

Reflexiones sobre la igualdad de oportunidades en el contexto universitario*

Aymé Barreda Parra**

Fecha de recepción: 22 de enero del 2013

Fecha de revisión: 31 de enero del 2013

Fecha de aprobación: 26 de febrero del 2013

Resumen

El presente artículo contiene los resultados del proyecto sobre *Evaluación de la creación de la unidad de igualdad en la Universidad Nacional de San Agustín, Bolivia*. En una muestra no probabilística se realizaron entrevistas a autoridades y docentes de ambos sexos, para conocer sus opiniones y percepciones acerca de la igualdad de género. La entrevista fue diseñada por la Universidad de Alicante, coordinadora del proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior*. Los resultados indican que existe inequidad de género en las oportunidades que tienen las mujeres para acceder a los cargos de gobierno, la inequidad no está en la ley, sino en la cultura que tiene elementos masculinos predominantes. Encontramos opiniones positivas del rol que cumple la mujer en la investigación y del apoyo que reciben los docentes cuando surgen conflictos, no necesariamente de género; sus respuestas fueron favorables a la propuesta de crear una unidad de igualdad en la institución.

Palabras clave: unidad de igualdad, género, universidad.

* Artículo de reflexión que da cuenta de los resultados finales del proyecto *Evaluación de la creación de la unidad de igualdad en la Universidad Nacional de San Agustín, Bolivia*, auspiciado por la investigación sobre *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior* de Alicante, España.

** Doctora en Ciencias Sociales y en Psicología, docente de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú, Departamento Académico de Psicología. Forma parte del proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior*, financiado por la Universidad de Alicante. Colaboradora de la investigación intercultural sobre *Ansiedad social en niños y adolescentes*, Universidad de Granada. Ha escrito numerosos artículos sobre género, convivencia en educación y habilidades sociales. Correo electrónico: abarredap@hotmail.com

Reflections on the equality of opportunities on the university context

Abstract

This paper contains the results of the project "Evaluation of the creation of the Equality Unit" in *Universidad Nacional de San Agustín, Bolivia*.

In a non-probabilistic simple, different interviews were made to authorities and teachers of both sexes, their opinions and perceptions on gender equality. The interview was designed by Universidad de Alicante, which coordinates the project "Design and attention to the opportunities of gender in Higher Education". Results show that there is inequity of gender in the opportunities that women have to work in governmental positions, which is not created by any law but by the culture that has predominant male elements. She found some positive opinions on the role that women have in research and the support that professors receive when conflicts arise, although they are not necessarily related to gender; such opinions were favorable for the proposal of creating an Equality Unit in the institution.

Key words

Equality Unit, university.

Reflexões sobre a igualdade de oportunidades no contexto universitário

Resumo

Este artigo contém os resultados do projeto sobre *Avaliação da criação da unidade de igualdade na Universidad Nacional de San Agustín, Bolívia*. Em uma amostra não probabilística foram entrevistados diretores e professores de ambos os sexos, para conhecer as suas opiniões e percepções sobre a igualdade de gênero.

A pesquisa foi concebida pela Universidad de Alicante, coordenadora do projeto *Desenho e atenção às oportunidades de gênero no ensino superior*. Os resultados indicam que há desigualdade de gênero nas oportunidades de acesso das mulheres a cargos de governo, a desigualdade não está na lei, mas sim na cultura que tem elementos masculinos predominantes. Encontramos opiniões positivas do papel desempenhado pela mulher na pesquisa, e do apoio que recebem aos professores quando surgem conflitos, não necessariamente de gênero; suas respostas foram favoráveis à proposta de criar uma unidade de igualdade na instituição.

Palavras-chave

unidad de igualdad, gênero, universidade.

Introducción

La Ley Universitaria peruana no discrimina la participación de las mujeres; sin embargo, con un análisis desde la perspectiva de género, se han detectado indicadores de la presencia de ciertas inequidades que ameritan un estudio cualitativo más profundo. El punto de inicio fue el proyecto *Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior*, del que forma parte la Universidad Nacional de San Agustín y que brindó la ocasión para conversar con las autoridades acerca de la igualdad de género.

“Conviene que se analice esta problemática y que la Universidad cree mecanismos para lograr la igualdad”, nos dijo una autoridad, docente varón, al ser entrevistado a propósito de este trabajo; y una autoridad, docente mujer, manifestó: “el objetivo debe ser buscar la igualdad, y que se hable de esto a los profesores, porque alguno responde de manera inadecuada cuando la mujer está en el poder”. Estas frases reflejan de cierta manera la mirada de la mujer en un cargo de gobierno, y no decimos que la mirada del varón sea negativa, más bien resaltamos su intención de buscar la igualdad en temas de género, pero es evidente que la mujer autoridad se siente afectada por el trato diferenciado.

Análisis del contexto

En la universidad local, como en otras, la presencia de la mujer es cada vez más visible en diferentes escenarios. A nivel de pregrado, durante 5 años de estudio, las mujeres ocupan los primeros puestos en rendimiento en ciencias biológicas, excepto en medicina; en ingenierías, en todas las carreras los varones obtienen el primer puesto, con excepción de química, arquitectura e ingeniería industrial, las mujeres ostentan ese primer lugar; en ciencias sociales, un porcentaje más alto de mujeres se ubican en el primer lugar. Los datos confirman el buen nivel académico que alcanzan las mujeres en sus estudios universitarios y la primacía de los varones en las carreras de ingeniería (Universidad Nacional de San Agustín, 2010) (tabla 1).

Tabla 1. Rendimiento académico durante cinco años de estudio en la Universidad

	Biomédicas		Ingenierías		Sociales	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Primer lugar	4	1	3	14	12	5
Segundo lugar	3	2	8	9	11	6
Total	7	3	11	23	23	11

Las diferencias de rendimiento en la Universidad son la extensión de las percibidas en los colegios. En un estudio con 417 postulantes (253 mujeres y 164 varones) primeros puestos de secundaria, se halló que existen diferencias en la correlación de las aptitudes diferenciales con las pruebas de aptitud académica de la Universidad. Las mujeres obtienen alta correlación en razonamiento verbal (0,705) mientras que los varones en aptitud numérica (0,674), razonamiento abstracto (0,656) y relaciones espaciales (0,601) (Barreda, 1999).

Del ámbito académico escolar y universitario pasamos al ámbito laboral universitario, específicamente nos referimos a los docentes en cargos de dirección o en cargos de autoridad, como se denomina aquí. Por primera vez una mujer es vicerrectora en una universidad pública de la ciudad, lo cual es un gran paso. Un vistazo a los decanatos, que se eligen con la creación de listas, lo cual nos muestra que seguimos teniendo poca representatividad, tres mujeres son decanas (en Enfermería y en dos facultades de Ciencias Sociales), mientras que hay trece varones decanos.

En relación con las oficinas universitarias en las que no se forman listas, hay catorce varones y cinco mujeres. Las mujeres son responsables de las oficinas de Cooperación y Convenios, Mejoramiento de la Calidad Universitaria, Relaciones Públicas, Promoción y Coordinación Cultural y Bienestar Universitario; y los varones, de las oficinas de Investigación, Personal, Desarrollo Humano, Coordinación y Supervisión Académica, entre otras. Respecto a los directores en escuela y unidades de Posgrado se sigue la misma tendencia, once son varones y dos mujeres, en Enfermería y Ciencias Naturales (Universytas, 2012).

En la comunidad, las profesionales mujeres a pesar de alcanzar un alto rendimiento académico ocupan lugares secundarios; hay desequilibrio en la representación que tienen las mujeres respecto a los varones en la toma de decisiones. Los cargos de presidente de la república, rector de universidad, presidente de región, alcalde, y otros, son ocupados por varones, excepcionalmente por alguna mujer.

La diferenciación existe y es preciso que desde el ámbito universitario donde se forman los futuros profesionales exista unidad de igualdad, es decir, una estructura especializada en promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, fue este propósito el que nos impulsó a unir fuerzas con otras universidades para la creación de esta Unidad, teniendo como asesora a la Universidad de Alicante, que desde el 2008 cuenta con la Unidad de Igualdad (Universidad de Alicante, 2012).

Marco teórico-conceptual

Desde el punto de vista legal existe igualdad entre las personas, es un derecho universal y está escrito en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada en Naciones Unidas en 1948. El tema es que los patrones culturales de la sociedad han estado en desigualdad entre varones y mujeres. Durán (2005) explica las diferencias entre la igualdad de acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados, en razón a que la igualdad de resultados no es una igualdad real, por ejemplo, puede haber más mujeres en la actividad pública; sin embargo, carecen de participación en la toma de decisiones. La postura de la autora es que “solo la igualdad de acceso garantiza de por sí las mismas oportunidades para mujeres y hombres”. Para lograr este ansiado anhelo, la sociedad debe brindar el apoyo necesario a las mujeres (p. 7).

Perú es uno de los países que da muestras de compromiso y promoción del empoderamiento de las mujeres, en octubre de 2012 se llevó a cabo el foro “Poder:

la mujer como motor de crecimiento e inclusión social”, con la presencia de la secretaria de Estados Unidos, Hillary Clinton, y la expresidenta de Chile y directora ejecutiva de ONU Mujeres. El evento permitió exteriorizar que, si bien es cierto la cuota de mujeres en la legislación electoral peruana es del 30% (Ley 28094, Ley de Partidos Políticos), esto no ha sido satisfactorio, ya que el porcentaje de mujeres elegidas en las elecciones municipales y regionales del 2010 es muy bajo, 28% son consejeras regionales, 23% regidoras provinciales y solo 4% son alcaldesas provinciales, 3% alcaldesas distritales y ninguna presidenta regional (*La Repùblica*, 2012).

A propósito de la cuota electoral que el Consejo de Ministros aprobó recientemente (17 de octubre del 2012), el Proyecto de Ley de Alternancia de Género en elecciones para todo cargo popular, elaborado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), es una “posibilidad de elección efectiva”, es decir, igualdad en la postulación e igualdad en los resultados, con el propósito de lograr la participación equilibrada de mujeres respecto a hombres en los cargos de elección popular (Jara, 2012).

La universidad forma parte de la sociedad y ha sido incluida en el Plan Nacional de Igualdad de Género del gobierno, que tiene ocho objetivos estratégicos al 2017, el tercer objetivo busca reducir brechas educativas entre mujeres y hombres, se pide a las universidades, a través de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), que implementen en la malla curricular el enfoque de género para la formación en las diferentes carreras profesionales; están incluidas las públicas y privadas. Dentro del marco conceptual sobre igualdad de género y políticas públicas, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012) define la igualdad de género como la “igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres” (p. 9).

En síntesis, el contexto gubernamental es propicio para implementar políticas en favor de la igualdad de género, es el momento para hacer un diagnóstico de la posición de la mujer en la universidad, como dice Berrios (2012) dar una mirada a su “vida privada” a sus normas y valores. Es interesante la referencia que hace Berrios a los datos del 2004 de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) de Chile, donde por cada proyecto aprobado que tiene una mujer investigadora responsable se aprueban 3,7 proyectos de varones responsables. La consecuencia es que las mujeres tienen menos “renombre” y se invisibilizan porque sus trabajos no reciben financiamiento y no son publicados en revistas importantes.

Un símil del lugar que ocupan las mujeres respecto de los varones en la producción científica se puede apreciar en quién es el director editor de una revista científica, por ejemplo, en psicología son los varones quienes tienen esa responsabilidad; es obvio pensar que la carrera de psicología no es la excepción, la revista *Acta Médica* tiene también a un varón como director editor en la localidad.

Este análisis en el campo de la investigación puede ser aplicado a otros contextos universitarios, como el del acceso y promoción a la carrera universitaria, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros aspectos que tan acertadamente han sido propuestos en la encuesta que fue aplicada a las autoridades en este trabajo y como propuesta del Seminario/Taller que se realizó del 2 al 3 de septiembre del 2012.

Metodología

Objetivo

Evaluar la creación de la Unidad de Igualdad en la Universidad.

Diseño

Estudio cualitativo que utilizó la entrevista para obtener información, opiniones y percepciones.

Participantes

Docentes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa que actualmente son autoridades. Participaron voluntariamente vicerrectora, directores de escuela, jefes de departamento y directores de posgrado y jefes de oficina.

Es una muestra no probabilística de 21 docentes, 13 varones y 8 mujeres, pertenecientes a las tres áreas que existen en la Universidad, sociales: biomédicas e ingenierías.

Es pertinente señalar la apertura y buena disposición de las autoridades para responder las preguntas de la entrevista.

Instrumento y procedimiento

Cuestionario elaborado por la coordinadora del Proyecto, Universidad de Alicante. Consta de diez preguntas abiertas. Fue aplicado a través de una entrevista personal a cada una de las autoridades.

Resultados y discusión

En este apartado se han sintetizado las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario.

A la pregunta de si existen desequilibrios de género en el acceso y en la promoción a la carrera académica, la respuesta fue unánime: "no existen desequilibrios"; la Ley Universitaria no crea segregación por género, más bien algunas carreras han incrementado el número de mujeres estudiantes, como en Medicina, Derecho y Administración Financiera.

Respecto a los cargos de responsabilidad académica, de gestión y de investigación, ocupados mayoritariamente por varones, opinaron que existen varias razones, entre ellas la mayor cantidad de profesores varones en la Universidad, las decisiones políticas y el cuestionamiento que suele hacerse a las capacidades de la mujer en la dirección. Sus respuestas coinciden con el punto de vista de Durán (2005), en el sentido de que la opción por un tipo de igualdad u otro es una decisión política.

En la temática de sensibilización están de acuerdo en que son pocas las ocasiones en las que se realiza sensibilización e intervención en temas de género, ya sea a profesores o estudiantes. Lo mismo se aplica al currículo, ya que con excepciones se tienen asignaturas de género en pregrado y en algunas maestrías de ciencias sociales y biomédicas.

Un aspecto favorable para las mujeres está en la investigación, aun cuando no se promueve la participación de las mujeres, porque las convocatorias son únicas; se opinan que trabajan tan igual como los varones e inclusive mejor, se las considera cuidadosas, perfeccionistas, centradas y con experiencia. La opinión positiva que

tienen las autoridades de las mujeres en el campo de la investigación se visibiliza en el porcentaje de mujeres que son parte del comité editorial y científico nacional e internacional de las revistas locales de psicología, todas ellas incluyen entre 18 y 47% de mujeres.

En relación con el acceso a la docencia y la promoción profesional, refieren que la Ley y el Estatuto de la universidad garantizan las oportunidades de la mujer iguales que las del varón; sin embargo, no tienen conocimiento de un análisis de género que explique mejor esta variable de igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad, ya que en otros contextos, específicamente en la política, sí se promueve la participación de la mujer.

En cuanto a la promoción y participación de la mujer en todos los niveles de gobierno, valoran que la intervención de la mujer en niveles de gobierno va en aumento, mencionan que en esta universidad se ha elegido a una vicerrectora. Por otra parte, las mujeres que se deciden por un cargo lo logran, no niegan que hay cierta resistencia a postular a una mujer como cabeza de lista –suele ser el procedimiento para algunos cargos como decanos–, en este sentido, añaden, hay un doble discurso, las mujeres deben hacer un esfuerzo para ser consideradas cabeza de lista.

Al tratarse del papel de las mujeres en el hogar y en el trabajo, coinciden en que la mujer prioriza sus labores académicas y, en general, la institución las apoya cuando tienen dificultades con sus hijos, es cuestión humana. Mujeres y varones aluden que existe ánimo de resolver los conflictos en buenos términos, hay espíritu para la ayuda y la conciliación, es un valor presente, no solo en la Universidad, sino en la localidad, así lo mencionaron los entrevistados; sin embargo, no se contribuye en promover la unión de los vínculos familiares y laborales de los docentes desde la institución, que cabe mencionar, recae en la Oficina Universitaria de Bienestar (OUB).

Por otro lado, la Oficina Universitaria de Bienestar, aunque no tiene recursos financieros, hace diligentes esfuerzos por brindar servicios a los docentes a través de los departamentos de servicio social y médico y la cuna jardín para los hijos de los trabajadores de la institución (Oficina Universitaria de Bienestar, 2012).

La mayoría manifiesta no tener conocimiento de cursos de formación, recursos y herramientas para favorecer la aplicación de la perspectiva de género en su institución, excepcionalmente autoridades mujeres han asistido a actividades de sensibilización dentro de la institución. Este dato es importante porque confirma el mayor interés que tienen las mujeres en temas de género.

Al preguntárseles si se gestionan e intervienen las situaciones de desigualdad entre varones y mujeres, expresaron desconocer que se hayan presentado estas situaciones; existen conflictos, pero no suelen ser por temas de género, y cuando estos surgen se concilia. Una minoría, dos varones, están en desacuerdo con la formación de los comités paritarios de género, porque en la institución no existe exclusión por género, manifiestan que los programas de sensibilización y la promoción de las mujeres en cargos de gestión no hacen más que reconocer que las mujeres están en situación de debilidad respecto del varón, la mejor forma es dar el mismo trato a ambos. Fue una limitación la muestra reducida de autoridades que participaron en las entrevistas.

Conclusiones

En consideración con las respuestas de las autoridades, creemos que es posible la creación de la Unidad de Igualdad será un trabajo arduo y constante en razón a que en determinadas temáticas predominan elementos culturales masculinos; con el seminario/taller “Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior” se dio un paso importante para reflexionar acerca de la posición de la mujer en cargos de gobierno.

Será un desafío involucrar a las autoridades y docentes en la planificación de estudios cuantitativos y cualitativos que permitan conocer los procesos involucrados en el acceso y la promoción a la educación superior, en el reconocimiento de la labor académica e investigativa y en la conciliación del trabajo con la familia de los docentes.

Reconocimientos

Se agradece a la Universidad de Alicante, especialmente a la doctora María Ángeles Martínez Ruiz, directora, y la doctora Gladys Merma Molina, coordinadora del Proyecto, por llevar a cabo el seminario taller en nuestra casa superior de estudios. A la doctora Roxana Castillo Acobo, directora de la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien colaboró en la coordinación y ejecución del evento.

Referencia

- Barreda, A. (1999). *Aptitudes diferenciales y prueba de aptitud académica en alumnos de primeros puestos de la secundaria con ingreso libre a la universidad*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Colegio de Psicólogos del Perú. *Revista de Psicología de Arequipa*, 2(1). Consejo Directivo, Regional III de Arequipa.
- Universidad Católica San Pablo (2011). *Revista de Psicología*, 1(1). Arequipa.
- Universidad Católica Santa María (2010). *Revista de Psicología*, 7. Arequipa.
- Universidad Nacional de San Agustín (UNSA) (2010). Centro de Informática. Arequipa.
- Universidad Nacional de San Agustín (2012). *Revista Acta Médica*, 1(2). Facultad de Medicina. Arequipa.
- Universidad Nacional de San Agustín (2012). *Universytas*, 11, vol. VI, 17-25. Revista de la Oficina Universitaria de Relaciones Públicas. Arequipa.

Fuentes electrónicas

- Berrios, P. (2012). *El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico*. Recuperado de: http://www.cned.cl/public/secciones/seccionrevistacalidad/doc/41/cse_articulo391.pdf.
- Durán, P. (2005). *Las Naciones Unidas y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Recuperado de <http://www.ife.org.mx/docs/IFE-v2/DECEYEC/DECEYEC-IFEMujeres-SitiosTemas\interes/Mujeres-Publicaciones/Mujeres-Publicaciones-estaticos/DERECHOS%20HUMANOS%20Y%20NODISC/NACUNIIGUALOPORT.pdf>
- Jara, A. (2012). *Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables*. Recuperado de http://www.mimdes.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=5962&Itemid=429
- La República. (2012). *La ley de cuotas, a propósito de la inclusión*. Recuperado de <http://www.larepublica.pe/politica/editorial-18-10-2012>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). *Plan Nacional de Igualdad de género 2012-2017*. Recuperado de www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf
- Oficina Universitaria de Bienestar (OUB). (noviembre 4, 2012). Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de <http://bienestarunsa.blogspot.com/p/oub.html>
- Universidad de Alicante. (2012). <http://web.ua.es/es/es/unidadigualdad/presentacion.html>