & Development*, 37(3), 533-548. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1411337>
- Kriesi, I., & Imdorf, C. (2019). Gender segregation in education. In *Research handbook on the sociology of education* (pp. 193-212). Edward Elgar Publishing.
- Kwiek, M., & Roszka, W. (2021). Gender-based homophily in research: A large-scale study of man-woman collaboration. *Journal of Informetrics*, 15(3), 101171. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.joi.2021.101171>
- Lariviere, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B. and Sugimoto, C. (2013). Global gender disparities in science. *Nature*, 504: 211-213. DOI: 10.1038/504211a.
- Lee, Y. J., & Won, D. (2014). Trailblazing women in academia: Representation of women in senior faculty and the gender gap in junior faculty's salaries in higher educational institutions. *The Social Science Journal*, 51(3), 331-340. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.05.002>
- Lundberg, S., & Stearns, J. (2019). Women in economics: Stalled progress. *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 3-22. DOI: 10.1257/jep.33.1.3.
- Mandiola, M., Ríos, N., & Varas, A. (2019). 'Hay un tema que no hemos conversado': La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas. *Pensamiento Educativo*, 56(1). DOI: <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.10>
- Mayer, S.J., Rathmann, J.M.K. How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions. *Scientometrics* 117, 1663–1693 (2018). DOI: <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2933-1>
- Martínez, S. (2011). Subjetividad, género y academia en Chile. In *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2020). *Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*. <https://acortar.link/hJse0n>
- Miranda Pérez, F. & Henríquez Olivares, M. S. (2021). Movimiento feminista chileno y violencias de género. *Pensamiento y Acción Interdisciplinaria*, 7(2), 46-63. DOI: <https://doi.org/10.29035/pai.7.2.46>
- Morley, L. (2016). Troubling intra-actions: gender, neo-liberalism and research in the global academy. *Journal of Education Policy*, 31(1), 28-45. DOI: <https://doi.org/10.1080/02680939.2015.1062919>.
- Niemi, N. S. (2017). *Degrees of difference: Women, men, and the value of higher education*. Routledge.
- Oliveira, L. D., Reichert, F., Zandona, E., Soletti, R. C., & Staniscuaski, F. (2021). The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 93. DOI: 10.1590/0001-3765202120201952
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la cultura. (2022). Más allá de los límites. 'Hoja de ruta propuesta para la 3ª Conferencia Mundial de Educación Superior' UNESCO. <https://acortar.link/hJse0n>
- Ponce, C. (2020). El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales. *Izquierdas*, (49), 80, 1554-1570. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100280>
- Quadlin, N. (2018). The mark of a woman's record: Gender and academic performance in hiring. *American Sociological Review*, 83(2), 331-360. <https://doi.org/10.1177/0003122418762291>
- Sánchez, G., Montoya, J. (2018). Mexico and Colombia: women researchers a gender gap in the 21st century. En *International conference on gender research*. 371- 379
- Sanhueza Díaz, L., Fernández Darraz, C., & Montero Vargas, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis. Revista Latinoamericana*, (55), 187-202. DOI: 10.32735/S0718-6568/2020-N55-1453
- Sato, S., Gygax, P. M., Randall, J., & Schmid Mast, M. (2021). The leaky pipeline in research grant peer review and funding decisions: challenges and future directions. *Higher Education*, 82(1), 145-162. DOI: 10.1007/s10734-020-00626-y.

- Silander, C., Haake, U., & Lindberg, L. (2013). The different worlds of academia: a horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education. *Higher Education*, 66, 173-188. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9597-1>
- Simburger, E. A., & Undurraga Riesco, M. D. R. (2013). Jerarquías epistemológicas: Formas de invisibilizar el género en las carreras de sociología en Chile. En C. Mora (editora). *Desigualdad en Chile: La Continua Relevancia del Género* (pp. 171-195)
- Stalker, J., & Prentice, S. (1998). *The Illusion of Inclusion: Women in Post-Secondary Education*. Fernwood Publishing, Box 9409, Station A, Halifax, Nova Scotia B3K 5S3, Canada.
- Tarullo, R. (2022) Universidad feminizada pero liderada por hombres: una academia acelerada sin perspectiva de género Raquel Tarullo (Consejo Nacional de Investigaciones. Científicas y Técnicas - CONICET). En: Calvo, Dafne; Llorca-Abad, Germán; Cano-Orón, Lorena, Cabrera, Daniel, H. (Coord.) (2022): *Academia (des)acelerada. Encierros, entusiasmos y epidemias* (pp. 43-58). InCom-UAB Publicacions, 25. Bellaterra: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2020). *Gender report. A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. UNESCO.
- Van den Besselaar, P., & Sandström, U. (2017). Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PloS one*, 12(8). DOI: 10.1371/journal.pone.0183301
- Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12349-12353. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1510159112>
- Valian, V. (2005). Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia. *Hypatia*, 20(3), 198-213.
- Weisshaar, K. (2017). Publish and perish? An assessment of gender gaps in promotion to tenure in academia. *Social Forces*, 96(2), 529-560. DOI: <https://doi.org/10.1093/sf/sox052>
- Wijnen, M. N., Massen, J. J., & Kret, M. E. (2021). Gender bias in the allocation of student grants. *Scientometrics*, 126(7), 5477-5488. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11192-021-03985-0>

Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *Lancet*, 393, 531–540. DOI: 10.1016/S0140-6736(18)32611-4

## NOTAS

- (1) <https://www.thecrimson.com/article/2005/2/18/full-transcript-president-summers-remarks-at/>
- (2) <https://www.chronicle.com/article/harvard-offers-more-tenured-jobs-to-women-reversing-a-trend-that-drew-criticism-to-summers/>
- (3) <https://news.harvard.edu/gazette/story/2008/06/judith-d-singer-named-senior-vice-provost-for-faculty-development-and-diversity/>
- (4) [https://faculty.harvard.edu/sites/hwpi.harvard.edu/files/faculty-diversity/files/ay2023\\_faculty\\_demographics.pdf?m=1671128990](https://faculty.harvard.edu/sites/hwpi.harvard.edu/files/faculty-diversity/files/ay2023_faculty_demographics.pdf?m=1671128990)
- (5) <https://royalsociety.org/blog/2014/09/gender-balance-among-university-research-fellows/>
- (6) <https://royalsociety.org/-/media/policy/topics/diversity-in-science/2019-09-Diversity-strategy-2019-22.pdf?la=en-GB&hash=3C2C52DE55E915B0FC394A05400ACFFB>
- (7) <https://www.academiadeciencias.cl/>
- (8) <https://www.consejodirectores.cl/el-consejo/rectores-del-cruch/>
- (9) <https://www.latercera.com/la-tercera-pm/noticia/es-una-deuda-pagada-consejo-de-rectores-de-universidades-chilenas-rompe-con-70-anos-de-tradicion-y-agrega-rectoras-a-su-nombre/BAK3XTR7EBGRDDB64XRBDHA74/>