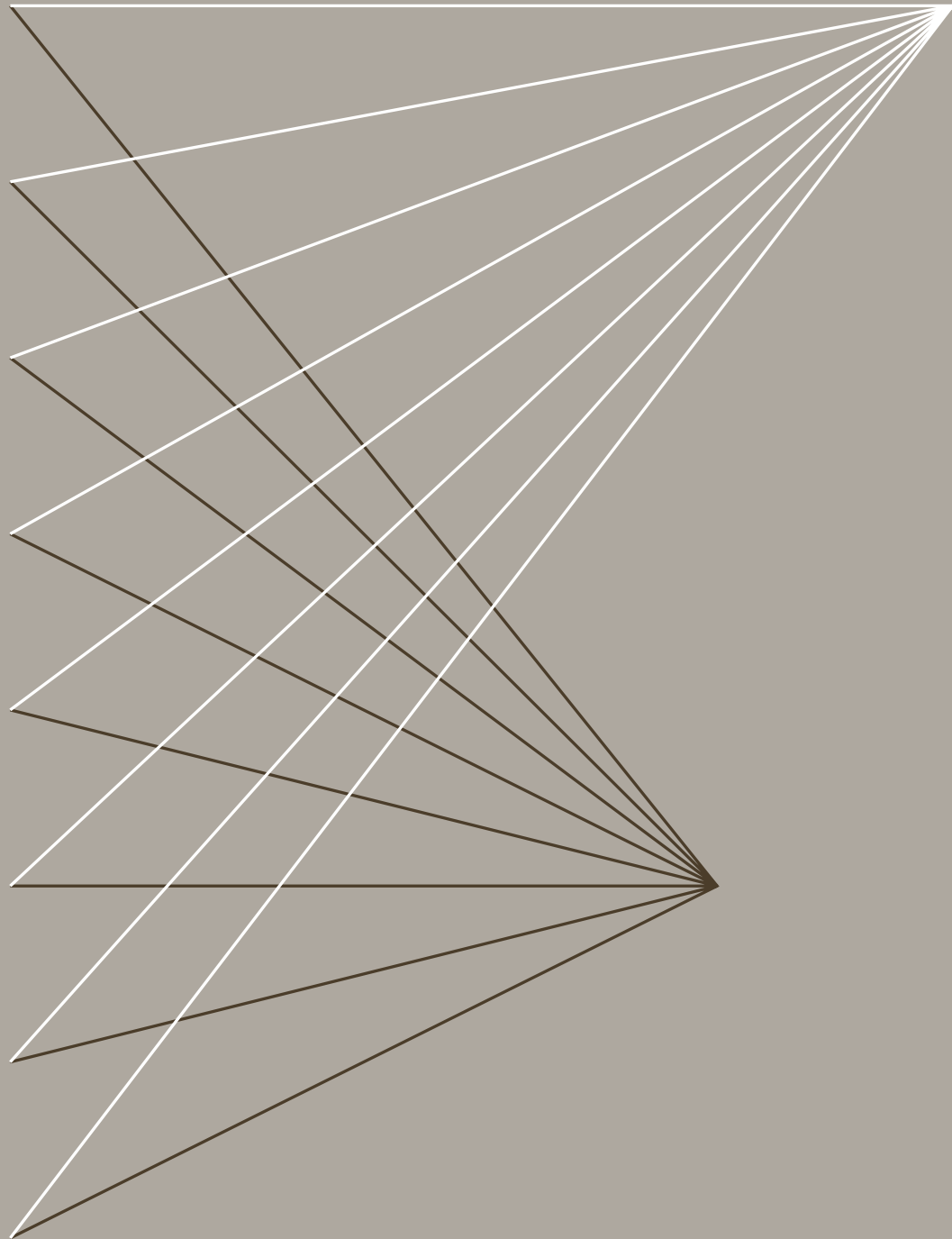


Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas

Lorena Alcázar y María Balarin
(editoras)

GRUPO
SOFIA



Capítulo 3

**Oportunidades y barreras en
la trayectoria de las científicas
sociales peruanas**

Lorena Alcázar
María Balarin
Andrea Román

En las últimas décadas hay un importante avance en la discusión sobre las desigualdades que enfrentan las académicas en el mundo de la universidad y la investigación. En el Perú, *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, libro compilado por Silvana Vargas (2014) como parte del trabajo del Grupo Sofía, marca un hito importante en el establecimiento de una agenda de investigación sobre el tema.

El presente capítulo¹ se enmarca en estos esfuerzos y es resultado de esa agenda del Grupo Sofía, que pretende profundizar en el análisis de las disparidades entre las experiencias de mujeres y hombres en el mundo laboral académico de las ciencias sociales. Específicamente, analizamos las oportunidades y barreras a las que se enfrentan las científicas sociales peruanas durante su trayectoria académica. Buscamos caracterizar las trayectorias de aquellas que han alcanzado cierto grado de profesionalización en la carrera académica y las de sus pares hombres, provenientes de contextos institucionales diversos —universidades y centros de investigación públicos o privados, de Lima o de regiones—, e identificar y examinar los factores que podrían estar dificultando o facilitando el progreso de su trayectoria laboral.

Con este propósito, aplicamos una encuesta a hombres y mujeres de distintas carreras de ciencias sociales que ejercen la docencia universitaria y la investigación en instituciones y regiones del Perú, mujeres y hombres mayores de 30 años, con estudios de maestría o con diez años de experiencia en investigación, como mínimo, y que producen estudios académicos,² y entrevistamos a mujeres seleccionadas de dicho grupo.³ Ambos instrumentos metodológicos se basaron en tres dimensiones centrales de análisis que nos permitieron identificar y caracterizar patrones de la carrera profesional y académica: 1) progresión en la carrera profesional: puestos de docencia, investigación y liderazgo⁴ que han logrado alcanzar durante su trayectoria laboral, e ingresos; 2) producción de conocimiento: investigaciones publicadas y metodologías utilizadas; 3) presencia en eventos académicos, medios de comunicación y espacios de elaboración de políticas públicas o en el Estado.

La investigación buscó, de igual manera, entender las trayectorias profesionales y académicas mediante el análisis de posibles factores asociados que explicarían las diferencias en cuanto a progresión en la carrera, producción de conocimiento y presencia en espacios de debate. Tomamos en cuenta aspectos como la construcción y el uso de redes profesionales; la estructura familiar y los roles en su interior; y los mecanismos de discriminación de género —explícitos y sutiles— hallados en el entorno laboral, que se traducen en percepciones y valoraciones diferenciadas del trabajo académico de mujeres y hombres.

En el cuadro 1 presentamos una versión abreviada de la matriz de operacionalización de las variables.⁵ Las dimensiones y variables de estudio las identificamos gracias a una extensa revisión de la literatura que nos permitió reconocer los factores que podían ser importantes para el análisis, y adaptarlos al contexto peruano.⁶ Los estudios presentados en el primer libro del

Grupo Sofía (Vargas 2014) son una herramienta importante para empezar a comprender estas dinámicas. Usando fuentes de información primarias —encuestas y entrevistas— y secundarias —Censo Universitario, Directorio Nacional de Investigadores e Innovadores, entre otras—, en las siguientes páginas presentamos un esfuerzo por identificar y entender las diferencias en las trayectorias de académicos hombres y mujeres de las ciencias sociales en el Perú, y qué factores están asociados a dichas diferencias.

Cuadro 1
Dimensiones y variables de estudio

DIMENSIONES	VARIABLES
Dimensiones centrales de análisis	Progresión en la carrera profesional.
	Producción de conocimiento.
	Participación en espacios de debate y formulación de políticas.
Barreras y oportunidades	Construcción de redes en el ámbito profesional.
	Estructura familiar y roles en la familia.
	Mecanismos de discriminación explícitos y sutiles en el entorno laboral.

Elaboración propia.

¿Por qué es importante este tema?

En los últimos treinta años hubo un importante incremento del número de mujeres en los espacios educativos y, sobre todo, en las universidades.⁷ De acuerdo con el estudio de Castro y Yamada (2011), las mujeres no solo representan la mitad del estudiantado universitario, sino que tienen tasas superiores de graduación en la educación superior. Este es un patrón general en el continente latinoamericano y en otras regiones del mundo (Papadópulos y Radakovich 2006). Sin embargo, a pesar de este significativo avance, que nos animaría a afirmar que no hay diferencias sustantivas entre las mujeres y los hombres que logran acceder a la educación superior, existe todavía una brecha importante entre el número de mujeres que ingresan al mercado laboral y, en particular, a puestos del mundo académico universitario. En el Perú, por ejemplo, según el II Censo Nacional Universitario (INEI 2010),⁸ 68,1% de quienes ejercen la docencia universitaria son hombres y

56% de los puestos administrativos de las universidades están ocupados por hombres.⁹ Esta brecha se ensancha en los puestos más altos de la carrera docente (Balarin 2014).

La situación descrita es similar a la observada en otros países. De acuerdo con Danowitz y Agans (2011: 316), en Estados Unidos, en el año 2006, la participación de las mujeres en el mundo académico de las ciencias sociales era de 36%, proporción más alta que en carreras como ingeniería, ciencias naturales y negocios, pero igualmente preocupante. Asimismo, las autoras encuentran que las mujeres tienen menos probabilidades de ser contratadas como docentes a tiempo completo o en posiciones permanentes (*tenure*) en las carreras de ciencias sociales, ciencias naturales e ingeniería (Danowitz y Agans 2011: 316). Estas diferencias se dan desde el principio de la carrera académica, con diferencias en los ritmos de ascenso y acumulación de prestigio, y tienen un efecto duradero en las trayectorias. Así, ellas se van estancando en los puestos más bajos de la escalera de ascenso (Baylin 2003, Bell 2009, Roos 2009).

Las mujeres enfrentan una serie de barreras que les impiden seguir avanzando en su carrera y las desmotivan. Buquet y otras (2013) argumentan que en el mundo académico operan dos tipos de segregación¹⁰ que las perjudica: la horizontal y la vertical.

La segregación horizontal hace referencia a cómo la estructura de división del trabajo “otorga a mujeres y hombres espacios disciplinarios y tareas en función de una asignación de inclinaciones y aptitudes femeninas y masculinas” (Balarin 2014: 56). En el imaginario social se establece una asociación entre lo femenino y ciertas carreras o profesiones —como las artes, las humanidades o cierto tipo de ciencias sociales—; y en estas carreras, entre lo femenino y ciertas metodologías, temas o líneas de trabajo. Esta división en las aptitudes, carreras y metodologías tiende a acarrear repercusiones importantes en las oportunidades de las mujeres para conseguir fondos de investigación o progresar en su carrera académica, especialmente porque hay aptitudes, carreras y metodologías ligadas a lo masculino que son mejor valoradas en el campo académico.

La segregación vertical describe cómo las mujeres tienden a ocupar en una mayor proporción los puestos más bajos de la jerarquía universitaria, mientras que los puestos de mayor poder y reconocimiento están ocupados por hombres (Buquet y otras 2013: 228). Esto se traduce en una distribución desigual “del prestigio, la autoridad, el reconocimiento social y, por supuesto, la retribución económica dentro de las universidades” (Buquet y otras 2013: 287).

Las estructuras sociales que propician la segregación de las mujeres en el espacio universitario y de investigación abarcan distintos ámbitos de la trayectoria académica. En Estados Unidos, la literatura sobre el tema señala que hay brechas en términos de visibilidad, producción, ocupación de cargos, distribución del trabajo, otorgamiento de reconocimientos y premios, entre otras áreas (Cole y Zuckerman 1984, Danowitz y Agans 2011, Misray otras 2012, Roos y Gatta 2007, Ward y otras 1992).

Estas diferencias en los resultados y las experiencias son producto de elementos relacionados con factores como la división sexual del trabajo en el hogar, la construcción de redes y contactos, los mecanismos de discriminación en el entorno laboral explícitos y sutiles —percepciones y expectativas sesgadas sobre las mujeres— y, relacionadas con lo anterior, la estructuración y configuración del trabajo académico, la encarnación del “académico ideal” y las inhibiciones de parte de las propias mujeres. Todos estos factores se suman y complejizan las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el espacio laboral y, específicamente, en la academia.

Metodología

Con el fin de abordar un tema tan complejo como el descrito empleamos bases de datos, mapeos de eventos, y encuestas y entrevistas propias. Para el diagnóstico en las universidades utilizamos información del CENAUN 2010 —del Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI)— y del Directorio Nacional de Investigadores e Innovadores (DINA),¹¹ elaborado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología del Perú (CONCYTEC).

El CENAUN 2010 es una encuesta autoaplicada que recoge datos sobre estudiantes de pregrado y posgrado, docentes y trabajadores administrativos de cien universidades de todo el país. Específicamente, empleamos la información sobre nuestro tema de interés proporcionada por 28 839 estudiantes de pregrado y 1756 docentes del área de las ciencias sociales que respondieron al censo. Debido a que las preguntas no siempre son las mismas para ambos, en algunos casos presentamos los datos solo de docentes o de estudiantes.¹²

Asimismo, para complementar la información provista por el CENAUN 2010 empleamos la ofrecida por el DINA, único directorio actualizado con datos de profesionales de la investigación que laboran en distintas áreas académicas.¹³ Las personas se inscriben en línea y completan un formulario con datos sobre, por ejemplo, su trayectoria educativa y publicaciones académicas. Si bien el DINA es el mejor esfuerzo de los últimos años para tener un directorio de este tipo en el Perú, el hecho de que no haya un filtro claro puede distorsionar la información, porque muchas personas registradas no necesariamente tienen publicaciones académicas. Además, tiene la limitación de que un alto número de quienes sí tienen publicaciones no se registran. No obstante, creemos que ofrece datos importantes para entender el mundo académico en el contexto peruano.

Con la información de libre disponibilidad que ofrece el DINA, y a través de un proceso de minería de datos,¹⁴ creamos una base con información de 4368 investigadoras e investigadores de las ciencias sociales.¹⁵ Los datos recopilados por el DINA son, básicamente, el área de especialización, el lugar de residencia y la institución en la que laboran. Estas variables complementan la información del CENAUN, que corresponde solo a universidades, no así a centros de investigación desvinculados de instituciones educativas.

A pesar de que este primer acercamiento provee una buena contextualización del conjunto de profesionales de las ciencias sociales en el Perú, la información secundaria disponible no permite, por un lado, contar con información completa sobre la trayectoria profesional y académica del grupo de interés de nuestro estudio; y, por otro lado, tampoco ofrece información sobre las barreras y oportunidades que enfrentan hombres y mujeres, ni sobre los factores que dificultan o facilitan sus trayectorias. Por esta razón, diseñamos y aplicamos una encuesta de 77 preguntas para recolectar información sobre los temas planteados en el cuadro 1, que es una abreviación de la matriz de operacionalización de variables elaborada para guiar la investigación y preparar los instrumentos de investigación (encuesta y guía de entrevistas).

Para llegar a los sujetos de estudio —mujeres y hombres profesionales dedicados a la investigación en las ciencias sociales con una trayectoria laboral y académica comprobada— fue necesario elaborar una base de datos con contactos provenientes de centros de investigación y universidades del Perú. Esta base la construimos a partir de la lista de instituciones socias del Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).¹⁶ Buscamos en las páginas web y, en caso de no hallar en estas los correos electrónicos personales que nos interesaban, contactamos a las instituciones. El CIES, dada su misión y objetivos, es el consorcio que reúne el mayor número de universidades y centros de investigación que trabajan en temas referidos a la política económica y social en el Perú;¹⁷ además, si bien no los incluye a todos, es útil como un primer filtro gracias a sus requisitos para asociarse.¹⁸ El grupo de profesionales que incluimos pertenece a facultades de ciencias sociales;¹⁹ y en las universidades donde no las hay, contactamos a docentes de las facultades de economía, ciencia política, comunicaciones o educación, luego de revisar sus perfiles y trabajos de investigación. El objetivo del esfuerzo fue identificar a la mayor cantidad de profesionales con el perfil en el que se enfoca el presente capítulo. Así, armamos una base de datos con representación de diez regiones del Perú.²⁰ Sin embargo, no está la totalidad de docentes e investigadores e investigadoras de las instituciones socias del CIES, ya que, aun cuando la construimos revisando las páginas web y contactando a las instituciones, en muchos casos no se consignaban los datos completos o no nos enviaron la información solicitada.

Utilizamos como complemento el Directorio de Mujeres Investigadoras en las Ciencias Sociales²¹ del Grupo Sofía y los directorios de contactos de instituciones y organizaciones como el Instituto de Estudios Peruanos (IEP), el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) y la Sociedad de Investigación Educativa Peruana (SIEP). Todo esto permitió que nuestra base de datos incluyera a 978 personas: 347 mujeres y 631 hombres; 824 de Lima y 153 de otras regiones del país; 308 de instituciones públicas y 665 de instituciones privadas.

Aplicamos la encuesta de manera virtual, mediante el servicio de SurveyMonkey; la enviamos por correo electrónico a nuestros contactos de la base. Dado que buscábamos obtener información sobre profesionales de las ciencias sociales que se dedicaran a la investigación y la docencia universitaria, con una cierta trayectoria laboral y académica, establecimos tres filtros: tener 30 años de edad o más; contar con una maestría o con, por lo menos, diez años de experiencia en investigación sobre temas relacionados con las ciencias sociales; y, finalmente, dedicarse a la investigación, es decir, producir investigación.

Para asegurar que respondieran la encuesta, reenviamos tres veces el enlace y llamamos por teléfono a instituciones y contactos con el fin de difundirla. Del total de envíos por correo electrónico obtuvimos 698 respuestas, de las cuales 457 resultaron válidas; las otras no superaron los filtros o no fueron más allá de las primeras preguntas.

Nos respondieron 456 personas: 222 mujeres y 234 hombres, de las cuales 80% trabajan en Lima y 20% en regiones, y 23% pertenecen a instituciones públicas y 77% a instituciones privadas. A pesar de que las mujeres están sobrerrepresentadas en la muestra lograda —en comparación con la base de contactos—, las otras variables tienen proporciones similares a las de nuestra base total, a la del DINA y a la del CENAUN. Para sopesar la sobrerrepresentación en términos de sexo, ponderamos los porcentajes de las respuestas y así balanceamos la muestra. Se observa también una sobrerrepresentación de universidades y centros de investigación privados, pero ello no es tanto producto de un sesgo de respuesta a la encuesta, sino de los filtros establecidos, que requirieron una cierta trayectoria de investigación. Tal como mencionamos en el capítulo 2, en el Perú la investigación en ciencias sociales tiende a estar concentrada en Lima y en instituciones privadas.

En el cuadro 2 se observa que la mayoría de personas encuestadas son mayores de 45 años (60,6%) y laboran en Lima Metropolitana y Callao (80,2%). Asimismo, la mayoría se desempeñan en el sector privado (77,2%) y tienen hijas o hijos menores de edad (42,6%). Notamos diferencias interesantes entre hombres y mujeres; por ejemplo, el porcentaje de mujeres menores de 45 años y con más edad es muy parejo, a diferencia de lo que ocurre entre los hombres: 34,6% tienen menos de 45 años y 65,4% son mayores de 45. Igualmente, existen diferencias en la distribución de casos para la variable de estado civil: en el caso de las mujeres, 31,8% son solteras, frente a solo 17,5% de los hombres. Esta última divergencia puede ser producto de la diferencia de edad, ya que los hombres que respondieron la encuesta son, en promedio, mayores.

Cuadro 2
Caracterización de la muestra de la encuesta

Variable	Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Edad	Menores de 45	48,1%	34,6%	175 (39,4%)
	Mayores de 45	51,9%	65,4%	250 (60,6%)
	Total (n.º)	208	217	425
Lugar de residencia	Lima Metropolitana y Callao	81,3%	79,6%	346 (80,2%)
	Otras regiones del Perú	18,7%	20,4%	84 (19,8%)
	Total	209	221	430
Sector de trabajo	Público	20,9%	23,8%	86 (22,8%)
	Privado	79,1%	76,2%	297 (77,2%)
	Total (n.º)	177	206	383
Hijos/as	No tiene	34,6%	26,6%	117 (29,4%)
	Tienes hijos/as menores de edad	39,5%	44,2%	161 (42,6%)
	Tiene hijos/as mayores de edad	26,0%	29,2%	106 (28,0%)
	Total (n.º)	185	199	384

Estado civil	Mujeres	Hombres	Total
Soltera/o	31,8%	17,5%	112 (22,7%)
Casado/a o conviviente	48,5%	70,1%	271 (62,3%)
Separado/a o divorciado/a	16,1%	11,5%	63 (12,4%)
Viudo/a	3,6%	0,9%	10 (1,8%)
Total (n.º)	222	234	456

Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

En el caso de la distribución por carreras, 21,1% de las mujeres son de economía, 19,6% de antropología, 17,5% de sociología y 41,75% de otras, tales como ciencia política o historia (gráfico 1). La división entre los hombres varía, en comparación con sus colegas mujeres: 36,8% son economistas, 18% sociólogos, 8% antropólogos y 37,3% de otras carreras del área de las ciencias sociales (gráfico 2).

Gráfico 1
Carreras: mujeres

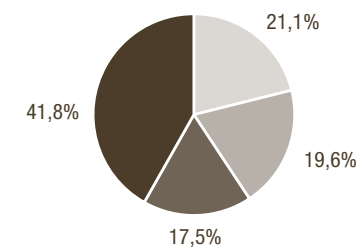
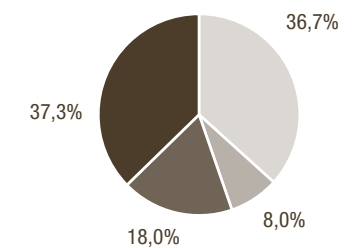


Gráfico 2
Carreras: hombres



■ Economía ■ Antropología ■ Sociología ■ Otras

Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Si bien la encuesta presenta información interesante sobre las trayectorias del grupo de interés del estudio, consideramos necesario profundizar en las experiencias de vida de las mujeres que han logrado sobresalir en el ámbito académico; esto, para entender la forma en que las barreras y oportunidades se conjugan a lo largo de las trayectorias laborales y de vida. Por esta razón, entrevistamos a mujeres investigadoras y docentes de ciencias sociales provenientes de distintas carreras y regiones del Perú.

Las entrevistas buscaron explorar los mismos ejes temáticos de la encuesta, pero profundizando en los mecanismos y dinámicas que dan lugar a patrones de carrera, producción y visibilidad del trabajo de las mujeres. La mirada cualitativa permitió ahondar en temas que no necesariamente se pueden recoger en una encuesta; específicamente, los mecanismos sutiles de discriminación y su modo de operar entre las mujeres ubicadas en distintos contextos institucionales. De igual modo, nos permitió analizar cómo ciertos elementos vinculados a la construcción de las identidades académicas de las mujeres y los hombres pueden dar cuenta de la creación de patrones culturales; por ejemplo, las ideas predominantes sobre las características del “académico ideal”. La muestra está compuesta por 14 mujeres profesionales dedicadas a la investigación, de distintas carreras del área de las ciencias sociales. Ellas son de Lima y de otras regiones del Perú, y laboran en centros de investigación, universidades privadas o universidades públicas (cuadro 3).

Cuadro 3
Muestra de entrevistas

	LIMA			OTRAS REGIONES			Total
	Centro de investigación	Universidad pública	Universidad privada	Centro de investigación	Universidad pública	Universidad privada	
Antropología		1	1		1		3
Economía	2		2		1		5
Otras*	2	1	1		2		6
Total	4	2	4	0	4	0	14

* Sociología, ciencia política, educación, filosofía, historia y trabajo social.
Elaboración propia.

La etapa de análisis integró la información que obtuvimos en las encuestas y las entrevistas. Presentamos los hallazgos articulando la información estadística y cualitativa correspondiente a cada tema de la matriz de operacionalización, buscando presentar desde una perspectiva más completa las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo académico de las ciencias sociales.

Una aproximación desde la universidad peruana

Es posible una primera aproximación al mundo de las ciencias sociales²² apelando a fuentes secundarias como el CENAUN 2010 y el DINA. De acuerdo con el CENAUN, en el 2010 había 12 983 mujeres y 15 856 hombres estudiando ciencias sociales en las universidades peruanas; es decir, 45% eran mujeres. El mayor porcentaje estudiaba en universidades públicas y, tal como se observa en el cuadro 4, una contundente mayoría seguían la carrera de economía. El número de estudiantes en Lima y otras regiones del Perú es similar y la gran mayoría tienen menos de 29 años de edad.

A diferencia de lo que ocurre con el sector estudiantil, la mayor proporción de docentes de ciencias sociales laboran en instituciones de educación superior ubicadas en Lima Metropolitana y Callao (55,8% de las mujeres, 54% de los hombres) y en carreras diferentes a la economía (84,9% de las mujeres, 70,5% de los hombres). Un detalle interesante, y que se diferencia de lo que sucede entre estudiantes, es que hay el doble de docentes hombres que de mujeres en la carrera de economía (29,5% de los hombres, 15,1% de las mujeres).

La información del CENAUN 2010 concuerda con la información provista por el DINA para el 2016. De acuerdo con el DINA, en las ciencias sociales del Perú 68,4% de quienes investigan son hombres; de ellos, cerca de 51% residen en Lima y la gran mayoría tienen como especialidad carreras que no son la economía. Aproximadamente un tercio de los investigadores hombres son economistas, frente a solo 17,3% de las investigadoras.

La diferencia entre los datos del CENAUN 2010 y el DINA se acentúan en cuanto al lugar de trabajo: en el caso del censo, la mayoría laboran en instituciones públicas, mientras que en el DINA 58,7% dicen laborar en instituciones educativas o centros de investigación privados.

En el caso de los docentes censados por el CENAUN 2010 observamos, además, que la mayoría están casados (66,2%), mientras que entre las mujeres este estado civil es menos común: 42,8%. Otra diferencia interesante se evidencia en la categoría “divorciado/a” o “separado/a”: 12,3% de las docentes están divorciadas o separadas, frente a 7,5% de los docentes.

Finalmente, la mayoría de docentes —mujeres y hombres— tienen más de 45 años de edad; no obstante, hay un mayor porcentaje de mujeres menores de 45: 47,9%, frente a 33%. De los docentes hombres, 67% tienen más de 45 años, lo que representa el 80% de docentes de ciencias sociales que sobrepasan esa edad.

Cuadro 4
Caracterización de la base de datos del CENAUN 2010

Variables	Categorías	ESTUDIANTES DE PREGRADO		DOCENTES	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
		45,0%	55,0%	24,1%	75,9%
Lugar de residencia	Lima Metropolitana y Callao	44,9%	48,9%	55,8%	54,0%
	Otras regiones del Perú	55,1%	51,1%	44,2%	46,0%
Tipo de institución	Pública	79,3%	78,9%	67,8%	68,9%
	Privada	20,7%	21,1%	32,2%	31,1%
Carreras	Economistas	70,3%	75,8%	15,1%	29,5%
	No economistas	29,7%	24,2%	84,9%	70,5%
Estado civil	Soltero/a	95,4%	95,0%	37,8%	18,6%
	Casado/a o conviviente	4,3%	4,6%	48,2%	72,4%
	Divorciado/a o separado/a	0,3%	0,3%	12,3%	7,5%
	Viudo/a	0,04%	0,04%	1,7%	1,5%
	Total (n.º)	12 983	15 856	423	1 333

Fuente: CENAUN 2010.
Elaboración propia.

Otro elemento importante para observar las trayectorias laborales y de investigación es la posición en la escala laboral de la universidad.²³ El CENAUN 2010 nos permite presentar la condición laboral y la categoría en la que se desempeñan. Tal como se observa en el cuadro 5, un mayor porcentaje de los hombres (60,9%) son docentes ordinarios, es decir, tienen contratos que les permiten ascender en la escala académica.

Cuadro 5
Condición laboral

Categorías	Mujeres	Hombres
Profesor/a ordinario/a	53,7%	60,9%
Profesor/a extraordinario/a	0,2%	0,2%
Profesor/a contratado/a	35,0%	34,2%
Jefe/a de práctica	11,1%	4,7%
Total (n.º)	423	1 333

Fuente: CENAUN 2010.
Elaboración propia.

Esta diferencia se refleja en la ocupación de las categorías más altas de la docencia. De acuerdo con el censo, 27,8% de los hombres son docentes principales, frente a solo 15,5% de las mujeres. Ellas están concentradas en la categoría de docente auxiliar (40,5%), la más baja de esta escala, lo que puede ser producto de que son, en promedio, más jóvenes (cuadro 6).

Si observamos las diferencias por grupos de edad, notamos que la brecha en la categoría de docente principal se amplía considerablemente entre mayores de 45 años, mientras que entre menores de esa edad los porcentajes por categoría son similares. Entre mayores de 45, 23,6% de las mujeres y 37,1% de los hombres son docentes principales, lo que podría ser una buena señal y adelantar una reducción considerable de la brecha en el futuro; no obstante, como no hay data anterior a la del CENAUN 2010 y los datos del censo son la fotografía de un momento específico, no podemos afirmar que no existe —o que no existirá— una fuga de mujeres de la carrera académica en los próximos años.

Asimismo, las diferencias entre mujeres y hombres docentes son más amplias en las universidades públicas, especialmente en la categoría de docente principal: 33,6% de los hombres son docentes principales, y solo 16,6% de las mujeres. En el sector público vemos, nuevamente, que las mujeres están concentradas en las categorías de docencia más bajas (docente asociado y auxiliar). Si bien en el sector privado hay diferencias, estas son mucho menores.

Cuadro 6
Categoría de docencia

Categorías	Mujeres	Hombres
Docente principal	15,5%	27,8%
Docente asociado/a	30,4%	25,7%
Docente auxiliar	40,5%	33,4%
Ninguno	13,6%	13,1%
Total (n.º)	375	1 268

Fuente: CENAUN 2010.
Elaboración propia.

Se podría argumentar que las divergencias en el acceso a puestos son producto de una desigualdad en los estudios de posgrado —que permiten ascender en la escalera laboral docente—; sin embargo, tal como lo indican los resultados del CENAUN, el porcentaje de mujeres docentes con posgrado (89,1%) es bastante cercano al de los hombres (91,5%).

Las diferencias en cuanto a los puestos pueden conllevar diferencias en los ingresos. En el cuadro 7 se observan las divergencias, especialmente en la categoría de ingresos superiores a los 2165 soles: mientras que solo 15,6% de las docentes ganan más de 2165 soles, esta proporción alcanza el 25,4% entre los hombres.

En el sector estudiantil, aunque las diferencias entre hombres y mujeres en términos de carrera o de ingresos no son notorias, las oportunidades y experiencias en la universidad pueden afectar el futuro desempeño laboral. De acuerdo con Ñopo (2014), la participación como estudiante en el espacio universitario y la posibilidad de acceder a prácticas profesionales mediante redes de contactos pueden marcar una distinción. Los datos del CENAUN 2010 muestran que si bien la participación estudiantil es baja en general, los hombres doblan la participación de sus colegas mujeres en espacios de representación estudiantil y espacios culturales (cuadro 8). Tal como se plantea en los capítulos 6 y 7, que relatan las experiencias de mujeres jóvenes en la universidad, estas prácticas podrían ayudar a obtener reconocimiento público y, de esta forma, abrirse espacio entre docentes y estudiantes.

Finalmente, el mundo académico no solo implica la enseñanza, sino también producir investigación, incluso cuando este tipo de trabajo ha sido frecuentemente relegado en el contexto universitario peruano (Balarín 2014). La investigación permite actualizar conocimientos en un espacio donde es necesario aprender y discutir constantemente; pero, además, permite a estudiantes y docentes posicionarse en el mundo académico y construir prestigio en su entorno.

Cuadro 7
Ingresos promedio, docentes de ciencias sociales*

Categorías	Mujeres	Hombres	N.º
Menos de S/ 2 165	84,4%	74,6%	1 351 (76,9%)
Más de S/ 2 165	15,6%	25,4%	405 (23,1%)
Total	1 333	423	1 756

* Rangos establecidos tomando como referencia los considerados en el CENAUN. Se creó una nueva variable de ingresos promediando los del CENAUN y ponderándolos con las frecuencias de cada uno de los rangos presentados en el censo. El promedio de los rangos resultó de 2165 soles.
Fuente: CENAUN 2010.
Elaboración propia.

Cuadro 8
Participación en organizaciones estudiantiles (estudiantes de pregrado)*

Categorías	Mujeres	Hombres
Representación estudiantil	2,6%	4,9%
Científica	0,9%	2,0%
Cultural	2,9%	4,1%
Recreacional o deportiva	2,2%	3,5%
Otras	0,2%	0,2%

* Porcentaje de quienes responden que sí participan.
Fuente: CENAUN 2010.
Elaboración propia.

Analizar las trayectorias de producción de investigación es importante para entender las desigualdades en el mundo académico de las ciencias sociales. En el contexto universitario peruano, la mayoría de docentes afirman haber participado en trabajos de investigación en los últimos dos años (61,2% de las mujeres, 58,3% de los hombres). Así, tenemos que si bien hay más docentes hombres, y más de ellos son docentes *ordinarizados* y principales, la proporción de mujeres que investigan es ligeramente mayor. Esto puede deberse a que, como se ve en otras secciones de este capítulo, más hombres tienden a ocupar cargos de liderazgo, lo que reduciría su disponibilidad de tiempo para investigar (cuadro 9).

Cuadro 9
Investigación en el contexto universitario

Investigación en los últimos dos años	Mujeres	Hombres	N.º
Sí	61,2%	58,3%	1 036 (59%)
No	38,8%	41,7%	720 (41%)
Total (n.º)	423	1 333	1 756

Fuente: CENAUN 2010
Elaboración propia.

A pesar de que una alta proporción de docentes hacen investigación, cerca de 40% no investigaron en los dos años anteriores al CENAUN 2010 (cuadro 10). Los problemas que se enfrentan en las universidades peruanas para hacer investigación están planteados en el capítulo 2 y, tal como se observa en el cuadro 10, no hay gran diferencia entre las barreras que enfrentan docentes mujeres y hombres al tratar de investigar. La falta de tiempo y de recursos económicos son, para ambos, las razones principales.

Esta primera descripción de la situación de las ciencias sociales en el Perú —similar a la recogida en nuestras propias indagaciones sobre trayectorias profesionales— nos permite validar la información y contextualizar los resultados de la encuesta y de las entrevistas, materia de la siguiente sección.

Cuadro 10
Razón por la que no realizó investigaciones en los últimos dos años (docentes)*

Categorías	Mujeres	Hombres
Falta de tiempo	57,9%	62,2%
No califica para solicitar recursos	11,0%	9,2%
No hay infraestructura adecuada	3,1%	7,9%
No hay recursos económicos	31,7%	33,3%
Otras	7,3%	7,0%

* Pregunta de opción múltiple.
Fuente: CENAUN 2010.
Elaboración propia.

Puestos, producción y presencia pública

La literatura internacional que hace referencia a la desigualdad de género en el mundo académico identifica tres esferas en las que existen diferencias entre hombres y mujeres: 1) acceso y movilidad en el espacio laboral; 2) producción académica e investigación; y 3) presencia en eventos académicos y en el debate público (Bank 2011, Danowitz y Agans 2011, Roos y Gatta 2007, Tomassini 2014). Frecuentemente, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los puestos más bajos de la escala académica; sus trabajos de investigación y publicaciones tienden a ser menos visibles; y, en general, son menos reconocidas por su trabajo. Además, hay una situación nombrada como la “cañería con fuga” (Berryman 1983), figura que retrata la progresiva erosión de la presencia de las mujeres en los distintos niveles de la carrera.²⁴

Las tres esferas mencionadas están estrechamente vinculadas y se entremezclan; es decir, a menudo quienes investigan o ejercen la docencia logran ascender en la escala gracias al número de sus publicaciones o al reconocimiento que reciben en el mundo académico y en el debate público. Esto, de alguna forma, les permite a los hombres negociar mejor sus ascensos y posicionarse en el mundo académico (Danowitz y Agans 2011, Balarin 2014), mientras que a las mujeres el sistema las lleva más bien a no negociar (Roos 2009). Entender este proceso de acceso y ascenso en la carrera académica es fundamental para identificar las diferencias entre los resultados que obtienen las mujeres y los hombres.

De acuerdo con la encuesta, existen diferencias en la trayectoria profesional de hombres y mujeres profesionales de las ciencias sociales.²⁵ En primer término, hallamos diferencias estadísticamente significativas en el acceso a los más altos puestos de la docencia: los hombres ocupan en mayor medida las categorías de docente principal y asociado. Este patrón se observa tanto por tipo de institución como por grupos de edad. En el sector público, por ejemplo, los hombres ocupan mayoritariamente los puestos de profesores principales (62,5% de los hombres, 38,9% de las mujeres), mientras que más mujeres ocupan los puestos de profesores contratados (27,8% de las mujeres, 14,6% de los hombres). Asimismo, observamos diferencias entre mujeres y hombres menores de 45 años y de más edad: en ambos grupos, ellos tienden a ocupar los puestos más altos en la progresión de la carrera académica (cuadro 11).

Cuadro 11
Puestos de docencia por grupos de edad

CATEGORÍAS	MENORES DE 45		MAYORES DE 45	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesor/a principal	5,1%	1,5%	36,5%	54,5%**
Profesor/a asociado/a	7,1%	36,8%**	26,0%	17,2%*
Profesor/a contratado/a	55,1%	51,5%	22,9%	21,6%
Otro	2,1%	1,5%	5,2%	0,0%
Investigadores/as no docentes	30,6%	8,8%	9,4%	6,7%
Total (n.º)	98	68	96	134

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

La carrera docente también implica el acceso a posiciones de liderazgo en la propia universidad. Los puestos administrativos permiten obtener poder en el espacio universitario y complementar los ingresos de la docencia. De acuerdo con los resultados de la encuesta, hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto al ascenso hacia posiciones de liderazgo: 47,4% de ellas no han ocupado ningún cargo y 38,6% se han quedado en puestos de inicio, a comparación de sus pares hombres, que logran, en mayor proporción, ocupar puestos de inicio y medios (gráfico 3).

Igualmente, encontramos diferencias significativas entre mujeres y hombres tanto en el sector académico público como en el privado. En el sector público, por ejemplo, donde las diferencias son mayores, 50% de las mujeres se quedan en puestos de inicio, frente a 37,5% de los hombres que permanecen en esta categoría. Tales diferencias también están presentes entre docentes menores de 45 y de más edad: en ambos grupos etarios los hombres alcanzan puestos más altos.

En el mundo de la investigación, los hombres tienden a ocupar con mayor frecuencia puestos de dirección de área o jefatura de investigación: 32,5% de ellos no han ocupado ningún cargo, frente a 42,9% de las mujeres en esta situación. No obstante, no encontramos diferencias significativas en el acceso a puestos como miembros de comités ejecutivos (gráfico 4).

Gráfico 3
Puestos de liderazgo alcanzados en la universidad

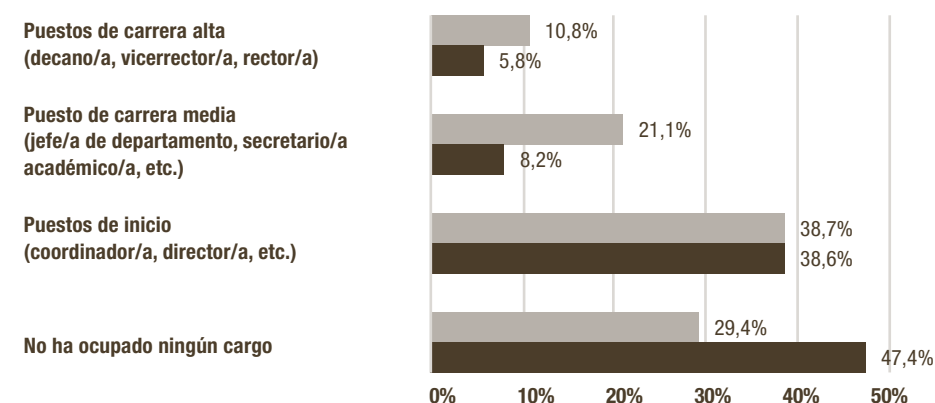
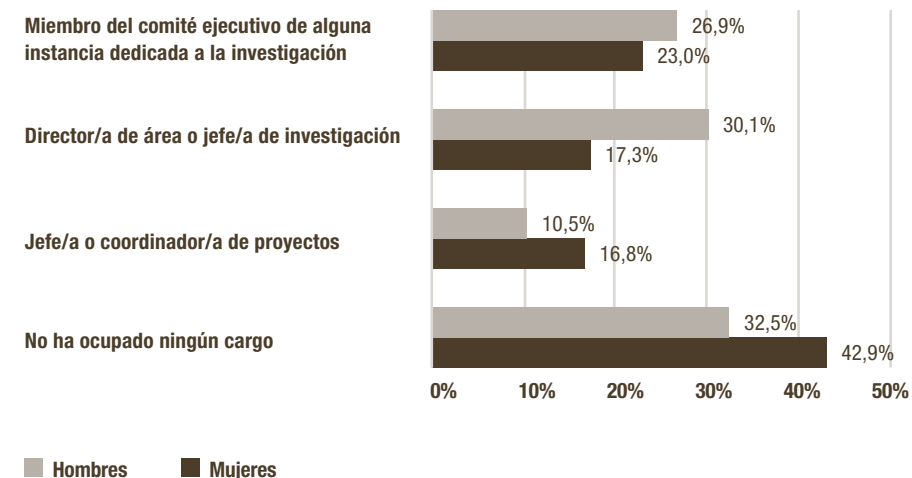


Gráfico 4
Puestos de liderazgo alcanzados en la carrera de investigación



**p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

El acceso a puestos de mayor prestigio o liderazgo tiene una incidencia en los ingresos económicos. De acuerdo con las categorías de ingresos (menos o más de 5833 soles), las mujeres están concentradas en la categoría de ingresos más bajos (55%, frente a 43,2% de los hombres). Esta diferencia significativa se observa en el sector privado y en el público. En las ciencias sociales, son los hombres investigadores y docentes quienes ganan más dinero, especialmente aquellos que viven en Lima (gráfico 5) y trabajan en instituciones privadas (gráfico 6). Entre las mujeres, las que residen en Lima y laboran en instituciones privadas ganan más dinero que sus contrapartes de otras regiones y de universidades públicas. Los resultados coinciden con la percepción de las entrevistadas que se dedican a la docencia en instituciones públicas: sienten que no reciben los mismos ingresos ni tienen las mismas facilidades a las que podrían acceder en una institución privada.

Los hombres son los que menos afectados ven sus ingresos cuando tienen hijos. Del total de quienes responden no tenerlos, 64% de los hombres ganan más de 5833 soles mensuales, frente a 49% de mujeres. Al tenerlos, la diferencia se ensancha: 74% de los hombres con hijos menores de edad ganan más de 5833 soles mensuales, mientras que solo 51% de las mujeres alcanzan ese rango de ingresos. Las diferencias entre hombres y mujeres casi desaparecen cuando los hijos son mayores de edad.

Gráfico 5
Distribución de ingresos por lugar de residencia

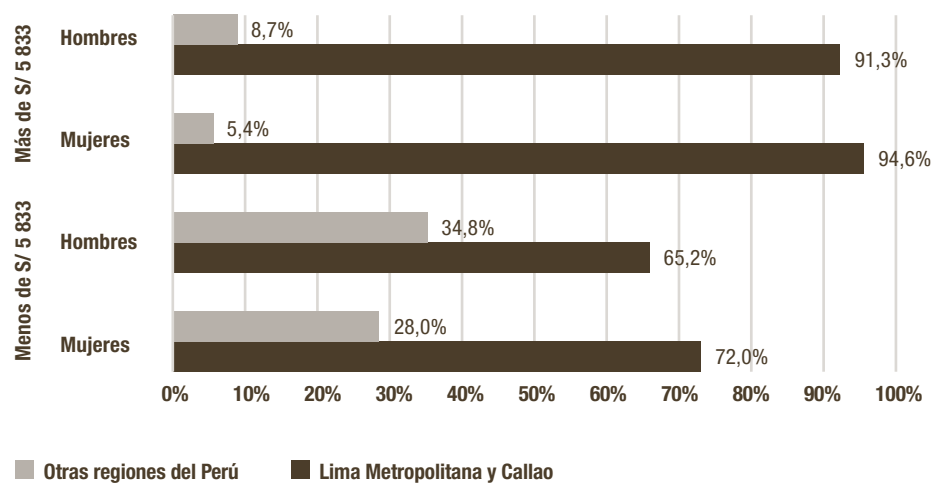
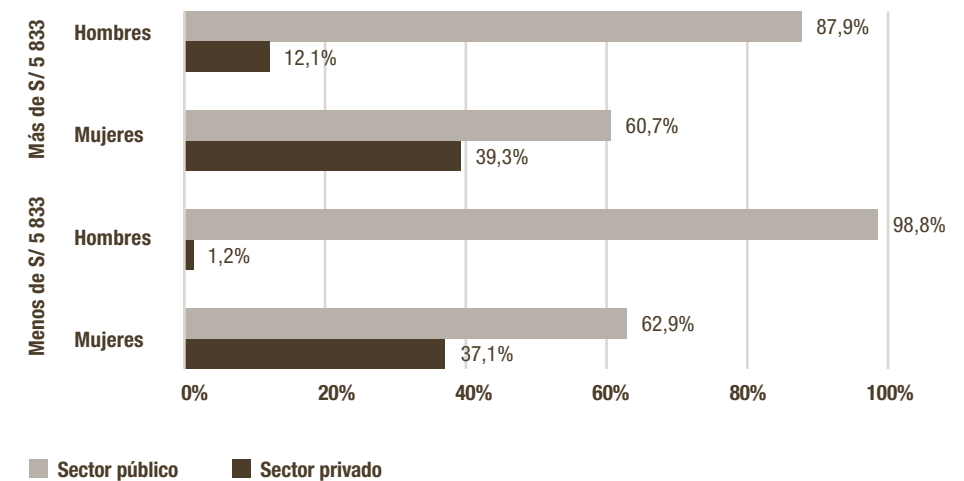


Gráfico 6
Distribución de ingresos por sector de empleo



***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Las diferencias observadas hasta aquí permiten vislumbrar un problema en torno a las trayectorias profesionales; sin embargo, el acceso y la movilidad en la carrera docente y la posibilidad de obtener mejores ingresos no son los únicos ámbitos relevantes en la exploración de las diferencias entre mujeres y hombres del mundo académico. Otro componente importante del trabajo académico es la producción de conocimiento e investigación, que puede tener un importante efecto en el posicionamiento académico.

Los estudios que analizan este tema encuentran que la productividad académica de las mujeres, en distintos ámbitos, es parecida a la de sus colegas hombres (Danowitz y Agans 2011: 318). Las diferencias se dan en las experiencias por las que pasan para poder publicar, y en los temas y las metodologías que emplean para investigar (Bernard 1985, Grant y Ward 1991, Stanley y Wise 1983).

En el contexto peruano, el acercamiento a la investigación se da normalmente a través de la elaboración de tesis de pregrado o posgrado, así como de consultorías para organizaciones privadas o públicas que suplen la falta de financiamiento para la investigación.

Los resultados de la encuesta exponen la baja producción académica en el Perú. Tal como lo señala también el DINA, la mayor parte de quienes investigan tienen solo entre una y cinco publicaciones (encuesta Sofía: 58,8% de las mujeres, 50,2% de los hombres; DINA: 33,6%

de las mujeres, 34,3% de los hombres). Hay, sin embargo, diferencias significativas entre hombres y mujeres, pues ellos afirman tener más publicaciones que sus pares mujeres (cuadro 12). Las diferencias se encuentran en el sector privado y en el público, y en este último la brecha es mayor.

Cuadro 12
Número de publicaciones

Categorías	Mujeres	Hombres
Más de 6	30,1%	41,0%*
Entre 1 y 5	58,8%*	50,2%
No he publicado	11,1%	8,8%
Total (n.º)	199	205

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

De acuerdo con Reskin (1978), las mujeres tienden a recibir menos crédito que sus contrapartes hombres al publicar los resultados de sus investigaciones; asimismo, son más cuestionadas por su trabajo debido a que los criterios con los que se mide su *expertise* suelen ser más exigentes, característica descrita como la “elasticidad del mérito” (Roos 2008: 187). Esto termina ejerciendo un efecto importante en la exposición de las mujeres en los espacios académicos y de políticas públicas, así como en los medios de comunicación. El rechazo actual hacia los paneles solo de hombres (*all-male panels*) ha puesto en evidencia esta realidad (Särmä 2016).

El Perú no es la excepción en cuanto a este problema, tal como se observa en la encuesta. Ante la pregunta de si ha participado en algún medio de comunicación en los últimos cinco años, por ejemplo, los hombres superan en presencia a las mujeres en todos los rubros (cuadro 13). Las diferencias son estadísticamente significativas en todas las plataformas, sobre todo en televisión y radio.

Como manifestaron varias entrevistadas en el trabajo cualitativo que acompañó a la encuesta —y como se discutió también en el evento con medios que llevó a cabo el Grupo Sofía—²⁶ este resultado puede deberse tanto a los sesgos de los medios de comunicación como a diferencias en las actitudes de mujeres y hombres frente a la participación en medios. Algunas profesionales entrevistadas indican que, a diferencia de muchos de sus pares hombres, requieren cierta anticipación para participar en medios, pues necesitan organizar su tiempo y, al parecer, prefieren ir mejor preparadas a este tipo de espacios.

Cuadro 13
Participación en medios de comunicación

Categorías	Mujeres	Hombres	N.º
Entrevista en televisión	30,1%	50,1%***	185
Entrevista en radio	29,6%	52,8%***	190
Entrevista en prensa escrita	35,7%	52,3%**	202
Mención en medios de comunicación	24,9%	47,2%***	166
Artículos de análisis u opinión	25,5%	40,9%**	153

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

En el caso de la participación en eventos académicos, se observa que también hay diferencias significativas, especialmente en las categorías de panelista o expositor y comentarista (cuadro 14).

Cuadro 14
Tipo de participación en eventos

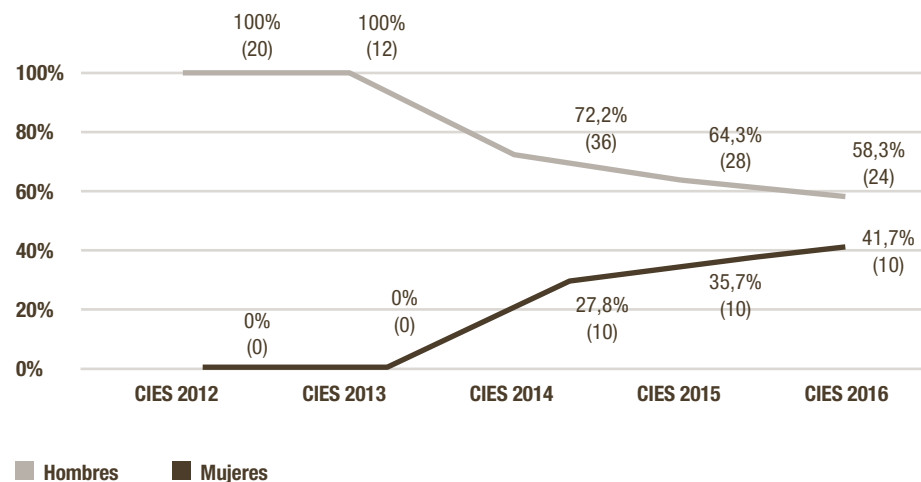
Categorías	Mujeres	Hombres	N.º
Panelista o expositor/a	60,7%	71,9%*	310
Comentarista	47,2%	59,1%*	244
Moderador/a	45,5%	43,9%	204
No he participado	9,9%	5,4%	35

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Los resultados tienen relación con el mapeo de eventos académicos de ciencias sociales con el que buscamos complementar los datos de la encuesta. En las ediciones del Seminario Anual del CIES, por ejemplo, si bien la presencia de las mujeres en los eventos públicos y en las mesas de investigación aumentó considerablemente en los últimos tres años, el número de expositoras y comentaristas sigue siendo menor (gráfico 7).

Observamos también tres ediciones consecutivas del Congreso Anual de la Asociación Peruana de Economía (2014, 2015 y 2016). Aquí, las diferencias entre hombres y mujeres expositores, panelistas y comentaristas son aún mayores: en el congreso del 2016, de 181 participantes 77,9% fueron hombres y 22,1%, mujeres. Un porcentaje similar se advirtió en años anteriores: más de 80% de panelistas hombres.

Gráfico 7
Participación de mujeres y hombres en eventos públicos del Seminario Anual del CIES (2012-2016)



Fuente: programas del Seminario Anual del Consorcio de Investigación Económica y Social, 2012 al 2016. Elaboración propia.

En cuanto al Seminario Permanente de Investigación Agraria (SEPIA), en las tres jornadas observadas (2011, 2013 y 2015) se incrementó el número de expositoras y mujeres comentaristas; sin embargo, continuaron siendo menos que sus pares hombres: 61,8% de hombres frente a 38,2% de mujeres en el 2015. En los años 2011 y 2013 las mujeres alcanzaron el 25% entre expositoras y comentaristas. En el Seminario Anual de Reforma del Estado (ediciones 2014 y 2016), organizado por la PUCP, encontramos diferencias similares: en el 2014 las mujeres constituyeron un 37% del total de panelistas y comentaristas, proporción que se mantuvo parecida en el 2016 (39,5%).

Advertimos, así, que en los encuentros sobre temas de investigación típicamente categorizados como masculinos, las mujeres tienen, en efecto, menos presencia. El único en el que encontramos más presentadoras es el Seminario Nacional de la Sociedad de Investigación Educativa Peruana (SIEP). En las ediciones, correspondientes a los años 2012, 2014 y 2016 constituyeron la mayoría: 55,6%, 60,4% y 57,7% respectivamente.

La participación en espacios de formulación de políticas públicas es el área donde menos diferencias se encuentran. Si bien hay disimilitudes porcentuales, la única diferencia estadísticamente significativa se produce en la categoría de la invitación como “experto”: los hombres tienen mayores probabilidades de ser considerados como tales en espacios relacionados con las políticas públicas (cuadro 15).

Cuadro 15
Participación en espacios de formulación de políticas públicas

Categorías	Mujeres	Hombres	N.º
Cargo público de alto rango	5,1%	5,1%	19
Invitado/a como experto/a	25,7%	33,2%*	109
Cargo público (de rango bajo y medio)	15,4%	18,1%	62
No he participado	53,7%	43,5%	178

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Las mujeres que encuestamos son académicas con presencia pública especialmente en el Estado, donde el terreno es más igualitario; han participado activamente en organizaciones e instituciones de naturaleza pública. En el caso de las académicas de regiones esto es mucho más importante, porque son pocas las que se hacen conocidas y es a ellas a quienes llaman siempre a participar en los espacios de representación regional.

Es importante analizar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su participación en espacios de debate y de formulación de políticas públicas, por sus implicancias en términos de reconocimiento y de producción de investigación (Roos 2008, 2009; Roos y Gatta 2007). Los resultados de la encuesta muestran un escenario complejo, con las mujeres en desventaja. Las desigualdades se conectan con importantes factores que tienen que ver, también, con las estructuras de género que rigen en la sociedad (Connell 1987) y con la forma como se establecen las relaciones de poder en el campo académico (Bourdieu 1998, Fotaki 2009). De acuerdo con Balarin, “[...] la exclusión de la mujer de la historia del pensamiento impacta en la posición de las mujeres en un contexto (el académico) intensamente competitivo, altamente subjetivo y autorreferenciado” (2014: 62, parafraseando a Fotaki 2009). Para comprender las diferencias es necesario observar tanto las barreras institucionales en el campo académico como las relaciones de género que se establecen dentro y fuera de este espacio, y que repercuten en las trayectorias profesionales.

Explicando las diferencias: barreras y oportunidades

Los resultados de la encuesta y las experiencias relacionadas con el acceso y la movilidad en la carrera académica —en universidades y centros de investigación— nos hacen pensar en la existencia de un techo de cristal (Martin 1991), es decir, de barreras que impiden a las mujeres, a pesar de sus capacidades y de su educación, acceder a puestos de reconocido liderazgo en las instituciones donde laboran y, por ende, obtener mejores remuneraciones.

La metáfora del techo de cristal ha sido relevante para describir qué sucede con las mujeres al avanzar en su carrera; no obstante, y tal como lo hemos observado en las diferencias entre hombres y mujeres en el sector académico público y privado o entre grupos de edad, “el proceso que lleva a estos resultados es variado y no necesariamente tan obvio como era en el pasado” (Tomassini 2014: 65). Por esta razón, es importante analizar las trayectorias desde una perspectiva más compleja. Para Tomassini, debemos pensar en las trayectorias como laberintos, “como caminos que pueden adoptar diversos rumbos y donde las distancias, para llegar a los mismos logros, implican obstáculos distintos según el género de quien los transita” (2013: 66). De acuerdo con la autora,

[...] el concepto de ventajas acumulativas [...] ilumina el estudio de las trayectorias de mujeres y hombres a lo largo de los niveles de estratificación de la ciencia académica en al menos dos sentidos. En primer lugar, porque la evaluación de las ventajas y las desventajas en el transcurso de las carreras académicas es un mecanismo central para entender la estratificación. En segundo lugar, porque supone que las ventajas de un individuo (o grupo) sobre otro se acumulan con el tiempo (Tomassini 2014: 25).

Entender las barreras y oportunidades nos permite empezar a desentrañar las complejidades señaladas en la primera parte de este capítulo, que confirman que, en efecto, hay diferencias entre las trayectorias de mujeres y hombres que laboran en el mundo académico de las ciencias sociales peruanas. Las oportunidades y barreras son de diverso tipo, y están relacionadas tanto con la naturaleza del mundo académico peruano como con las diferencias al asumir responsabilidades dentro y fuera del hogar.

El contexto institucional y el peso de las redes

El contexto académico está caracterizado, en el Perú, por relaciones informales, bajo financiamiento para la producción de conocimiento y precariedad laboral.²⁷ Esto afecta a quienes se dedican a la investigación, pues deben enfrentarse a una serie de obstáculos. En la encuesta, 22,6% de las mujeres y 26,3% de los hombres señalan como una barrera la necesidad de asumir múltiples trabajos o proyectos para generar suficientes ingresos. Tal forma de pluriempleo trae consigo consecuencias relacionadas con el bienestar propio, la trayectoria y la posibilidad de investigar.

Asimismo, hay limitantes institucionales que restringen las actividades de investigación. La falta de financiamiento para publicar los resultados, la poca inversión pública para investigar y el hecho de que la docencia universitaria no fomente la producción de conocimiento terminan generando efectos perversos en el contexto académico. De acuerdo con las personas encuestadas, la falta de financiamiento para la investigación es otra barrera a la que se deben enfrentar; así lo aseveran 12,2% de las mujeres y 17% de los hombres. Tal como lo confirma la *entrevistada 6*, “seguimos arrastrando el problema de la inadecuada forma de administrar los recursos”.

Las oportunidades de intercambio entre universidades o centros de investigación del Perú, los programas de becas y el financiamiento de la cooperación internacional son fundamentales para insertarse y mantenerse en el mundo académico. Alrededor de 13% de las mujeres y 15% de los hombres encuestados identifican como una oportunidad la posibilidad de obtener becas para estudios superiores. En el caso de los y las economistas, específicamente, los cursos y pasantías ofrecidos por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) y la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) son espacios importantes para insertarse al mundo laboral.

Determinados contextos sociales, históricos y académicos son importantes, igualmente, para la inserción de las mujeres en la investigación y para su acceso a oportunidades laborales. La culminación del conflicto armado interno, por ejemplo, dio lugar a la creación de organizaciones no gubernamentales (ONG) que abrieron espacios para jóvenes con interés en temas como democracia, memoria y conflicto. Es también la situación de académicas que se involucraron en organizaciones feministas —y que incursionaron en los estudios sobre la mujer y, posteriormente, sobre género—, que establecieron un nicho de especialización para muchas mujeres que empezaron a trabajar en investigación:

“Entonces regresé a Lima y quería seguir escribiendo sobre cultura popular y mujeres, pero la cuestión de financiamiento también es difícil y me encontré con esta organización feminista; y este profesor me dijo, porque

él también me había motivado —digamos que había sido el vínculo para irme a hacer el doctorado afuera—, me dijo para enseñar, para dictar en la Católica y dicté un curso” (E7).

Aunque en menor medida, también hemos encontrado que el acceso a mentorías ha sido una oportunidad entre quienes respondieron la encuesta. A pesar de que solo cerca de 5% afirman que ha sido uno de los tres principales factores para avanzar en su carrera, más de la mitad de los hombres (55,5%) y de las mujeres (66,2%) confirman haberse favorecido con una mentoría. La mayor parte de ambos grupos tuvo un mentor hombre (aunque una proporción bastante menor en el caso de las mujeres: 62,7% frente a 84,7%).

Tal como afirma la literatura (Luna y Cullen 1995, Scanlon 1997), la mentoría también se convierte en una herramienta útil, especialmente como motivación, guía y reforzamiento de capacidades. Entre las mujeres, la decisión de apelar a una mentoría es importante: ya que la mayoría de mentores son hombres, habrá más factores que tomar en cuenta al momento de decidir con quién se sienten cómodas y quién podría guiarlas en las diferentes etapas:

“[...] los espacios de mentoría para mujeres son más limitados, y cuando existen, deben ser más potenciadores de posibilidades. Porque para la mentoría y red, el caso de la mujer tiene que ser un poco particular; o sea, tienes que ver en qué momento de tu edad estás, eres mamá, te vas a casar, eres muy joven, eres de mediana edad; entonces, tu mentor tiene que tener idea de eso” (E9).

Hay que notar, sin embargo, que si bien los resultados de la encuesta nos dejan con una visión positiva de la mentoría, existen también experiencias negativas asociadas a abusos de poder por parte de los mentores, e incluso casos de acoso sexual.²⁸

Las experiencias de las entrevistadas demuestran, asimismo, que en ocasiones la visibilidad y difusión de su producción académica también es producto de incentivos o la motivación de docentes o personas conocidas de sus redes académicas: “Este profesor me impulsó a postular un *paper* a LISA, a partir de mi tesis de licenciatura, y yo me fui a Estados Unidos y eso me abrió los ojos. Y me fui así, de punta a punta” (E5).

Vinculado a la mentoría, el capital social acumulado mediante redes académicas y de contactos es un factor importante para ampliar el campo laboral y acceder a oportunidades laborales o nuevos espacios. Según los resultados de la encuesta, alrededor de 65% de los hombres y de las mujeres tienen una amplia red de contactos, y 83% de ambos sexos afirman que las redes han cumplido un rol favorable en el acceso a puestos más altos: “y gracias a las referencias en el

IEP y la Católica me piden también asumir la coordinación, entonces entre el 2006 y abril del 2010 estuve como coordinadora o directora ejecutiva de ese proyecto” (E3).

Las redes facilitan el acceso a puestos de investigación y docencia, así como la participación en espacios de debate académico y en medios; no obstante, hemos encontrado diferencias importantes entre mujeres y hombres (cuadro 16). En el caso de las mujeres que laboran en el sector privado, por ejemplo, sus redes influyeron en el acceso a puestos de investigación y docencia (45% y 43% respectivamente) en mucha mayor medida que entre sus pares hombres del mismo sector (26% y 27% respectivamente). Asimismo, siempre en el sector privado, alrededor de 70% de hombres y mujeres afirman que sus redes les sirven para participar en espacios de debate y medios de comunicación. En el sector público el porcentaje se revierte, ya que son más los hombres que afirman que sus contactos les sirven para acceder a puestos de docencia o investigación (30,3% y 50,8% respectivamente), mientras que más mujeres que hombres sostienen que sus redes las ayudan a obtener becas o fondos de investigación (27,6% de las mujeres frente a 15,9% de los hombres).

Cuadro 16
Influencia de las redes personales o profesionales en la trayectoria profesional por sector

CATEGORÍAS	PÚBLICO		PRIVADO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
En el acceso a puestos de investigación	18,9%	30,3%	45,4%	26,5%
En el acceso a puestos de docencia	12,1%	50,8%	43,1%	27,3%
Para obtener becas o fondos de investigación	27,6%	15,9%	20,6%	19,2%
Para publicar investigaciones	32,8%	34,9%	28,4%	28,7%
Para participar en espacios de debate académico o en medios de comunicación	53,5%	55,3%	70,6%	73,2%
Para participar en espacios de formulación de políticas	10,3%	8,3%	21,6%	26,1%
Otras	10,3%	1,5%	1,4%	0,5%

Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Tal como observamos en el cuadro 16, aunque se advierten diferencias entre sectores y entre hombres y mujeres, el capital social tiene importancia en todos los casos y ha ejercido influencia en las trayectorias profesionales. Sin embargo, para algunas personas el capital social no solo proviene de los contactos establecidos en la universidad o durante la trayectoria educativa: las familias también pueden asumir un rol en la construcción de redes y en la inserción al mundo académico.

La familia contribuye en la forma de aproximarse a lo académico y a la incorporación en otros espacios laborales. Es el caso de entrevistadas que provienen de familias intelectuales, con madres o padres de un determinado nivel educativo y que proveen capital cultural, lo que a ellas les permite sentir la transición al mundo académico como algo más “natural”:

“Ahora: yo vengo de una familia de gente intelectual, entonces para mí era natural hablar, estar en la discusión; para mí no era ‘oh, primera vez que yo...’. No, en mi mesa de la cena, del almuerzo, siempre había discusiones de política, donde, además, yo era pequeña y no podía hablar, tenía que escuchar. Entonces, era un poco más de lo mismo” (E8).

La dinámica y el contexto familiar son muy importantes para determinar las aspiraciones profesionales. El efecto de la trayectoria familiar puede ser tanto positivo como negativo para las mujeres, especialmente porque el género también es un factor importante en el proceso de socialización en la propia familia. Aunque las investigadoras entrevistadas declaran haber recibido el apoyo indispensable de sus familias a lo largo de su vida, este apoyo también ha venido con restricciones: “me gustó siempre la educación, quise viajar fuera del departamento donde vivíamos para estudiar y, bueno, mi papá no quiso que me fuera” (E12).

El funcionamiento de las redes es un elemento necesario para el análisis de las posibles diferencias entre mujeres y hombres en el mundo académico. El tipo de mentorías y de redes construidas, así como la socialización, pueden variar; por esta razón, es necesario prestarle atención a lo que pasa no solo en el ámbito “formal” o institucional, sino también a qué otros temas o barreras se juegan en el ámbito laboral y qué esconden las interacciones cotidianas dentro y fuera de este espacio.

La familia, las responsabilidades en el hogar y sus consecuencias

La vida en pareja —y lo que viene con eso— marca una transición importante en la carrera, especialmente en el caso de las mujeres, quienes frecuentemente ponen sus carreras en pausa durante los primeros años de vida de sus hijos o hacen grandes esfuerzos para cumplir con sus labores académicas y de maternidad.

Las diferencias en el acceso a puestos, ingresos y presencia mediática presentadas en la sección anterior son también producto de una distribución del trabajo familiar por género. Si bien únicamente algo menos de un tercio de las mujeres y los hombres encuestados afirman estar casados o en pareja con colegas de la academia, son ellas las que perciben que se ocupan en mayor medida de la carga familiar. Paralelamente, 12,9% de los hombres encuestados afirman que la ocupación principal de su pareja es el cuidado de su hogar (este porcentaje es de solo 1,42% para el caso de las mujeres encuestadas).

Los datos se condicen con la percepción sobre cómo se distribuyen las responsabilidades en el hogar. Con hijos o sin ellos, el mantenimiento del hogar es una tarea que demanda tiempo y coordinaciones. El cuadro 17 presenta la diferente percepción que tienen los hombres y las mujeres con hijos sobre la distribución de las tareas en el hogar. Tal como sucede con los hombres sin hijos, un alto porcentaje de los que sí los tienen perciben que las responsabilidades del hogar las asumen por igual ellos y las mujeres (46,5% de los sin hijos y 47,3% de los con hijos), mientras que 51,4% de las mujeres sin hijos y 54,6% de las que sí los tienen afirman que ellas se encargan principalmente de las responsabilidades del hogar.

Cuadro 17
Distribución de responsabilidades en el hogar de personas con hijos

Categorías	Mujeres	Hombres
Principalmente yo	54,6%***	27,3%
Por igual mi pareja y yo	23,2%	47,3%**
Habitualmente, mi pareja	4,6%	13,6%*
Lo realiza una tercera persona	17,6%	11,8%
Total	108	110

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Las responsabilidades del hogar se vuelven más demandantes al tener hijos o hijas, y el tiempo y la energía que se les dedica suelen tener un efecto más notorio sobre la vida de las mujeres. Consideramos importante, por ello, profundizar en la percepción de la distribución del tiempo dedicado a las responsabilidades referidas a la crianza. El cuadro 18 presenta las percepciones de uso del tiempo dedicado a esta tarea de acuerdo con tres rubros: aseo personal, salud y transporte al colegio. Nuevamente las mujeres afirman que se encargan principalmente del aseo de sus hijas o hijos (54,4%) y de llevarlos al médico (55,7%); solo en la tarea de transportarlos al colegio la distribución de las responsabilidades es algo más equitativa.

Las percepciones son bastante disímiles. Mientras que los hombres tienden a afirmar que las tareas las hacen por igual ellos y sus parejas, o que habitualmente las asumen sus parejas, las mujeres afirman, en su mayoría, que ellas son las principales responsables de esas tareas. En todos los rubros de esta categoría las diferencias al responder son estadísticamente significativas.

La desigual distribución de las tareas se traduce en una mayor carga laboral para las mujeres. Según los datos de la encuesta, en un día común ellas le dedican 20,8% de su tiempo a la administración del hogar, mientras que los hombres solo 12,5%. Esto quiere decir que, en promedio, las mujeres le destinan alrededor de 35 horas a la semana y los hombres 21 horas a la semana a la misma tarea (gráficos 8 y 9). Los datos son similares a los que presentan Velazco y Velazco (2013) en su análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo aplicada por el Ministerio de la Mujer y el INEI en el 2010. De acuerdo con las autoras, las mujeres con educación superior universitaria le dedican 29 horas y 38 minutos a la semana al trabajo no remunerado; y los hombres, solo 14 horas y 51 minutos.

Cuadro 18
Distribución de las responsabilidades con los hijos/as

CATEGORÍAS	ASEO PERSONAL		LLEVARLOS/AS AL MÉDICO		TRANSPORTARLOS/AS AL COLEGIO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Principalmente yo	54,4%***	6,3%	55,7%***	15,7%	31,9%**	18,5%
Por igual mi pareja y yo	38,2%	43,0%	38,6%	56,6%**	31,9%	46,9%**
Habitualmente, mi pareja	3,0%	31,7%***	5,7%	21,7%**	17,4%	16,1%
Lo realiza una tercera persona	4,4%	19,0%**	0,0%	6,0%*	18,9%	18,5%
Total	68	79	70	83	69	81

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Los resultados de los cuadros 17 y 18 coinciden con los presentados en los gráficos 8 y 9. Las mujeres le dedican más tiempo al trabajo no remunerado dentro del hogar, sacrificando horas de trabajo remunerado y ocio. Ellas cumplen una especie de segundo turno laboral en sus casas, con efectos en sus carreras y sus salarios (Hochschild y Machung 2012), lo que contribuye a explicar las brechas de ingresos y logros entre mujeres y hombres.

Las desigualdades de género no se deben necesariamente a sesgos o políticas discriminatorias de instituciones o personas que valoran menos las capacidades y el trabajo de las mujeres; ellas trabajan menos horas remuneradas que sus pares hombres, lo que impacta en sus ingresos y en otros logros laborales. Al parecer, los roles de género dentro del hogar han cambiado menos de lo que esperaríamos dada la transformación social que ha implicado la entrada de mujeres al ámbito público y especialmente al laboral (Morales 2007).

Gráfico 8
Distribución del tiempo: mujeres

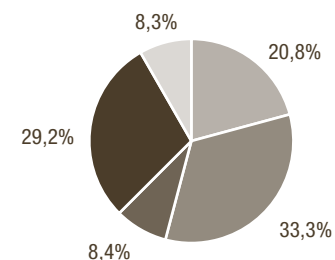
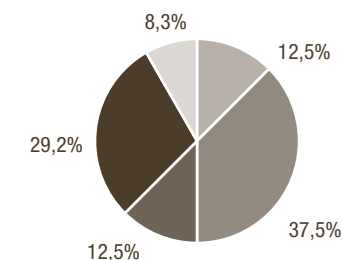


Gráfico 9
Distribución del tiempo: hombres



■ Administración del hogar ■ Dormir
■ Trabajo remunerado ■ Otras actividades
■ Actividades de ocio

Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Los roles de género asignados a las mujeres y la maternidad se convierten en barreras a las que ellas deben enfrentarse constantemente: 28,4% de las que respondieron la encuesta afirman, por ejemplo, que ser mujer ha tenido una influencia negativa en su trayectoria, ya que han debido asumir más responsabilidades de cuidado de otras personas y no han estado dispuestas a poner el trabajo por delante de su vida personal y familiar (19,7%).

Los hombres también se ven afectados por la distribución de roles. A ellos se les asigna la tarea de ser proveedores del hogar y esto implica sacrificios que afectan su paternidad y que también condicionan sus decisiones. Tal como afirma uno de nuestros encuestados, “el medio no valora ni reconoce a varones dispuestos a postergar sus ‘logros’ para dedicarse a su familia”.

El resultado de esta división sexual del trabajo es que la maternidad termina siendo un factor que influye en la carrera de las mujeres y no siempre de manera positiva. De nuestras encuestadas, 71,4% afirman que tuvieron que postergar su carrera debido a la maternidad, mientras que solo el 38,5% de los hombres afirma lo mismo (cuadro 19).

Las mujeres enfrentan retos importantes para balancear un horario adecuado y rendir en su vida familiar y profesional, especialmente cuando tienen hijos. Tener hijos y familia implica, para ellas, tomar ciertas decisiones y dejar pasar oportunidades.

Cuadro 19
Postergación de carrera por maternidad/paternidad

Categorías	Mujeres	Hombres
De acuerdo	71,4%	38,5%
No hubo efecto de postergación	28,6%	61,5%
Total (n.º)	170	185

Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Si bien para las mujeres el apoyo familiar se vuelve fundamental, ya que les permite equilibrar de alguna forma su vida profesional y personal,²⁹ 10,4% de ellas afirman que la responsabilidad de ser madre ha sido uno de sus principales obstáculos (este porcentaje es de 1,7% entre los hombres):

“Esa decisión de ser yo la mamá [...] y qué sé yo, requería bajar bastante las revoluciones en la chamba; y no fue que, ¡uy!, me di cuenta de pronto de que mi vida profesional no estaba floreciendo como yo quería. No, yo me di cuenta claramente de que había que poner un freno a la chamba, y eso implicaba menos plata, eso implicaba menos reconocimientos. Yo dejé de enseñar” (E13).

Esta situación se complica para aquellas que han sido madres a temprana edad, ya que los hijos llegan cuando deben terminar sus estudios y “hacer” carrera (Roos y Gatta 2007). Las mujeres están siempre en una carrera contra su “reloj biológico”, que transforma sus expectativas e impone presiones que los hombres no necesariamente enfrentan (Acker 2011). Algunas deciden dejar de lado su formación, al menos por un tiempo, y luego de que sus hijos han crecido un poco, “aprovechan” para terminar sus estudios: “Terminé el diploma en el 94, pero hice un semestre más y entonces [cuando crecieron sus hijos] aproveché y terminé [...] de completar lo que había estado dos años de madre, esposa y mujer, [porque] había sido tan accidentada mi formación” (E9).

Las crecientes presiones laborales y la naturaleza del trabajo académico (Baylin 2003) afectan a hombres y mujeres; sin embargo, las mujeres experimentan con mayor fuerza la incompatibilidad entre lo académico y lo familiar, entre mantener una vida profesional y cumplir con el trabajo doméstico (Balarin 2014). Ellas se enfrentan a lo que Roos y Gatta (2007: 4, citando a Mason y Goulden 2004) han llamado “las penalidades” del matrimonio y la maternidad, penalidades que hacen que las mujeres sean más propensas a abandonar su carrera en el mundo académico, perjudicando, además, su bienestar emocional. La conciliación entre la maternidad, el “ser esposa” y la vida académica es una “culpa” que las mujeres deben aprender a manejar:

“Yo evito recordar estas cosas, y ahora que estoy sola [sin mis hijos] y estoy trabajando [...], voy recordando cómo mi vida era estar en la computadora, y de repente quitar espacio con mis hijos, a costa de mis hijos, ¿no?, entonces no me siento bien, siento que he sido, no sé, de repente he fracasado como madre, digo” (E12).

Entrevistadora: ¿Y tener hijos no te ha generado problemas?

E4: Culpa.

Esto tiene consecuencias en la satisfacción de las mujeres con su vida laboral y personal. A pesar de que mujeres y hombres están similarmente satisfechos con las horas que le dedican al trabajo, se observan diferencias porcentuales en la satisfacción con la cantidad de horas dedicadas a la familia y, especialmente, con el tiempo dedicado al ocio, ámbito en el que las mujeres son las más insatisfechas (cuadro 20). El resultado se correspondería con la distribución del tiempo presentada en los gráficos 8 y 9. Las mujeres sacrifican sus horas de ocio para dedicarle tiempo al trabajo del hogar y, principalmente, al cuidado de los hijos.

La diferencia entre las experiencias de hombres y mujeres en el hogar nos permiten observar que las estructuras de género siguen vigentes en el ámbito familiar. Sin embargo, estas estructuras también se vislumbran en las instituciones, especialmente en las relaciones entre pares y en la forma como se construye el prestigio en el mundo académico.

Cuadro 20
Satisfacción con actividades

CATEGORÍAS	Me siento satisfecho/a con la cantidad de horas que le dedico a mi trabajo		Me siento satisfecho/a con la cantidad de horas que le dedico a mi familia		Me siento satisfecho/a con la cantidad de horas que le dedico a actividades de ocio	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De acuerdo	60,0%	79,5%*	50,9%	66,3%	28,8%	60,7%**
En desacuerdo	40,0%	20,5%	49,1%	33,7%	71,2%	39,3%
Total (n.º)	55	83	55	83	52	82

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Los mecanismos (sutiles) de discriminación y la socialización diferenciada en el entorno laboral

Para Roos y Gatta (2007), una serie de mecanismos, muchos de ellos sutiles, operan en las interacciones cotidianas que tienen lugar en el espacio laboral y, por ende, “en las políticas y procedimientos institucionalizados”; esto, debido a la existencia de una “jerarquía de estatus en torno al género, que tiende a beneficiar a los hombres y perjudicar a las mujeres” (2007: 5). Afirman, igualmente, que “El género opera como un ‘superesquema’ cultural que da forma a cómo percibimos al resto en nuestras interacciones diarias” (2007: 5). Así, para las mujeres, su sexo es un factor que frecuentemente juega en su contra, ya que está asociado a características o cualidades que no son propias del “académico ideal”.

El espacio académico termina siendo un espacio masculinizado, en el que las mujeres deben aprender a transitar y luchar:

“Yo he trabajado en espacios muy masculinos y mi personalidad ha hecho que me vaya bien y no me deje, porque yo no me dejo. O sea, a mí me han chiboleado un montón. Por ejemplo, uno de los temas que yo he

trabajado es la descentralización y yo me autoenseñé, aprendí y todo, y es un espacio de ‘Club de Tobi’ total” (E11).

“[...] luchando y luchando, ah, luchando duro, y yo les decía a las alumnas: ‘las mujeres tenemos que estudiar cien veces más que los varones para hacernos sentir’, entonces, bueno, había que esforzarse: si ellos publicaban un artículo yo publicaba dos; o siempre, en vacaciones, yo regresaba a la universidad publicando algún artículo ¿no?, o algún libro, digamos, después” (E12).

Asimismo, de acuerdo con los resultados de la encuesta, 74,4% de las mujeres piensan que su sexo ha influido en su trayectoria profesional, mientras que 69,7% de los hombres consideran que su sexo no ha tenido ningún tipo de influencia. Para la mayoría de las mujeres (67,3%) dicha influencia ha sido tanto positiva como negativa; y entre los hombres, 51,6% señalan que su sexo ha influido positivamente y 45,2% que ha sido tanto positivo como negativo (cuadro 21).

Cuadro 21
Influencia del sexo en la trayectoria profesional

CATEGORÍAS	CONSIDERA QUE SU SEXO HA INFLUIDO EN SU TRAYECTORIA PROFESIONAL	
	Mujeres	Hombres
Sí	74,4%***	30,3%
No	25,3%	69,7%
Total (n.º)	170	185
CATEGORÍAS	MANERAS EN LAS QUE HA INFLUIDO	
	Mujeres	Hombres
Positivamente	12,3%	51,6%
Negativamente	20,5%	3,2%
Positiva y negativamente	67,3%	45,2%
Total (n.º)	156	124

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Las economistas y las académicas que trabajan en el sector público tienen una opinión menos negativa sobre la influencia de su sexo en su trayectoria; sin embargo, es importante resaltar que, según los resultados de la encuesta, algunas de las diferencias más saltantes entre hombres y mujeres se observan precisamente en este sector y en la carrera de economía (gráficos 10 y 11).

Las razones por las cuales mujeres y hombres creen que su sexo ha tenido influencia en su trayectoria son diversas. Afirman, por ejemplo, que les ha permitido asumir más responsabilidades que sus colegas (14,4% de los hombres y 16,8% de las mujeres). Las mujeres reconocen que la naturaleza de sus múltiples labores (dentro y fuera del hogar) les permite tener otras capacidades, como ser *multitasking*, saber organizarse y aprender a controlar el tiempo. Entre los hombres, su sexo les ha permitido asumir mayores responsabilidades asociadas al prestigio social. De acuerdo con uno de los encuestados, “ser varón es siempre una ventaja en cuanto a prestigio social, credibilidad y muchos otros aspectos sutiles”.

Esta diferencia en el mundo académico también se observa en comentarios o actitudes hacia las mujeres: 71,2% de ellas sienten que han sido tratadas de manera displicente o condescendiente debido a su sexo; y 79,6%, que les ha costado más esfuerzo que a sus colegas hombres establecer su autoridad profesional (cuadro 22).

Roos y Gatta (2007) catalogan estas actitudes, comentarios o tratos —que no son abiertamente discriminatorios o machistas, pero que marcan diferencias entre mujeres y hombres— como “mecanismos sutiles” de discriminación: desde sentirse “incómodas” en espacios mayoritariamente masculinos en los que no son bien recibidas o tomadas en cuenta, hasta enfrentarse con actitudes que ignoran las contribuciones e ideas de las mujeres y las hacen sentir que deben reafirmar su autoridad constantemente:

“La primera vez (pero no sentí discriminación sino que sentí un poco como ‘oye, no te pases’) fue uno de mis dos amigos —no voy a decir cuál—, que dijo, ‘pucha, cómo vas a venir a este espacio, acá somos todos hombres’” (E2).

“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, o tener que pararme bien firme y hablar bien claro y hacerte la loca de cualquier mirada, actitud o lo que fuera, y plantarte bien plantada y hacer valer lo que tú estás diciendo y lo que estabas representando” (E10).

Gráfico 10
Influencia del sexo en la trayectoria profesional
(por especialidad)

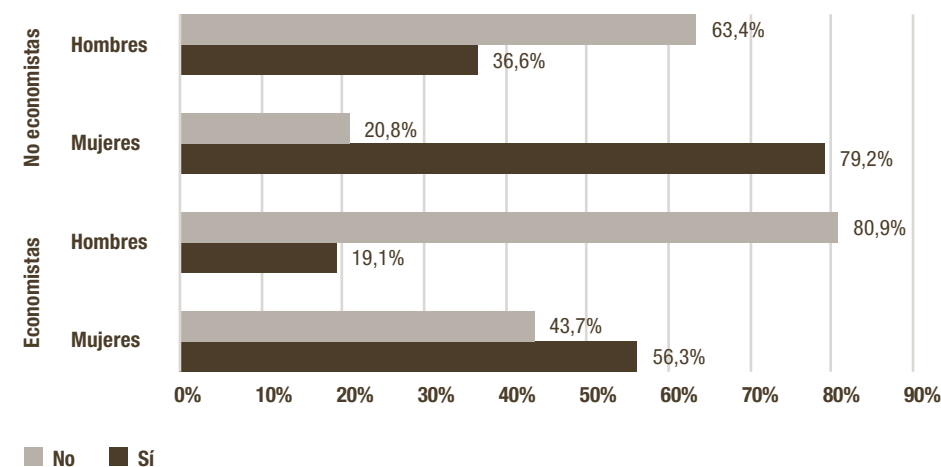
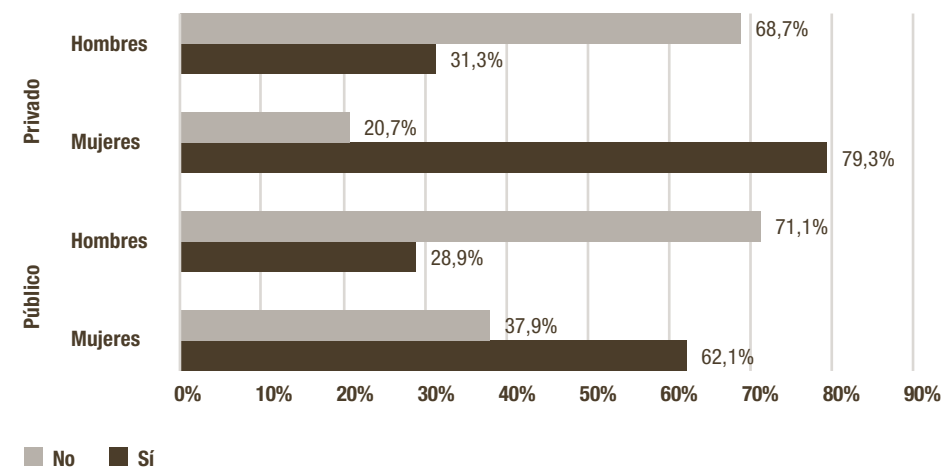


Gráfico 11
Influencia del sexo en la trayectoria profesional
(sector de empleo)



Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Cuadro 22
Experiencias de discriminación por sexo^o

CATEGORÍAS	Me he sentido juzgado/a por tener que dedicarle tiempo a mi familia en vez de dedicárselo a mi trabajo		He sido tratado/a de manera displicente o condescendiente por mi género		He sentido que me ha costado más esfuerzo que a mis colegas de otro género establecer mi autoridad profesional	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Frecuentemente	18,7%*	9,1%	19,4%***	3,2%	39,8%***	6,4%
A veces	36,3%	34,2%	51,8%	9,0%	39,8%	17,7%
Nunca	45,0%	56,7%	28,8%	87,7%	20,4%	75,9%
Total (n.º)	171	187	170	187	171	187

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05

^o Diferencias estadísticas calculadas juntando las categorías “frecuentemente” y “a veces”.

Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Para las mujeres, estos mecanismos desempeñan un rol en el juego de inclusión-exclusión en los diversos espacios por donde transitan. Asimismo, 13,6% creen que su sexo ha influido en su trayectoria ya que ellas mismas se han limitado al mellar su autoconfianza y motivación. Esto es resultado de estereotipos y actitudes a las que ellas se enfrentan:

“Lo otro es desacreditar a una persona simplemente por ser mujer. Como no está bien visto y ellos mismos perciben que es horrible que lo hagan, entonces no lo hacen abiertamente. Lo que ocurre, yo creo, es que termina sucediendo porque se les pasa... O sea, en el fondo tienen en la mente que tú eres mujer y además eres chibola —o sea que eres una hueca—, pero no es tu culpa; eres muy inteligente, pero no es lo mismo que un hombre. Los asistentes de investigación hombres son muy libres de hacer un comentario estúpido, y nadie los va a mirar como estúpidos” (E13).

“Y, claro, los estereotipos también respecto de las chicas guapas que ejercían su belleza, porque hay muchas chicas guapas que deciden simplemente ser. Total, hay algunas que deciden maquillarse, vestirse más bonito o de manera más femenina o lo que fuera, entonces estas chicas sí eran estereotipadas tanto por estudiantes como por profesores, y de ellas no se esperaba gran cosa [...]. Nunca nadie se enteró de si eran inteligentes o no” (E11).

Las entrevistadas se enfrentan a espacios masculinizados. Frecuentemente deben lidiar —o han tenido que lidiar durante su carrera— con comentarios o actitudes de discriminación explícitas o agresiones, tales como el acoso sexual. En el mundo académico también se crean relaciones de poder perjudiciales para las mujeres, especialmente cuando son jóvenes:

“Por ejemplo, íbamos a ir a una comunidad de trabajo de campo, contrataban burros y eran para los varones, aunque no me creas. Los varones llevaban sus mochilas y todo lo demás en los burros; las mujeres, nuestras cosas a la espalda. Y el profesor nos decía: ‘a qué se han metido a cosas de hombres.’ Eso nunca me olvido y siempre le saco en cara cuando estamos en algún almuerzo, así” (E12).

“De pronto, el profesor me empezó a llamar tipo sábado por la tarde. O sea, al comienzo, cuando me empezó a llamar a mi casa, para mí no fue muy claro que no era tan paja, hasta que empezó a llamar sábado por la tarde, como que invitándome a salir, y como que fui superdistante. Hasta que un día le dije ‘Mira, ya no me llames a mi casa, no me gusta, me haces sentir incómoda’” (E14).

Para Buquet y otras (2013), las instituciones académicas están marcadas por un orden de género que establece un modelo específico de lo que implica “ser un académico”. Este modelo prioriza cierto tipo de investigación (mayoritariamente cuantitativa y especializada) y valora ciertas características individuales. De acuerdo con Balarin (2014: 65-66), la “asertividad, competitividad [y] total dedicación al trabajo” son características que se esperan del “académico ideal”, cualidades que frecuentemente no se les atribuyen a las mujeres o que ellas no pueden acreditar debido a la carga laboral que tienen en su hogar.

La discriminación se refleja también en los temas de investigación, las metodologías y la producción académica (Grant y Ward 1991). Hay una asociación frecuente entre el sexo de la persona que investiga, los temas a trabajar y las metodologías a emplear. Tal como observamos en el mapeo de eventos de ciencias sociales, las mujeres predominan en espacios donde se investiga sobre educación, infancia o género, mientras que los hombres tienen mayor vinculación con temas agrarios, recursos naturales, macroeconomía o Estado. Asimismo, a las mujeres se les atribuye usar con mayor frecuencia metodologías cualitativas, a menudo cuestionadas en ambientes académicos o simplemente consideradas como no válidas (Tomassini 2013).

Según la encuesta, la mayoría emplean metodologías mixtas; no obstante, encontramos diferencias estadísticamente significativas en el uso de metodologías cualitativas y cuantitativas.

Los hombres son los que más utilizan investigación puramente cuantitativa (24,9%), mientras que las mujeres usan más la investigación cualitativa (35,7%) (cuadro 23).

Cuadro 23
Metodologías de investigación utilizadas

CATEGORÍAS	SEXO	
	Mujeres	Hombres
Principalmente cualitativas	35,7%*	26,3%
Principalmente cuantitativas	13,1%	24,9%**
Metodologías mixtas	38,7%	40,5%
Unas veces cuantitativas y otras cualitativas	12,6%	8,3%
Total (n.º)	199	205

***p<.001; **p<.01; *p<.05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Las diferencias en cuanto a temas y metodologías no serían un problema si en el mundo académico unos no fueran más valorados que otros. De acuerdo con Balarin (2014: 65, parafraseando a Grant y Ward 1991), cuando se analizan las diferencias entre mujeres y hombres en el mundo académico es importante “analizar ‘la política de género’ (*gender politics*) en el mundo de las publicaciones académicas, así como [...] cuestionar el paradigma predominante en la producción del conocimiento”. Por esta razón, también debemos analizar las experiencias de discriminación en relación con las “estrategias de especialización” (Balarin 2014).

Según los resultados de la encuesta, 75,8% de las mujeres se han sentido discriminadas a causa de su tema de investigación; 68,3%, que su carrera se valora menos debido a la metodología que emplearon (48,3% de los hombres afirman esto mismo); y 68%, que la calidad de su producción académica es poco valorada por sus colegas. La mayoría de los hombres afirman no haberse sentido discriminados por sus elecciones metodológicas o temáticas (cuadro 24).

La distribución de temas y metodologías por sexo tiene consecuencias en las oportunidades académicas de hombres y mujeres. Una selección (¿autoselección?) “informal” crea espacios académicos cerrados que impiden la entrada de nuevos integrantes y en los cuales los investigadores mujeres y hombres son cuestionados porque investigan temas que no “corresponden” a su género, tal como afirma uno de los investigadores encuestados. Esta dinámica perjudica por lo general más a las mujeres, quienes se sienten menospreciadas y discriminadas a causa de los temas que eligen, o deben luchar para abrirse un espacio (Leahey 2006): “Quizás también por los

temas que yo trabajo: políticas sociales, educación, salud, cosas de género [...]. Por ejemplo, yo siento que los economistas hombres se han posicionado; entonces, es como más difícil dejar entrar a algunas mujeres” (E2).

Cuadro 24
Experiencia de discriminación por elección en la carrera^o

CATEGORÍAS	He sentido que mi carrera es menos valorada debido a los temas de investigación que he trabajado		He sentido que mi carrera es menos valorada debido a las metodologías de investigación con las que he trabajado		A menudo siento que la calidad de mi producción académica es poco valorada por mis colegas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Frecuentemente	22,9%*	9,6%	17,1%**	7,5%	13,0%*	6,9%
A veces	45,9%	45,5%	51,2%	40,9%	55,0%	48,1%
Nunca	31,2%	44,9%	31,7%	51,6%	32,0%	44,9%
Total (n.º)	170	187	170	186	169	187

***p < .001; **p < .01; *p < .05
=° Diferencias estadísticas calculadas juntando las categorías “frecuentemente” y “a veces”.
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Las experiencias de discriminación originadas en determinadas opciones difieren según los grupos de edad, sectores de empleo y carrera. Las mujeres que laboran en el sector académico público son las que más sienten que sus colegas no valoran la calidad de su producción académica (82,1%); e incluso más hombres del mismo sector señalan haberse sentido discriminados: 64,2%, frente a 54,8% del sector privado. Las diferencias son coherentes con el contexto actual de producción académica, especialmente en las universidades públicas, por sus dificultades para acceder a fondos de investigación y publicación, así como para gestionarlos. Esto afecta la calidad y difusión de lo que se produce en este ámbito, así como el reconocimiento del entorno académico hacia sus contribuciones.

Las situaciones de discriminación que las mujeres deben enfrentar —sea por sus decisiones al seleccionar temas y metodologías subestimados en el mundo académico o por las cotidianas experiencias de violencia explícita o sutil— tienen efectos en la posibilidad de seguir en la carrera académica. El entorno laboral se convierte con frecuencia en un espacio hostil, donde se sienten invisibilizadas y marginadas (Roos y Gatta 2007).

Al observar las diferencias vemos que hace falta reflexionar sobre un aspecto aún más subjetivo de las disparidades entre hombres y mujeres, y que consideramos importante para comprender por qué, por ejemplo, las mujeres optan por ciertas metodologías, temas y carreras, o por qué son más susceptibles a percibir los “mecanismos sutiles” a los que hemos hecho referencia. Diversas ideas se han formado alrededor de estas preguntas, especialmente cuando se debate en las redes sociales. Es común que la menor presencia de mujeres en espacios académicos —y las experiencias de discriminación en este ámbito— se atribuya a que ellas mismas se niegan a participar, o a que decidieron por sí mismas estudiar carreras peor pagadas y con menos prestigio, o a que eligen trabajar menos horas.

No obstante, tal como se desprende de lo afirmado en estas páginas, las mujeres no trabajan “menos” porque quieren, sino porque tienen obligaciones que les dificultan seguir el ritmo que el mundo laboral exige. Según resultados de la encuesta, 70% de las mujeres y 79,3% de los hombres tienen buena disposición para trabajar horas extras; 87,7% de las mujeres y 89,6% de los hombres afirman tener capacidad para trabajar bajo presión; y 94,1% de las mujeres y 90% de los hombres creen que pueden trabajar en equipo. Las diferencias en torno a la disposición para el trabajo son mínimas y, además, nos indican preferencias similares (cuadro 25).

Cuadro 25
Factores de disposición para el trabajo

CATEGORÍAS	Disposición para trabajar horas extra		Capacidad para trabajar bajo presión		Capacidad para trabajar en equipo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1. Nada identificado/a	12,4%	8,6%	2,4%	2,2%	1,2%	1,1%
2. Poco identificado/a	17,6%	15,0%	9,9%	8,1%	4,7%	8,0%
3. Algo identificado/a	27,6%	39,8%	27,5%	40,7%	20,1%	39,0%
4. Muy identificado/a	42,4%	36,6%	60,2%	48,9%	74,0%	51,9%
Total (n.º)	170	186	171	186	169	187

Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Las desigualdades, como afirman Roos y Gatta (2007), están arraigadas en el proceso de socialización que viven mujeres y hombres: ellas escogen ciertas carreras, metodologías y temas porque reciben una socialización que las inclina hacia unos intereses —y no hacia otros— alineados con los roles sociales que deben cumplir. Estos roles no solo tienen que ver con intereses, sino también con formas de comportarse y responder a ciertas situaciones durante toda la vida. Para Roos y Gatta, hay una cultura que empodera a los hombres, que los dirige hacia un mayor sentido de autoridad, que los lleva incluso a solicitar ascensos con mayor facilidad.

Aunque las respuestas recogidas en la encuesta señalan que la mayoría tanto de los hombres (80,7%) como de las mujeres (75%) consideran que ocupan el cargo que les corresponde según sus méritos, 68,4% de ellas sostienen que sus logros están en el promedio o por debajo del promedio de sus pares, frente a 54% de sus colegas hombres que tienen esta misma opinión. Es más: 16,4% de las mujeres piensan que sus logros están por debajo del promedio. Si bien los porcentajes no son tan distantes, se observa que ellos tienen una mejor consideración de sus logros (cuadro 26).

Para Tomassini,

[...] las barreras [a las que se enfrentan las mujeres] pueden ser de carácter individual y subjetivo. Estas barreras se encuentran estrechamente relacionadas con la construcción de la autoestima y la percepción de las capacidades personales [...]. Muchos de estos estudios muestran cómo la autoconfianza, la percepción de la propia capacidad y la autoestima se desarrollan de manera diferente entre varones y mujeres debido a distintas experiencias de socialización (2014: 28).

Las elecciones, actitudes, expectativas y aspiraciones de las mujeres en el espacio académico están condicionadas por su género y es necesario seguir profundizando en las experiencias diferenciadas de hombres y mujeres desde la infancia. Tal como la investigación muestra, estas experiencias hacen que se forjen barreras subjetivas relacionadas con características sociales, producto de la socialización primaria y secundaria.

Cuadro 26
Consideraciones sobre la trayectoria profesional

¿CONSIDERA QUE OCUPA UN CARGO QUE CORRESPONDE A SUS MÉRITOS?		
Categorías	Mujeres	Hombres
Sí	75,0%	80,7%
No; debería ocupar un puesto más alto	25,0%	19,3%
Total (n.º)	116	140
CONSIDERACIÓN SOBRE SUS LOGROS CON RESPECTO A LOS DE SUS PARES		
Categorías	Mujeres	Hombres
Por encima del promedio de mis pares	31,6%	46,0%
En el promedio de mis pares	52,0%	47,6%
Por debajo del promedio de mis pares	16,4%	6,4%
Total (n.º)	171	187

***p < ,001; **p < ,01; *p < ,05
Fuente: encuesta propia.
Elaboración propia.

Conclusiones

La investigación presentada en este capítulo analiza las oportunidades y barreras a las que se enfrentan las mujeres profesionales de las ciencias sociales peruanas durante su trayectoria académica. Con este propósito, aplicamos una encuesta entre mujeres y hombres docentes de universidades o que se dedican a la investigación, mayores de 30 años, con estudios de maestría o con diez años de experiencia en investigación como mínimo, y que producen estudios académicos, de distintas carreras, instituciones y regiones del Perú, y entrevistamos a mujeres seleccionadas de ese grupo.

El estudio se enfoca en tres dimensiones centrales de análisis, que permiten identificar y caracterizar los patrones de la carrera profesional y académica: 1) la progresión en la carrera: puestos de docencia, investigación y liderazgo que han logrado alcanzar a lo largo de su trayectoria laboral, e ingresos; 2) la producción de conocimiento: investigaciones publicadas y metodologías utilizadas; 3) la presencia en eventos académicos, medios de comunicación y espacios de elaboración de políticas públicas.

Para complementar y contextualizar el análisis de la encuesta y las entrevistas caracterizamos a los y las profesionales de las ciencias sociales en el Perú a partir de información secundaria tomada del Censo Universitario 2010 y del Directorio Nacional de Investigadores del CONCYTEC. Este análisis muestra que, a pesar del aumento de la proporción de estudiantes mujeres en las carreras de ciencias sociales, estas aún representan solo un tercio del total de docentes e investigadores de dichas carreras en el país. Las brechas son más pronunciadas en la carrera de economía y en las universidades públicas. El análisis muestra también que la proporción de docentes hombres en la escala superior de puestos duplica la de mujeres.

La caracterización de las trayectorias profesionales elaborada a partir de la encuesta muestra patrones similares a los hallados en el análisis de la información secundaria. Los resultados de la encuesta muestran diferencias importantes entre hombres y mujeres en el acceso a puestos y cargos de liderazgo, en salarios y en la presencia en espacios de debate público y académico. En las universidades, por ejemplo, un porcentaje mayor de hombres alcanzan los puestos más altos de la carrera académica. Las mujeres constituyen la mayoría de la población contratada, categoría que implica que no estén propiamente en carrera. La situación se agudiza en las universidades públicas, y la brecha se observa tanto en el caso de los mayores de 45 años como en el caso de los menores. La mayoría de las mujeres, en especial aquellas que tienen hijos, no logran ocupar cargos de liderazgo en la universidad ni en la investigación.

En todos los casos, la brecha también es notoria en los salarios. La encuesta muestra que, a diferencia de lo que ocurre con los hombres, las mujeres se ubican mayoritariamente en el nivel de ingresos más bajo. Las diferencias son especialmente marcadas cuando ellas tienen hijos menores de edad, y van desapareciendo cuando estos alcanzan la mayoría de edad.

Algo especialmente interesante es que, con excepción de las universidades públicas, no se observan diferencias significativas en cuanto al número de publicaciones logradas por mujeres y hombres, ni en cuanto al tiempo dedicado a la investigación. Esto sugiere que las diferencias en el acceso a puestos, posiciones de liderazgo y salarios no responden a los grados obtenidos, ni a la producción o dedicación, sino a otro tipo de barreras y mecanismos de discriminación que la encuesta también pone en evidencia.

A pesar de que las diferencias en la producción de investigaciones son menores, sí encontramos brechas muy importantes en la participación en espacios de debate público y académico. El estudio encuentra que, no obstante las mejoras recientes, la participación de mujeres como expositoras y comentaristas en los eventos académicos más representativos de las ciencias sociales en el ámbito nacional (CIES, APE, SEPIA, etcétera) sigue siendo menor que la de sus pares hombres. Las brechas resultan mayores cuando se observa la frecuencia con la que participan en medios de comunicación: la presencia de los hombres casi duplica la de las mujeres.

Las brechas de género observadas en las trayectorias son bastante mayores en las universidades públicas, en comparación con las privadas, en especial en salarios, acceso a puestos y posiciones de liderazgo. Se advierte también que las brechas son más amplias en las regiones, en comparación con Lima, pero, dada la baja representatividad de la muestra de las regiones, esto no se puede reportar de una forma estadísticamente válida. Todo esto sugiere que no es lo mismo ser académica en una universidad privada de Lima que serlo en una universidad pública de alguna región.

El análisis de las trayectorias confirma lo hallado en la literatura internacional. Encontramos que, en las ciencias sociales peruanas, las mujeres se enfrentan a “techos de cristal”, a “cañerías con fuga” y a una menor valoración de su producción académica (Berryman 1983, Martin 1991, Tomassini 2014). Los resultados de la encuesta y las entrevistas muestran un escenario complejo, en el cual las mujeres están en desventaja. Las desigualdades están relacionadas con una serie de factores importantes y que tienen que ver, también, con las estructuras de género que rigen la sociedad (Connell 1987) y con la forma en la que se establecen las relaciones de poder dentro del propio campo académico (Fotaki 2009).

Si bien el estudio reconoce que la precariedad del contexto institucional académico peruano afecta a ambos sexos, hay características —sobre todo en las universidades públicas y en las regiones— que parecen afectar de manera particularmente negativa a las mujeres. Si bien en las universidades públicas —y en algunas privadas— existen procesos institucionalizados y concursos públicos para el acceso a puestos, por las marcadas brechas que se observan las mujeres parecen enfrentar mayores barreras. Esto se puede deber a que las mentorías, las redes que se construyen y la socialización de hombres y mujeres suelen ser diferentes. Es necesario, por esta razón, prestarle atención a lo que pasa no solo en el ámbito “formal” o institucional, sino relacio-

narlo con otros temas o barreras que se generan en el ámbito laboral, y con lo que esconden las interacciones cotidianas de dentro y fuera de este espacio.

Los resultados de la encuesta muestran, también en coincidencia con lo que plantea la literatura internacional, que la explicación más probable sobre las brechas en la trayectoria de mujeres y hombres reside en la división del trabajo doméstico y de cuidado de otras personas, así como en la existencia de mecanismos sutiles de discriminación en el ámbito laboral.

En general, las mujeres perciben que son ellas quienes se encargan en mayor medida de las tareas domésticas y de cuidado, algo que confirman las percepciones de sus pares hombres. Del mismo modo, la mayoría de las mujeres consideran que la maternidad las ha llevado a postergar su carrera; y las dificultades para conciliar la maternidad y el trabajo se traducen en una mayor proporción de mujeres insatisfechas con el tiempo que pueden dedicarle al trabajo y al ocio.

Sumado a esto hallamos que una gran proporción de las encuestadas consideran haber sido tratadas de manera displicente por ser mujer, o que les ha costado más que a sus pares hombres establecer su autoridad profesional. Asimismo, una importante proporción de ellas consideran que sus temas de investigación, metodologías y producción académica son menos valorados que los de sus pares hombres. En este ámbito, nuestra investigación también coincide con otros estudios y contextos. Nuestro estudio muestra, igualmente, que los estereotipos y mecanismos sutiles de discriminación, unidos con frecuencia a las experiencias de socialización temprana, influyen en la autoconfianza, la motivación y las aspiraciones de las mujeres. La existencia de un orden de género en las instituciones académicas da lugar a nociones establecidas y masculinizadas sobre quién es el “académico ideal”; son parámetros en relación con los cuales las mujeres y sus pares evalúan, en la academia, la calidad del trabajo y la propia capacidad.

En el Perú, las mujeres académicas de las ciencias sociales enfrentan —al igual que las de otras profesiones, y en otros sectores y países— barreras que afectan su trayectoria profesional y sus logros. Este estudio le da sustento a temas de una agenda que el Grupo Sofía ha instalado en el debate público, y nos motiva a continuar en el camino de la reflexión, investigación y generación de propuestas en torno a esta problemática y a la búsqueda de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Notas

- 1** Agradecemos a Pámela Cantuarias su valioso apoyo en todo el proceso de investigación.
- 2** “Encuesta sobre trayectorias profesionales de investigadores e investigadoras y docentes universitarios en las ciencias sociales”, en adelante, en este capítulo, “encuesta propia” o “la encuesta.” Queremos agradecer especialmente a Patricia Ruiz-Bravo, de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), por sus aportes a la encuesta, basados en la experiencia de aplicación, en la referida universidad, de una encuesta previa que buscó alimentar las políticas de igualdad de género en la PUCP. A su vez, esa encuesta se basó en un cuestionario aplicado como parte de la investigación “Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional en la Universidad de Alicante”, coordinada por María José Rodríguez Jaume, de la Universidad de Alicante.
- 3** Para obtener mayores detalles sobre los instrumentos de investigación, revisar el acápite sobre la metodología.
- 4** Con “puestos de liderazgo” nos referimos a los que implican asumir responsabilidades, incluidas las administrativas, en las instituciones; por ejemplo, llegar al decanato de una facultad o a dirigir un área o una institución.
- 5** Puede solicitarse a las autoras del capítulo una versión detallada de la matriz.
- 6** Véase el capítulo 1.
- 7** Tal como se precisa en el capítulo 1.
- 8** En adelante, en este capítulo, CENAUN 2010.
- 9** Disponible en <goo.gl/QZg6XS>.
- 10** Es importante hacer una precisión sobre el concepto de segregación. De acuerdo con Buquet y otras (2013: 318), “segregación no es lo mismo que discriminación; el primer término se refiere a la distribución de hombres y mujeres en una estructura dada, mientras que el segundo alude a una diferencia injusta de trato. En términos abstractos, puede existir segregación sin discriminación; no obstante, la segregación o exclusión a menudo propicia el primer paso y la infraestructura para la discriminación”.
- 11** Más información sobre el DINA en <goo.gl/cIr9v7>.
- 12** Si se desea acceder a las preguntas en detalle, comunicarse con las autoras del capítulo.
- 13** Si bien existe el directorio Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología (REGINA), también del CONCYTEC, en el que las inscripciones pasan por un filtro, su base de datos es demasiado pequeña aún para los fines del estudio. Véase <goo.gl/dm7zqg>.
- 14** La estrategia de *data mining* es una herramienta tecnológica para procesar grandes bases de datos y buscar patrones o relaciones mediante el procesamiento de información. En nuestra investigación la empleamos para crear una base de datos sobre trayectoria laboral y publicaciones de investigadoras e investigadores de las ciencias sociales.
- 15** El DINA considera como “ciencias sociales” las siguiente siete disciplinas: psicología, economía y negocios, ciencias de la educación, sociología (que incluye como subdisciplinas la antropología, etnografía y demografía, entre otros estudios), derecho, ciencias políticas, geografía social y económica, periodismo y comunicaciones (que incluye como subdisciplina la bibliotecología y otras especialidades del área de la comunicación social). Hemos optado por mantener este criterio de categorización para presentar los datos según los considera el Estado peruano.

- 16** La lista puede verse en <goo.gl/QNNG9C>.
- 17** Cabe mencionar, sin embargo, que el CIES podría tener un cierto sesgo hacia la incorporación de instituciones con un departamento de economía. Por ello, para complementar nuestra base de datos nos esforzamos por incorporar profesionales de otros departamentos de ciencias sociales de las instituciones del Consorcio.
- 18** Algunos criterios para asociarse al CIES son los siguientes: solidez y trayectoria institucional en temas económicos y sociales; compromiso institucional con la investigación; calidad y número de investigaciones y publicaciones. Para mayor detalle, ingresar al siguiente enlace: <goo.gl/rVoQSj>.
- 19** La aproximación que utiliza el Grupo Sofía para definir las “ciencias sociales” es la del Consejo Internacional de las Ciencias Sociales (ISSC). No obstante, en el Perú, la definición es amplia y varía de institución a institución. Para revisar con mayor detalle las disciplinas consideradas, puede verse el siguiente enlace del Consejo de Investigación Económica y Social del Reino Unido: <goo.gl/Duifja>.
- 20** Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto y Piura.
- 21** Véase el directorio de Sofía en el siguiente enlace: <goo.gl/Cy7RaS>.
- 22** Para analizar los datos del CENAUN 2010 relacionados con las ciencias sociales optamos por utilizar los casos de las personas que responden que trabajan en las carreras de antropología, ciencia política, economía y sociología, así como de aquellas que declaran enseñar en alguna facultad de ciencias sociales sin precisar la carrera. En cuanto al sector estudiantil, tomamos en cuenta la facultad en la que estudian; en este caso, las de ciencias sociales.
- 23** En las universidades peruanas hay dos tipos de clasificación de la docencia: por condición laboral, que especifica el tipo de vínculo contractual con la universidad; es decir, si solo se tiene un contrato por clases y horas de dictado específicas o si hay un nombramiento conseguido mediante un proceso de postulación y reconocimiento, y que además permite formar parte de los órganos de gobierno de la universidad. La otra clasificación hace referencia al puesto que se alcanza una vez lograda la “ordinarización”: profesor principal, asociado o auxiliar, según los años de trabajo y el desempeño dentro de la institución.
- 24** Para mayor detalle sobre estos temas, véase el capítulo 1.
- 25** Para identificar las diferencias usamos pruebas paramétricas que confirman si son estadísticamente significativas, asumiendo que las distribuciones son normales. Así, cuando hablamos de diferencias nos referimos a diferencias estadísticamente significativas.
- 26** Véase <goo.gl/YjVWCK>.
- 27** Tal como se sostiene con más detalle en el capítulo 2.
- 28** Este tema se explora con mayor profundidad en el capítulo 4.
- 29** Para las encuestadas que son madres, el apoyo familiar en el cuidado de sus hijos e hijas es una oportunidad para mantener determinado orden entre su vida laboral y personal.

Bibliografía

ABRAMO, Laís (editora)

2006 *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en <<https://goo.gl/x1u4Qi>>.

ACKER, Joan

1997 “My life as a feminist sociologist or getting the man out of my head”. En Barbara Laslett, y Thorne Barrie (editoras), *Feminist sociology: life histories of a movement*, pp. 28-47. New Brunswick: Rutgers University Press.

1992 “From sex roles to gendered institutions”. *Contemporary Sociology* 21(5), 565-569.

2006 “Inequality regimes: gender, class, and race in organizations”. *Gender y Society*, 20(4), 441-464.

2009 “From glass ceiling to inequality regimes”, *Sociologie du Travail* 51(2), 199-217.

ACKER, Sandra

2011 “Advising and mentoring graduate students”. En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 330-336. Baltimore: The John Hopkins University Press.

ACKER, Sandra y Carmen ARMENTI

2004 “Sleepless in academia”. *Gender and Education*, 16, 3-24.

ALLAN, Elizabeth J. y Mary MADDEN

2006 “Chilly classrooms for female undergraduate students: A question of method?”. *The Journal of Higher Education*, 77, 684-711.

ALTA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER, COLOMBIA

2012 *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. Colombia*. Bogotá: Presidencia de la República. Disponible en <<https://goo.gl/j5AjC6>>.

ALTER, Charlotte

2016 “What transgender men see that women not”. *Time*, 16 de junio.

ANDERSON, Jeanine

2000 *El género en la docencia universitaria*. Curso a distancia. Programa de Estudios de Género. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

2014 “Prejuicios, paradigmas y poder: explicar (y cambiar) la posición de las mujeres en las Ciencias Sociales peruanas”. Silvana Vargas (compiladora), *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 14-49. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

2017 *Derechos civiles y discriminación. Balance de investigación en políticas públicas 2011-2016 y Agenda de investigación 2017-2021*. Lima: Centro de Investigación Económica y Social (CIES).

ANDRÉS, Jeanne Therese

2011 “Superar barreras de género en ciencia: hechos y cifras”. *SciDev.Net*, 22 de junio. Disponible en <<https://goo.gl/svV8MH>>.

ARRIOLA, Elvia R.

2012 “No hay mal que por bien no venga: a journey to healing as a Latina, lesbian law profesor”. En Gabriella Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 372-394. Boulder: University Press of Colorado.

AUSTIN, Ann E.

2002 “Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career”. *The Journal of Higher Education* 73(1), 94-122.

BAILYN, Lotte

2003 “Academic careers and gender equity: lessons learned from MIT1”. *Gender, Work y Organization*, 10(2), 137-153.

BALARIN, María

2014 “Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional”. En Silvana Vargas (compiladora), *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 50-76. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

BALARIN, María; Fernando MASI, Miguel VERA, Ignacio GONZÁLEZ, Belén SERVÍN y Natalia PERES

2016 *The dynamics of social research production, circulation and use in Bolivia, Paraguay and Peru: a comparative study*. Washington: Global Development Network (GDN).

BANK, Barbara J.

2011 “Gendered faculty and administration”. En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 311-313. Baltimore: The John Hopkins University Press.

BANSAK, Cynthia y Martha STARR

2010 “Gender differences in predispositions towards economics”. *Eastern Economic Journal* 36(1), 33-57.

BELL, Sharon

2009 “Women in science: maximizing productivity, diversity and innovation”. Informe, Federation of Australian Scientific and Technological Societies (FASTS). Canberra: FASTS.

BERHEIDE, Catherine White y Cay ANDERSON-HANLEY

2011 “Doing it all: the effects of gender, rank, and department climate on work-family conflict for faculty at liberal arts colleges”. En *Social reproduction and reproduction at the interface of public and private spheres*, pp. 165-188. Bingley: Emerald Group.

BERHEIDE, Catherine White; Lisa CHRISTENSON, Rena LINDEN y Una BRAY

2013 “Gender differences in promotion experiences at two elite private liberal arts colleges in the United States”. *Forum of Public Policy*, 1, 1-19.

BERNARD, Jessie

1985 *Reflections on style, structure, and subject*. In *Scholarly writing and publishing*, editado por Mary Frank Fox. Boulder, Colorado: Westview.

BERRYMAN, Sue E.

1983 *Who will do science? Trends, and their causes in minority and female representation among holders of advanced degrees in Science and Mathematics. A special report*. Nueva York: Fundación Rockefeller.

BIAN, Lin; Sarah-Jane LESLIE y Andrei CIMPIAN

2017 “Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests”. *Science* 355(6323), 389-391.

BLACKWELL, James

1989 “Mentoring: an action strategy for increasing minority faculty”. *Academe*, 75, 8-14.

BONDER, Gloria

2004 *Equidad de género en ciencia y tecnología en América Latina: bases y proyecciones en la construcción de conocimientos, agendas e institucionalidades*. Disponible en <goo.gl/ewgMvC>.

BOURDIEU, Pierre

1998 *Practical reason: on the theory of action*. Stanford: Stanford University Press.

2008 *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BOURDIEU, Pierre y Löic WACQUANT

1992 *An invitation to reflexive sociology*. Chicago: University of Chicago Press.

BOURDIEU, Pierre, Jean-Claude CHAMBOREDON y Jean-Claude PASSERON

2008 *El oficio de sociólogo*. Madrid: Siglo XXI.

BOYCO, Daniel

2015 “Academic think tanks: what do they offer to young researchers”. *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Disponible en <goo.gl/vjgGKV/>.

BOYCO, Daniel y Enrique MENDIZÁBAL

2015 “Recommendations for think tanks: how to attract and retain young talent?”. *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Disponible en <https://goo.gl/YWVFeo>.

BRITTON, Dana M.

2000 “The epistemology of the gendered organization”. *Gender y Society* 14(3), 418-435.

BUDIG, Michelle J.

2014 *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: parenthood and the gender gap in pay*. Edimburgo: Third Way. Disponible en <goo.gl/NBsyDX>.

BUQUET, Ana

2012 “¿Solo el género importa? Una mirada interseccional a los obstáculos que enfrentan las académicas”. En Jennifer Chan, Sabina García y Martha Zapata (editoras), *La interseccionalidad en debate: actas del Congreso Internacional*. Berlín: Instituto de Estudios Latinoamericanos, Freie Universität Berlin.

2017 “Avances y desafíos desde la Red MISEAL (Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina)”. Ponencia en la Mesa de Igualdad de Género en las Universidades. Lima: Red MISEAL, 1 de mayo.

BUQUET, Ana; Jeniffer A. COOPER, Araceli MINGO y Hortensia MORENO

2013 *Intrusas en la universidad*. México, D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en <https://goo.gl/DZQf6N>.

BURKE, Ronald J.; Carol A. MCKEEN y Catherine S. MCKENNA

1990 “Sex differences and cross-sex effects on mentoring: some preliminary data”. *Psychological Reports* 67(3), 1011-1023.

BUTLER, Judith

1990 *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. Nueva York: Routledge.

CASTRO, Juan y Gustavo YAMADA

2011 *Brechas étnicas y de sexo en el acceso a la educación básica y superior en el Perú*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP).

CEPAL, COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

2016 *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://goo.gl/MZa1LD>.

2017 *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo*. CEPAL. Disponible en <https://goo.gl/emBPDt>.

CHESLER, Naomi C. y Mark A. CHESLER

2002 “Gender-informed mentoring strategies for women engineering scholars: on establishing a caring community”. *Journal of Engineering Education* 91(1), 49-55.

CNSRU, COMISIÓN NACIONAL POR LA SEGUNDA REFORMA UNIVERSITARIA

2002 Diagnóstico de la universidad peruana: razones para una nueva reforma universitaria. Lima: CNSRU.

COLE, Jonathan R. y Harriet ZUCKERMAN

1984 “The productivity puzzle: persistence and change in patterns of publication of men and women scientists”. En Martin Maehr y Marjorie Steinkamp (editores), *Advances in motivation and achievement*, pp. 217-256. Connecticut: JAI Press.

CONCYTEC, CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

2016 I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo a Centros de Investigación. Lima: CONCYTEC.

CONNELL, Raewyn W.

1987 *Gender and power: society, the person, and sexual politics*. Stanford: Stanford University Press.

CORREA OLARTE, María Eugenia

2005 “La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política”. Tesis. Universidad Externado de Colombia.

CORRELL, SHELLEY J.; STEPHEN BENARD E IN PAIK

2007 "Getting a job: is there a motherhood penalty?". *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.

CORUS, Canan y Bige SAATCIOGLU

2015 "An intersectionality framework for transformative services research". *The Service Industries Journal*, 35(7-8), 415-429.

COUNCIL OF CANADIAN ACADEMIES

2012 *Strengthening Canada's research capacity: the gender dimension*. Ottawa: Council of Canadian Academies. Disponible en <<https://goo.gl/QoEPj8>>.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION

2011 Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011-2020. Bruselas: Council of the European Union. Disponible en <<https://goo.gl/uV8YvW>>.

CRENSHAW, Kimberlé W.

1991 "Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color". *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

CRESWELL, John W.

2003 *Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. California: Sage Publications.

CRESWELL, John W.; Vicki L. PLANO CLARK, Michelle L. GUTMANN y William E. HANSON

2003 "Advanced mixed methods research design". En *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*, pp. 209-239. California: Sage Publications.

CULLEN, Deborah L. y Gaye LUNA

1993 "Women mentoring in academe: Addressing the gender gap in higher education". *Gender & Education*, 5(2), 125-137.

DANOWITZ, Mary Ann y Lyndsay AGANS

2011 "Academic career patterns". En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 315-321. Baltimore: The John Hopkins University Press.

DAVENPORT, Elisabeth y Herbert SNYDER

1995 "Who cites women? Whom do women cite?: an exploration of gender and scholarly citation in sociology". *Journal of Documentation*, 51(4), 404-410.

DE SINGLY, François

2005 "Las formas de terminar y de no terminar la juventud". *Revista de Estudios de Juventud*, 71, 109-119.

DEGREGORI, Carlos Iván

2000 *No hay país más diverso*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.

DEL MASTRO, Irene

2013 "Entre madres y adolescentes-madres: un análisis de sus trayectorias de vida y los factores que influyen en su configuración". Tesis para obtener la licenciatura en sociología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

DEMOS, Vasilikie P.; Catherine BERHEIDE W. y Marcia SEGAL T. (editoras)

2014 *Gender transformations in the academy: advances in gender research*. Bingley, Reino Unido: Emerald.

DiTOMASO, Nancy; Corinne POST y Rochelle PARKS-YANCY

2007 "Workforce diversity and inequality: power, status, and numbers". *Annual Review of Sociology*, 33, 473-501.

DOLADO, Juan J.; Florentino FELGUEROSO y Miguel ALMUNIA

2012 "Are men and women- economists evenly distributed across research fields? Some new empirical evidence". *SERIEs* 3(3), 367-393.

DOMÍNGUEZ, Elsy y José Darío HERRERA

2013 "La investigación narrativa en Psicología: definición y funciones". *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 620-641. Disponible en <goo.gl/L9HNaV>.

DREXLER, Peggy

2014 "Can woman succeed without a mentor?". *Forbes Women*, 4 de marzo. Disponible en <<https://goo.gl/566zEy>>.

EAGLY, Alice H. y Linda CARLI L.

2007 "Women and the labyrinth of leadership". *Harvard Business Review* 85(9), 62-71.

ENGLAND, Paula y Nancy FOLBRE

1999 "The cost of caring". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 39-51.

ERVIN, Kelly

2012 "The experiences of an academic 'misfit'". En Gabriela Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 439-445. Boulder: University Press of Colorado.

FLORES NIEMANN, Yolanda

2012a "The making of a token. A case study of stereotype of threat, stigma, racism, and tokenism in academia". En Gabriela Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 336-355. Logan: Utah State University Press.

2012b "Lessons from the experience of women of color working in academia". En Gabriela Gutiérrez y Muhs, Yolanda Flores Niemann, Carmen G. González y Angela P. Harris (editoras), *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*, pp. 446-499. Boulder: University Press of Colorado.

FOTAKI, Marianna

2009 "The unwanted body of man or why it so difficult for women to make it in academia? A feminist psychoanalytic approach". En Mustafa F. Özbilgin (editor), *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*, pp. 157-171. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

FOX, Mary Frank y Carol COLATRELLA

2006 "Participation, performance, and academic advancement of women in academic science and engineering: What is at issue and why?". *The Journal of Technology Transfer*, 31(3), 377-386.

FURLONG, Andy

2009 "Reconceptualizing youth and young adulthood". En Andy Furlong (editor), *Handbook of youth and young adulthood. New perspectives and agendas*. Londres: Routledge.

GARCÍA DE LEÓN VÁSQUEZ, María Antonieta

1990 Las profesoras universitarias: el caso de una élite discriminada. *Revista Complutense de Educación*, 1(3), 355-372.

GARDINER, Maria; Marika TIGGEMANN, Hugh KEARNS y Kelly MARSHALL

2007 "Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia". *Higher Education Research & Development* 26(4), 425-442.

GINTHER, Donna K. y Shulamit KAHN

2004 "Women in economics: moving up or falling off the academic career ladder?". *Journal of Economic Perspectives*, 18(3), 193-214.

GONZALES DE OLARTE, Efraín y Manuel GLAVE

2000 *Oferta educativa de estudios de economía en provincias: investigación exploratoria*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

GRANT, Linda y Kathryn B. WARD

1991 "Gender and publishing in sociology". *Gender & Society*, 5, 207-223.

GUTIÉRREZ Y MUHS, Gabriela; Yolanda F. NIEMANN, Catherine G. GONZÁLEZ y Angela P. HARRIS (editoras)

2012 *Presumed incompetent: the intersections of race and class for women in academia*. Boulder: University Press of Colorado.

GUZMÁN, Virginia y Amalia MAURO

2001 "Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres". *Proposiciones* 32, 190-208. Disponible en <goo.gl/yhuFXH>.

HARGENS, Lowell y Scott LONG

2002 "Demographic inertia and women's representation among faculty in higher education". *Journal of Higher Education*, 73, 27-59.

HARVARD UNIVERSITY

2016 Affirmative Action Program for Minorities and Females. Estados Unidos. Disponible en <<https://goo.gl/v92Y6L>>.

HARVARD UNIVERSITY POLICE DEPARTMENT

s. f. *Sexual and Gender-Based Harassment Policy*. Disponible en <<https://goo.gl/NBqrfZ>>.

HERMSEN, Jill; Jacqueline S. LITT, Jeni Hart y Sheryl Ann TUCKER

2011 "Mentoring women faculty". En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 344-350. Baltimore: The John Hopkins University Press.

HERNÁNDEZ ASENSIO, Raúl

2014 ¿Quién escribe más y sobre qué? Cambios recientes en la geopolítica de la producción científica en América Latina y el Caribe. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Faro.

HOCHSCHILD, Arlie y Anne MACHUNG

2012 *The second shift: working families and the revolution at home*. Nueva York: Penguin.

HYMOWITZ, Carol y Timothy SCHELLHARDT

1986 "The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocksthem from the top jobs", *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.

IGUÍÑIZ, Javier y Roxana BARRANTES

2004 *La investigación económica y social en el Perú. Balance 1999-2003 y prioridades para el futuro*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

INE y ANR, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES

1997 *I Censo Nacional Universitario, 1996. Síntesis estadística*. Lima: INE y ANR.

INEI, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2010 II Censo Nacional Universitario, CENAUN 2010. Lima: INEI. Disponible en <<https://goo.gl/5GvYxH>>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

2011 La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Disponible en <<https://goo.gl/z6zH15>>.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2014 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Disponible en <<https://goo.gl/NZpXzv>>.

JACOBI, Maryann

1991 "Mentoring and undergraduate academic success: a literature review". *Review of Educational Research* 61(4), 505-532.

JACOBS, Jerry

1996 "Gender inequality and higher education". *Annual Review of Sociology*, 22(1), 153-185.

KAHN, Joan; Javier GARCÍA-MANGLANO y Suzanne M. BIANCHI

2014 "The motherhood penalty at midlife: long-term effects of children on women's careers". *Journal of Marriage and Family* 76(1), 56-72.

KANTER, Rosabeth Moss

1997 "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women". *American Journal of Sociology* 82(5), 965-990.

KOLPIN, Van W. y Larry D. SINGELL JR.

1996 "The gender composition and scholarly performance of economics departments: a test for employment discrimination". *Industrial and Labor Relations Review* 49(3), 408-423.

KRAM, Kathy E.

1985 *Mentoring at work: developmental relationships in organizational life*. Glenview, Illinois: Scott Foresman.

LARDONE, Martín y Marco ROGGERO

2011 "El rol del Estado en el financiamiento de la investigación sobre políticas públicas en América Latina". En Norma Correa y Enrique Mendizábal (editores), *Vínculos entre conocimiento y política*. Lima: Universidad del Pacífico, Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

LASLETT, Barbara y Barrie THORNE

1997 *Feminist sociology: life histories of a movement*. New Brunswick: Rutgers University Press.

LEAHEY, Erin

2006 "Gender differences in productivity. Research specialization as a missing link". *Gender & Society*, 20(6), 754-780.

LEÑERO, Martha

2010 *Equidad de género y prevención de la violencia en primaria*. México D.F.: Secretaría de Educación Pública.

LEÓN, Janina

2014 "Presencia de las mujeres en la Academia: el caso de las Ciencias Sociales en el Perú". En Vargas, Silvana (compiladora), *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 170-191. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

LOCKWOOD, Penelope

2006 "Someone like me can be successful: Do college students need same-gender role models?". *Psychology of Women Quarterly* 30(1), 36-46.

LUNA, Gaye y Deborah L. CULLEN

1995 "Empowering the faculty: mentoring redirected and renewed". *ASHE-ERIC Higher Education Reports* 3, 1-87.

MACKIE, Marlene

1985 "Female sociologists productivity, collégial relations, and research style examined through journal publications". *Sociology and Social Research*, 69(2), 189-209.

MADDEN, Margaret

2011 "Gender stereotypes of leaders: Do they influence leadership in higher education?". *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, 9, 55-88.

MARTICORENA, Benjamín

2007 *Ciencia, tecnología y sociedad en el Perú: memoria de un compromiso (el CONCYTEC del 2001 al 2006)*. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina.

MARTIN, Lynn

1991 *A report on the glass ceiling initiative*. Washington, D. C.: U. S. Department of Labor.

MARTÍNEZ, María Isabel (coordinadora); Nuria Guilló RODRÍGUEZ, Rosa SANTERO SÁNCHEZ y Rosa Belén CASTRO NÚÑEZ

2011 *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

MASON, Mary Ann y Marc GOULDEN

2004a "Marriage and baby blues: redefining gender equity in the academy". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86-103.
2004b "Do babies matter (part II): closing the baby gap". *Academe*, 90(6), 11-15.

MAURO, Amalia

2004 *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recuerdos de las mujeres*. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Naciones Unidas.

MCINTOSH, Peggy

1986 "Women in the curriculum" y "Convergences in feminist theory", *Comment*, 15.

MEZARINA, Julián y Selene CUEVA

2016 "La ciencia avanza, ¿avanzan sus científicas?: barreras y oportunidades para la participación de la investigación científica en mujeres de la PUCP". *Economía y Sociedad*, 91, 25-31.

MILLS, C. Wright

2003[1959] *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica.

MIMP, MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, PERÚ

2012 Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.

MINEDU, MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ

2006 *La universidad en el Perú: razones para una segunda reforma universitaria*. Lima: MINEDU.

MISRA, Joya; Jennifer HICKES LUNDQUIST y Abby TEMPLER

2012 “Gender, work time and care responsibilities among faculty”. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323.

MONCAYO ORJUELA, Bibiana Carolina y David ZULUAGA

2015 Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y Gestión*, 39, 142-177.

MORALES, Helda

2007 “Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México”. *Interciencia*, 32(11), 786-790.

MOSES, Yolanda

1989 *Black women in academe: Issues and strategies*. Washington, D. C.: Association of American Colleges.

MOSS-RACUSIN, Corinne; John F. DOVIDIOB, Victoria L. BRESOLLIC, Mark J. GRAHAMAD y Jo HANDELSMAN

2012 “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109(41), 16474-16479.

MULYAMPITI, Tabitha

2015 Strategies to increase women in higher education leadership in public universities in Uganda. *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Documento disponible en <<https://goo.gl/9Zx4tp>>.

MUÑOZ, Fanni

2014 “La sociología de la educación, el género y la cultura”. En Carlos Contreras (editor), *El Perú desde las aulas de Ciencias Sociales de la PUCP*, pp. 117-128. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

NAS, NATIONAL ACADEMY OF SCIENCE, COMMITTEE ON MAXIMIZING THE POTENTIAL OF WOMEN IN ACADEMIC SCIENCE ENGINEERING

2007 *Beyond bias and barriers: fulfilling the potential of women in academic science and engineering*. Washington, D. C.: National Academies Press.

NELSON, Julie A.

1993 “The study of choice or the study of provisioning? Gender and the definition of economics”. En Marianne Ferber y Julie A. Nelson (editoras), *Beyond economic man: feminist theory and economics*, pp. 23-36. Chicago: University of Chicago Press.

Ñopo, Hugo

2014 “Mujeres en las Ciencias Sociales en el Perú: avances y retos”. En Silvana Vargas (compiladora), *Bajo el radar de Sofia. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 141-153. Lima: Instituto de Estudios Peruanos y Grupo Sofia.

ONU, ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

1979 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en <<https://goo.gl/26kHrY>>.

1994 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”. Disponible en <<https://goo.gl/vgFxUD>>.

1995 Declaración y Plataforma de Beijing. Disponible en <<https://goo.gl/bzzVif>>.

2013 ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Disponible en <<https://goo.gl/Kgs9yf>>.

2015 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en <<https://goo.gl/x8E4af>>.

s. f. *Mujer*. Disponible en <<https://goo.gl/2JTzks>>.

PAPADÓPULOS, Jorge y Rosario RADAKOVICH

2006 “Educación superior y género en América Latina y el Caribe”. En IESALC-UNESCO, *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*, pp. 117-128. Caracas: Evaluación de la sostenibilidad en América Latina y el Caribe (ESALC).

PATRÓN, Pepi; Magally ALEGRE y Jimena SÁNCHEZ

2017 EMULIES: mujeres líderes en instituciones de educación superior. Presentación para el G-NET Summit el 6 de abril del 2017, Cartago, Costa Rica.

PELL, An

1996 “Fixing the leaky pipeline: Women scientists in academia”. *Journal of Animal Science*, 74, 2843-2848.

POLKOWSKA, Dominica

2013 “Women scientists in the leaking pipeline: barriers to the commercialization of scientific knowledge by women”. *Journal of Technology Management & Innovation* 8(2), 156-165.

PUCP, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

2015 Políticas de Igualdad de Género para la Docencia. Lima: PUCP. Disponible en <<https://goo.gl/BJBomR>>.

s. f. Reglamento para la Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual aplicable a Estudiantes y Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: PUCP. Disponible en <goo.gl/pT4CGp>.

s. f. Reglamento Interno de Trabajo. Lima: PUCP. Disponible en <goo.gl/ecd4Gf>

RAGINS, Belle Rose y John L. COTTON

1991 “Easier said than done: gender differences in perceived barriers to gaining a mentor”. *Academy of Management Journal* 34(4), 939-951.

RAMOS, Gabriela y Alejandro DIEZ

2017 *Diagnóstico del Departamento de Ciencias Sociales (1970- 2015): trayectorias laborales, docencia, publicaciones, investigación, experiencias laborales y presencia mediática*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Departamento de Ciencias Sociales.

RESKIN, Barbara

1978 “Scientific productivity, sex, and location in the institution of science”. *American Journal of Sociology*, 83(5), 1235-1243.

RICE, Joy y Annette HEMMINGS

1988 “Women’s colleges and women achievers: an update”. *Signs*, 13(3), 546-559.

ROBINSON, William; Ebony MCGEE, Lydia BENTLEY, Stacey HOUSTON y Portia BOTCHWAY

2016 “Addressing negative racial and gendered experiences that discourage academic careers in engineering”. *Computing in Science & Engineering* 18(2), 29-39.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina

2005 “Economía del cuidado y política económica. Una aproximación a sus interrelaciones”. Documento presentado a la trigésimo octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 7 y 8 de septiembre, Mar del Plata.

2012 “La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico?”. *Revista Cepal*, 106, 23-35.

RODRÍGUEZ, Alizon

2008 “‘Aquí hay que hacerse respetar’. Mujeres, entre tuercas y metales. Una mirada desde las estudiantes de las facultades de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú”. En Martín Benavides (editor), *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate*, pp. 177-207. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

2009 “Mujeres ingenieras: entre cascos y prejuicios. Relaciones de género en la formación científica universitaria”. Tesis para optar el grado académico de magíster en Sociología. Repositorio Digital de Tesis. Lima: PUCP.

ROOS, Patricia A.

- 2008 "Together but unequal: combating gender inequity in the academy". *Journal of Workplace Rights*, 13(2), 185-199.
- 2009 "Subtle mechanisms: reproducing gender inequity in academia". En Mustafa F. Özbilgin (editor), *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*, pp. 27-40. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

ROOS, Patricia A. y Mary L. GATTA

- 2009 "Gender (in)equity in the academy: subtle mechanisms and the production of inequality". *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(3), 177-200.

RUBIN, Gayle

- 1975 "The traffic in women: notes on the 'political economy' of sex". En Rayna Reiter (compiladora), *Towards an Anthropology of women*, pp. 157-210. Nueva York: Monthly Review Press.

RUBINO, Antonio Nicolás

- 2007 Desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación superior. *Investigación y Posgrado*, 22(2), 147-164.

RUDMAN, Laurie y Peter GLICK

- 2001 "Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women". *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.

RUIZ-BRAVO, Patricia; Magally ALEGRE y María Soledad FERNÁNDEZ

- 2016 *Propuesta de política de equidad de género en la docencia*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Disponible en <<https://goo.gl/bAhujL>>.

RUIZ-BRAVO, Patricia y Jimena SÁNCHEZ

- 2017 "Políticas de igualdad de género en instituciones de educación superior". Ponencia para el G-Net Summit, Cartago, Costa Rica, 5 de abril.

SAGLAMER, Gulsun

- 2013 "Leadership in higher education with special reference to women leaders in academia". En Sjur Bergan, Eva Egron-Polak, Jürgen Kohler y Lewis Purser (editores), *Leadership and Governance in Higher Education for Decision Makers*, pp. 19-36. Berlín: Raabe Academic Publishers. Disponible en <<https://goo.gl/zmqHDM>>.

SADLER, Philip M. y Robert H. TAI

- 2001 "Success in introductory college physics: The role of high school preparation". *Science Education*, 85(2), 111-136.

SÁNCHEZ, María Fe (coordinadora); Belén FERNÁNDEZ, Sara LOZANO, Beatriz MALIK, Nuria MANZANO, Laura OLIVEROS y Magdalena SUÁREZ

- 2007 *Género y desarrollo profesional: identificación de los elementos implicados en la evolución de la carrera profesional de la población joven y adulta desde la perspectiva de género. Memoria final*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Disponible en <goo.gl/yRKY6E>.

SÁRMÄ, Saara

- 2016 "Congrats, you have an all-male panel!: A personal narrative". *International Feminist Journal of Politics*, 18(3), 470-476.

SCANLON, Karen

- 1997 "Mentoring women administrators: breaking through the glass ceiling". *Initiatives*, 58, pp. 39-59.

SCOTT, Joan

- 1986 "Gender: a useful category of historical analysis". *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER, CHILE

- s. f. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020. Hacia un Chile justo y responsable. Disponible en <<https://goo.gl/JzHpNJ>>.

SETTLES, Isis; Lilia CORTINA, Janet MALLEY y Abigail STEWART

- 2006 "The climate for women in academic science: the good, the bad and the changeable". *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58.

SINGH, Kusum; Katherine R. ALLEN, Rebecca SCHECKLER y Lisa DARLINGTON

- 2007 "Women in computer-related major: a critical synthesis of research and theory from 1994-2005". *Review of Educational Research*, 77, 500-533.

SNYDER, Richard; Keely BAY y Cecilia PERLA

- 2013 *Who sets the intellectual agenda? Foreign funding and social science in Peru*. Watson Institute for International Studies Research Paper 2013-07. Rhode Island: Brown University.

SPRAGUE, Joey y Mary ZIMMERMAN

- 1989 "Quality and quantity: reconstructing feminist methodology". *The American Sociologist*, 20(1), 71-86.

STANLEY, Liz y Sue WISE

- 1983 *Breaking out: feminist consciousness and feminist research*. Londres: Routledge & K. Paul.

THEGE, Brita; Silvester POPESCU-WILLIGMANN, Roswhita PROCH y Sabah BADRI-HÖHER (editores)

- 2014 *Paths to career and success for women in science. Findings from international research*. Berlín: Springer.

TIDBALL, Elizabeth

- 1973 "Perspective on academic women and affirmative action". *Educational Record* 54, 130-135.
- 1985 "Baccalaureate origins of entrants into American medical schools". *Journal of Higher Education* 56(4), 385-402.
- 1986 "Baccalaureate origins of recent Natural Science doctorates". *Journal of Higher Education* 57(6), 606-620.

TIDBALL, Elizabeth y Vera KISTIAKOWSKY

- 1976 "Baccalaureate origins of American scientists and scholars". *Science* 193, 646-652.

TOMASSINI, Cecilia

- 2014 *Ciencia académica y género. Trayectoria académica de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República*. Montevideo: Universidad de la República.

TSUI, Josephine

- 2015 "Is there a systemic gender bias in knowledge production? A look at UK Universities and Think Tanks". *On Think Tanks. Independent Research, Ideas and Advice*. Disponible en <<https://goo.gl/jwaCY9>>.

UC HASTINGS COLLEGE OF THE LAW

- s. f. *Effective Policies and Programs for Retention and Advancement of Women*. San Francisco, California: Worklife Law. Disponible en <<https://goo.gl/DJ6grk>>.

UNESCO, ORGANIZACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

- 2007 Ciencia, tecnología y género. Informe internacional. París: UNESCO.
- 2011 Compendio Mundial de la Educación 2010. Disponible en <<https://goo.gl/QzQbHz>>
- 2016 Igualdad de género. Disponible en <<https://goo.gl/rhB8nf>>.

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA, Nicaragua

- 2015 Política de prevención y procedimiento para la atención y resolución de las quejas de acoso sexual. Nicaragua. Disponible en <<https://goo.gl/tgNKGw>>.
- 2018 Reglamento del Régimen Académico Estudiantil de Pregrado. Disponible en <<https://goo.gl/BBT1cj>>.

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

- 2012 Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante. Disponible en <<https://goo.gl/9V4DW7>>.
- 2015 Reglamento de Adaptación Curricular de la Universidad de Alicante. Disponible en <<https://goo.gl/7H-6gjU>>.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. VICERRECTORADO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA, UNIDAD DE IGUALDAD

2014 Informe de Evaluación. I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga. Universidad de Málaga. Disponible en <<https://goo.gl/oNCLXZ>>.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

2013 Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. México. Disponible en <<https://goo.gl/c5XxZQ>>.

s. f. Programas Estratégicos, Líneas de Acción y proyectos del Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019 relacionados con la igualdad de género que podrían conformar los compromisos internacionales de la UNAM en la firma de la plataforma de la ONU "He for She". Disponible en <goo.gl/ZKpRhx>.

2015 Contrato Colectivo del Personal Académico 2015-2017. Disponible en <<https://goo.gl/G2aznJ>>.

2016 Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Disponible en <<https://goo.gl/Y9WiWA>>.

s. f. Reglamento General de Estudios de Posgrado. Disponible en <<https://goo.gl/Kbds4Q>>.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA

s. f. V Convención Colectiva. Disponible en <<https://goo.gl/TB8q2V>>.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA,

MOVIMIENTO ESTUDIANTIL DE LA

2012 Estatuto Orgánico de la Federación de Estudiantes. *Gaceta Extraordinaria 09-2012*. Disponible en <<https://goo.gl/Rk4SRW>>.

UNIVERSITAT DE BARCELONA

2011 II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Barcelona. Barcelona: Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona. Disponible en <<https://goo.gl/qULWoC>>.

UNIVERSITY OF OXFORD

2013 University of Oxford Transgender Policy. Disponible en <<https://goo.gl/1o1QXN>>.

VARGAS, Silvana (compiladora)

2014 *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.

VELAZCO, Jackeline y Julia VELAZCO

2013 *Estimación del valor económico del trabajo no remunerado: una aplicación para Perú*. Lima: Manuela Ramos.

VERD, Joan M. y Pedro LÓPEZ

2008 "La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo". *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 16, 13-42. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

WARD, Kathryn B.; Julie GAST y Linda GRANT

1992 "Visibility and dissemination of women's and men's sociological scholarship". *Social Problems*, 39(3), 291-298.

WENNERÁS, Christine y Agnes WOLD

1997 "Nepotism and sexism in peer-review". *Nature* 387, 341-343.

WILEY, Mary Glenn; Kathleen CRITTENDEN y Laura

BIRG

1979 "Why a rejection? Causal attribution of a career achievement event". *Social Psychology Quarterly*, 42, 214-222.

WOLFERS, Justun

2016 "A family-friendly policy that's friendliest to male professors". *New York Times*. Disponible en <<https://goo.gl/49AbRG>>.

WOLFINGER, Nicholas; Mary Ann MASON y Marc

GOULDEN

2008 "Problems in the pipeline: gender, marriage, and fertility in the ivory tower". *Journal of Higher Education*, 79(4), 388-405.

WOODHAM BURGE, Stephanie

2011 "Academic programs: undergraduate, graduate, and professional". En Barbara J. Bank (editora), *Gender and higher education*, pp. 171-181. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

WORLD ECONOMIC FORUM

2016 *The global gender gap report*. Ginebra: World Economic Forum. Disponible en <<https://goo.gl/54VTgF>>.

WRIGHT, Cheryl A. y Scott D. WRIGHT

1987 "The role of mentors in the career development of young professionals". *Family Relations* 36(2), 204-208.

YODER, Janice D.

1991 "Rethinking tokenism: looking beyond numbers". *Gender y Society* 5(2), 178-192.

YODER, Janice D.; Patricia ANIAKUDO y Lynne BERENDSEN

1996 "Looking beyond gender: the effects of racial differences on tokenism perceptions of women". *Sex Roles* 35(7-8), 389-400.

ZIMAN, John

1987 *Knowing everything about nothing: specialization and change in research careers*. Cambridge: Cambridge University Press.

ZERNIKE, Kate

2011 Gains, and drawbacks, for female professors. *New York Times*, 21 de marzo. Disponible en <<https://goo.gl/d9Anif>>.

LEYES (PERÚ)

1996 Ley de Promoción de la Inversión en la Educación, Decreto Legislativo 882.

2001 Ley del Canon, Ley 27506.

2004 Ley de Regalía Minera, Ley 28258.

2007 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley 28983.

2012 Ley que crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo-PRONABEC, Ley 29837.

2014 Ley Universitaria, Ley 30220.

DESIGUALDAD EN LA ACADEMIA: MUJERES EN LAS CIENCIAS SOCIALES PERUANAS

El libro recoge estudios de investigadoras del Grupo Sofía en torno a las desigualdades entre mujeres y hombres en el mundo de la investigación y de la docencia universitaria en las ciencias sociales.

Las autoras presentan evidencia rigurosa, hasta ahora no disponible, que muestra las disparidades entre hombres y mujeres con una trayectoria profesional en las ciencias sociales en cuanto a salarios, puestos alcanzados y participación en espacios de debate público y académico; y exploran aristas complementarias que explican esta situación. Así, los diferentes capítulos analizan los mecanismos sutiles (y a veces no tanto) de discriminación en las instituciones de educación superior e investigación, que se traducen en formas distintas de valorar el trabajo; y consideran el impacto que la división de género en las tareas domésticas y de cuidado ocasiona sobre la vida profesional de mujeres y hombres académicos e investigadores.

Los estudios abordan también aquello que distingue las experiencias de académicas e investigadoras de varias generaciones, situadas en diversos tipos de instituciones (públicas, privadas, de Lima y de otras provincias). Analizan de manera particular la situación de las mujeres en la carrera de economía y las experiencias de mujeres jóvenes que se inician en la carrera docente o de investigación. Siguiendo con el espíritu propositivo del Grupo Sofía, el libro concluye con un capítulo que examina modelos de políticas de igualdad de género promovidas por instituciones de educación superior en el mundo.

Las desigualdades en la academia existen; y no solo son injustificables, sino que llevan a una constante pérdida de talento y riqueza de perspectivas en la forma como abordamos los problemas sociales. Ahora que lo sabemos, nos toca seguir trabajando para cambiarlas.



Con el apoyo de

