

# Actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado de pregrado de Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María desde una perspectiva feminista

Bianca Marcella Visconti Roncagliolo - Ingeniera Civil Industrial UTFSM - bianca.visconti.12@sansano.usm.cl

## Resumen

Este documento es un breve resumen de la memoria “Actitudes hacia la igualdad de género en el estudiantado de pregrado de Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María desde una perspectiva feminista”. Con el propósito de erradicar las prácticas y discursos sexistas, se analizan las actitudes hacia la igualdad de género en estudiantes de la UTFSM, quienes serán importantes agentes de cambio en la sociedad al ocupar cargos de gran poder e impacto como liderar empresas, incidir en políticas públicas, entre otros. A través de encuestas y entrevistas se determinaron las actuales actitudes hacia la igualdad de género, pudiendo establecer recomendaciones en diferentes aspectos.

## Palabras claves

Actitudes, igualdad de género, perspectiva feminista.

## 1 INTRODUCCIÓN

Históricamente han existido grandes desigualdades que han dejado a las mujeres en desventaja mientras los hombres han gozado de privilegios en variados ámbitos. Avances han existido, pero queda un largo camino por recorrer todavía. Los datos de violencia hacia la mujer, cuya máxima expresión es el femicidio, son escalofriantes. En América Latina, cada día se registran 12 femicidios [1].

Las desigualdades se extienden a todos los espacios en los que se desarrolla la vida, siendo evidenciadas en los discursos y prácticas sexistas que se siguen perpetuando, como que los hombres son más fuertes que las mujeres, por ejemplo. Se ve en las grandes brechas salariales, en cómo todavía la mujer es la encargada “por naturaleza” de desarrollar el trabajo doméstico y de cuidado, en la baja participación de las mujeres en el mundo laboral y como representantes políticas.

La desigualdad y la violencia se dan de forma transversal en la sociedad, reproduciéndose de diversas maneras dependiendo del contexto. Las universidades no quedan exentas de esto y durante este año 2018 quedó más que claro con la Movilización Feminista que se dio en gran parte de las casas de estudios. Demandas por terminar con la violencia, la discriminación, el acoso, el abuso y la educación sexista que hoy se vive, son claros indicadores de que falta mucho por hacer.

## 2 OBJETIVO

Determinar las actitudes del estudiantado de pregrado de Casa Central de la Universidad Técnica Federico Santa María hacia la igualdad de género por medio de un enfoque mixto secuencial desde una perspectiva feminista, para proponer estrategias que avancen en la erradicación de las prácticas y discursos sexistas al interior de la comunidad universitaria.

## 3 METODOLOGÍA

Este estudio tuvo un carácter mixto secuencial, en donde en primer lugar se aplicó una encuesta al

estudiantado, levantando así información cuantitativa, para luego continuar con un proceso de entrevistas por medio del cual se pudo analizar en profundidad los resultados obtenidos, además de abarcar otros temas que no se preguntaron en la encuesta. Entre la realización de la encuesta y la entrevista, comenzó la Movilización Feminista, por lo que la observación que se hizo en este contexto se utilizó como herramienta complementaria al análisis desarrollado.

Para la encuesta se tomó de base el trabajo de García et al. [2] del año 2010, el cual fue adaptado al contexto universitario chileno al año 2018. Se preguntó por el grado de acuerdo o desacuerdo en 40 ítems correspondientes a cuatro dimensiones de análisis: sociocultural, relacional, personal y universidad/laboral. Se utilizó una escala Likert de seis puntos, desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. Un puntaje de 1 corresponde a una actitud sexista y un puntaje de 6, a una actitud igualitaria.

La entrevista se estructuró una vez realizado el análisis de la encuesta, preguntando por aquellos resultados relevantes obtenidos en la misma. En ambos casos, se buscó que la muestra considerara personas de distintos géneros en proporciones equitativas, de distintas carreras y de distintos años de ingreso.

## 4 RESULTADOS ENCUESTA

Se obtuvieron 237 respuestas válidas de la encuesta realizada. Aparte de los 40 ítems preguntados, se midieron ocho variables, de las cuales solo dos mostraron estar correlacionadas con las actitudes hacia la igualdad de género. Estas fueron el género con el que se identifica la persona y con qué presidenciable de las pasadas elecciones del 19 de noviembre de 2017 más se identifican.

Respecto al género, 133 personas se identificaron con *hombre* (56,12%), 102 con *mujer* (43,04%), una persona con *femenino la gran mayoría de las veces* (FGMV) y una persona con *ninguno* (0,42% en cada caso). La variable presidenciable mostró la siguiente distribución:

3 personas se identificaron con Eduardo Artés (1,3%), 6 con Marco Enríquez-Ominami (2,5%), 11 con Carolina Goic (4,6%), 14 con Alejandro Guillier (5,9%), 25 con José Antonio Kast (10,5%), 33 con Sebastián Piñera (13,9%) y 145 con Beatriz Sánchez (61,2%).

De los 40 ítems evaluados, en 39 de ellos las mujeres obtuvieron puntajes más altos que los hombres y en 33 ocasiones las diferencias fueron estadísticamente significativas. En todos los casos, las mujeres mostraron actitudes más igualitarias.

En la Figura 1 se encuentran los promedios por dimensión obtenidos por hombres, mujeres y en total.

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Sociocultural</b>	5,08	5,45	5,24
<b>Relacional</b>	5,10	5,52	5,28
<b>Personal</b>	5,18	5,57	5,36
<b>Univ/laboral</b>	4,65	5,24	4,91

Figura 1: Promedios por dimensión. Fuente: Elaboración propia.

Algunos ítems que llamaron la atención por los puntajes alcanzados fueron los siguientes.

En “los hombres siempre son más fuertes que las mujeres”, los hombres tuvieron un promedio de 4,51 y las mujeres 5,18 puntos. Esto refleja que un 19,5% de los estudiantes hombres está en algún grado de acuerdo con esta afirmación. Por su parte, en las mujeres solo llega a 6,9%. Este es uno de los grandes mitos que ha permitido mantener la desigualdad.

“La desigualdad de género afecta negativamente a la economía de los países” fue uno de los ítems con más bajo puntaje, en donde los hombres promediaron 3,63 y las mujeres 4,59. Un 45,9%, es decir, casi la mitad de los estudiantes hombres está en desacuerdo con esta afirmación, siendo que la evidencia muestra que la desigualdad de género sí afecta negativamente a la economía de los países. Un 18,6% de las mujeres también estuvo en desacuerdo con esa afirmación.

El ítem que mostró la mayor brecha entre hombres y mujeres fue “creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo”, en donde las mujeres en promedio obtuvieron 4,46 puntos y los hombres 2,90. Fue el único ítem en donde se alcanzó una media bajo 3. Esto evidencia claramente quiénes creen que sí se debe utilizar un lenguaje inclusivo y quiénes no. Las mujeres, quienes han sido invisibilizadas al utilizar un lenguaje “neutro”, creen que sí es necesario. Los hombres, quienes siempre son mencionados, creen que no es necesario.

En la encuesta se preguntó de forma abierta en qué contextos en la universidad hombres y mujeres recibían un trato diferenciado. Lo que más se dijo fue profesores con 87 menciones de 237 encuestas. Le siguieron: clases y evaluaciones (72), no lo sabe/no lo ha visto (63), se mira en menos a las mujeres (37), actos y comentarios machistas (25), estudiantes (23), más amabilidad con las mujeres (15), en educación física o en ramas deportivas (14), ayudantes (13), en temas de abuso, acoso y

humillaciones (8), las mujeres sacan provecho (7), en casi todo (7), desigualdad en el trato no existe (5), funcionarios (5), condescendencia hacia las mujeres (5), y en semana mechona, semana sansana (4).

Cabe destacar que quienes más perpetúan los tratos diferenciados son los profesores. Además, el comentario “las mujeres sacan provecho” fue mencionado en las siete ocasiones por estudiantes hombres.

Considerando la clasificación de las actitudes hacia la igualdad de género utilizada por García et al. (2010), en donde se tienen actitudes sexistas, adaptativas e igualitarias, se estimaron las actitudes en el estudiantado de Casa Central de la UTFSM. En la Figura 2 se muestra la clasificación global.

	Sexista	Adaptativa	Igualitaria
<b>Mujeres</b>	0	9	93
<b>Hombres</b>	2	37	94
<b>Ninguno</b>	0	0	1
<b>FGMV</b>	0	0	1

Figura 2: Clasificación global actitudes. Fuente: Elaboración propia.

Se analizó la presencia de conglomerados y se encontraron dos de ellos. En la Figura 3 se muestra el resumen correspondiente.

Conglomerado 1	Conglomerado 2
87,25% del total de mujeres	12,75% del total de mujeres
57,14% del total de hombres	42,86% del total de hombres
Tendencia a actitud igualitaria	Tendencia a actitud adaptativa (y sexista)

Figura 3: Resumen conglomerados. Fuente: Elaboración propia.

Se puede evidenciar que el conglomerado con mayor presencia de mujeres es precisamente el que muestra actitudes más igualitarias.

## 5 RESULTADOS ENTREVISTA

Se entrevistaron 10 estudiantes, cinco hombres y cinco mujeres, de ocho carreras distintas y de variadas edades y años de ingreso. A continuación, se presentan algunos extractos de las entrevistas realizadas.

### 5.1 Relación entre estudiantes hombres y mujeres

“Y estando en la directiva, siendo directora me pasa mucho que **me cuestionan mucho...** mucho mucho. “Ah, pero es que eso no se hace así”, “pero es que cómo”, a veces digo ideas, dicen que no y ni siquiera las discutimos. **Luego las dice un compañero y resulta que era excelente idea.** Y no me ha pasado una ni dos veces, entonces siento que, con tus iguales, para convencerlos de que tu idea es buena **tienes que esforzarte el triple** y eso es angustiante. Eso es lo que más pasa entre estudiantes, más que alguna conducta sexista más violenta, por decirlo así, **porque igual esto es violento.** Pero más explícitamente violenta

no tanto, es más bien eso, un **ninguneo intelectual persistente y de siempre.**" (mujer)

## 5.2 Experiencias en prácticas o trabajos

"Muy discriminatorias, yo creo que en esta carrera es muy **cuático el tema del machismo y discriminar a la mujer.** Y lo comprobé ahora en el verano. Yo hice la práctica en Valparaíso y se notó mucho." (hombre)

"Uff, mi práctica fue complicada. Si hablamos de lo que es sexismo, en la división donde yo trabajaba **no había baño de mujeres...** a mí no me hacían caso, de hecho, el nombre de él se lo aprendieron en tres días y el mío a las tres semanas. A mí siempre me decían "oye" o "tú", **nunca se aprendieron mi nombre bien.**" (mujer)

## 5.3 Diferencia de actitudes entre hombres y mujeres (en relación a puntajes obtenidos)

"Porque me parecería extraño que no lo fueran, porque al final el **sexismo es un fenómeno transversal a todo:** a la raza, a la situación socioeconómica, a la educación. Todas las mujeres han vivido sexismo consciente o inconscientemente, entonces mostrar actitudes más igualitarias es un poco **ser consciente** de lo que te está pasando y yo creo que es por eso. Porque como los hombres no son víctimas directas, no son 100% conscientes de los problemas que nos aquejan." (mujer)

## 5.4 Impacto de igualdad de género

"Impacta, porque cuando uno habla de igualdad de género le estás dando la entrada a **persona que nunca tuvieron un espacio** para hablar a escenarios que son súper importantes. **Las mujeres tienen ideas bacanes,** ideas súper poderosas. Y cuando uno empareja la cancha pueden empezar a aportar, empezar con cosas potentes. Este es mi cuarto año y **recién en cuarto año estoy viendo algún tema que la teoría la hizo una mujer.** Recién en cuarto año y **supe porque lo busqué,** mi profe no lo dijo." (mujer)

## 5.5 "Creo que en la universidad no hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres"

Se preguntó este ítem en la entrevista ya que los puntajes obtenidos fueron más bajos de lo esperado.

"Yo creo que es porque hay chicos que no andan con los ojos abiertos no más. **Porque diferencias, de que las hay, las hay.** Cuando uno está hablando llegan y **te interrumpen.** O cuando estás explicando algo y **no te creen.** O cuando piden por ejemplo clases particulares y uno responde y **como que no te pescan a ti** (en Facebook). Al menos a mí me ha pasado. Sólo porque no andan como atentos o más receptivos al respecto." (mujer)

## 5.6 Diferencia en el trato en la universidad

"Había una sola chica, que era ella y el curso lleno de hombres. Y el profe dice cuando está pasando la lista **"mmm, una mujer.... hace 3 años igual hubo una mujer en el curso. También hubo sólo un reprobado... así que adivinen"**. Entonces ese tipo de comentarios, aparte de que están **menospreciando** toda tu capacidad intelectual,

lo que hacen es que **te están usando** de elemento, de chiste. Te están usando para crear como un vínculo más cercano con los otros alumnos, **con los que sí importan.** Ese tipo de conductas son violentas y quizás esa es como un poco extrema, pero denota súper bien lo que pasa." (mujer)

## 5.7 Comentario machista (encuesta)

A continuación, se presenta el extracto de un comentario obtenido en la encuesta.

"En **una universidad machista ser hombre es una clara desventaja,** he visto que profesores y ayudantes han ayudado a compañeras descaradamente en certámenes siendo que en general las consultas deberían ser por igual. **Siento que de cierta forma las mujeres igual se aprovechan de eso y, por lo mismo las cosas siguen igual.** En general, siento que a nuestra universidad le falta mucho en cuanto a igualdad de género, pero también hay que **considerar que es en este entorno de donde salen más beneficiadas.** Me tocó vivirlo también cuando hice la práctica, me llegaron a decir que **solo querían niñas practicantes para "mejorar la vista",** siendo que uno como hombre igual es capaz de hacer bien el trabajo." (hombre, encuesta)

A esto, una de las entrevistadas mencionó lo siguiente.

"Primero una falta de autoestima terrible, pero leyéndolo más yendo de abajo para arriba, decir que querían niñas practicantes para mejorar la vista sólo refuerza el problema que existe. **Entonces otra vez culpan a las mujeres de algo que nadie pidió.** Y dice que como hombre igual es capaz de hacer el trabajo, obvio, nadie está cuestionando eso. De hecho, lo que están diciendo es que las mujeres no sirven para hacer el trabajo y sólo sirven para mejorar la vista. Entonces es una actitud súper poco crítica de parte de la persona que escribe esto, porque él sabe que es capaz de hacer el trabajo, sin embargo, no se cuestiona el problema que hay detrás. Respecto a lo del entorno de donde salimos más beneficiadas, bueno depende de lo que entiende él por beneficio. Porque, por ejemplo yo, hablando de la práctica, yo odiaba tener que perder esos 20 minutos y al final me aguantaba todo el día e iba a dos veces al día al baño. Porque estaba muy lejos no más. **No, definitivamente no salimos más beneficiadas.** En mi carrera, por ejemplo, cuando tenía laboratorio y están explicando el procedimiento a mí nadie me mira, nadie. Estamos con mis compañeros, los grupos son de cinco y hay cuatro hombres y yo. Nadie me mira, nadie, nadie me explica a mí, nada. Y está el otro caso, cuando te explican de sobremanera como si una no supiera nada." (mujer)

## 5.8 Respecto a comentarios "sacar provecho"

"Creo que no me llaman la atención, solo que quienes digan que las mujeres sacan provecho o que hay más amabilidad, siento que **culpan a la víctima al final.** Porque yo no pedí ser tratada así. Por ejemplo, en general a mí no me gusta mucho saludar a las personas que no conozco, sobre todo hombres que no conozco, de beso.

**Porque me siento súper invadida.** Y acá en la universidad, por ejemplo, con los funcionarios cuando tenía que ir a los laboratorios, extendiendo mi mano y a veces la pasan por el lado o a veces me la dan y me tiran hacia adelante para darme un beso en la mejilla. Entonces siento que lo que se puede ver como amabilidad, al final es sólo culpar a las víctimas de algo que, por ejemplo, **yo y mis compañeras, nunca pedimos.**" (mujer)

### 5.9 Obligación UTFSM de involucrarse

"Porque la universidad nos está educando. Para nosotros que somos de fuera de la región, **es nuestra casa y aquí nos está criando en realidad.** Y nosotros vamos a salir a trabajar y es nuestra casa, nos están educando, entonces **si ellos nos enseñan con actitudes machistas, esto no va a cambiar nunca.** Sí, debe involucrarse fuertemente en este tema. No sé, eliminando los profesores que han tenido problemas de...no eliminándolos en realidad, quizás tratando con ellos. Sí, tomar el tema, claramente. Yo creo que la universidad ha hecho un cambio con el tema del paro, de que se crearon instancias nuevas ahora en donde se puede debatir este tema. Yo creo que ya es un paso. Obviamente no va a nacer de la universidad, pero dio un visto para que esto pueda seguir en pos de la igualdad de género a partir del tema que las niñas se organizaron. Sí, yo creo que mucho más (que debe venir de la institución que del estudiantado), porque nos están educando." (hombre)

"Totalmente, porque no es coincidencia que no haya tantas mujeres acá como las hay en otras carreras u otras universidades. **El ambiente igual es súper hostil.** Cuando uno se siente cansado, como por ejemplo yo a principio de semestre, hay que seguir igual. **El cuerpo de los profesores en su mayoría son hombres y es necesario primero que sepan lo que pasa, que lo entiendan, que empaticen. Por último, si no empatizan, que lo entiendan.** Visibilizar también, como lo que yo te contaba, yo estoy en cuarto año y recién ahora supe que una teoría de uno de los muchos ramos que estudié la hizo una científica que era riquísima. Y fue porque la busqué, nadie la mencionó. **Nadie menciona nunca lo que hacen. Una se cree muy valiente acá por entrar, porque sé que ninguna otra mujer lo ha hecho. Cuando en verdad sí lo han hecho, lo que pasa es que las borran, nadie te las menciona.**" (mujer)

### 5.10 Lenguaje inclusivo

"**A mí me encanta.** Lo encuentro genial. **Porque me resulta súper lógico.** También es porque el "nosotros", es súper diminuto, pero con o es para los hombres y la a para las mujeres, entonces si de partida hubiéramos sacado ese género a cada letra, no hubiera habido problema con el tema del lenguaje. **Al final es una forma de expresarse, es comunicación.** Ahora yo de verdad lo ocupo, encuentro que deberían estar incluidos ambos géneros, tanto ella como él, ellos. Sí lo ocupo." (hombre)

"A veces, a veces sí a veces no. Pero no me molesta, entiendo igual. El lenguaje igual es súper dinámico y se adapta a las personas. **El lenguaje es una herramienta,**

**entonces se tiene que adaptar y tiene que servir para las personas que lo usan.** Si no, no funciona. Si uno no vive rindiéndole pleitesía a la RAE o algo así, por eso me da mucha risa la gente que menciona la RAE porque ellos están en España cachando nada de lo que pasa acá en Chile. **La gente habla pésimo, siempre han hablado pésimo, inventando palabras y resulta que ahora se molestan por esto, por un motivo que yo encuentro súper noble.** Por ejemplo, hoy día yo estaba en una disertación y los chicos están empezando y dicen "compañeras y compañeros". Me llamó la atención que dijeron compañeras primero, después compañeros. Yo creo que son esas cosas chicas que para muchas hacen la diferencia y no le veo nada de malo, no me molesta. Sólo creo que a veces no lo uso porque sé que a las otras personas les puede molestar y prefiero no caer en estupideces." (mujer)

## 6 CONCLUSIONES

En general, las actitudes del estudiantado son más bien igualitarias, pero hubo una evidente diferencia entre hombres y mujeres. Las estudiantes mujeres mostraron actitudes más igualitarias que los estudiantes hombres. De los 40 ítems preguntados, en 39 las mujeres presentaron un mayor puntaje que los hombres y en 33 hubo una diferencia estadísticamente significativa entre géneros. De las cuatro dimensiones analizadas, en donde cada una consistía de 10 ítems, la que obtuvo el mayor puntaje de forma global y por género, fue la dimensión personal. Por el contrario, la que obtuvo los puntajes más bajos, fue la dimensión universidad/laboral.

De forma global, el ítem que mostró el puntaje más bajo fue "creo que no es necesario utilizar lenguaje inclusivo", en donde la brecha entre hombres y mujeres fue la más grande que se dio y llegó a 1,56 puntos, en la escala de 1 a 6. Los hombres en promedio establecieron que no es necesario utilizarlo, mientras que las mujeres piensan que sí se debiese usar.

El lenguaje inclusivo también fue el aspecto más controversial durante las entrevistas, mostrando nuevamente una diferencia entre géneros. La mayoría de las mujeres estuvo de acuerdo y la mayoría de los hombres no estuvo de acuerdo en utilizarlo. Esto también se vivió durante la Movilización Feminista, en donde se evidenció una alta resistencia a su uso, en especial por parte de hombres.

Muchas veces el uso de lenguaje inclusivo se asocia exclusivamente a: e - x - @. Pero eso no es necesariamente así. Por ejemplo, decir *querida comunidad universitaria* en vez de con *estimados profesores, funcionarios y alumnos*, es una forma de utilizar un lenguaje inclusivo.

Además del género, la variable presidenciable con quien se identificaron más durante las elecciones del 19 de noviembre de 2017 también mostró una correlación con las actitudes hacia la igualdad de género. En este caso, estudiantes que se identificaron con Alejandro Guillier, Sebastián Piñera y José Antonio Kast, presentaron actitudes menos igualitarias que el resto del estudiantado. En específico, aquellas personas que se identificaron con

Kast evidenciaron de forma marcada las actitudes menos igualitarias.

De la información obtenida de las entrevistas, se rescató que en gran medida las actitudes y percepciones que se tienen respecto a la igualdad de género y temas relacionados se debe a las propias experiencias de las personas, en donde el género cumple un rol importante y por ello se explica su correlación.

De la encuesta se obtuvo que la diferencia de trato hacia hombres y mujeres en la universidad viene dada principalmente por profesores, lo cual fue ratificado durante las entrevistas y la Movilización Feminista.

Respecto a que la desigualdad de género afecta negativamente la economía de los países, el estudiantado de Casa Central no se muestra convencido. En relación a otros temas abarcados en la encuesta, este fue uno de los que obtuvo más bajo puntaje y en especial en los hombres. La desigualdad de género le quita mucho a la sociedad y en variados aspectos, siendo el económico uno muy estudiado. Los países pierden millones de dólares al no terminar con las desigualdades [3].

Si las personas no creen que la desigualdad de género tiene efectos nocivos, entonces difícilmente trabajarán en cambiarla. Además, al no tener consciencia de la gran cantidad de estereotipos de género que siguen creyendo erróneamente, los siguen perpetuando en sus acciones y discursos.

El poder del discurso como constructor de realidades se pudo evidenciar durante el proceso de entrevistas y en los comentarios en la encuesta. Frente a las mismas preguntas, las respuestas y la forma en la que las elaboraban evidenciaba aquello que creían y las actitudes que tenían respecto a los distintos temas abordados.

Algo en lo que hubo consenso durante las entrevistas fue con respecto a si la universidad debe involucrarse en temas de igualdad de género. Las 10 personas, tanto hombres como mujeres, dijeron que sí. Argumentaron que la universidad tiene una responsabilidad al estar educando y al ser influyente en lo que piensa el estudiantado, especialmente a través de lo que transmite el cuerpo docente.

Como bien lo expuso Ersoz [4], en la época universitaria hay más apertura para nuevos conceptos y cambios, forjando la identidad y personalidad en este período. Por lo mismo, la universidad y sus docentes cumplen un rol fundamental en este período en ayudar a erradicar las prácticas sexistas y desarrollar actitudes más igualitarias.

En general, el estudiantado de la UTFSM Casa Central considera que a las mujeres se les exige más para llegar al mismo lugar que a los hombres, se les cuestiona más respecto a lo que saben y se les critica más por sus acciones. Esto se da de forma transversal en la sociedad, y la universidad no se escapa. Incluso, uno de los entrevistados declaró que dada la meritocracia que hay en el contexto universitario, muchas veces se pasa por alto el hecho de que existen grandes desigualdades.

Cabe destacar que en los comentarios se evidenciaba que tanto hombres como mujeres estaban conscientes en algún grado de las desigualdades, pero en el análisis cuantitativo se evidenció una diferencia considerable en las actitudes hacia la igualdad de género presentes en cada género.

Como lo mencionó uno de los entrevistados, existe una diferencia entre aquello que se dice y lo que efectivamente se hace. Para él, los hombres mostraron actitudes más igualitarias en la encuesta en comparación a lo que realmente se vive en el día a día. Por lo que eso también debe ser considerado.

Teniendo en cuenta lo que hoy la UTFSM declara en su misión y valores, queda en evidencia que para cumplirlo y ser una universidad de excelencia, con protagonismo y responsabilidad social esta debe hacerse cargo de las desigualdades que se siguen perpetuando en la sociedad o al menos hacerlo dentro de su propia comunidad sansana.

Finalmente, se concluye con toda la información recopilada y analizada en este estudio que en la UTFSM Casa Central falta mucho en lo que avanzar con respecto a la igualdad de género, evidenciándose claras diferencias en las actitudes entre estudiantes mujeres y hombres, siendo principalmente igualitarias por parte de las mujeres, y adaptativas o sexistas por parte de los hombres. Además, se concluye que los profesores son los principales causantes del trato diferenciado en la universidad. Lo anterior se ratificó con la Movilización Feminista que se desencadenó y todos los temas que fueron abordados en dicho período.

## **7 PRINCIPALES RECOMENDACIONES**

En primer lugar y debido a la bajísima presencia de mujeres en carreras como Ingeniería Civil en Informática (9,29%) e Ingeniería Civil Eléctrica (9,92%), se le recomienda al Rector y al Vicerrector Académico, establecer un programa de ingreso para estudiantes mujeres en esas carreras como el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) de la Universidad de Chile. Esto considerando que la UTFSM presenta características muy similares a la FCFM, al ser un espacio de ciencias e ingenierías que históricamente ha sido muy masculinizado.

Esta iniciativa comenzó el año 2014 en la FCFM de la Universidad de Chile para aumentar la participación de las mujeres en la comunidad estudiantil. Para el próximo proceso de admisión 2019, se ofrecerán cupos especiales en el Plan Común de Ingeniería y Ciencias a las primeras 55 mujeres que queden en lista de espera y que postulen en primera preferencia a la Universidad de Chile [5].

Cabe mencionar que el Departamento de Informática ha planteado generar un ingreso especial de 20 mujeres en la carrera de Ingeniería Civil en Informática para disminuir esta brecha abismante, pero actualmente no existe el canal para concretar el interés que tiene este

departamento en emparejar la cancha (comunicación personal, noviembre 2018).

El programa Mujeres Líderes recientemente incorporado no basta para hacerle frente a la baja matrícula de mujeres en la casa de estudios. Crear un programa de ingreso de mujeres que solo se enfoca en aquellas que muestran liderazgo no ayuda a resolver el problema sistemático que hoy existe. Además, no se hace cargo de verdad de las desigualdades si solo se enfoca en algunas mujeres y no en todas. Incluso, una mujer que tenga habilidades de liderazgo se encuentra en una mejor posición que una que no las tiene o que no las ha desarrollado y con este programa solo se marcan más las diferencias.

Al año 2017, las académicas y docentes mujeres de planta de toda la UTFSM representaban un 12,96% y en Casa Central solo un 9,89% (comunicaciones personales, 2017 y 2018) [6]. De hecho, de los cinco campus y sedes, Casa Central es lejos el que muestra una menor representación de académicas y docentes de planta, que son quienes tienen poder político en la universidad al tener derecho a votar. Con esto se evidencia el gran desequilibrio de poder que existe en la casa de estudios.

De acuerdo al Consejo Nacional de Educación (CNED), en el año 2017 las docentes de la UTFSM solo representaban un 20,7% con respecto al total, quedando de esta forma posicionada como la universidad con peor equidad de género en este aspecto al considerar a 56 planteles universitarios. La universidad que le sigue, es la Universidad Adolfo Ibáñez con 27,8% de mujeres docentes, más de siete puntos porcentuales de diferencia [7].

Cabe enfatizar que las mujeres están subrepresentadas como estudiantes en la UTFSM, pero lo están incluso en mayor medida como académicas y docentes. Del estudiantado de Casa Central un 30% es mujer, mientras que las académicas y docentes de planta no abarcan ni un tercio de eso, siendo menos de un 10%. Con esto se hace evidente que a medida que las mujeres avanzan en su carrera profesional, más difícil se torna para ellas alcanzar puestos de mayor responsabilidad. Al mismo tiempo, como lo estableció el estudio "Education at a Glance 2018" conducido por la OCDE en el 2018 [8], en Chile las mujeres con educación superior ganan solo un 65% del sueldo que adquieren sus pares varones.

Debido a estos impactantes datos, al Rector y Vicerrector Académico se les sugiere enfáticamente permitir e incentivar a los departamentos de la universidad a motivar a mujeres a que postulen a los distintos concursos que se lleven a cabo, a fin de procurar que la cantidad de académicas en planta crezca en el tiempo, mejorando así la proporción de académicos y académicas que actualmente existe. En el año 2018, el Departamento de Matemática quiso llevar a cabo un concurso incluyendo una frase para incentivar a las mujeres a participar, pero esta iniciativa no fue permitida por las autoridades (comunicación personal, octubre 2018). Además, se insta a que se establezcan cuotas de

académicas por departamento, teniendo en cuenta cada contexto.

Debido a los alarmantes y recurrentes testimonios recogidos en la encuesta, en las entrevistas y durante la Movilización Feminista de las actitudes machistas presentes en los profesores y también en funcionarios, ayudantes y estudiantes, se recomienda imperativamente al Rector que se desarrollen capacitaciones y actividades con respecto a temáticas de género, diversidad sexual y feminismo de manera frecuente.

La única manera de erradicar los comportamientos sexistas tan arraigados es si estos se hacen visibles y se discuten periódicamente. No es suficiente solo con una capacitación una sola vez y después nunca más. Estas debiesen extenderse a toda la comunidad universitaria, pero siendo de carácter obligatorio para el profesorado, el personal de la universidad y quienes se desempeñan como ayudantes. También esta capacitación es importante que se realice a quienes sean parte de la Comisión Universitaria, para así procurar que las decisiones y los tratos que se den en ese contexto sean los adecuados, aplicando todas las medidas que sean necesarias para resguardar la seguridad física y psicológicas de las personas involucradas.

En la misma línea, se recomienda a la Dirección General de Docencia y al Departamento de Estudios Humanísticos que se elaboren algunos cursos con temáticas de género y/o feminismo, de los cuales al menos uno, a elección, debe ser obligatorio tomar por parte de todo el estudiantado.

De la misma manera en que es necesario que las capacitaciones se desarrollen de manera constante, al incluir mínimo un curso en la malla de todo el estudiantado se está potenciando que estos temas se discutan y trabajen de manera periódica, por lo menos por un semestre. Es una excelente oportunidad para que temáticas de género, diversidad sexual y feminismo sean abordadas por todo el estudiantado y no solo quienes deciden voluntariamente participar de actividades relacionadas.

A la Dirección de Enseñanza y Aprendizaje se le sugiere incorporar en la encuesta docente al menos una pregunta que aborde en particular las posibles actitudes y comportamientos machistas de quien dictó el curso y de quienes fueron ayudantes. Con esto se busca detectar tempranamente y tomar acciones concretas para que estos comportamientos no se sigan perpetuando. Es de vital importancia que se tomen acciones preventivas respecto a las prácticas sexistas, formando así una verdadera comunidad en donde estas situaciones no persistan.

Se le sugiere de manera enfática a la Dirección General de Comunicaciones a emitir comunicados a la comunidad universitaria utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista, que como ya se ha establecido, no significa limitarse a utilizar e, x y/o @. Sino que también implica, por ejemplo, que los correos institucionales comiencen

con *querida comunidad universitaria* en vez de con *estimados profesores y estudiantes*.

Esta misma recomendación se le hace a los Directores y Directoras de las distintas unidades académicas y docentes, que utilicen un lenguaje inclusivo al comunicarse e incentivar a quienes trabajan en sus respectivos departamentos a utilizarlo también, de forma oral y escrita, como en correos y mensajes en las diversas plataformas. También, se recomienda que se permita y en lo posible, se incentive, que al entregar trabajos, informes, rendir certámenes, entre otros, el estudiantado pueda utilizar e, x y/o @. En general, esta recomendación es para todas las unidades académicas, docentes y administrativas.

La violencia machista no solo es aquella en donde hay golpes o agresiones verbales explícitas, sino que también se refleja y perpetúa de forma simbólica en el lenguaje. Es importante que se visibilice la presencia y el trabajo de mujeres y disidencias (personas que no se identifican en el binario de género), y no ayuda en absoluto el borrarlas al no hacer lo más básico, nombrarlas.

Se insta al Consejo Académico y al Consejo Superior a aprobar que los títulos profesionales sean emitidos con el género que corresponde a la persona, sin ocupar el masculino como neutro como se ha hecho hasta ahora. No hacer este cambio invisibiliza el hecho de que sí hay ingenieras, sí hay científicas, sí hay arquitectas que se forman en esta universidad.

En cuanto a la bibliografía, se le recomienda al Rector incluir una sección de bibliografía feminista en la biblioteca de cada campus y sede que sea levantada de manera triestamental que incluya historia, política, arte, sociología, entre otras áreas. Al profesorado se le insta a incluir bibliografía específica en sus cursos que haya sido elaborada por mujeres y disidencias. Es importante que se visibilice el trabajo que han realizado y muchas veces ha quedado en segundo plano. Al ser la gran mayoría de los libros establecidos en los programas y utilizados en las cátedras, escritos por hombres, se siguen perpetuando estereotipos sexistas, al dar a entender que la ciencia y la ingeniería son materias masculinas.

A los departamentos, se les sugiere que promuevan la investigación con perspectiva de género, tanto en el profesorado como en el estudiantado. Incluso, se sugiere que se incentive a realizar trabajos de titulación, memorias y tesis en temáticas de género, diversidad sexual y/o feminismo. Es una excelente manera para que la comunidad universitaria sea cada vez más inclusiva y presente actitudes más igualitarias.

Se le recomienda a la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos y a la Dirección de Infraestructura que se coloquen mudadores en algunos baños, que se implementen baños neutros y una sala de lactancia en cada campus y sede. Estas acciones serían de mucha ayuda para erradicar prácticas sexistas y discriminatorias, para así encaminar a verdaderamente ser una universidad inclusiva que considera las necesidades de toda su comunidad.

## 8 REFERENCIAS

- [1] El Universal. (2018). Morir por ser mujer: Cada día, se registran 12 femicidios en América Latina. *El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/mundo/morir-por-ser-mujer-cada-dia-se-registran-12-femicidios-en-america-latina>
- [2] García, R., Rebolledo, M.A., Buzón, O., González-Piñal, R., Barragán, R. y Ruíz, E. (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), 217-232.
- [3] McKinsey&Company. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- [4] Ersoz, A. (2012). The role of university education in the determination of gender perception: The case of the Gazi University. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 47, 401-408.
- [5] Admisión Especial Pregrado - Universidad de Chile. (s.f.). Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG). *Admisión Especial Pregrado - Universidad de Chile*. Recuperado de: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/admision-especial/96722/ingreso-prioritario-de-equidad-de-genero-peg>
- [6] Unidades Académicas y Docentes – USM. (s.f.). Departamentos campus Casa Central Valparaíso. *Unidades Académicas y Docentes – USM*. Recuperado de: <https://www.usm.cl/universidad/unidades-academicas-docentes/>
- [7] Yévenes, P. y Mardones, C. (2018). Solo ocho universidades tienen más mujeres que hombres como docentes. *La Tercera*. Recuperado de: <http://latercera.pressreader.com/la-tercera/20180527>
- [8] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018). Education at a Glance 2018: OECD Indicators. Recuperado de: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2018-en.pdf?expires=1537994885&id=id&accname=guest&checksum=E845B356C3338B17F736886A81C565F2>