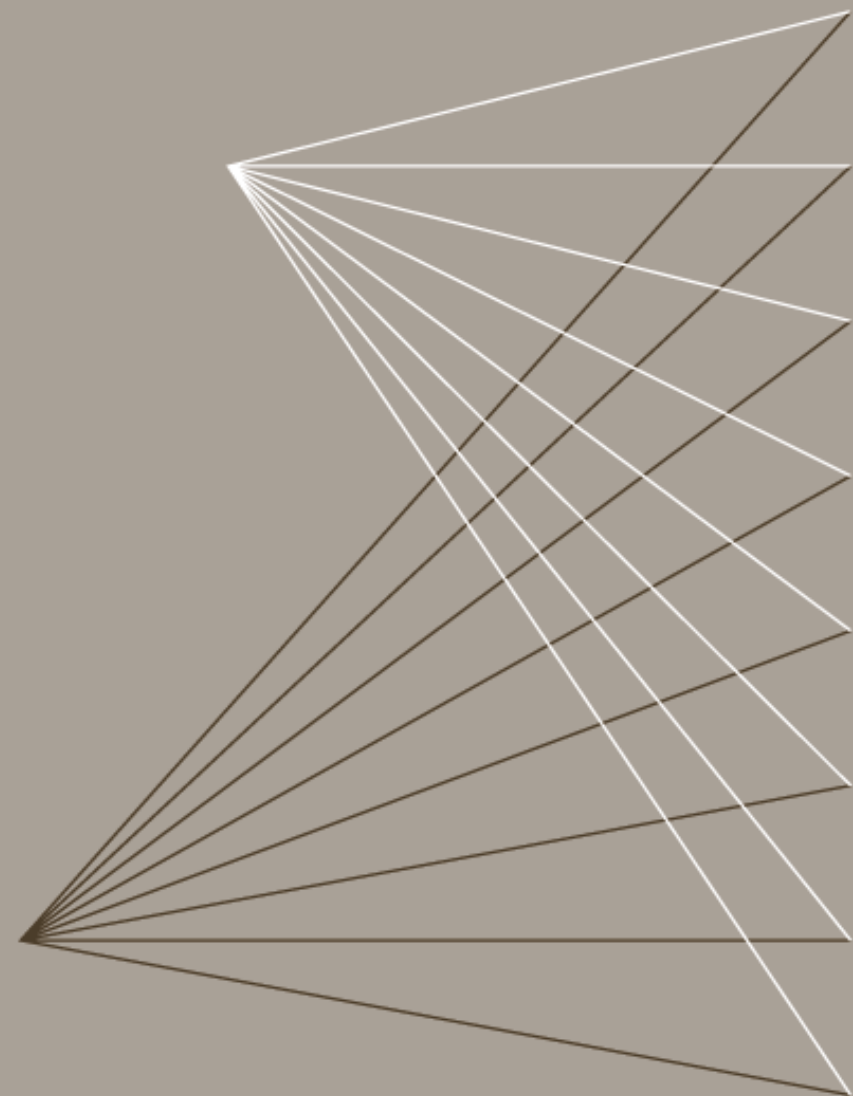


Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas

Lorena Alcázar y María Balarin
(editoras)

GRUPO
SOFIA

Con el apoyo de

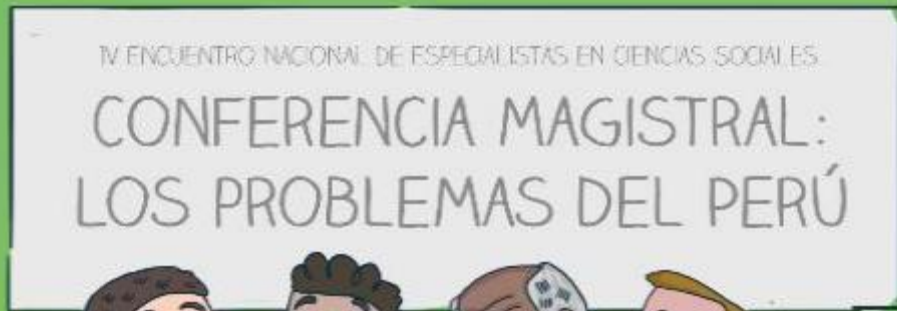


- **Nuestro primer libro “Bajo el Radar de Sofía”**

- Mostró que la **falta de visibilidad y participación de las mujeres en espacios de debate público y académico** es solo la punta del iceberg de la desigualdad de género en la academia
- Mostró la **ausencia de evidencia empírica** sobre el problema en el Perú
- Dejó sentadas las **bases para una agenda de investigación** sobre el tema

- **La primera etapa de trabajo del Grupo Sofía, mostró la importancia de generar evidencia sólida sobre el problema de la desigualdad de género en la academia**

- En especial para los escépticos que consideran que:
 - La feminización/masculinización de carreras responde a causas ‘naturales’
 - Es solo cuestión de tiempo, y poco a poco las mujeres irán ganando terreno en la universidad y en otros espacios
 - En sus instituciones no hay discriminación de género



IV ENCUENTRO NACIONAL DE ESPECIALISTAS EN CIENCIAS SOCIALES
CONFERENCIA MAGISTRAL:
LOS PROBLEMAS DEL PERÚ

#LasMujeresSabem

GRUPO
SOFIA
Mujeres Investigadoras
en Ciencias Sociales
de el Perú

Índice

Capítulo 1

¿Cómo abordar el estudio de las inequidades de género en el mundo académico?

Lorena Alcázar, María Balarin

Capítulo 2

El entorno de la investigación social en el Perú

Lorena Alcázar, María Balarin, Aurora Escudero

Capítulo 3

Oportunidades y barreras en la trayectoria de las científicas sociales peruanas

Lorena Alcázar, María Balarin, Andrea Román

Capítulo 4

Mujeres en carreras científicas: una aproximación antropológica desde las narrativas y las trayectorias de vida de científicas sociales peruanas

Patricia Ames Ramello, Norma Correa Aste

Capítulo 5

Regímenes de inequidad: docentes economistas y el proceso de nombramiento y promoción en universidades públicas y privadas en tres regiones del Perú

Erika Busse, Roxana Barrantes

Capítulo 6

¿Dedicarse a la investigación? Barreras, oportunidades y expectativas de las jóvenes de sociología y economía de la PUCP

Karen Espinoza, María Fernanda Rodríguez

Capítulo 7

¿Insertándose al mundo académico? Mujeres jóvenes en la docencia universitaria

Yamilé Guibert Patiño, Andrea Román Alfaro

Capítulo 8

Políticas de igualdad de género en el mundo académico

Patricia Ruiz-Bravo López, Jimena Sánchez Barrenechea

Epílogo. Vivimos con la desigualdad... y no la vemos

María Isabel Remy

El estudio busca analizar qué ocurre en las CCSS en el Perú: si existen diferencias de género y qué las explica

Diferencias de género en la trayectoria:

- Progresión en la carrera profesional
- Producción de conocimiento
- Participación en espacios de debate y políticas

Impacto de oportunidades y barreras:

- El rol de las redes en la trayectoria
- Formación y estructura familiar
- Mecanismos (sutiles) de discriminación
- Naturalización de las diferencias

FUENTES DE INFORMACIÓN

Primarias

Encuesta a investigadores y docentes universitarios (con cierta trayectoria maestría o 10 de trabajo) (457 respuestas de base de poco mas de 1000) : 222 mujeres y 235 hombres; 346 de Lima, 84 de otras regiones; 86 de universidades públicas, 297 de universidades privadas)

Entrevistas a 14 mujeres investigadoras de 4 departamentos: Ayacucho, Cusco, Lima y Piura

Secundarias

Bases de datos: CENAUN 2010 (pregrado y docentes), DINA y otras fuentes.

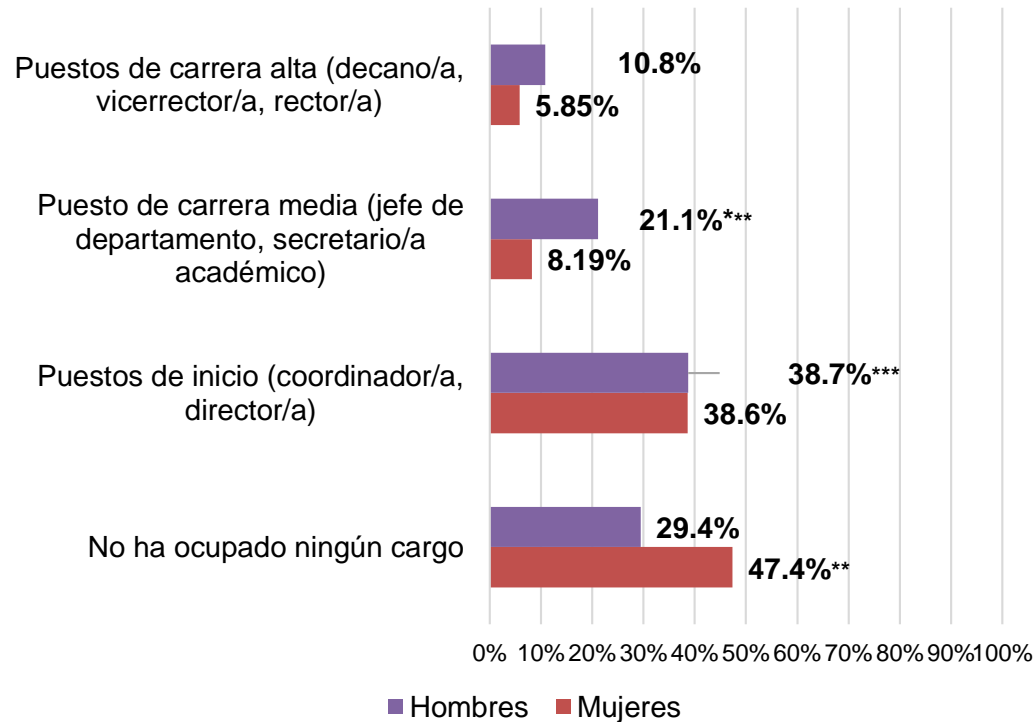
Mapeo de eventos (CIES, SEPIA, APE, etc.)

Evidencia: hay una tubería con gotera en las carreras académicas y de investigación

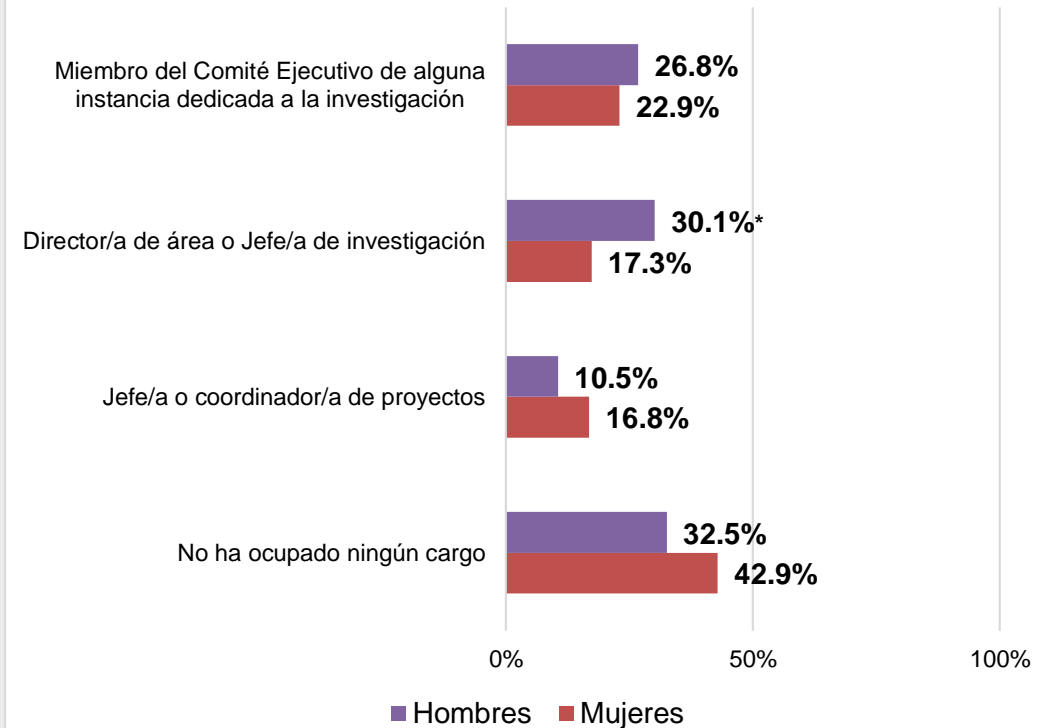
- **Casi 50% de estudiantes de CCSS son mujeres pero solo 1/3 de docentes son mujeres**
- **Hay disparidades en acceso a puestos de docencia más altos:** a pesar de que los porcentajes de docentes hombres y mujeres con posgrado es muy similar (alrededor de 90% en ambos casos).
- **Este patrón se observa tanto entre el grupo de hombres y mujeres mayores de 45 años como entre el de menores de 45** – es decir el problema no parece estarse solucionando de forma espontánea.
- **Las mujeres ganan menos que sus pares hombres:** 55% de mujeres están concentradas en la categoría de ingresos más bajos (menor a 5833 soles) frente al 43% de los hombres -estas diferencias se profundizan cuando las mujeres tienen hijos menores de edad
- **Todo lo anterior es aún peor para las mujeres en las instituciones públicas, en las regiones y para las economistas**
- **Estas diferencias ocurren en un contexto donde No parece haber diferencias sustantivas en producción académica** (ej. hombres y mujeres tienen un número similar de publicaciones)

Evidencia: existen techos de cristal

Puestos de liderazgo alcanzados en la universidad

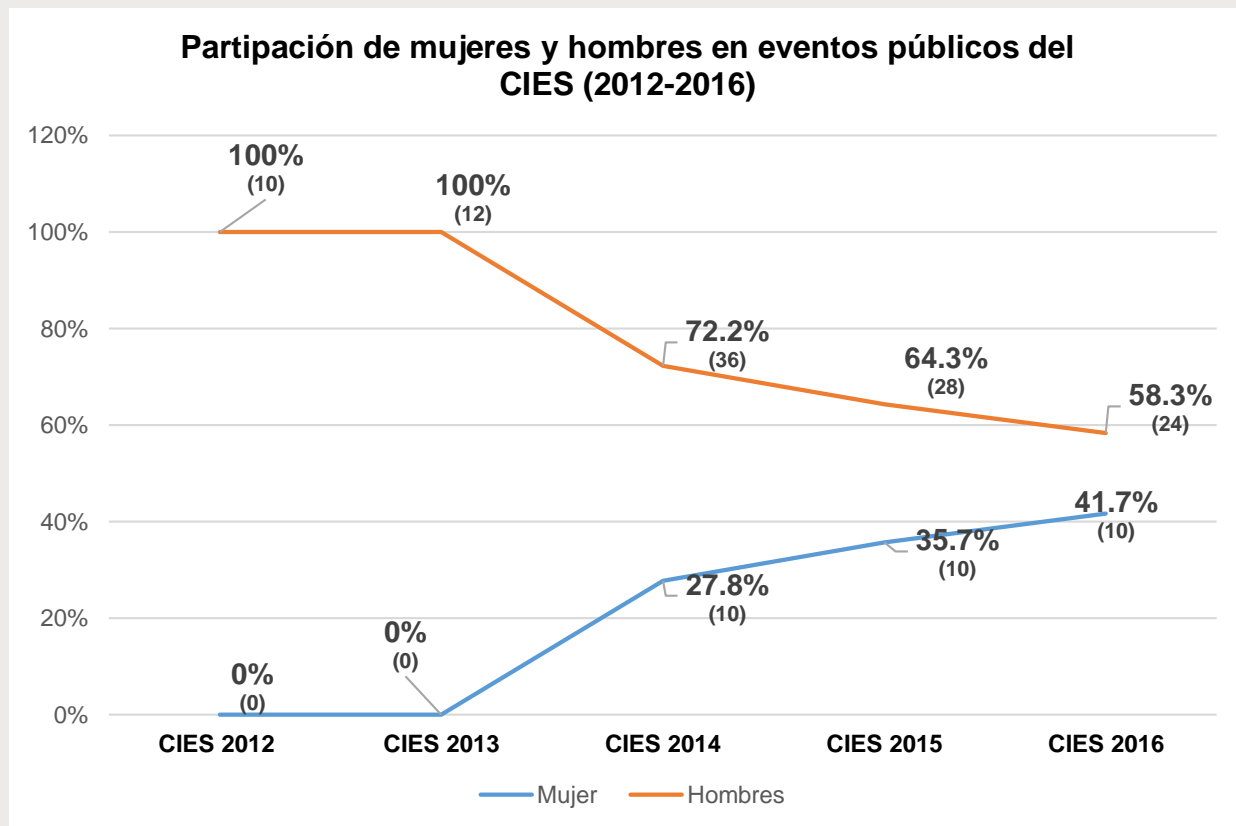


Puestos de liderazgo alcanzados en la carrera de investigación



EVIDENCIA: LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN ESPACIOS DE DEBATE MEDIÁTICO Y ACADÉMICO ES MENOR

Se registran diferencias en participación en eventos académicos y medios de comunicación. Conteo en eventos CCSS (CIES, APE, SEPIA, Seminario Estado): menos mujeres expositoras (60 % H vs. 43 % M) y comentaristas (59 % H vs. 47 % M)



Participación en medios de comunicación: datos de nuestra muestra

Categorías	Mujeres	Hombres
Entrevista en TV	30.14%	50.07%
Entrevista en radio	29.57%	52.77%
Entrevista en prensa escrita	35.65%	52.30%
Mención en medios de comunicación	24.93%	47.23%

Explicación: División de roles de género en el hogar

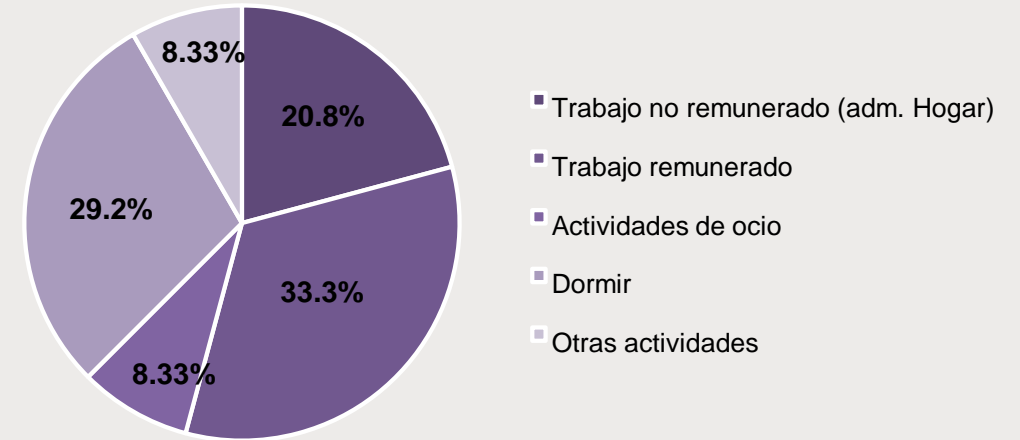
- **Diferencias de percepción entre hombres y mujeres con relación al tiempo que dedican a las tareas del hogar:** las mujeres señalan, mayoritariamente que son ellas las principales responsables; mientras que la mayoría de hombres percibe que la dedicación es compartida
- Además las mujeres **se encargan de tareas que requieren mayor dedicación de tiempo** mientras que los hombres asumen responsabilidades, como llevar a los hijos al colegio, que son compatibles con sus horarios de trabajo.

Distribución de responsabilidades en el hogar de personas con hijos		
Categorías	Mujeres	Hombres
Principalmente yo	55%	27%
Por igual mi pareja y yo	23%	47%
Habitualmente mi pareja	4%	14%
Lo realiza una tercera persona	18%	12%
Total	108	110

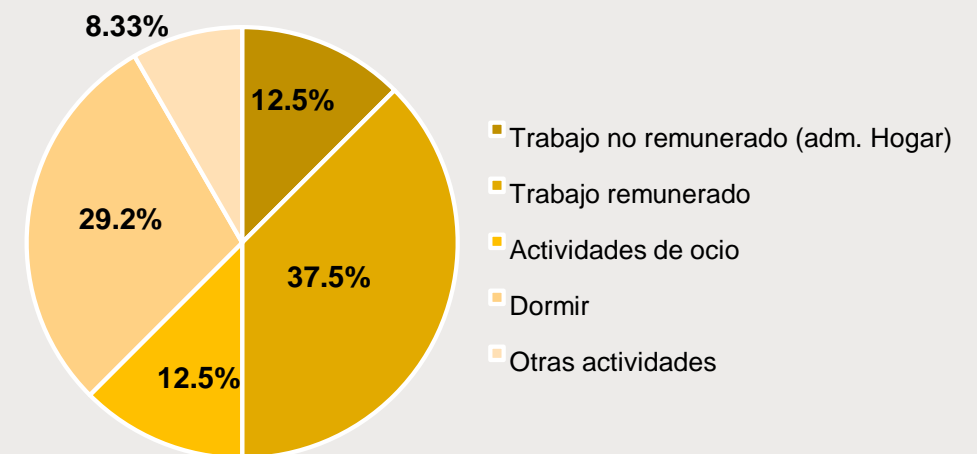
Explicación: impacto de la división de roles

- Las mujeres dedican más tiempo de su día al trabajo no remunerado y menos tiempo a las actividades de ocio mientras que no hay mucha diferencia en el tiempo dedicado al trabajo remunerado
- La mayoría de mujeres (71%) afirma que ha tenido que postergar su carrera por la maternidad y 1 de cada 10 mujeres afirma que la responsabilidad de ser madre ha sido un obstáculo en su carrera (en el caso de hombres menos de 2 de cada 100)
- Las mujeres se enfrentan a una suerte de segundo turno laboral y las penalidades del matrimonio y la maternidad.
- En contextos institucionales que no toman esto en cuenta, esta división de roles de género en el hogar tiene un impacto mayor en las carreras de las mujeres

Distribución del tiempo (mujeres)



Distribución del tiempo (hombres)



Explicación: La influencia de los mecanismos sutiles de discriminación

- **Actitudes, comentarios o tratos (ej. displicentes, desdeñosos, condescendientes) que no son abiertamente discriminatorios pero que marcan las diferencias entre hombres y mujeres**
- Pueden llevar a:
 - que las mujeres se sientan “incómodas” en espacios mayoritariamente masculinos (“Clubes de Toby”),
 - E incluso a que sus contribuciones e ideas sean ignoradas y sientan que deban reafirmar su autoridad frente a los demás
- **Estos mecanismos sutiles se construyen en función de un parámetro tácito del ‘académico ideal’ con cualidades típicamente masculinas como “[...] asertividad, competitividad [y] total dedicación al trabajo [...]” (Roos y Gatta 2007)**

“El contraste de enfrentarse a un público más masculino lo siento más cuando entro a esta institución, sobre todo cuando ya ejerzo un cargo, porque ahí sí tengo que salir al público, enfrentarme a él personalmente. [...] empecé a notar una cierta postura de mucha gente de no tomarme muy en serio porque era mujer y tener que pararme bien firme, hablar bien claro y hacerme la loca de cualquier mirada, actitud o lo que fuera, y hacer valer lo que estaba diciendo y lo que estaba representando”.

Explicación: la naturalización de las diferencias

- **La mayoría de mujeres (74%) considera que ser mujer ha influenciado su trayectoria profesional, la mayoría de hombres (70%), en cambio, NO considera que el ser hombre haya influenciado en su trayectoria.**
- **La mayoría de mujeres afirma haber sido tratada de forma displicente por ser mujeres (71%) y que les cuesta más establecer su autoridad profesional que a sus pares(80%). Mientras que la mayoría de los hombres afirma no haber experimentado dichas situaciones.**
- **Las mujeres predominan en espacios relacionados a la educación, infancia o género, mientras que los hombres tienen mayor vinculación con temas agrarios, macroeconomía y Estado.** Asimismo, a las mujeres se les atribuye usar con mayor frecuencia, metodologías cualitativas, las cuales son, muchas veces, menos valoradas en ambientes académicos.
- **La distribución de temas y metodologías por sexo tiene consecuencias en las posibilidades académicas.** Esta selección (¿o auto-selección?) “informal” crea espacios académicos cerrados (por género) y de acuerdo al autoreporte en las encuesta las mujeres en mucho mayores porcentajes sienten que sus temas y metodologías de investigación son menos valorados por sus pares
- **Las mujeres muchas veces interiorizan las diferencias.** Los mecanismos sutiles de discriminación, con frecuencia junto a las experiencias de socialización temprana, influyen en la autoconfianza y aspiraciones de las mujeres: Más mujeres (casi 70%) que hombres (54%) piensan que sus logros están por debajo del promedio de sus pares



PRINCIPALES APORTES

EL PROBLEMA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACADEMIA Y DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS SOCIALES EXISTE

Aunque emplean metodologías distintas y analizan la experiencia de mujeres de varias generaciones, con características personales y familiares heterogéneas, y ubicadas en contextos institucionales diversos, los estudios que componen el libro coinciden en los factores que explican las desigualdades de género en el mundo académico y de la investigación.

El problema es mayor en las instituciones públicas, en las regiones y para las economistas

LAS CAUSAS DEL PROBLEMA

- **El contexto precario y la débil institucionalidad** llevan a que redes informales, más que procesos meritocráticos y transparentes, tengan todavía un peso preponderante, algo que en contextos altamente masculinizados puede jugar en contra de la trayectoria profesional de las mujeres.
- La persistencia de las desigualdades de género en el mundo académico se explica por la confluencia de una **desigual división del trabajo doméstico y de las labores de cuidado y una barrera extrainstitucional que las instituciones académicas reproducen cuando no toman en cuenta que las condiciones no son iguales para mujeres y hombres.**
- **Existen mecanismos sutiles —y no tan sutiles— de discriminación en la academia:** los **estereotipos de género**, que se traducen en una valoración distinta del trabajo de hombres y mujeres; una **socialización temprana** —en la familia, en la escuela, en la universidad— que genera **valoraciones disímiles hacia determinadas materias o metodologías**; y la frecuente **naturalización e invisibilización de las disparidades**, de parte de los hombres y de parte de las mujeres.
- Las barreras se van sumando y **afectan de manera diversa a distintos grupos de mujeres**, según su condición social, etnicidad o raza, y según su ubicación institucional y territorial.

¿POR QUÉ DEBEMOS ATENDER ESTE PROBLEMA?

- Las desigualdades de género en el mundo académico no solo son injustas e injustificables, sino que implican una considerable pérdida de talento.
- Un entorno académico menos desigual y con más mujeres participando supone un mejor conocimiento, una mejor ciencia y una mejor sociedad, pues habrá perspectivas más amplias para entender los problemas que nos afectan a todos
- El libro busca despertar el interés de la comunidad académica por el problema y por implementar soluciones