UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

Repositorio Digital USM **https://repositorio.usm.cl**

Tesis USM TESIS de Pregrado de acceso ABIERTO

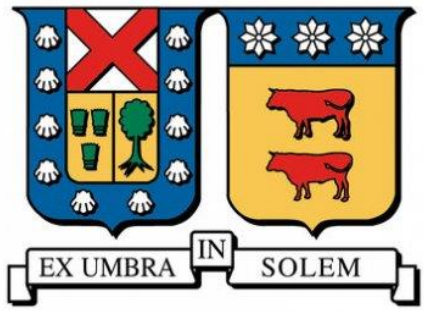
2018

ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DE ALUMNAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SU CONTEXTO UNIVERSITARIO

ORELLANA BUSTAMANTE, ANA CAROLINA

http://hdl.handle.net/11673/42417

Repositorio Digital USM, UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL

ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DE ALUMNAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SU CONTEXTO UNIVERSITARIO

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

AUTORA
ANA CAROLINA ORELLANA BUSTAMANTE

PROFESORA GUÍA
PAULINA SANTANDER ASTORGA

PROFESOR CORREFERENTE
FERNANDO ROWLAND LÓPEZ

VALPARAÍSO, 21 DE JUNIO DE 2018.

AGRADECIMIMENTOS

Desarrollar la memoria de título fue mi trabajo más desafiante y extenso dentro de mi etapa universitaria, implicando verdadero compromiso y esfuerzo de mi parte. Sin embargo, la magnitud del aporte de esta investigación no hubiera sido la misma sin la participación de determinadas personas e instituciones, quienes me han facilitado esta labor y me han permitido vivirla y disfrutarla.

Doy un especial y sincero agradecimiento a la Profesora Paulina Santander por ser mi guía y apoyo constante durante el desarrollo de mi memoria de título. Su gran motivación e interés en mi trabajo jugaron un rol muy importante para llevarlo a cabo.

Gracias a la Universidad Técnica Federico Santa María por entregarme una excelente formación académica y por acompañarme en toda mi vida universitaria, permitiéndome el día de hoy vivir el final de esta etapa y estar preparada para la nueva etapa que comienza.

Gracias a la importante y dificultosa labor que está realizando el Movimiento Feminista UTFSM en pos de una educación no sexista, tanto a nivel Universidad como a nivel país, ya que indudablemente, los resultados de su esfuerzo y dedicación se verán reflejados más allá de nuestro entorno universitario.

Gracias a mis compañeras que participaron de las entrevistas y dedicaron parte de su tiempo para compartir sus experiencias y puntos de vistas sobre este tema tan sensible y crucial que debe ser tratado con conciencia y responsabilidad.

Y doy un profundo y eterno agradecimiento al apoyo incondicional que me han entregado mi madre y mi padre durante toda mi vida, tanto en el ámbito personal como educacional, guiándome desde siempre y por siempre. Muchas gracias.

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio corresponde a una investigación cualitativa que busca explorar las percepciones y prácticas que tienen alumnas de diferentes carreras de la Universidad Técnica Federico Santa María, respecto a la existencia de prácticas sexistas, con el objetivo de contribuir a la discusión sobre la igualdad de género dentro de dicho contexto.

Esta investigación se adentra en la transformación que la mujer ha experimentado en la educación a través de los años, donde su incursión se ha caracterizado por tener escasa oportunidad o acceso a la educación, cumpliendo el rol de esposa, madre y dueña de hogar. No obstante, esto ha cambiado profundamente en las últimas décadas, existiendo hoy en día un mayor acceso a la educación, abarcando, tanto carreras humanistas como carreras científicas y matemáticas. A pesar de este gran progreso a favor de la mujer, es inevitable que la desigualdad de género aún persista en distintos aspectos relacionados con la educación, haciéndose más evidente en la educación universitaria.

Para la investigación se ocupó un enfoque con perspectiva de género y una metodología cualitativa de análisis de casos. Respecto a la recolección de datos, ésta se realizó mediante entrevistas elaboradas a 16 alumnas de distintas carreras de la Universidad Técnica Federico Santa María. Mientras que el análisis utilizado fue el Análisis del Discurso.

Los principales resultados que se obtuvieron al final del estudio muestran la existencia de prácticas sexistas al interior de la Universidad, efectuadas en su mayoría por los estudiantes de género masculino o por los profesores del mismo género. Las prácticas

que más destacaron fueron los variados comentarios sexistas y machistas expresados por los profesores dentro de su clase, y el uso de diapositivas con mujeres semidesnudas para dictar su materia.

Este estudio resultará de gran utilidad para sustentar evidencia de prácticas sexistas existentes, y la forma en que éstas son enfrentadas o no por los distintos integrantes de la Universidad. Es sin duda, un tema que toma incluso aún más relevancia debido a la situación actual que está viviendo el país en relación a la lucha contra la educación sexista y el acoso, a través de marchas y protestas realizadas en su mayoría por alumnas pertenecientes a distintas Universidades.

Llevar a cabo este estudio ha sido una gran contribución para dirigir los esfuerzos en materia de igualdad de género al interior de la Universidad y para empezar a reeducar, de alguna forma, a actuales y futuras generaciones que formarán parte de la sociedad. Además, será un aporte relevante para discusiones e investigaciones que no tardarán en surgir sobre la búsqueda de una educación no sexista en Chile.

Palabras Claves: Percepción, Prácticas sexistas, Educación sexista, Igualdad de género, Estudiantes Universidad Técnica Federico Santa María.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Desde que la matemática y la ciencia empezaron a profesionalizarse, alrededor del siglo XVIII, se dudó de la capacidad de las mujeres para dedicarse a ellas. Desde entonces, se ha estimado que es más conveniente que las mujeres se eduquen en materias no consideradas "poco femeninas" como la matemática y la ciencia (Bayer, 2004).

Aunque en la actualidad esto ha cambiado y las mujeres tienen mayor acceso y oportunidades de estudiar ingenierías y disciplinas como la matemática y la ciencia, aún persiste en la cultura de Chile y en la mentalidad de las personas, el que los hombres son mejores estudiantes que las mujeres en dichas áreas (Piazza, 2015).

Los profesionales de pedagogía básica poseen esta forma de pensar desde que comienzan sus estudios universitarios, ya que piensan que sus futuros estudiantes niños tendrán mayor rendimiento en matemática que sus estudiantes niñas. Entonces, si el profesor espera que las mujeres tengan un menor rendimiento, es probable que esto se haga realidad, porque no se les exigirá igual y porque se darán cuenta que no tienen altas expectativas sobre su desempeño (Mizala, Martínez y Martínez, 2015).

La Universidad Técnica Federico Santa María ofrece estudios de ingeniería tanto para mujeres como para hombres, sin embargo, el porcentaje que hay de mujeres en la Universidad corresponde al 20%, existiendo carreras en las que dicha cifra puede ser incluso mucho menor (AMIN USM[1], 2015). Además, la mayoría de las carreras que ofrece

[1] Asociación de Mujeres en la Ingeniería. Asociación de la Universidad Técnica Federico Santa María que busca potenciar la igualdad de género en el área de la Ingeniería, incentivando a más mujeres a unirse a estas carreras.

la UTFSM corresponden a aquellas materias consideradas “poco femeninas” por la cultura de la sociedad.

Tras la presentación del problema de investigación y dentro de este contexto, se plantean las siguientes preguntas, ¿Cuáles son las percepciones de las alumnas de la Universidad Técnica Federico Santa María respecto a la existencia de prácticas sexistas? ¿Qué dificultades y diferencias perciben las alumnas de la Universidad en su entorno de estudio?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Explorar las percepciones que tienen alumnas de diferentes carreras de la Universidad Técnica Federico Santa María respecto a la existencia de prácticas sexistas, a través de un estudio cualitativo que contribuya a la discusión sobre la igualdad de género en dicho contexto.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relevancia e influencia que tiene para las alumnas de la UTFSM estudiar en un ambiente mayoritariamente masculino por medio de entrevistas a alumnas.

Definir posibles diferencias y discriminación en la educación curricular y extracurricular que reciben los alumnos y alumnas de la UTFSM desde la perspectiva de las estudiantes.

Determinar si existen profesores o profesoras que ejerzan prácticas de discriminación según género a sus alumnos y alumnas, a través de la investigación de distintas experiencias por parte de las alumnas.

Determinar si existen diferencias en el trato entre alumnos y alumnas de la UTFSM, tanto dentro de la sala de clases como fuera de ella, por medio de entrevistas a alumnas.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 INICIO DE LA MATEMÁTICA, "UNA DISCIPLINA PARA HOMBRES"

Desde que la matemática empezó a estudiarse, alrededor del siglo XVIII, se puso en tela de juicio la capacidad de las mujeres para dedicarse a ella. Se estimó conveniente educar a las mujeres, pero no instruirlas en materias consideradas "poco femeninas". Puesto que su formación y dedicación fue tan distinta a la de los hombres, su producción matemática no gozó de igual resonancia, y las mujeres quedaron excluidas de la mayoría de textos de historia de la matemática escritos por hombres (Bayer, 2004).

Al ensalzar "la ponderada distribución del espacio dedicado a cada época y a cada cultura", sólo se menciona una mujer matemática, Hypatia de Alejandría. Una joven erudita de amplia cultura matemática que escribió comentarios sobre Diofanto, Ptolomeo y Apolonio. Siendo como era, una defensora de la cultura pagana, Hypatia se atrajo la enemistad y el odio de una fanática turba cristiana, a cuyas manos sufrió una muerte cruel en el año 415 (Boyer, 1969; Alic, 1986).

Leyendo libros sobre la historia de la matemática se podría llegar a la conclusión de que ésta es un término reservado, única y exclusivamente, a los varones. Sin embargo, y desde siempre, ha habido mujeres que han mostrado un alto interés por esta ciencia y cualidades específicas para el cultivo de la misma (Mozans, 1991; Osen 1974). Hasta un pasado reciente, las pocas mujeres con acceso a la educación que podían dedicarse a la matemática, solían trabajar de forma totalmente anónima al lado de sus padres, maridos o colegas masculinos, sin reclamar nada para ellas. Visto así, no es de extrañar que sus nombres no figuren en los tratados (Bayer, 2004).

De este modo, se hace necesario investigar y analizar cuándo esta situación cambió, es decir, cuándo la mujer tuvo oportunidad de acceder a la educación y la oportunidad real de estudiar en áreas científicas como la matemática.

4.2 EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL ESTUDIO DE LAS CIENCIAS

De acuerdo con los historiadores, el establecimiento de las Academias constituye el origen de la Ciencia moderna. Las principales Academias europeas se fundan en el siglo XVII: en 1662 la Royal Society de Londres, en 1666 la Academie Royale des Sciences de París y en 1700 la Societas Regia Scientiarum de Berlín. A finales del siglo XVIII existían en Europa un número considerable de Academias, que eran instituciones vinculadas a las Universidades. A medida que el prestigio de las Academias aumentaba, las mujeres eran excluidas de ellas. Así, la Academia Royale des Sciencies de París impidió que las mujeres entrasen como miembros de número, y la Royal Society de Londres, aunque tenía unos estatutos más abiertos, no admitió a ninguna mujer hasta 1945 (Salas, 2011).

En España, se creó la Academia de Matemáticas de Madrid en 1582 durante el reinado de Felipe II. En 1734, se fundó la Real Academia de Medicina y Ciencias Naturales. Después de un siglo, en 1834, se creó la Real Academia de Ciencias Naturales de Madrid, separándose de la de Medicina, y finalmente, en 1847 se creó la actual Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, quedando suprimida la anterior (Salas, 2011).

Si la primera mujer científica entró en la Royal Society en 1945, la primera que entró en la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, no lo hizo hasta 1988 (Salas, 2011).

Se conocen algunos casos de mujeres que pudieron publicar sus trabajos en algunas Academias o que fueron reconocidas de algún modo por ellas. Así, Gabrielle-Emilie de Chatelet (1706-1749), una de las primeras personas que popularizó la física de Newton, pudo publicar en 1738 su trabajo sobre la propagación del fuego en las Actas de la Academia Royale des Sciencies de París. Por otra parte, la Royal Society de Londres publicó, a partir de 1787, los seis trabajos de Caroline Herschel sobre el descubrimiento de cometas (Salas, 2011).

Es en el siglo XX cuando las mujeres confirman su papel en el mundo de la investigación, aunque el número de científicas que han alcanzado el máximo reconocimiento, como el Premio Nobel, sea aún muy escaso (Salas, 2011).

En la actualidad, es posible observar que el número de mujeres científicas ha aumentado de forma espectacular, y es evidente que la mujer tiene mayores oportunidades de estudios concernientes a las ciencias y matemáticas. Sin embargo, esto no ha impedido la persistencia de la histórica diferenciación entre la educación escolar para niños y la educación escolar para niñas; y entre las carreras masculinas y las carreras femeninas en la educación superior.

4.3 EDUCACIÓN ESCOLAR PARA NIÑAS

La educación de la mujer ha sido una herramienta para construir una identidad doméstica que la convierta en una "buena" ama de casa. La educación ha sido un proceso modelador, que en el siglo XIX y hasta bien avanzado del XX, se visualizaba a la mujer únicamente en los roles de esposa y madre, por lo que su educación se diseñaba en función del papel asignado por los educadores patriarcales (Rodríguez, 2005; Braslavsky 1994).

Existen políticas educativas tendientes a proporcionar a las mujeres una educación en función de su tarea como madre y esposa. Además, de un currículo diferenciado en la enseñanza de las niñas, cuyo objetivo es facilitar los conocimientos mínimos, haciendo énfasis en las labores manuales (Rodríguez, 2005).

Las identidades de género se estructuran en la interacción con nuestros tutores. Ya desde la cuna somos tratados siguiendo los códigos precisos de la socialización diferenciada según sexo: el color de nuestra primera ropa, el tipo de contacto físico del que somos objeto, los tonos de voz que se nos dedica, etc. El género es un complejo haz de conductas, orientaciones de carácter, posturas corporales, actitudes y preferencias, que aprendemos por las vías multiformes de la experiencia de vida. Así, incorporado a nuestra identidad, se fusiona con el sexo biológico, constituyendo con éste una unidad muy difícil de discernir en nuestra conciencia (Graña, 2008).

Un grupo de estudios se focalizó en la indagación de los roles y estereotipos sexuales en los ámbitos escolares, nociones que impregnaron la mayoría de las referencias sobre la educación de las mujeres durante la década de los 80. En general, parten de la

premisa de que la escuela reproduce estereotipos sexuales dicotómicos y bipolarizados preexistentes en la sociedad (Bonder, 1994).

Las expectativas del profesorado, la interacción con el alumnado, y los mismos modelos masculino y femenino que reproducen unos y otras, son aspectos ocultos de la vida escolar que tienen (Bonal, 1997; Graña 2006).

Los libros escolares son otros de los objetos de investigación predilectos. Por lo general, los estudios se inspiraron en la literatura norteamericana y europea que documentó ampliamente el sexismo en los libros de texto, particularmente en la escuela primaria. Trabajos realizados en Argentina, Perú, Paraguay, Costa Rica, Chile, Puerto Rico y República Dominicana, arribaron a conclusiones semejantes: los libros escolares muestran persistentemente imágenes y mensajes estereotipados sobre ambos sexos (Bonder, 1994).

Emilio deberá ser educado para convertirse en un sujeto autónomo con criterios propios, mientras Sofía, dependiente y débil, deberá aprender a servir al hombre: “Sin la Sofía doméstica y servil, no podría existir el Emilio libre y autónomo. Sin la mujer privatizada, no podría darse el hombre público” (Graña, 2008).

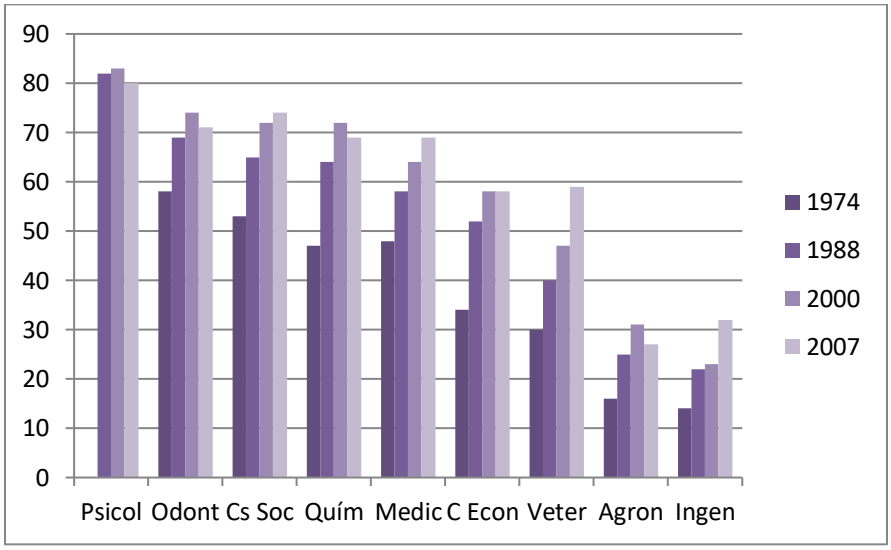
En el estudio “Relaciones de género y proyecto de vida en la infancia y adolescencia chilena” (SERNAM, 2001), en el apartado de las percepciones sociales que tienen niños y niñas respecto a las diferencias de género, ambos opinan que en las niñas existen dos habilidades reconocidas abiertamente: cocer y dibujar. A su vez, niños y niñas consideran a los hombres más aptos para el deporte, actividades de fuerza como cortar madera y cierta competencia en las matemáticas, por lo tanto, atribuyéndole un pensamiento lógico al género masculino (Escobar, 2012).

4.4 “CARRERAS MASCULINAS” Y “CARRERAS FEMENINAS”

En sus inicios, las Universidades eran instituciones exclusivamente masculinas. A más de tres siglos desde aquello, las mujeres han alcanzado y superado la paridad en la enseñanza superior, acceden a todas las carreras universitarias, y en promedio son mejores estudiantes en todas las asignaturas. Si nos quedáramos con estos datos globales, deberíamos concluir que la discriminación sexista en la Universidad es cosa de un pasado lejano. Más aun, todo apunta hacia un proceso acelerado de “feminización” de las titulaciones universitarias y su correlato: la disminución relativa de profesionales universitarios hombres (Graña, 2008).

No obstante, una amplia encuesta realizada recientemente en el sistema educativo, muestra que las estudiantes exitosas atribuyen sus buenas calificaciones al trabajo empeñoso antes que a sus capacidades; los varones exitosos, en cambio, entienden que sus logros se deben a su mayor capacidad. Simétricamente, ellas perciben sus fracasos como el resultado de “menores aptitudes”, son más inseguras y pesimistas en vísperas de exámenes, toman más estimulantes y antidepresivos, declaran experimentar dificultades de organización en el estudio, y en general, se muestran menos confiadas que ellos respecto de su futuro profesional. De este modo, una auto-percepción devaluada neutraliza en parte las buenas performances alcanzadas por las estudiantes. Esta auto-inferiorización es congruente con la mayor inclinación femenina por profesiones de estatus social inferior; se anticiparían de este modo a las dificultades de inserción profesional que tienden a adjudicar a sus menores capacidades y aptitudes (Erlich, 2001; Torres, 1990).

De este modo, ellas se siguen orientando preferentemente hacia las letras y las disciplinas "humanas", mientras que las disciplinas científicas permanecen predominantemente masculinas. Esta persistencia histórica ya se verifica en el nivel de secundaria, aunque presenta una ligera tendencia a hacerse menos pronunciada en estos últimos años. El clivaje es bien conocido: ellos controlan las áreas que conducen al poder, y ellas priman en las actividades relacionales que prolongan los roles maternales y domésticos de cuidado del cuerpo y de la mente: educación, salud y carreras sociales (Graña, 2008).



Porcentajes	1974	1988	2000	2007
Psicología	-	82	83	80
Odontología	58	69	74	71
Ciencias Sociales	53	65	72	74
Química	47	64	72	69
Medicina	48	58	64	69
C. Económica	34	52	58	58
Veterinaria	30	40	47	59
Agronomía	16	25	31	27
Ingeniería	14	22	23	32

Figura 1: Porcentaje de Mujeres en la matrícula por Facultad. Años 1974, 1988, 2000 y 2007 de izquierda a derecha. (Fuente: Censo Universitario 2007, Censo 2000, Oficina del Censo, nov/2001y IV Censo General de estudiantes universitarios, 1991. Graña, 2008)

Del recuadro anterior se puede observar el porcentaje de mujeres matriculadas por Facultad entre los años 1974 y 2007, siendo las cifras del año 2007 las últimas que se obtuvieron en el censo universitario realizado en Uruguay.

Estas tendencias son coincidentes prácticamente en todas partes del mundo. En los 36 países para los cuales UNESCO[2] contaba con información estadística por sexo y por área desde 1985, los varones predominan en Ingeniería; esta tendencia se verificaba igualmente en la mayoría de estos países para Arquitectura, Matemáticas, Derecho y Ciencias Naturales. La progresión histórica de la feminización por Facultad que apreciamos en el estudio, no ha modificado estos sesgos; la distinción entre carreras más "femeninas" y otras más "masculinas" sigue siendo tan neta en 2007 como en 1974. Podemos así concluir que el incremento del acceso femenino a la Universidad no conduce por sí mismo a una distribución homogénea de ambos sexos en las diversas orientaciones (Graña, 2008).

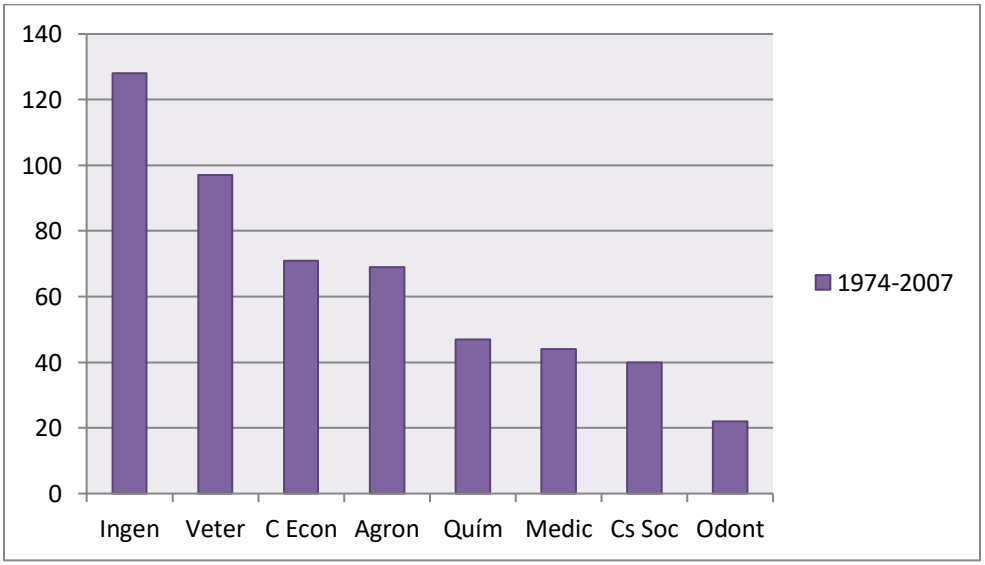


Figura 2: Feminización Relativa por Facultad, 1974-2007. (Fuente: Graña, 2008)

[2] Organización de las Naciones Unidas para la Educación. La UNESCO obra por crear condiciones propicias para un diálogo entre las civilizaciones, las culturas y los pueblos fundado en el respeto de los valores comunes.

Tras la aparente homogeneidad en el acceso de las estudiantes a la Universidad, aparecen sesgos muy netos que eran invisibles en la figura anterior. Puede verse ahora que se ha producido una virtual inversión en el ordenamiento por centro de estudios, en comparación con la figura 1. Las Facultades donde más ha crecido relativamente la matrícula femenina, son precisamente aquellas de tradición "masculina"; correlativamente, los centros de estudio más feminizados desde los '70 son los que muestran los porcentajes más bajos de incremento femenino (Graña, 2008).

4.5 DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La igualdad de género es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO, 2017).

A pesar de que la Universidad se define socialmente como un campo para la igualdad de oportunidades en base a un sistema meritocrático de funcionamiento (Alonso, 2002) y de que los agentes implicados han interiorizado los objetivos y las expectativas profesionales de dicho sistema meritocrático, la estructura social típica del campo universitario se conforma a partir de un mercado de trabajo interno, caracterizado por la exclusión de las mujeres de las posiciones de poder y prestigio. La inequidad de género es

uno de los aspectos que afectan las relaciones sociales en casi todas las sociedades (Ion, Durán-Bellonch y Bernabeu, 2012).

Las estadísticas en España son contundentes (Morales, Luna y Esteban, 2010) y demuestran la poca presencia femenina en algunos de los ámbitos de la vida universitaria. Las cifras no son muy diferentes en el resto de países europeos, e incluso aquellos que desarrollan sofisticadas políticas de igualdad siguen teniendo un bajo número de mujeres ocupando posiciones de alto nivel en docencia, investigación o gestión. Además, la equidad entre hombres y mujeres no se reduce solamente a un aspecto cuantitativo, sino que implica actuaciones sutiles de índole cualitativa. Por ello se puede afirmar que son necesarios cambios micro-políticos que hagan que la Academia sea un lugar más inclusivo (Ion, Durán-Bellonch y Bernabeu, 2012).

La segregación horizontal se refiere al hecho de que las mujeres y los hombres siguen eligiendo diferentes campos disciplinares en la educación superior, siendo en las ingenierías y en las ciencias experimentales donde hay un menor número de mujeres por ejemplo, constatan en su trabajo que dicha segregación sigue existiendo (Kodate, Kodate y Kodate, 2010).

La segregación vertical es un problema relacionado con el llamado “techo de cristal", también presente en la educación superior. Mientras que las mujeres superan a los hombres entre los titulados superiores, son pocas las que cursan estudios de doctorado y menos aun las que pasan a formar parte del personal académico en las universidades. Las que consiguen acceder a la carrera académica se concentran en los niveles más bajos de la

jerarquía, ocupando los puestos más inestables, muchas veces asociados con la docencia o solamente con la investigación cuando son 'ayudantes de' (Bryson y Barnes, 2000).

Diversos estudios hechos en distintos países (Bustos y Blázquez, 2003; Lagunas, Negri y Palermo, 2002; Di Liscia y Rodríguez, 2002; Bonnacorsi, Ozonas y López, 2002) muestran que el mundo universitario no está exento de las iniquidades de género. Se han documentado diferencias a todos los niveles y en todos los planos de la vida de las universidades: desde las desigualdades numéricas en la ocupación de puestos de toma de decisiones, en donde suelen encontrarse siempre más varones que mujeres, pasando por la ausencia de la perspectiva de género en la formación docente, las relaciones de poder entre los sexos dentro del mundo académico (Concheiro, 2003; Hierro, 2003), las formas de violencia sexual en las universidades, las diferencias presupuestales según el género en las universidades, hasta aspectos de la vida cotidiana universitaria relacionados con el género (Ayala, 2003).

La discriminación por género es una realidad que ya no puede ser negada ni aceptada. Sin embargo, se perpetúa debido a muchas prácticas sexistas que siguen vigentes e inclusive, ya forman parte de la "educación". Las prácticas sexistas son aquellas acciones que fortalecen la discriminación por género de las que generalmente son víctimas las mujeres. El concepto tomó relevancia para los organismos internacionales a partir del establecimiento del objetivo del milenio de eliminar la disparidad de género en educación primaria para el 2005, y a todos los niveles para el 2015 (González, 2018).

4.6 MEDIDAS CONTRA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

En algunos países se han tomado ya una serie de medidas de discriminación positiva o acciones afirmativas, que posibilitan remontar las desventajas históricas con las que las mujeres han enfrentado su incorporación al mundo universitario. En Estados Unidos, por ejemplo, en toda la educación que depende del gobierno federal, desde la década de los setenta, hay diversas medidas que impiden y sancionan cualquier acto de discriminación. No obstante, estas medidas están actualmente siendo sometidas a revisión por parte de los sectores conservadores, al igual que otras conquistas democráticas norteamericanas (Palomar, 2004).

Siguiendo con las acciones destinadas a conseguir la equidad entre profesores y profesoras, durante los últimos cinco años en muchas universidades se han creado los llamados Observatorios para la Igualdad de Género, que crean y gestionan actividades encaminadas a conseguir una Universidad más justa. (Ion, Durán-Bellonch y Bernabeu, 2012).

El paso siguiente a estudiar es el mismo análisis anterior, pero esta vez respecto a la Universidad Técnica Federico Santa María.

4.7 INICIO DE LAUNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

Un año después del fallecimiento del altruista Federico Santa María, el 27 de abril de 1926, se determina la creación de la Fundación que lleva su nombre y la implementación de una Casa de Estudios que procure la formación integral de sus alumnos, considerando la

excelencia académica en la enseñanza profesional, científica y humana, fundándose tanto en los valores universales del hombre como en la responsabilidad social de los mismos. Su sueño se transforma así, en ferviente testimonio de la filantropía del benefactor (UTFSM, 2017).

Ya en sus primeros años consolida su excelencia y calidad no solo en el crecimiento educativo y enseñanza de sus alumnos, sino también en la extensión cultural y aporte constante a la sociedad que la vio nacer, participando en exposiciones con pabellones, maquinarias, profesores y alumnos que dan testimonio de su compromiso con el quehacer científico y técnico de la época, ciñéndose y dejando en claro los principios y valores de su benefactor: contribuir al servicio de la comunidad. Es en esa misma directriz que se crean en esa década la Escuela Nocturna, la Escuela de Aprendices, la Escuela Técnica Superior y finalmente la Escuela Profesional de Contramaestres y el Colegio de Ingenieros (UTFSM, 2017).

Con los nuevos aires traídos por la década del ‘60 gracias a los movimientos sociales, el sexo femenino comienza a jugar un rol más decisivo en diversos ámbitos, ganando espacios al insertarse paulatinamente en la política, el campo laboral y la educación superior. La Universidad ve titularse así a la primera mujer en 1964, teniendo la presencia femenina una participación creciente a lo largo de los años, tanto cualitativa como cuantitativamente (UTFSM, 2017).

4.8 UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA EN LA ACTUALIDAD

El desarrollo de la investigación científico-tecnológica constituye una preocupación fundamental y permanente para la institución, pues entiende que ello, junto con ser un rol esencial de toda la Universidad, es un pilar indispensable en la construcción del bienestar y del desarrollo. En esta perspectiva, realiza numerosos proyectos a través de fondos propios y concursables, los que la han posicionado como una institución de renombre en el ámbito (UTFSM, 2017).

Las áreas en las que la Universidad Técnica Federico Santa María desarrolla investigación son, entre otras, medio ambiente, economía, administración de empresas, química de productos naturales, ingeniería química e ingeniería ambiental, ingeniería de alimentos, biotecnología, procesos energéticos y energías renovables, electrónica, física, ingeniería en telecomunicaciones y de redes, tecnología de materiales, estructuras sismo resistentes, gestión de sistemas productivos, desarrollo de software, desarrollo de productos y calidad, arquitectura, construcción, diseño de productos y ciencias aeronáuticas. La Universidad es generalmente reconocida como una de las más intensivas en investigación del país. Su programa de doctorado en Física es el único del país acreditado por 10 años por la Comisión Nacional de Acreditación (UTFSM, 2017).

La Universidad Técnica Federico Santa María realiza su actividad académica, de investigación y extensión a través de su Casa Central, Campus Santiago (Vitacura y San Joaquín), el Campus Rancagua, el Campus Guayaquil (Ecuador), la Academia de Ciencias Aeronáuticas y las Escuelas de Técnicos Universitarios "José Miguel Carrera" (Sede Viña del Mar) y "Rey Balduino de Bélgica" (Sede Concepción). Cada uno de estos campus y

sedes ofrece variadas carreras universitarias y técnicas para que alumnos y alumnas de todo el país e inclusive del extranjero tengan la oportunidad de obtener estudios de calidad (UTFSM, 2017).

Sin embargo, es relevante detenerse a investigar cómo es el desarrollo de alumnos y alumnas al interior de una Universidad en la cual se imparten principalmente "carreras masculinas" definidas por la cultura de nuestra sociedad.

4.9 BAJA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA INGENIERÍA DE LA UTFSM

El porcentaje de estudiantes mujeres en la UTFSM es sólo del 20%, e incluso existen carreras con porcentajes aún menores de mujeres. Esto sin duda puede provocar que las estudiantes que recién están ingresando a la Universidad para comenzar sus estudios profesionales no se sientan lo suficientemente incluidas al encontrarse en un curso mayoritariamente masculino (AMIN, 2016).

Asimismo, debido a diversos factores, puede ser complicado para las estudiantes enfrentarse a este nuevo ambiente, sobre todo para quienes provienen de regiones. Y de este modo, no es posible avanzar de forma decidida en la igualdad de género y en la participación activa de la mujer en el área de la ingeniería. (AMIN, 2016).

Sin embargo, la Universidad apuesta por fortalecer el rol de la mujer en la ingeniería, a través de una serie de iniciativas que buscan aumentar su participación en el área, abarcando la ciencia y tecnología. Se busca además promover su ingreso a la institución y facilitar su inserción al mundo laboral. También se están desarrollando programas de apoyo para las estudiantes de primer y segundo año (AMIN, 2016).

Fortalecer el rol de la mujer, especialmente de las estudiantes, en temáticas alusivas a la ingeniería, ciencia y tecnología, son algunos de los objetivos de la Asociación de Mujeres en la Ingeniería (AMIN) de la Universidad Técnica Federico Santa María, iniciativa pionera en la Institución y que trabaja en conjunto con el programa Mujeres en la USM, de Ingeniería 2030 (AMIN, 2016).

Otra importante labor de la Universidad dentro de este contexto es el Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería, el cual corresponde a un núcleo de reflexión y acción, interdisciplinario, sobre las complejas relaciones de género existentes en nuestra sociedad actual, desde la perspectiva de la participación en las ciencias y en las ingenierías (Observatorio de Género, 2018).

Situado en Chile, y alojado en la Universidad Técnica Federico Santa María, quiere aportar a la sociedad información, análisis y reflexión sobre las complejas relaciones y procesos que han vivido las personas al interior del ejercicio de las ingenierías y de las ciencias. Por ello, el Observatorio apuesta por la visibilidad de los conflictos, desde una perspectiva de género, pues puede ofrecer puntos de vistas diversos para fundamentar ideas que pudieran cambiar los estados de discriminación que han estado presente en estas disciplinas, desde sus orígenes (Observatorio de Género, 2018).

La Vocalía Disidencia de Género y Sexualidad UTFSM es otra acción realizada por la Universidad destacable de mencionar, la cual corresponde a un espacio autónomo que busca construir una cultura UTFSM libre de machismo en todos los niveles que la componen y donde los estudiantes participan libremente para trabajar por un tema de interés social.

Y para finalizar, la Universidad se encuentra trabajando recientemente en la elaboración de un Protocolo para prevenir y sancionar el acoso, discriminación y la violencia de género. La primera fase de investigación documental para desarrollar dicho protocolo abarca un documento que trata de una herramienta que busca establecer políticas de acción, sensibilización y psicoeducación ante hechos que constituyan conductas como las mencionadas anteriormente, incluyendo aspectos promocionales, preventivos y de investigación-sanción (UTFSM, 2017).

5. METODOLOGÍA

La investigación realizada posee un enfoque con perspectiva de género, el cual puede entenderse como un punto de vista, a partir del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o política), que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros; masculino y femenino, en un nivel; y mujeres y hombre, en otro (Serret, 2008).

Para esto, se empleó la metodología cualitativa, la cual tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible (Magliano, 2009). Es decir, se pretende conocer y comprender el ambiente universitario en el que se desenvuelven las alumnas al interior de la Universidad Técnica Federico Santa María, y la experiencia que viven como estudiantes de la misma.

Asimismo, la técnica de estudio utilizada corresponde al estudio descriptivo. Muy frecuentemente el propósito del investigador en este tipo de estudio es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Es decir, en un estudio descriptivo se

selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, y valga la redundancia, describir lo que se investiga (Dankhe, 1986).

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. La entrevista es muy ventajosa principalmente en los estudios descriptivos y en las fases de exploración, así como para diseñar instrumentos de recolección de datos (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013). Es por esto que en el trabajo presente, la recolección de datos se llevará a cabo a través de entrevistas.

Además, la entrevista es de carácter semi-estructurado, pues este tipo de entrevistas presenta un grado mayor de flexibilidad, debido a que parte de las preguntas planeadas, pueden ajustarse a los entrevistados (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013).

La realización de las entrevistas fue principalmente en las dependencias de la Universidad, abarcando los meses de octubre y noviembre. El contacto con las personas entrevistadas se hizo mediante redes sociales y vía telefónica.

El tamaño de la muestra corresponde a 16 mujeres jóvenes, todas estudiantes de la Universidad Técnica Federico Santa María. Las carreras seleccionadas fueron 8, entrevistando a dos estudiantes por cada carrera, las cuales responden a Ingeniería Comercial, Arquitectura, Ingeniería Civil Industrial, Ingeniería Civil Metalúrgica, Ingeniería Civil Matemática, Ingeniería Civil Mecánica, Ingeniería Civil Telemática e Ingeniería Civil Eléctrica.

El criterio para escoger las carreras fue la proporción de estudiantes hombres y estudiantes mujeres, siendo 4 carreras relativamente equilibradas en proporción hombres y

mujeres y 4 carreras integradas mayoritariamente por estudiantes hombres. Otro criterio considerado fue que la estudiante estuviera en sus últimos 3 años de estudio, de esta forma, significaría que su experiencia estudiantil fuera mayor.

La tabla que se presenta a continuación explica el criterio escogido de forma más clara y la cantidad de alumnas entrevistadas según carrera y año de estudio que cursaba.

Carrera	Cuarto Año	Quinto Año	Sexto Año
Arquitectura	1		1
Ingeniería Comercial		2	
Ingeniería Civil Industrial	1		1
Ingeniería Civil Mecánica			2
Ingeniería Civil Metalúrgica	2		
Ingeniería Civil Telemática		1	1
Ingeniería Civil Matemática	2		
Ingeniería Civil Eléctrica	1	1	

Figura 3: Muestra de estudiantes mujeres de la UTFSM entrevistadas. (Fuente: Elaboración Propia)

Respecto al tamaño de la muestra, éste se justifica debido a que se está realizando un estudio cualitativo. En esta modalidad de aproximación puede trabajarse con números relativamente pequeños de unidades de observación, incluso en ocasiones con un único caso. Cada unidad, o conjunto de unidades, es cuidadosa e intencionalmente seleccionada por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés para la investigación (Martínez, 2012).

Por este motivo, el tipo de muestreo escogido fue el muestreo por conveniencia, no se funda en ninguna consideración estratégica ni se rige por alguna intención teórica derivada del conocimiento preliminar sobre el fenómeno, sino que depende básicamente de

la accesibilidad de las unidades, la facilidad, rapidez y bajo costo para acceder a ellas. (Martínez, 2012).

Asimismo, el tipo de análisis empleado fue el análisis del discurso, el cual consiste en el análisis de la lengua en su uso, o lo que es igual, un método para investigar para qué se utiliza la lengua. El análisis del discurso tiene una estrecha relación con los contextos, las condiciones sociales y culturales y los intereses de los implicados en los actos comunicativos, e implica la posibilidad de conocer las características socioeconómicas, culturales, ideológicas, las creencias y las actitudes de quienes informan, a partir de la extracción de los sentidos, de la significatividad y de lo que se expresa (Zaldua, 2006).

Las citas expuestas en los resultados y discusión han sido denominadas a través de un código de identificación, compuesto por la carrera universitaria que estudia la entrevistada, y por el año en el que se encuentra estudiando, los cuales pueden ser cuarto, quinto y sexto año.

Finalmente, cada vez que una entrevistada menciona una persona en particular con nombre y/o apellido, este se omite o se modifica con un nombre de pila ficticio en la cita, para resguardar y proteger la identidad y confidencialidad de la información entregada.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de los resultados y discusión contempla el análisis de las entrevistas realizadas según las preguntas y según las carreras que estudian las entrevistadas. Los subtemas que emergieron durante el análisis corresponden al ambiente de desigualdad de género en la Universidad Técnica Federico Santa María, comentarios y prácticas sexistas por parte de educadores y educadoras, comentarios y prácticas sexistas por parte de los alumnos y alumnas, impedimentos de la mujer en la educación universitaria, progresos y avances de la Universidad en la igualdad de género y conocimiento de sus alumnos y alumnas sobre estos temas, bajo ingreso femenino a las carreras de ingeniería, complicaciones de estudiar en un entorno mayoritariamente masculino, ausencia de profesorado femenino, igualdad de género en la participación de organizaciones estudiantiles de la UTFSM, igualdad de género en el mercado laboral al interior de la UTFSM, la desigualdad de género comienza en el hogar, percepción de las estudiantes sobre la gran brecha salarial según género que existe en Chile y camino hacia la igualdad de género respecto a los derechos como estudiante.

Del mismo análisis se logró establecer las relaciones existentes entre los distintos subtemas que lo componen. El mapa que se presenta a continuación describe de forma sintetizada dichas relaciones.

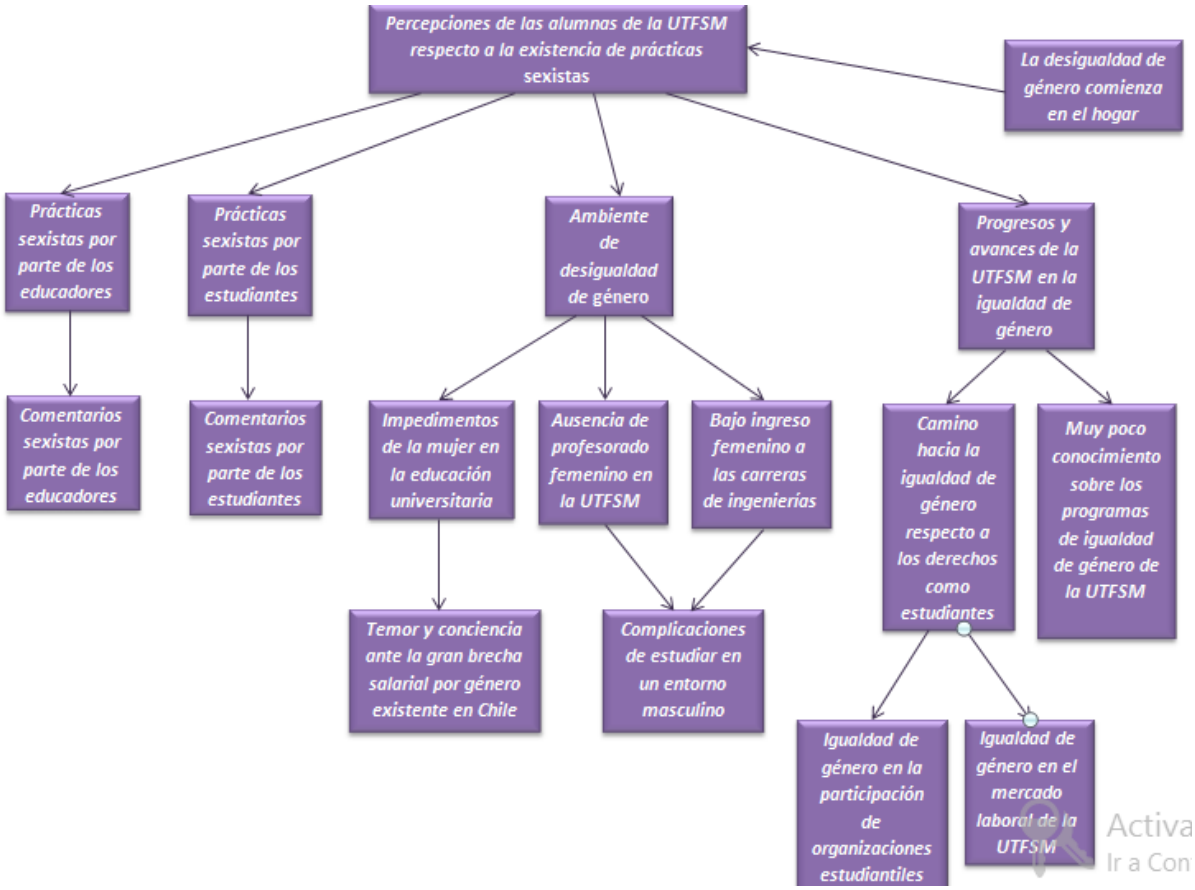


Figura 4: Mapa de Relaciones de los Resultados del Análisis. (Fuente: Elaboración Propia)

6.1 AMBIENTE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

El sexismo se entiende como una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos organizados a partir del sexo biológico. Desde el punto de vista conceptual, toda evaluación sea positiva o negativa que se realice sobre una persona en relación a su categoría sexual biológica puede ser etiquetada como sexista; por tanto, el sexismo puede estar referido también hacia el hombre (Rodríguez, Fernández, Carrera y Garrido, 2010).

El diagnóstico de dirigentes y colectivos apunta a que la educación chilena, desde los primeros años de colegio hasta el desarrollo universitario, está impregnada de sexismo. Mientras la educación pre-escolar y secundaria lidera un discurso que tiene a los hombres por protagonistas de la historia, de la ciencia, e incluso del lenguaje, las mujeres son discriminadas desde los primeros años a través de un currículum que reproduce roles y estereotipos de género cuestionados (Vargas, 2014).

La discriminación se evidencia, posteriormente, en las universidades de forma menos explícita. En la sociedad, existen condiciones que intervienen al momento de elegir una carrera, según el sexo, y en las dinámicas fomentadas por los mismos académicos, como las ironías y extrañeza que se producen cuando una mujer ingresa a estudiar una carrera tradicionalmente vinculada al género masculino, como ingeniería. Ejemplo que se repite en las especializaciones del área técnico profesional (Vargas, 2014).

De la investigación sobre las estudiantes de la Universidad Técnica Federico Santa María, es posible encontrar que la percepción que tendrá la alumna sobre el ambiente que existe al interior de la Universidad se verá enormemente influenciada por la carrera que esté estudiando o con las carreras que tenga mayor relación. Desde este punto de vista, percibirá un ambiente de desigualdad de género si la carrera que estudia forma parte del grupo de "carreras masculinas" consideradas por la cultura de la sociedad. En cambio, percibirá un ambiente de igualdad de género si la carrera que estudia es una carrera que suelen estudiar principalmente las mujeres, u hombres y mujeres en la misma proporción.

"Siento que depende, depende harto de la carrera y depende también de con quién te estés relacionando, porque no sé, hay ramos que de repente hay un profe que hace notar que tú

eres la única mujer en la sala, o de repente hay algunos como si no fuera nada, que te tratan igual que a los demás." (Estudiante de Ingeniería Civil Telemática, Quinto Año)

Otro factor que influye en la percepción de las estudiantes es la cantidad de alumnos y cantidad de alumnas que existe en su carrera y en su entorno. En las siguientes citas es posible argumentar que al ser mayor número de estudiantes hombres dentro de una carrera, las estudiantes perciben un ambiente de desigualdad de género, mientras que si el número de mujeres es igual o superior que el de hombres, es posible percibir un ambiente más igualitario.

Además, según el análisis de estas mismas citas, es posible concluir que al haber mayor cantidad de hombres en una carrera, éstos consiguen dominar su entorno y realizar todo el trabajo duro o importante. En cambio, al existir mayor cantidad de mujeres, éstas encuentran mayor motivación o más oportunidades para desarrollar sus capacidades.

"En realidad, en general, no siento que haya mucha igualdad de género, primero que nada, en Ingeniería siempre hay más hombres que mujeres, y las mujeres sí son vistas en menos, porque hace poco que nos estamos integrando a este ambiente… Como que el hombre siempre quiere hacer todo y nos dejan a nosotras hacer cualquier otra tontera, no sé, en laboratorio generalmente pasa eso, que a nosotras nos dan el resumen ejecutivo, la introducción, y ellos tiene que hacer la parte dura que son los cálculos." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

"No, definitivamente no hay igualdad de género, porque las carreras en donde hay menor cantidad de mujeres, ponte tú Mecánica, en mi generación somos 7 niñas, o sea de las que entramos, ahora no sé cuántas quedamos, siempre como que los profes trataban de armar

los grupos con una niña, con niños entre medio, como para que los niños la ayudaran, siempre era en los primeros años este enfoque de los profes, ellos creían que las niñas necesitaban ayuda." (Estudiante de Ingeniería Civil Mecánica, Sexto Año)

De las citas anteriores, se puede inferir que evidentemente existen carreras en las que no se percibe un ambiente de igualdad de género, y que el sexismo percibido no tiene como causa única el pensamiento y comportamiento de los mismos estudiantes hombres, sino que también proviene de los profesores, quienes son las personas encargadas de educar y de enseñar.

Asimismo, es fácil observar que el hecho de existir una mayor presencia masculina al interior de la Universidad, respecto a alumnos y académicos en general, influye determinantemente en la forma de percibir aquella falta de igualdad de género en el ambiente. Y es lógico, ya que al haber mayoritariamente hombres en la Universidad, es natural que predominen y sobresalgan. Esto se explica de manera clara y comprensible en la siguiente cita.

"Lo que pasa es que como la Universidad está compuesta mayoritariamente por hombres, ellos por ejemplo, ganan la mayoría de los premios, tienen la mayoría de las ayudantías, participan en más actividades, y las mujeres sienten como desventaja eso y no sienten como que se les está dando la oportunidad, como un incentivo para que ellas puedan tener más motivación." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

Por otro lado, se puede apreciar que existen algunas miradas, aunque en bastante menor cantidad, que perciben cierta igualdad de género al interior de la Universidad, respaldando una vez más que depende mucho de la carrera que la alumna está estudiando.

En las citas que siguen es posible inferir que esto puede observarse también desde fuera de las carreras que no poseen un ambiente con igualdad de género.

"En Ingeniería Comercial, que igual está equitativamente distribuida la cantidad de hombres y mujeres que hay en la carrera, en ese aspecto encuentro que hay equidad de género. Pero si uno mira las otras carreras de la Universidad, no se ve tanto la equidad de género, porque no hay una conciencia social asociada y hay carreras que tienen un enfoque más masculino." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

"Por lo menos en mi carrera hay igualdad de género, yo no he sentido que me pasen a llevar, ahora sí me he dado cuenta que en otras carreras a lo mejor ciertos personajes en particular son más machistas que otros. Y en general, en la Universidad, no, yo creo que hay igualdad, pero se puede llegar a mejor." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

6.2 COMENTARIOS SEXISTAS POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

El ambiente del aula no está determinado exclusivamente por los docentes y las docentes, sino que se construye con la participación de los estudiantes y las estudiantes, y se puede categorizar en gradaciones que van desde la estereotipificación y la estimulación diferenciada a mujeres y hombres, hasta conductas sexualmente inapropiadas, pasando por circunstancias en que se ignora y degrada a las mujeres con respuestas gracias a las cuales se sobreentiende "que las mujeres y sus contribuciones no son valoradas" (Allan y Madden, 2006; Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013).

Las citas referidas en este apartado, pertenecen a distintas estudiantes de la Universidad Técnica Federico Santa María que han escuchado comentarios sexistas expresados por sus propios compañeros de clases, e independiente a la intención de éstos, atentan y pasan a llevar a la mujer, tanto a su persona como a sus capacidades intelectuales.

En el siguiente caso, la estudiante vivió por experiencia propia un comentario sexista dirigido hacia ella de parte de un compañero, de forma naturalizada, como si nada de lo dicho estuviera incorrecto o fuera irrespetuoso. Tras obtener la calificación máxima en un trabajo de Física, su compañero simplemente lo relacionó a que el ayudante, quien había corregido su trabajo, se sintió atraído por ella y que nada fue por mérito propio, expresándolo abiertamente.

"Típico que los hombres hablan de los atributos físicos de las niñas, cosas así. O por ejemplo, una vez me acuerdo que yo les dije que me saqué un 100 en un informe de Laboratorio de Física 120 o 130, y me dijeron "oh, debe ser porque el ayudante te joteó"[3]*, o el ayudante se enamoró de ti."* (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Cuarto Año)

Otro caso muy similar, es el de una estudiante que por obtener la mejor calificación entre sus pares resultó muy sorprendente para éstos. Aquí se puede comprobar que no sólo existen profesores que dudan de las capacidades de las estudiantes mujeres de Ingeniería, sino también compañeros de clase.

"El semestre pasado fui la mejor nota por mucho, fue como un 70 y todos los otros tuvieron un 50 para abajo, y fue como "oh, cómo ella se sacó esa nota", así como si fuera

[3] Cortejar, rondar en torno a alguien con el fin de conquistarlo.

imposible, esos comentarios son por la espalda." (Estudiante Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

Existen además, ocasiones en las que se naturalizan estos comentarios y que los perciben como chistes o bromas, percibiéndolos como simples conversaciones de pasillo y que no llegan a molestar a la estudiante, a pesar de la relevancia y el verdadero significado que encierran. La siguiente cita exhibe lo recién descrito.

"Los chicos tiran como chistes machistas, pero no es con la idea de molestar, sino conversando se ponen a reír. La ayudante de micro, decían por ejemplo, "se joteaba al profe y por eso es ayudante", ese tipo de comentarios son machistas, o "la chica de Matemáticas pasó porque se joteó al ayudante y por eso tuvo 100"." (Estudiante de Ingeniería Civil Matemática, Cuarto Año)

6.3 COMENTARIOS SEXISTAS POR PARTE DE LOS EDUCADORES

El sexismo tiende a restringir la capacidad de acción de las mujeres. Efectos subjetivos y emocionales como los que nuestras informantes reportan -humor escéptico, vergüenza, repliegue, indignación, miedo a las represalias, confusión enojada, tristeza- permiten al sexismo operar en un contexto de soledad e impotencia (Mingo y Moreno, 2015).

El sexismo contiene en sí mismo los mecanismos de su propia reproducción. Las advertencias que previenen su combate -el temor al ridículo, el miedo a las represalias, la vergüenza, el desprestigio social, el abandono de nuestra "zona de confort" y la sensación

de que hacer cualquier cosa "no sirve para nada"- se realizan en los casos denunciados de manera sistemática como profecías auto-realizadas (Mingo y Moreno, 2015).

Un profesor de licenciatura en Ingeniería Eléctrica y Electrónica pone como ejemplo en clase el funcionamiento de la lavadora para que una de sus estudiantes -la única mujer en el grupo- "entienda". Vamos a situar este caso en uno de los extremos -el más “leve”- en la "escala de sexismo" (Mingo y Moreno, 2015).

La simple interacción entre docentes y estudiantes ya está enmarcada dentro de una estructura de poder; sin embargo, en esta situación particular, el profesor subraya la situación anómala de una alumna que estudia Ingeniería: para explicar el funcionamiento de la máquina, pone un ejemplo "apropiado". Presupone que, si recurriera a una explicación abstracta, la alumna "no entendería". Todavía más, presupone que el ejemplo "concreto" debe pertenecer al ámbito "propio" de la experiencia de la alumna, que identifica sin lugar a dudas con los quehaceres del hogar. De esta forma, con un muy simple recurso retórico, consigue dos objetivos claramente sexistas: a) establece la incapacidad de las mujeres para el pensamiento abstracto, y b) recluye imaginariamente a esta mujer en el "lugar al que pertenece": el espacio de la domesticidad (Mingo y Moreno, 2015).

En el caso de la Universidad Técnica Federico Santa María, se evidencian numerosos comentarios sexistas que discriminan a la mujer como estudiante de ingeniería y ponen en duda las capacidades intelectuales de la misma. Durante la investigación realizada, se pueden observar numerosos comentarios que han presenciado la mayoría de las entrevistadas.

En la siguiente cita se puede verificar que la entrevistada percibe que la forma de pensar del profesor se basa en que las capacidades del hombre son superiores a las de la mujer, pues dice explícitamente que si la mujer puede realizar esa actividad en particular, entonces el hombre también debería ser capaz de realizar dicha actividad.

"Me acuerdo que una vez en una clase de Educación Física, había una niña que tenía muchas habilidades para la gimnasia, y el profe le decía a los niños "mírenla, si ella puede que es mujer, cómo no van a poder ustedes", eso era muy tonto." (Estudiante de Ingeniería Civil Mecánica, Sexto Año)

Aquí no sólo tiene relevancia la forma de pensar del educador, sino también la forma errónea que tiene de enseñar, pues sus alumnos, tanto hombres como mujeres, están abiertos a escuchar y aprender lo que el profesor les enseñe. Por lo que estará transmitiendo y enseñando a sus alumnos esta supuesta capacidad superior que tienen los hombres sobre las mujeres.

Asimismo, existen profesores que además de su forma de pensar machista, se expresan también así. En el siguiente caso, aunque existe mayor posibilidad de que se tratase de una broma por parte del profesor, igualmente ofende e incomoda a su estudiante.

"Fui a dar un examen oral al final, porque no me alcanzaba para pasar el ramo, y el examen era en una sala, estaba el profe solo y nos iba haciendo pasar de a uno, y cuando yo entré me dijo "ya pues, este es el momento en el que te subes arriba de la mesa y me haces el show". No sé si lo tiró de broma o no, pero como que lo quedé mirando así (gesto serio), no me puse a reír ni nada, porque no sonó chistoso, lo encontré que fue desubicado." (Estudiante de Ingeniería Civil Telemática, Quinto Año)

La siguiente cita muestra que además de estos profesores que dicen comentarios sexistas de manera casual o de broma, existen profesores que se expresan derecha y seriamente de forma machista, sin preocuparse de ofender a sus estudiantes mujeres ni que los demás estudiantes hombres presencien esta situación.

"He escuchado comentarios de profesores, de un profesor, (...), que a las mujeres las trataba mal en la clase, no me acuerdo en específico, no era que las maltratara, pero sí que era mucho más pesado, y era como condescendiente con las mujeres, así como "ah, no sabe nada porque es mujer", cosas así." (Ingeniería Civil Telemática, Sexto Año)

"En Mecánica (...), hay un profe que es súper machista, no sé si es necesario decir el nombre, ese profe me acuerdo yo, que ya estábamos en la clase, y empezó a preguntar cosas, y claro, una mujer le responde algo, y él le dice "no, no, pero no", ya, y después le pregunta a un hombre y aunque el hombre le diga lo mismo, como que lo de él está bien, es súper penca, es que es otra generación, se entiende igual un poco, pero da lata." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

Por otro lado, es posible observar que algunas estudiantes perciben estos comentarios sexistas naturalizados a lo largo de su desarrollo educacional, lo cual no quiere decir que las alumnas no reconozcan el sexismo. Normalizando y manteniendo la creencia de la cultura que las rodea, en este caso, que la mujer no corresponde al área de las ingenierías.

"...no sé si será en serio, pero el humor del profesor (...), como que él siempre tira comentarios de mujeres y hombres, cosas así, pero es su humor, no sé si será tan en serio, habla así como ejemplos de los hombres y las mujeres, pero son comentarios tipo chistes,

así como a las mujeres les vamos a preguntar esto más difícil y a los hombres esto otro." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

6.4 PRÁCTICAS SEXISTAS POR PARTE DE LOS EDUCADORES

El sexismo se expresa de muy diferentes maneras, se sirve de conductas verbales, pero también de actos corporales. Su principal efecto es el de actualizar, en cadenas de rituales de interacción, la creencia en la supremacía masculina (Collins, 2009). Esta creencia, como todos los mecanismos de exclusión social, contiene como sustrato fundamental la negación de humanidad de las mujeres; es decir, lo que se pone en entredicho en las prácticas sexistas es su condición de personas o su dignidad (Mingo y Moreno, 2017).

Se trata de actos significativos que vulneran las premisas de valor intrínseco y autonomía en que se funda el imperativo de considerar a nuestros semejantes como fines en sí mismos y no como medios. En contraste, el sexismo posiciona a las mujeres en el plano de las cosas, los instrumentos o los animales, y las interpreta como seres deficientes que requieren la tutela de quienes se postulan como ciudadanos mayores de edad (Mingo y Moreno, 2017).

En la Universidad, las prácticas de la violencia están integradas por comportamientos, actitudes y situaciones que se han normalizado y son rutinarias, éstas coexisten en las experiencias diarias de sus agentes (profesorado, estudiantado y personal) sin aparente importancia, dada su habitualidad y reconocimiento poco tangible se encubren

en diversas y complejas expresiones de discriminación, de abuso de autoridad, y de violencia verbal y física (Flores, Espejel y Martell, 2016).

En la siguiente cita se puede observar la percepción de una estudiante sobre un profesor que solía realizar frecuentes interrogaciones a sus alumnas, dirigidas exclusivamente hacia ellas sobre la materia que se veía en clases, dificultando su aprendizaje, e indirectamente, su estancia en la Universidad.

"Había un profesor, (…), que las mujeres, era a las únicas que les hacía preguntas. A ese profesor lo mandaron a capacitarse en Pedagogía, por eso ahora no está haciendo clases, pero él, las niñas anteriores de mi carrera, de otros años, me han contado que muchas se han ido por su acoso, por así decirlo, si bien no era como sexual, pero era… como que las preguntas eran sólo para ellas, les bajaba los puntos en las pruebas o cosas así." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Cuarto Año)

Por otro lado, según la percepción de una entrevistada, existen casos en los que las prácticas sexistas hacia las alumnas son de manera selectiva, dependiendo del tipo de mujer que atraía al profesor en cuestión. En concreto, si la alumna simpatizaba a dicho profesor, ésta no se veía afectada, pero si ésta no era del agrado del profesor, entonces resultaba desfavorecida. La siguiente cita respalda y explica lo recientemente descrito.

"Un profesor que reprobaba a las niñas que no eran de su agrado, pero a las que eran como bonitas o a las extranjeras las aprobaba al tiro, y de hecho fue un gran tema en nuestra carrera, los demás lo notaban en la forma que miraba a las niñas y como pasaba de ser súper amable con las niñas que a él le agradaba, a ser súper frío y casi no contestar las preguntas o dudas de las otras estudiantes. En un caso particular, a una niña que no le

caía bien la tachó como tres años seguidos, sin oportunidad si quiera de poder conversar las cosas, decía que no era lo suficiente, que no servía el trabajo, que no estaba bien o que estaba mal enfocado, pero en verdad un más allá, como una profundidad del por qué no estaba bien enfocado o por qué no estaba bien hecho, no." (Estudiante de Arquitectura, Cuarto Año)

Otro caso de prácticas sexistas queda explicitado mediante la práctica en clases por parte de un profesor de presentar diapositivas con la materia de clases, y entre medio, diapositivas con imágenes de mujeres semidesnudas, con el argumento absurdo de llamar y mantener la atención de sus alumnos, que en su mayoría eran hombres. Sin lugar a dudas, la falta de respeto por la mujer está presente, pues además de incomodar a sus estudiantes mujeres, las está cosificando delante de sus mismos estudiantes.

"Había un profesor de uno de los ramos de último año, (...), que ponía mujeres semidesnudas en sus diapositivas -según él- para despertar, porque la clase era a las 8 de la mañana y cosas así, afortunadamente no tuve clases con ese profesor, pero sí tengo dos amigas que tuvieron clases con él y optaron simplemente por no asistir, porque les molestaba, o sea chicas en bikini qué tiene que ver con bombas neumáticas o válvulas. No tiene nada que ver." (Estudiante de Ingeniería Civil Mecánica, Sexto Año)

6.5 IMPEDIMENTOS DE LA MUJER EN SU EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Al inicio, las mujeres ni siquiera podían acceder a los estudios universitarios, por lo que debían valerse de distintas estrategias para poder estudiar, por ejemplo, se dice que Concepción Arenal llegó al punto de disfrazarse de hombre para estudiar Derecho. El

problema era que, para la sociedad del momento, la mujer no necesitaba estudiar o trabajar para ser buena madre o esposa, pues esos eran los únicos roles que una mujer podía ocupar (Universia, 2017).

Adicionalmente, es importante señalar que no basta que exista una igualdad de oportunidades educativas para las mujeres y los hombres, no es sólo un asunto de números, sino hoy en día, se trata de que también exista una equidad de género en las instituciones de educación superior (Garay y Del Valle, 2012).

A través del tiempo, la mujer ha tenido que enfrentar distintos impedimentos u obstáculos en su educación universitaria, empezando desde el impedimento para estudiar una profesión en la antigüedad, hasta obstáculos menores o menos explícitos en la actualidad. En el apartado presente se pueden observar algunos obstáculos que existen para la mujer al interior de la Universidad Técnica Federico Santa María, relacionados principalmente con las actividades extracurriculares que ofrece a sus alumnos y alumnas, en específico, actividades deportivas.

Un caso evidente es el que corresponde al deporte de gimnasia artística, ramo que hasta hacía poco, sólo el estudiante hombre podía inscribirlo a través de la plataforma de la Universidad. Sin embargo, la estudiante citada a continuación pudo asistir de todas formas a la clase, pero sólo en condición de rama deportiva y no como asignatura con créditos, es decir, pudo participar en este deporte como actividad extracurricular, pero no como un ramo con el que pudiera mejorar su promedio académico.

"Sólo me acuerdo de que cuando quería inscribir gimnasia artística, sólo era para hombres, pero después, yo igual fui a esta clase y había hombres y mujeres, pero en SIGA[4] *no aparece eso como para mujeres, no me inscribí, fui no más, es que creo que la rama acepta hombres y mujeres, pero el ramo con créditos es sólo para hombres, y cuando fui, mezclaba a los dos, a los de crédito y a los de rama."* (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

Respecto al deporte de rugby que dicta la Universidad, también hasta hace muy poco, era una actividad sólo para los estudiantes hombres. En la actualidad, las estudiantes mujeres sí pueden participar de este deporte, sin embargo, las diferencias persisten, ya que para éstas sólo corresponde a un taller, contando con menos apoyo y oportunidades que la rama deportiva de rugby, la cual se encuentra abierta sólo para hombres. Por ejemplo, el taller de rugby femenino tiene un menor acceso a la cancha deportiva, y no existe aún, una preocupación por parte de la Universidad para fomentar este deporte en las alumnas.

"Hace poco empezó el taller de rugby de niñas, bueno, antes que fuera taller era sólo una actividad entre niñas que querían jugar rugby. Pero el departamento de Defider[5] *no le está dando los mismo privilegios que le está dando a los hombres, porque ellos son más, llevan años en la Universidad como deporte... Esas niñas han puesto mucho empeño en tratar de hacerse ver, tratar de ser incluidas, obtener fondos, pero todo eso lo han hecho por su lado… Defider ha restringido la cancha, porque hay falta de niñas, pero no ayudan a fomentar esa parte tampoco."* (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

[4] Sistema de Información y Gestión Académica. Plataforma de la UTFSM a través de la cual los alumnos y alumnas inscriben sus asignaturas, obtienen información sobre su resumen académico, beca de alimentación, deuda, acta de notas, entre otros.
[5] Departamento de Educación Física, Deportes y Recreación de la Universidad Técnica Federico Santa María.

Otro privilegio que poseen los alumnos pertenecientes a la rama deportiva de rugby, es poder ocupar la cancha para entrenar en cualquier momento, incluso si ya está reservada para el taller de rugby en el que participan las alumnas, ya que ellos como rama suelen participar en campeonatos de inter-carreras[6].

"Una vez estuve en rugby, y lo que pasó es que nos cambiaron el horario, porque los hombres tenían que hacer…, estaban preparándose para un campeonato y tuvieron que ocupar nuestro horario, y nosotras tuvimos que entrenar en otro horario en el que yo no podía." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

Sin embargo, se puede observar que la mayoría de las estudiantes entrevistadas no parece notar impedimentos para realizar alguna actividad al interior de la Universidad, ya que no han experimentado las vivencias de las entrevistadas que fueron citadas anteriormente. Esto puede deberse a dos razones, primero, que no sea de su interés desarrollar algún deporte como actividad extracurricular, o segundo, porque simplemente no sienten o imaginan que exista la posibilidad de desarrollar un "deporte para hombre" en su casa de estudio.

6.6 AUSENCIA DE PROFESORADO FEMENINO EN LA UNIVERSIDAD

Si tomamos en consideración la distribución del profesorado de las universidades catalanas según categoría y sexo en enero de 2005 (Torres y Cazalla, 2006), se puede afirmar que el personal docente en Cataluña –al igual que en el resto de las universidades españolas– continua siendo mayoritariamente masculino, de manera que sólo una de cada

[6] Campeonatos deportivos entre carreras. Busca relacionar a través de competencias deportivas, las distintas carreras de la Universidad.

tres personas pertenecientes a este colectivo profesional es mujer (hay 4.561 profesoras entre una comunidad docente de 13.294 personas). Además, se observan también notorias diferencias según categoría profesional. Así, las mujeres constituyen el 36% del profesorado con contrato no estable (asociados, colaboradores, lectores y visitantes), mientras que el porcentaje decae en el caso de las titulares y es aún menor en el de las catedráticas. Se puede afirmar, por tanto, que el profesorado numerario de las universidades públicas es eminentemente masculino al igual que lo es la cúpula académica: los catedráticos (Tomás y Guillamón, 2009).

Los obstáculos que la carrera docente universitaria levanta, específicamente frente a la élite femenina que la pretende, son muy anteriores al comienzo de las fases propias de tal carrera. Habría que remontarse a la explicación que ofrecen los modelos de socialización diferencial por sexos. Pero habría, sobre todo, que explorar la historia de una institución, la Universidad, levantada de espaldas a las mujeres. Institución que ha elaborado un lenguaje propio (el lenguaje académico) y una forma propia de pensamiento «la cultura escolar» (García, 1990).

Entre las barreras que impiden a las profesoras universitarias ejercer cargos de gestión, encontramos algunas de tipología interna y otras de tipología externa. Entre las internas se pueden citar las propias de los procesos de socialización: diferencias en la educación de niños y niñas, miedo a defraudar las expectativas del papel femenino, falta de modelos donde mirarse, poco interés por el estilo de liderazgo tradicional o baja autoestima. Entre las externas podemos citar la cooptación, la dificultad de conciliación entre vida profesional y familiar, la cultura sexuada de las universidades y los estereotipos ligados al género femenino y el liderazgo (Tomás y Guillamón, 2009).

A primera vista, es posible percatarse de la ausencia de profesorado femenino al interior de la Universidad Técnica Federico Santa María, incluso se puede observar que las alumnas entrevistadas perciben que la minoría de las académicas que trabajan en esta Universidad están dedicadas a las áreas más blandas o humanistas, mientras que la mayoría representada por los profesores hombres, están dedicados a las áreas más duras, como las ciencias y matemáticas.

A continuación, se comprueba que en la carrera de Ingeniería Civil Eléctrica no hay profesoras mujeres, siendo en su mayoría profesores hombres y de edad avanzada. Además, se puede observar que es una situación que ya ha llamado la atención dentro de los integrantes de la misma carrera.

"Eso es algo muy comentado en la carrera, porque nosotros no tenemos profesoras mujeres, como otras carreras que se han ido renovando, tenemos muchos profesores ya de edad y sólo hombres, entonces sí, he tenido más profesores que profesoras." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Cuarto Año)

En el caso de una estudiante de Ingeniería Civil Industrial, carrera que tiene un ingreso más equitativo según género, los profesores hombres que le han dictado clases son los que pertenecen a ramos orientados a la matemática y a la física, en cambio, las profesoras mujeres que ha tenido durante sus años de estudios, han estado relacionadas más a las áreas de biología, química y humanista.

"Hasta ahora, los ramos que he dado, la mayoría son como ciencias duras. En Matemáticas y Física eran puros profesores hombres, en Química tuvimos una profesora mujer, y en las otras químicas hombres, al igual que en los ramos de ciencia duras como

Termodinámica. Los ramos donde tuve profesoras mujeres fueron Biología, Química, Administración y Humanistas I y II." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

Para el caso de una estudiante de Arquitectura, según su percepción, los profesores hombres también se ocupan de los ramos relacionados con las ciencias más duras y que tienen mayor dificultad, a diferencia, las profesoras mujeres se encargan de los ramos humanistas, que en su mayoría, siente que tienen una dificultad menor.

"En los ramos como civil, como toda la línea que tenía yo de estructuras, que era Resistencia de Materiales, Sismo, eran como 4 o 5 ramos, Hormigón, Acero, eran profesores hombres, y ramos parecidos se les dictan a Civil y Construcción, y de los nombres que me han dado amigos de esas carreras, como las opciones de distintos paralelos que tienen, son todas con profesores hombres. Profesoras mujeres son más como de Inglés, y de un humanista que se llamaba Taller de la Creatividad, Liderazgo y Emprendimiento." (Estudiante de Arquitectura, Sexto Año)

En general, es posible concluir que desde la percepción de las estudiantes, la mayoría de los profesores en la Universidad Técnica Federico Santa María son hombres, independiente a que si en la carrera existe una proporción equitativa o no de alumnos y alumnas, es decir, en la mayoría de las carreras, existe un bajo número de profesoras mujeres y en algunas simplemente no hay.

"He tenido más ramos con profesores, pero la razón no la sé, o sea, justo ha tocado que yo he elegido hombre, porque esa es la oferta, hay pocas mujeres que trabajan en la Universidad." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Sexto Año)

Respecto a los motivos de esta ausencia de profesoras mujeres en la Universidad, las alumnas tienen su propia forma de pensar y su propia percepción. Por ejemplo, en las siguientes citas, las estudiantes argumentan que la casi inexistencia de profesoras mujeres se debe a dos razones, primero, a que la carrera en sí tiene pocas estudiantes mujeres, por lo que las egresadas y tituladas también serán pocas, y segundo, a que las autoridades de su carrera, como director, jefe de carrera y otros, tienen otra mentalidad, en donde no integran demasiado a las mujeres.

"Yo creo que una, porque en mi carrera hay pocas mujeres, entonces habrán pocas que egresen y se licencien, y otra, porque, igual la gente que está como Jefe de Carrera y Director de Departamento es de otra mentalidad, entonces no integran mucho a las mujeres en el área." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Cuarto Año)

"Por lo general, la sociedad cree que las ingenierías, la parte de matemáticas, le pertenecen más al ámbito de los hombres y que a lo mejor a la mujer se le va a hacer más difícil, o no se ven mujeres todavía. Creo que aún hay demasiada discriminación, y se ve por lo menos en la sala de clases con los profesores, o sea, uno cuenta la cantidad de profesores y profesoras y se nota la diferencia, yo creo que a nivel de profesores si hay discriminación hacia las mujeres." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

Otra alumna entrevistada compartió una conversación que había mantenido con una profesora de la Universidad sobre este tema. En la cita que sigue, muestra que otro motivo de la baja presencia femenina en el profesorado, es que a las mismas profesoras les puede resultar complicado trabajar en un ambiente predominado por hombres y con un alto nivel de exigencia que posee la Universidad.

"Una vez tuve la oportunidad de conversar con una profesora, y me dijo que igual es difícil trabajar en un ambiente de tantos hombres, y donde todo es como…, no sé si exigente, pero más como que te exige mucha presión mental y focalizado en las cosas." (Estudiante de Arquitectura, Cuarto Año)

Por otro lado, la preferencia por profesores hombres en el área de Ingeniería también está presente en algunos estudiantes hombres, ya que debido a la misma cultura y ambiente que les rodea, dudan de las capacidades de la mujer como profesional, poniendo en cuestión su labor como profesora.

"Por ejemplo, tuve compañeros que no les gustaban las profesoras, decían que no enseñaban bien o que no le podían creer la materia, como que hasta ese nivel, sólo por el hecho de ser mujer, tuve compañeros que dijeron eso, que por eso tomaban Matemáticas con un profesor, ya que la profesora tenía tendencia a equivocarse, dudaban de la capacidad de ésta." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

De esto es posible concluir que las estudiantes perciben poca integración de la mujer en la Universidad a nivel de profesorado, y lo que resulta más impactante, perciben la poca credibilidad que tienen los mismos estudiantes hombres frente a las capacidades de la mujer en su desarrollo laboral como profesora universitaria, a pesar de que ésta posea los mismos estudios que un profesor hombre.

Otras visiones son algo más comunes y simplistas sobre la baja tasa de profesoras mujeres que se percibe en la Universidad, como por ejemplo, que el hombre era quien estudiaba en la antigüedad y la mujer se encargaba de los quehaceres en el hogar, por lo que la mayoría de los profesores de edad son principalmente hombres.

"Que acá en realidad, siempre se pensó en la antigüedad que la mujer era para la casa y el hombre era el que sacaba la carrera, y por lo mismo ahora todos los profesores más viejos, son la mayoría hombres." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

Asimismo, ven la división de "carreras femeninas" y "carreras masculinas" como motivo de la presencia predominante masculina en el profesorado de esta Universidad, es decir, perciben que hay más profesores hombres debido a la alta cifra de "carreras masculinas" que imparte la UTFSM.

"Yo creo que es porque hace unos años se vía como el estudio en ingenierías como algo más llamativo para hombres que para mujeres, porque normalmente se tiende a ver que los profesores de acá son más de edad, y en esos tiempos se acostumbraba más que los hombres se metieran en el ámbito científico matemático y las mujeres se iban más a un ámbito biológico." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

"Yo creo que tiene que ver con lo que la mujer quizá prefiere, la mayoría escoge carreras de ese estilo, o más humanistas, o más relacionado a las ciencias, pero del lado de la biología y la química que el de la física, pero más que por un tema de que no se difundan las carreras para hombres y mujeres, es más por un tema que a las mujeres no les gustan tanto la física y las matemáticas." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

6.7 BAJO INGRESO FEMENINO A LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS DE INGENIERÍAS

De acuerdo a los datos de la OCDE[7], hay varios países en los que las niñas superan a sus pares hombres en su rendimiento escolar en matemáticas y ciencias, sin embargo, aun así no deciden lanzarse a una carrera en el área, prefiriendo las carreras del área de la salud y las humanidades. Las ingenierías siempre han sido vistas como carreras de hombres en las que las mujeres no tienen mayor espacio, cuando somos niños y se nos imponen los roles de género también nos enseñan que las niñas aspirarán a ser doctoras, profesoras y bailarinas, mientras que los niños a ser constructores, ingenieros y militares (Muñoz, 2015).

Es un hecho cierto que estudian ingeniería muchas menos mujeres que hombres. Según datos del Instituto de la Mujer, únicamente un 25,64% del alumnado universitario que estudia ingeniería y arquitectura son mujeres. Es más, la ingeniería y la arquitectura es la única rama de enseñanza donde hay una minoría tan pronunciada de mujeres, dado que en el resto de ramas de enseñanza las mujeres son la mayoría del alumnado matriculado (Rodríguez, 2017).

En la Universidad Técnica Federico Santa María la situación no es distinta, pues la mayoría de las carreras que imparte están compuestas en su mayoría por alumnos hombres, lo cual influye en la percepción de desigualdad de género que poseen las alumnas de la Universidad. Esta alta proporción de estudiantes hombres en la Universidad es consecuencia del bajo ingreso femenino que existe en primer año en la mayoría de las carreras que imparte.

[7] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Ofrece un foro donde los gobiernos puedan trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes.

A continuación, se cita a una estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, la cual fue la única estudiante mujer en su año de ingreso de dicha carrera, incluso en los siguientes años de estudio ha tenido compañeras mujeres sólo en el ramo de Educación Física, las cuales pertenecían a otras carreras con las que no tenía relación.

"Hombres, fueron 55, y mujeres, yo. No he tenido compañeras en toda la carrera, en Educación Física no más, porque en el año que entré fue el último año que dictaron el ramo para hombres y mujeres por separado, entonces igual era como complicado, porque eran todas las niñas de la otra carrera con todo su grupo, y yo." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Cuarto Año)

El siguiente caso corresponde a la misma carrera, pero con ingreso a la Universidad un año antes, en el cual, el número de estudiantes mujeres que ingresó fue un poco mayor al de los otros años. Aquí, la alumna percibe aquella vez como una excepción.

"En mi año de ingreso fuimos cuatro mujeres, de un total de 56. Creo que ese año, a excepción de este, fue el año en el que entraron más mujeres." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

Una realidad muy parecida experimentan las estudiantes de Ingeniería Civil Matemática, carrera en la que observan que el ingreso femenino corresponde aproximadamente a la quinta parte del ingreso masculino. Y además, la mayoría de esta quinta parte deserta durante el primer año de estudio.

"En general, entramos como 23 a 25, y 5 son mujeres, al primer año se van 3. Por ejemplo, el año anterior al que yo ingresé, quedó una mujer, (...), y al año anterior a ella no quedó ninguna." (Estudiante de Ingeniería Civil Matemática, Cuarto Año)

Y otros casos que avalan este bajo ingreso femenino a la Universidad son las carreras de Ingeniería Civil Mecánica e Ingeniería Civil Telemática. Esto es posible de apreciar a través de las siguientes citas.

"Si no me equivoco son 95 de ingreso, de esos 95 originalmente éramos 7 niñas." (Estudiante de Ingeniería Civil Mecánica, Sexto Año)

"Éramos 6 mujeres y éramos como 45 en total." (Estudiante de Ingeniería Civil Telemática, Quinto Año)

No obstante, según otra parte del grupo de estudiantes entrevistadas de la Universidad Técnica Federico Santa María, muestra que también existen algunas carreras en las que no se da este ingreso a primer año tan poco equitativo. Esto se encuentra respaldado en las citas de estudiantes de Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil Industrial y Arquitectura.

"Ingresé en 2013, éramos mitad y mitad." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

"En 2012 entraron como 120 alumnos a industrial, eran como 60% hombres y 40% mujeres." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Sexto Año)

"Yo creo que casi 50 y 50, o sea entramos como 85, y habrán sido por ejemplo, 45 hombres y 40 mujeres, una cosa así." (Estudiante de Arquitectura, Sexto Año)

6.8 COMPLICACIONES DE ESTUDIAR EN UN ENTORNO MAYORIARIAMENTE MASCULINO

La Ingeniería se ha entendido tradicionalmente como una disciplina típicamente masculina, y en la mayoría de Universidades que cuenta con esta especialidad, el número de hombres sigue siendo muy superior al de las mujeres. En general, el avance de las mujeres en estos campos es muy lento, pero va en aumento año tras año (Tasias, 2014).

Según datos del Ministerio de Educación (2012/2013), el 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres y la presencia de la mujer es mayoritaria en todas las ramas, con la excepción de las titulaciones técnicas. Así, en Ciencias de la Salud el 70,5% son mujeres, en Ciencias Sociales el 61,1%, en Artes y Humanidades el 61,7% y en Ciencias el 53,6%. No obstante, en la rama de Ingeniería y Arquitectura, el porcentaje de mujeres se sitúa en el 26,4%. (Flores, 2016).

Conforme al estudio de 2009 de la Universidad Politécnica de Madrid, "Logros de las mujeres en la Arquitectura y la Ingeniería", el perfil psicológico de las mujeres que deciden estudiar Ingeniería es más fuerte que el de los hombres, ya que meditan más su elección y durante este proceso se enfrentan a más dudas y a los estereotipos que actúan en su contra. La principal razón por la cual las mujeres estudian Ingeniería es la vocación, que va muy encima de cualquier otro motivo. (Del Río, 2009).

Para las mujeres, la elección de una carrera de Ingeniería también es más difícil que para los hombres, ya que la elección de los hombres no se enfrenta a complicaciones que tienen que ver con el rol de género y con la opinión del entorno, los motivos principales que tienen son las expectativas laborales: amplitud del campo y remuneración (Flores, 2016).

De la información extraída de las estudiantes universitarias entrevistadas es posible comprobar que para la mayoría es incómodo y complejo entrar a un entorno compuesto mayoritariamente por hombres, esto sobre todo en sus primeros años de estudio. Sin embargo, más tarde terminan adaptándose a este ambiente principalmente masculino.

En la cita que sigue a continuación es posible observar que para la estudiante fue complicado integrarse al principio entre sus compañeros, ya que al ser un curso mayoritariamente compuesto por estudiantes hombres, los temas de conversación diferían de los suyos. Pero al conocer mejor a sus compañeros luego de un tiempo, le facilitó adaptarse a este ambiente distinto al del que estaba acostumbrada.

"El primer mes fue complicado, porque igual una no está acostumbrada a tratar solo con hombres, entonces en un principio, sí, fue complicado, me sentía incómoda, porque no hallaba temas en común a veces, pero con el tiempo ya los fui conociendo y me fui adaptando." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Cuarto Año)

En los casos siguientes se puede apreciar la incomodidad de la alumna al entrar en una sala de clases en la cual hay hombres casi en su totalidad, ya que por ser una de las pocas mujeres, siente que llama la atención de sus pares al momento de ingresar. De forma similar a la cita anterior, esto le ocurre sólo al comienzo de la etapa universitaria.

"Yo me sentía incómoda cuando iba a los ramos de matemáticas, porque por ejemplo, cuando llegué a Matemáticas 3, éramos como tres mujeres y entrar a una sala donde hay puros hombres y llegar así, igual es como incómodo, o sea igual me pasaba rollos, como que te miran, no sé. Cuando entraba a la sala y ya estaban todos era un poco incómodo,

pero si llegaba antes, entonces no. Pero eso fue al principio, en primer año." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

"Al principio sí, porque yo estaba acostumbrada a colegios mixtos, tener una gran cantidad de mujeres, incluso en mi curso éramos más mujeres y llegar a un curso donde hay casi puros hombres, o entrar a las clases, como Numérico, en la que yo era la única mujer y las salas llena de hombres, te sientes cohibida y sientes que todos te miran." (Ingeniería Civil Matemática, Cuarto Año)

Es posible encontrar otras situaciones en las que la estudiante se ha adaptado al trato que hay entre sus compañeros hombres, aceptando las bromas de éstos como si ella fuera un compañero más, porque en caso contrario, la molestarían incluso más con el fin de hacerla enojar, como reconoce que sucedió con otra compañera suya.

"Al principio costaba igual un poco, porque una se había asustado o igual se sentía incómoda cuando tiraban unas tallas raras, pero ya ahora me da lo mismo, les sigo el leseo, porque es su onda… Por lo menos yo, no me encuentro problemática, porque yo igual tenía una compañera que era un poco así, que no le gustaba que la molestaran, que no sé, esto es de estudio y entonces no se puede molestar, no se pueden reír, en cambio, a mí me da lo mismo, mientras pueda aprender y no me impida eso, porque habían unas personas que se reían clase a clase y te ignoraban totalmente, entonces más la molestaban, porque les gustaban molestar, sólo para que se enojara." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

Por otro lado, en los cursos superiores, la mayoría de las estudiantes citadas lograron adaptarse a este ambiente dominado por hombres, por lo que dejó de ser relevante y un posible motivo para afectar su rendimiento académico.

Otras pocas estudiantes no experimentaron incomodidad alguna por dos razones fundamentales, estaban acostumbradas a un entorno masculino desde antes que su época universitaria, o bien, estaban realmente conscientes de este ambiente masculino en el que iban a ingresar para realizar su estudio de Ingeniería.

"Yo al menos me acostumbré a vivir en un entorno con más hombres que mujeres, yo soy la única mujer en mi familia, entre primos, hermanos, tíos también, no tengo tías, entonces se me hacía súper común, y en el colegio igual estaba en un curso que era mayoritariamente de hombres, entonces me llevaba súper bien con mis compañeros, no me incomodaba para nada en verdad." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

"No, en realidad no me sentí incómoda, porque sabía que me estaba metiendo a una carrera de más hombres. Claro, como que de primera uno dice "oh, son caleta de hombres", pero después uno se va acostumbrando." (Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

6.9 PROGRESOS Y AVANCES DE LA UTFSM EN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONOCIMIENTO DE SUS ESTUDIANTES SOBRE ESTOS TEMAS

Fortalecer el rol de la mujer, especialmente de las estudiantes, en temáticas alusivas a la ingeniería, ciencia y tecnología, son algunos de los objetivos de la Asociación de

Mujeres en la Ingeniería (AMIN) de la Universidad Técnica Federico Santa María, iniciativa pionera en la Institución y que trabaja en conjunto con el programa Mujeres en la USM, de Ingeniería 2030. Integrada por estudiantes, contempla desarrollar una serie de actividades que buscan promover el ingreso de las mujeres a la Institución y facilitar su inserción en el mundo laboral, entre las que destaca el programa Hermana Mayor (UTFSM, 2016).

El programa Hermana Mayor es una de las tantas iniciativas que la USM quiere desarrollar respecto al rol de la mujer en temas de ingeniería, ciencia y tecnología. En base a eso, se estará implementando -a través de variadas iniciativas con SERNAM[8]- un programa de actividades que permitirán avanzar de forma decidida en la igualdad de género. Este programa se desarrollará durante todo este año y a lo largo del 2017, e incluirá charlas, seminarios, estudios y análisis referidos a la brecha salarial entre hombres y mujeres, diversos talleres y múltiples actividades que generarán diversos materiales de estudio (UTFSM, 2016).

Según recalca Alejandra Arancibia, coordinadora de la AMIN, el programa Hermana Mayor busca entregarles a las estudiantes de primer y segundo año, apoyo académico y personal a través de sus pares de cursos superiores o profesoras. Esta idea nace por la necesidad de apoyar a aquellas estudiantes novatas que no se sienten lo suficientemente cómodas en un curso mayoritariamente masculino" (UTFSM, 2016).

"Mujeres en la Matemática" fue el nombre que recibió la charla que dictó recientemente la Doctora en Ingeniería Matemática y académica del Departamento de Matemática de la

[8] Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Servicio público chileno encargado de ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Universidad Técnica Federico Santa María, Dra. Adriana Piazza, a estudiantes de tres emblemáticos liceos de Valparaíso, en el marco del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo para la Educación Superior (PACE). Para Piazza, la importancia de realizar estas charlas y llevar este mensaje, es no naturalizar el hecho de que "a los hombres les va mejor que a las mujeres" en esta disciplina (UTFSM, 2015).

Un espacio para visibilizar a las mujeres que lideran diversos ámbitos de la sociedad y a quienes promueven la presencia de este género en espacios de decisión, se abre con la instauración del programa radial "Agenda de Género". Una iniciativa que se propaga en la sintonía de ADN Radio y que cuenta con el apoyo de la Universidad Técnica Federico Santa María y el Proyecto Ingeniería 2030, a través de la presencia del bloque "Mujeres STEM". Al respecto, la conductora Lucía López, expresó su entusiasmo por propagar una mirada de la mujer a partir de liderazgo femenino, para poder construir a las líderes del mañana y conocer a mujeres que se abrieron camino en mundos habitualmente vinculados a los hombres (UTFSM, 2017).

De lo anterior, es posible identificar diversos grupos y programas que se relacionan con la Universidad y que buscan como fin último superar la desigualdad de género que se percibe en su entorno. No obstante, de las entrevistas es imposible no destacar la ausencia de información que manejan las estudiantes acerca de estos avances en los que la Universidad está trabajando.

"Lo que yo he escuchado son sólo actividades planteadas por estudiantes. Creo que ha llegado un correo de Dirección y Comunicaciones de la Universidad, esos correos masivos que llegan sobre una charla o algo así." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

"Que en el paro, el petitorio era crear un departamento o algo así, que se encargara de la parte de discriminación de cualquier tipo, abuso, de género. Eso sí he sabido y creo que sería necesario hacerlo, porque puede que se den situaciones de abuso dentro de la Universidad y que no hay nada que regule eso, entonces es necesario que haya un departamento encargado de eso." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

"No, la verdad es que no, no estoy familiarizada, no me he informado al respecto." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

"No, no sé nada al respecto tampoco, pero en tema país, igual se supone que se está trabajando en la igualdad de género, igual asumo que también acá, pero no sé." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Sexto Año)

"Como que he escuchado sus comentarios, que se está trabajando por la igualdad de género en la Universidad, pero no estoy muy familiarizada con lo que hacen." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

En la siguiente cita se puede observar una idea que favorecía al progreso de la igualdad de género en la Universidad, como lo sería establecer una cuota de ingreso femenino a esta, y de esta forma generar una cantidad más equitativa de estudiantes hombres y estudiantes mujeres.

"No, no se está trabajando, o sea, en el petitorio como que había un punto, pero lo pusieron al final y era como que no debería haber estado, porque no estaba conversado en las mesas de peticiones. Yo escuché que había un punto que estaban viendo por el ingreso que sea más o menos igualitario, que se estableciera una cuota de ingreso femenino en la

Universidad, pero lo pusieron entre medio, pero tampoco está como tan divulgado." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

Por otro lado, hay casos en los que la entrevistada está consciente de estos grupos y programas de la Universidad para fomentar y apoyar la igualdad de género, pero que a pesar de esto no percibe un esfuerzo directo de las autoridades por esta causa. Estos casos corresponden a la minoría.

"O sea, conozco a las chicas de AMIN, esa asociación, y a la Vocalía de Género y Sexualidad, pero así como parte de las autoridades, yo creo que no, o sea, para mí, igualdad de género es como que incentiven la entrada de mujeres, yo creo que ahí es como más donde se ve la desigualdad de género, en el ingreso a la Universidad. No creo que la Universidad como institución lo esté fomentando. La Vocalía la conozco por las redes sociales, y AMIN lo conozco por una charla que fui." (Estudiante de Ingeniería Civil Mecánica, Sexto Año)

6.10 IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES ESTUDIANTILES DE LA UNIVERSIDAD

Desde hace varios años que la feminización universitaria se ha convertido en un hecho real, y en una tendencia que fue traduciéndose en diferentes lugares del mundo. El aumento de las matrículas universitarias de mujeres puede estimarse como un logro destacable, ya que estaríamos frente a un proceso sistemático de participación e inclusión femenina (Aranda, 2016).

El incremento de la participación de las mujeres y el mayor acceso a la enseñanza superior representa uno de los aspectos positivos para la transformación de su condición, este proceso ha logrado disminuir ciertas desigualdades, y aunque la tradicional construcción de las identidades femeninas y masculinas sigue en algunos casos reproduciéndose, ellas han sabido presionar enérgicamente y acomodarse de manera práctica para alcanzar numerosos éxitos en su vida académica (Aranda, 2016).

Las mujeres han logrado romper con estos estereotipos, buscando nuevas formas de articular estas dimensiones y alcanzaron la conquista de numerosos espacios de participación y decisión (Aranda, 2016).

Por su parte, las alumnas de la Universidad Técnica Federico Santa María, perciben una participación equitativa de hombres y mujeres en las organizaciones estudiantiles que existen al interior del establecimiento, como Centros de Alumnos o Federación, si las carreras están compuestas por estudiantes hombres y estudiantes mujeres en igual proporción. En caso contrario, las organizaciones estudiantiles están compuestas principalmente por estudiantes hombres, debido a la baja proporción de alumnas que existe en estas carreras.

A continuación, se presentan citas de las alumnas entrevistadas que pertenecen a las carreras en las que no existe gran diferencia entre el número de estudiantes hombres y el número de estudiantes mujeres.

"Generalmente veo que en el Centro de Alumnos de los industriales es la misma cantidad de hombres y mujeres." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

"En los Centros de Alumnos de Comercial yo he visto a hombres y mujeres en igual proporción." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

En el siguiente caso se puede apreciar un caso particular en la carrera de Ingeniería Civil Metalúrgica, pues la estudiante entrevistada afirma que son más mujeres las que participan en estos grupos estudiantiles, debido a la motivación y a la seriedad con la que se desarrollan éstas en su ambiente de estudio.

"En el Centro de Alumnos de mi carrera son más mujeres que hombres, yo creo que es porque las niñas están más motivadas que los chiquillos, encuentro que éstas son un poco más serias." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

Cumpliendo con la misma condición de ser una carrera proporcionalmente equitativa en cantidad de alumnos y alumnas, se contrapone a la cita anterior la percepción de una estudiante de Arquitectura, ya que afirma que la motivación se da principalmente en los estudiantes hombres respecto a la dirección de estos grupos estudiantiles.

"Lo que se ve siempre en las listas, los que postulan y siempre suben fotos, es siempre mixto, pero puede que más dirigentes sean hombres, pero no es siempre, puede que haya mujeres a veces, pero los que más se mueven son los hombres". (Estudiante de Arquitectura, Sexto Año)

Por otro lado, se presentan a continuación algunas citas de las alumnas entrevistadas que pertenecen a las carreras en las que la mayoría de los estudiantes son hombres. En este contexto la participación de las estudiantes mujeres en los grupos como Centros de Alumnos, Federación y otros, es casi nula.

"En mi Centro de Alumnos, hay más hombres que mujeres, en este año por lo menos no hay mujeres, el año pasado no me acuerdo si hubo una mujer, pero en general son puros hombres." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

"Nunca me he metido mucho en esos temas de Centro de Alumnos y Federación, pero son más hombres." (Estudiante de Ingeniería Civil Telemática, Quinto Año)

"Me postulé una vez con una lista, y ahí eran más hombres. Y en la otra lista eran puros hombres y una niña," (Estudiante de Ingeniería Civil Mecánica, Sexto Año)

6.11 IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD

Tradicionalmente en las empresas predominaba la presencia masculina, lo que tendía a crear ambientes de feroz competencia, falta de comunicación, actitudes individualistas y una enorme burocracia. Hoy, sin embargo, ya podemos comenzar a imaginar un ambiente de trabajo distinto, si somos capaces de conciliar las habilidades de hombres y mujeres en relación con el trabajo (González, 2004).

Abordar la igualdad desde el ámbito universitario resulta necesario, pues en él siguen existiendo factores que pueden generar desigualdad y afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas y en la gestión del conocimiento (creación y transmisión) (Instituto Andaluz de la Mujer, 2011).

La igualdad se introduce en las universidades como parte de su compromiso social y constituye un factor de calidad y modernización, centrado en las personas, y en toda la actividad universitaria (González, 2004).

La integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades conlleva una serie de cambios y/o adaptaciones en sus formas de concebirse como organización laboral y como institución dedicada a gestionar conocimiento a través de educación superior (González, 2004).

En la Universidad Técnica Federico Santa María existen trabajos como ayudantías en distintas cátedras y salas de estudio, grupos como la Feria de Empresas de Trabajo, Promoción, Punto de Encuentro, Call Center (Centro de llamados), entre otros. Estos trabajos son realizados por los mismos alumnos y alumnas, por lo general, de cursos superiores.

A diferencia de los apartados anteriores, en el área laboral interna de la Universidad compuesto por los alumnos y alumnas, éstas últimas perciben igualdad de género, ya que los distintos tipos de trabajos son realizados tanto por estudiantes hombres como por estudiantes mujeres.

La siguiente cita muestra a una estudiante de Ingeniería Comercial, quien cumple la labor de coordinadora general de la Feria de Empresas de Trabajo (FET), a cargo de las tres sedes que tiene la UTFSM. Es decir, en este caso no ocurre como a nivel de académicos, donde se percibe que los cargos más relevantes están principalmente en manos de hombres. Cabe señalar que la FET entrega diversas oportunidades laborales a estudiantes, egresados, y también titulados de la UTFSM; cumpliendo una importante actividad de inserción laboral de la Universidad.

"Trabajo en la FET, estoy en tercer año en la FET, al principio yo entré como apoyo de alguien, era un niño. Ahora que soy la coordinadora general, yo manejo las ferias de

trabajos que pasan en las tres sedes, San Joaquín, Casa central y José Miguel Carrera." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

Respecto al trabajo de Promoción, el cual consiste en dar charlas y guiar a los estudiantes que se encuentran cursando último año de educación secundaria para informarlos sobre la Universidad y sus carreras, existe una percepción de que sus integrantes son estudiantes hombres y estudiantes mujeres en igual proporción.

"En Promoción, sí, trataban de ser la misma cantidad de hombres que de mujeres, por lo menos en la lista oficial hay igual cantidad de hombres que de mujeres, ahora la participación, ya es personal." (Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

En otras agrupaciones de trabajo como ayudantías del departamento de Ingeniería Civil Industrial, la proporción de sus integrantes hombres y mujeres también es equitativa, existiendo la percepción de un buen ambiente laboral entre alumnos y alumnas.

"Varias amigas han sido ayudantes. He tenido ayudantes hombres y mujeres, como que la mujer se va empoderando cada vez más en los roles de esta Universidad." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Sexto Año)

En los casos de Punto de Encuentro[9] y del Servicio de Administración de Multicanchas y Estadio (SAME), se percibe también una igualdad de género e inclusión de la mujer en el ámbito laboral de la Universidad, a través de la proporción equitativa de sus integrantes hombres y de sus integrantes mujeres.

[9] Equipo de profesionales y estudiantes que tiene por objetivo brindar un espacio de crecimiento personal y acompañar en su formación académica a los estudiantes de la UTFSM.

"Estoy en Punto de Encuentro, somos la misma cantidad de hombres y de mujeres, incluso más mujeres diría yo, nos llevamos bien, son muy simpáticos todos." (Estudiante de Ingeniería Civil Matemática, Cuarto Año)

"Sí, he trabajado ahora recientemente en el SAME, el servicio que se encarga de prestar canchas y revisar a los estudiantes, y ahora estoy trabajando de ayudante. En el SAME somos más mujeres, en la administración son todos estudiantes, hay una niña y un niño, son dos administradores." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

Asimismo, es posible comprobar que las mismas alumnas entrevistadas han tenido oportunidad de trabajar al interior de la Universidad, participando en trabajos de Call Center y realizando además ayudantías en áreas duras como Física y Mecánica.

"He trabajado en el Call Center, que era el centro de llamados, donde se forma un grupo para llamar a los que algunas vez vinieron a una charla en la Universidad y preguntarle si aún están interesados y tratar de acercarlos a la Universidad. He trabajado además, como ayudante de Física, habían dos paralelos, era un hombre y una mujer en ambos." (Estudiante de Arquitectura, Sexto Año)

"He hecho ayudantías, en la sala de estudio de Mecánica, he hecho ayudantías de cátedra, de Física, y ayudantía de la SAE, y en general me he sentido bastante cómoda con el trato, con mis compañeros de trabajo no tenía ningún problema. Y en la SAE, éramos como mitad hombres y mitad mujeres, la SAE es la sala de autoestudio, de las impresiones y tenemos turnos, ahí postulan y los filtran por notas." (Estudiante de Ingeniería Civil Telemática, Sexto Año)

En la mayoría de los casos, es posible inferir que la forma de evaluar a los alumnos y alumnas postulantes al trabajo en cuestión es por la prioridad académica que posee, o porque se busca intencionalmente un equilibrio entre la cantidad de mujeres y la de hombres. De esta forma, tanto estudiantes mujeres como estudiantes hombres pueden postular a diversos trabajos y cargos.

Sin embargo, existen aún algunos obstáculos o diferencias para la mujer según la percepción de las alumnas, que influyen en la forma en la que ésta lidera. Además, existe un caso particular en el que la mujer no es considerada para realizar un trabajo, en la asignatura de Matemáticas 4, ya que recién se están aceptando ayudantes mujeres.

"Es difícil, como te dije, en los grupos liderados por mujeres, éstas deben ser muy serias para que las escuchen, al principio tenía mucho miedo a eso, porque yo pensaba que por mi personalidad no me iban a escuchar. Como líder tengo que estar al tanto de todo, alguien del grupo no puede saber más que yo, hay hombres en el equipo y siento que debo estar encima de ellos, porque si yo les digo las cosas una vez no me escuchan, no me toman serio, les tengo que estar dando fechas. Por tema de género sí creo que es más difícil ser una líder." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

"Se discriminaba a la mujer, porque te impedía ser parte de algo, por ejemplo, cuando yo fui ayudante de Matemáticas 4, fue el primer semestre que aceptaron mujeres, aceptaron sólo dos… querían ver cómo lo hacíamos, porque ellos igual tenían desconfianza de que pudiéramos sobrellevar el curso, porque iba a ser un curso de quizá muchos alumnos, con personas que van en quinto, sexto o séptimo año dando Matemáticas 4, o sea personas

adultas casi, hombres la mayoría, y que quizá a nosotras no nos iban a respetar como debería ser." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

6.12 CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO RESPECTO A LOS DERECHOS COMO ESTUDIANTE

Las pioneras de finales del siglo XIX comenzaron a ir a la Universidad aprovechando el vacío legal que existía. No estaba prohibido, al principio, porque simplemente nadie había pensado, jamás, en que una mujer quisiera estudiar, y mucho menos, que lo necesitara para ser una buena madre y esposa (Plaza, 2010).

En 1882 una real orden acabó con el vacío legal y suspendió en lo sucesivo la admisión de las Señoras a la Enseñanza Superior. A las que ya habían terminado o aún estaban matriculadas se les daría el título pero para abrir consultas privadas. Seis años después, en 1888, una real orden acuerda que las mujeres sean admitidas como alumnas de enseñanza privada. Las mujeres aun así no podían moverse libremente por las facultades y escuelas. Tenían que estar acompañadas en todo momento por sus profesores y no se podían sentar con los chicos (Plaza, 2010).

La mujer no pudo acceder a la Enseñanza Superior en igualdad de condiciones hasta el 8 de marzo de 1910, cuando se aprobó una real orden que autorizó por igual la matrícula de alumnos y alumnas (Plaza, 2010). Desde entonces y en tan sólo un siglo, después de haber estado apartadas secularmente de la posibilidad de acceso a la educación, las mujeres han conseguido grandes logros (Guil, 2010).

En Europa han sido numerosas las iniciativas académicas que han intentado abordar la dimensión de igualdad de mujeres y hombres en la Universidad. Las primeras unidades destinadas a materializar el principio de igualdad entre mujeres y hombres se crean en torno al año 2004, como es el caso de la Oficina para la Igualdad de género de la Universidad Complutense de Madrid o la Oficina de Igualdad Género de la Universidad de Extremadura (Lopetegui, Arbona y Cabrona, 2010).

La igualdad en las aulas es necesaria por motivos de justicia social. Disfrutar del derecho a la educación no debe depender de ser hombre o mujer, sino que ha de darse las mismas oportunidades a toda persona, indistintamente de su género (Giner, 2007).

De la investigación sobre las alumnas mujeres de la Universidad Técnica Federico Santa María que fueron entrevistadas, se puede observar que ninguna de ellas ha sentido que sus derechos como estudiante al interior de la Universidad han sido violados, es decir, perciben que tienen los mismos derechos que un estudiante hombre en todo lo que respecta al entorno universitario.

Esto se puede argumentar a través de los no absolutos que contestaron cuando se les preguntó si sentían que sus derechos como estudiantes habían sido violados alguna vez en sus actividades universitarias y de las citas que siguen a continuación.

"Nunca me he sentido pasada a llevar, incluso como que me siento súper cómoda, o al menos no me he sentido en ningún momento incómoda por mi género dentro de la Universidad, a pesar de que haya una gran cantidad de hombres, más que mujeres." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

"Yo encuentro que la Universidad tiene como muy buen ambiente en ese aspecto, yo no he presenciado que discriminen por género respecto a los derechos del estudiante." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

"Todo se basa en la prioridad cuando se trata de becas y eso no quiere decir que te discriminen, es un proceso de descarte, para elegir como a los mejores." (Estudiante de Ingeniería Civil Matemática, Cuarto Año)

6.13 PERCEPCIÓN DE LAS ESTUDIANTES SOBRE LA GRAN BRECHA SALARIAL POR GÉNERO QUE EXISTE EN CHILE

Existen numerosos estudios, incluso algunos muy recientes, en que se trata de evaluar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en Chile (Gill, 1992; Gill y Montenegro, 2002; Montenegro, 2001).

En estos estudios se efectúan distintas estimaciones en relación con la importancia de la discriminación salarial en perjuicio de la mujer en Chile. En la mayoría de ellos se concluye que las mujeres perciben salarios notoriamente inferiores a los de los hombres (Perticará y Bueno, 2009).

Tanto en Chile como en otros países latinoamericanos se ha estudiado la discriminación salarial en desmedro de la mujer en el mercado laboral. Según numerosos reportes, Chile registra una de las tasas más bajas de participación laboral de la mujer en la región y una gran brecha salarial de género, con un salario mensual femenino que representa apenas un 67% del salario mensual masculino (Perticará y Bueno, 2009).

De la información obtenida de las alumnas de la Universidad Técnica Federico Santa María, es posible concluir que la mayoría de las estudiantes entrevistadas están conscientes de la gran brecha salarial por género existente a nivel país.

"Es cuestión de a nivel país que contratan más hombres que mujeres y que a su vez paguen más a hombres que a mujeres." (Estudiante de Arquitectura, Sexto Año)

A continuación, es posible apreciar que la estudiante ha tenido compañeras que han abandonado los estudios de ingeniería por temor a que su título no se valore de igual forma que el título de un colega hombre. Afirma además, que este temor proviene de la misma etapa universitaria, y que allí se empieza a tomar consciencia sobre el concepto de brecha salarial por género.

"Hay muchas niñas, he escuchado que han desertado también por eso, como que temen estar rodeadas solamente de hombres, o de que no será considerado su título igual de válido que el de un hombre. Este miedo viene de la Universidad, no de mi casa, porque en mi casa siempre me han enseñado que hombres y mujeres pueden hacer lo que quieren, carrera que sea, sea área masculina o femenina. Los rumores que he escuchado sobre los profesores antiguos, de las niñas mayores de la carrera, es que eran muy machistas." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Cuarto Año)

Además de esta brecha salarial que existe a nivel de país, las estudiantes perciben y tienen conocimiento de las mayores oportunidades de trabajo que tiene el hombre, pues en la postulación a un trabajo, la mujer en muchas ocasiones es rechazada por el tema de las licencias que se les debe conceder al quedar embarazada, o simplemente por tener hijos.

"Tengo mucho susto, sobre todo por la brecha salarial que se forma, la que mencioné antes, y también por las oportunidades de trabajo, en cuanto a si una mujer queda embarazada. Por ejemplo, yo tengo una amiga que ya egresó y que tiene una niñita, y que no ha podido tomar ya 3 trabajos porque la han rechazado, supuestamente por no capacidades, pero en verdad tiene muchas más capacidades o grados que el resto de los postulantes." (Estudiante de Arquitectura, Cuarto Año)

Según la percepción de las alumnas, también es motivo de rechazo contratar a una mujer por el tema de las capacidades físicas que tiene ésta, que por naturaleza y por lo general, son menores que las de un hombre, como por ejemplo, la fuerza que se necesita en ciertos tipos de trabajos. En este caso, por la ley número 20.949 (ley del saco), el hombre puede cargar hasta 25 kilos y la mujer hasta 20 kilos.

"Este año hice mi primera práctica, y por el hecho de ser mujer el peso es menor, entonces a la gente no le conviene contratar mujeres, por la ley del saco[10]. La ley del saco es cuánto peso puede cargar un trabajador, este año se bajó a 25 kilos para el hombre y 20 para las mujeres, entonces a la gente no le conviene contratar mujeres como para cosas más brutas, porque no tiene la fuerza o la capacidad física, entonces yo vi eso en la práctica, y no habían mujeres, y las que habían estaban en la oficina. (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

Asimismo, en la mayoría de los casos, o sienten temor por la baja contratación de mujeres en el mercado laboral, o sienten injusticia por tener que recibir un menor salario

[10] Ley N° 20.949, que modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual para hombres, mujeres y menores de edad. El peso máximo de carga es de 25 kilos en el caso de los hombres mayores de 18 años. En tanto, el límite para mujeres es de 20 kilos.

que los hombres a pesar de realizar el mismo trabajo y tener las mismas capacidades y nivel de estudios.

"Por el tema de los salarios, que me molesta bastante, que una tiene que hacer el mismo trabajo por un menor salario, y también el tema de que una va a tener hijos, entonces igual como que he escuchado que dicen "ya, la mujer está en edad fértil", entonces al jefe no le conviene contratar a una mujer y prefiere más un perfil de hombre." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

Por ejemplo, en el caso que sigue a continuación, la estudiante tuvo la oportunidad de conversar con una profesional de trabajo social que trabajaba en una minera, la cual relató lo complicado e incómodo que fue para ella introducirse en este ambiente de la minería, sufriendo discriminación y falta de respeto por parte de sus compañeros de trabajo y jefes.

"Hace poco tuve una visita industrial, a una minera de metalurgia, y me acuerdo que hablé con una mujer que era de trabajo social de la minera y le pregunté por su experiencia laboral de cómo había sido entrar como mujer a este tema de la minería, dijo que era súper complicado, que llevaba como 6 años ahí, los dos primeros años la discriminaban mucho, como que los hombres se acercaban a ella, le coqueteaban, los jefes trataban de "joteársela" y ella no podía hacer nada porque o sino la iban a echar, y me decía que ahora se estaba dando un poco más a respetar." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

6.14 LA DESIGUALDAD DE GÉNERO COMIENZA EN EL HOGAR

El trabajo doméstico y las cargas propias de un hogar aún son desequilibradas y apartadas de aquella sociedad justa e igualitaria en oportunidades que se desea para todos los que la conforman, según reveló un reciente relevamiento (Novaresio y Tenembaum, 2018).

Algunos estudios muestran que la desigualdad de género en el hogar aún es parte del día a día y que si bien la responsabilidad está más compartida en las familias, esto no es lo que se presenta en la mayoría de los hogares (Novaresio y Tenembaum, 2018).

Las mujeres siguen siendo las principales encargadas de las tareas de la casa. Los resultados demuestran que ni la acción masculina ni la compartida sobresalen frente a la femenina. Son las mujeres las que siguen teniendo la responsabilidad mayor en el hogar (Novaresio y Tenembaum, 2018).

Es evidente que para que las mujeres logren su desarrollo profesional y personal con igualdad, hacen falta condiciones de corresponsabilidad en el hogar, en donde los hombres realicen tareas domésticas y de cuidado como una responsabilidad compartida (Novaresio y Tenembaum, 2018).

En el contexto de la Universidad Técnica Federico Santa María, la mayoría de las alumnas entrevistadas reconocieron haber vivido una crianza con desigualdad de género al interior de su hogar. A partir de esto, se puede entender el por qué es posible que los actos de discriminación de género en el ámbito universitario pueden no tener gran impacto en las alumnas, pues están acostumbradas a aquellos desde su niñez y adolescencia, por lo que terminan naturalizándolos.

A continuación, se citan a las entrevistadas que afirmaron haberse criado en un hogar donde no había igualdad de género, pues aun teniendo más hermanos, ellas eran las que debían ayudar en los quehaceres del hogar, fuera por el hecho de ser mujer o por el hecho de ser más responsable, además de contar con menos permisos que sus hermanos para salir de casa, por el único motivo de que éstos eran hombres.

"No, yo no podía llegar tarde, casi no me dejaban salir, cuando era chica yo hacía casi todos los quehaceres de mi casa. Tengo dos hermanos mayores y ellos nunca hicieron nada, yo le decía a mi mamá, pero ella decía "no, porque ellos son flojos, me hacen rabiar y no me escuchan, en cambio tú eres responsable", entonces por eso tenía que hacerlo. Yo limpiaba y ellos jugaban, ellos podía llegar tarde y yo no. No podía ponerme faldas tan cortas." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

"O sea, siempre ha habido reglas que he encontrado un poco tontas, y cuando me dicen "no, pero es que tu hermano es hombre"; como que siempre a los hombres les dan más permisos que a las mujeres." (Estudiante de Ingeniería Civil Industrial, Cuarto Año)

"Mi mamá igual es un poco inconscientemente machista, porque por ejemplo, me dice que le ayude a hacer el aseo, y yo le digo "pero mamá, somos cuatro, por qué yo, si tengo dos hermanos más, y me dice "ay, es que no sé", y busca cualquier excusa, pero al final es simplemente por el hecho de que yo soy mujer, y yo le digo que no tiene que hacer eso, que no están discapacitados, pueden tomar la pala, la escoba y pueden barrer, pero tampoco la puedo culpar, porque ella fue criada así." (Estudiante de Ingeniería Civil Eléctrica, Quinto Año)

"Bueno, en mi familia somos dos hermanas solamente, pero el resto de mis tíos, abuelo y todos los demás, definitivamente son muy machistas, no me cabe duda, o sea, los hombres se quedaban en la mesa a hacer sobremesa, mientras una levantaba los platos para ir a lavar." (Estudiante de Ingeniería Civil Telemática, Sexto Año)

En otros casos, es posible observar que los hogares en los que se criaron parte de las entrevistadas también tenían una mentalidad antigua y machista, pero que se encontraban en el proceso de cambio para adaptarse a una sociedad con menos desigualdad de género, en particular, que la mujer tiene los mismos derechos y capacidades para estudiar que el hombre.

"Yo soy de Rancagua, que es todo como súper agricultura, es como el hombre para la tierra, la mujer para la casa y todo el show, pero claro, después también se fue dando como que la mujer podía dedicarse a estudiar, y en mi familia yo soy la primera que viene a estudiar acá, entonces están como todos súper orgullosos." (Estudiante de Ingeniería Civil Metalúrgica, Cuarto Año)

"Crecí con papás que quizá estaban orientados a esta generación de muchos siglos atrás, pero que sí tenían la mentalidad de criarme con un enfoque distinto, o sea mi papá siempre quiso que yo fuera independiente, que tengo que estudiar." (Estudiante de Ingeniería Civil Mecánica, Sexto Año)

Por otro lado, se puede observar que existen algunos casos particulares en los que la alumna no percibe desigualdad de género en el ámbito familiar, esto coincide justamente con el hecho de que su hogar está compuesto mayoritariamente por mujeres, debido a que tiene más hermanas que hermanos.

"Me crié en una casa de puras mujeres, es más difícil verlo, pero en general si me pongo a hablar de las personas que vivían en mi vecindario eran puros hombres, y al final todos jugábamos juntos y éramos niños, y crecimos así, y en verdad como que la diferencia de género nunca fue un problema." (Estudiante de Arquitectura, Cuarto Año)

"En mi casa nunca se ha hecho diferencia, mi papá está acorralado porque somos tres mujeres." (Estudiante Ingeniería Civil Telemática, Quinto Año)

"Es imposible que haya machismo, porque somos seis contra uno, igual como somos puras mujeres como que mis papás son más protectores y esas cosas, yo lo comparo así con mis primos, que por ejemplo son más hombres, y los papás son como más permisivos, como que a las mujeres siempre se les cuida más que a los hombres." (Estudiante de Ingeniería Comercial, Quinto Año)

7. CONCLUSIONES

En este apartado, se tratará la última etapa de esta investigación, la cual consta de dos partes relevantes. La primera parte denominada Conclusiones y Recomendaciones, entregará conclusiones sobre el estudio realizado y las recomendaciones respectivas que ofrecerán posibles soluciones dentro del entorno educacional. Mientras que la segunda parte consistirá en las Limitaciones del Estudio, en la cual se explicarán cuáles fueron las limitaciones y restricciones que tuvo la realización del estudio e investigación.

7.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se percibe un ambiente de desigualdad de género al interior de la Universidad Técnica Federico Santa María, sobre todo en las carreras que son consideradas "carreras masculinas" según la cultura de nuestra sociedad, principalmente en las carreras de Ingeniería Civil Mecánica, Ingeniería Civil Matemática, Ingeniería Civil Telemática e Ingeniería Civil Eléctrica, consideradas intencionalmente en esta muestra. Lo que caracteriza a estas "carreras masculinas" o lo que tienen en común es que están compuestas en su mayoría por estudiantes de sexo masculino, por lo que la cantidad de mujeres en dichas carreras es muy inferior.

A partir de este hecho, se producen diversas consecuencias, como por ejemplo, que los estudiantes hombres dominen el entorno universitario, que se dé más oportunidad para hacer comentarios y bromas machistas o sexistas, que existan actividades extracurriculares de mayor interés para los hombres, entre otros. Sin embargo, independiente a estas

consecuencias, basta el hecho en sí mismo, es decir, la poca presencia femenina, para que se perciba un ambiente con desigualdad de género.

En este caso, es necesario mostrar la relevancia que tiene el hecho de ser una Universidad compuesta mayoritariamente por hombres y cuánto puede influir en la educación que reciben los alumnos y alumnas. La posibilidad de fomentar y estimular el ingreso de mujeres a las carreras de ingenierías civiles a través de becas o programas de ingreso especial toma importancia para alcanzar la igualdad de género que se perciba en el ambiente universitario.

En relación a los comentarios y prácticas sexistas, existen algunos profesores de sexo masculino, que ya sea debido a su crianza, o al entorno en el que se encuentran, sienten la libertad de hacer comentarios machistas y sexistas, a veces en tono de broma, y otras veces de modo serio. Además, como se mencionó en el apartado de resultados, es posible encontrar profesores que realizan prácticas sexistas, unas más sutiles que otras, y no siempre a beneficio del estudiante hombre, aunque sí en su mayoría.

Esta situación ocurriría en menor grado si en todo el entorno universitario hubiese mayor presencia femenina, ya sea respecto a nivel de alumnos como a nivel de personal académico. No obstante, una solución más pronta podría ser la aplicación de mecanismos de difusión para dar a conocer el "Protocolo para prevenir y sancionar el acoso, discriminación y la violencia de género", que se encuentra en proceso de creación y aprobación en la Universidad. Sumar a esto, algunas de las propuestas que surgieron en una asamblea realizada por la Vocalía de Género, como la validación profesional de este Protocolo, tanto interna como externamente a la Universidad, resultaría bastante óptimo.

Respecto a los comentarios y prácticas sexistas que existen por parte de los mismos estudiantes, se propone propagar en mayor medida todos los programas y asociaciones mencionados en el apartado del análisis que fomentan los avances y progresos respecto a la igualdad de género en la Universidad, de esta forma los estudiantes, tanto hombres como mujeres, estarán más prevenidos ante estas situaciones y sabrán cómo enfrentarlo de mejor manera.

Además de las asociaciones y programas ya existentes como AMIN (Asociación de Mujeres en la Ingeniería) y el Programa de Hermana Mayor, es fundamental que se dé a conocer la labor que realizan organismos como la Vocalía de Género y Sexualidad y el Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería, ya que los resultados del análisis afirman que la mayoría de las alumnas no tiene consciencia de la existencia de éstos.

Por otro lado, hasta hace poco tiempo existían actividades extracurriculares como ramos con créditos a las que sólo podían inscribirse a través de la plataforma de la Universidad los alumnos, por lo que las alumnas debían asistir de manera informal para participar de estas actividades, o bien como rama de deporte, por lo que de todas formas sus créditos como parte de su avance académico no eran considerados.

Este caso se ha ido solucionando debido al mismo interés de las alumnas por participar en dichas actividades, ya que a medida que son más las estudiantes que desean participar de éstas, más se abre la posibilidad de ser consideradas de manera formal para el ramo o asignatura.

Lo que respecta a ramas de deporte, en su mayoría está la opción para alumnos y alumnas, no obstante, hay una en particular, la rama de rugby, que sólo está abierta para los

estudiantes hombres, existiendo estudiantes mujeres interesadas en aquel deporte y que sólo pueden participar de éste como taller.

Tanto para el aspecto de ramos con créditos como para el aspecto de ramas de deporte se propone que el mismo Departamento de Educación Física, Deportes y Recreación incentive tanto a hombres y mujeres a participar de sus actividades de deporte como actividades extracurriculares, ya que son actividades que aportan demasiados beneficios al ser humano, sobre todo, cuando éste se encuentra bajo presión y estrés, como suele suceder en el entorno universitario.

Como se mencionó en un principio, la dominancia del hombre en el entorno de la Universidad es inherente al bajo ingreso de alumnado femenino que tiene ésta cada año. Que la mayoría de los estudiantes sean hombres provoca que las estudiantes mujeres se sientan en desventaja al momento de participar en los distintos eventos relacionados a la Universidad, o que sientan un menor estímulo, así también como al momento de expresar su opinión.

Existen determinadas carreras en las que el ingreso de alumnado femenino a la Universidad es mínimo, e incluso en algunas es nulo. Esto ocurre sobre todo en las carreras de Ingeniería Civil como Ingeniería Civil Mecánica, Ingeniería Civil Eéctrica, Ingeniería Civil Matemática e Ingeniería Civil Telemática. A diferencia de otras carreras como Ingeniería Comercial, Arquitectura e Ingeniería Civil Industrial, en las que el ingreso es más equilibrado entre mujeres y hombres.

Frente a esta situación, se propone incentivar y motivar a las alumnas a participar en todo tipo de actividades de la Universidad. Desde actividades curriculares y

extracurriculares, hasta eventos y grupos estudiantiles, sobre todo en las carreras en que la presencia femenina es mínima. Es muy importante inculcar y fomentar en la educación universitaria que tanto mujeres como hombres tienen derecho a expresar sus ideas y a participar en todo los aspectos relacionados a la Universidad.

Otro tema relacionado corresponde a las complicaciones que sienten las estudiantes al momento de ingresar a la Universidad, esta incomodidad que suelen sentir ocurre sobre todo en su primer año de estudio, ya que además de enfrentarse a una nueva etapa, deben adaptarse a este ambiente universitario predominantemente masculino.

Las principales complicaciones que tuvieron en común las estudiantes en su primer año de Universidad fueron la incomodidad que se siente al ingresar en un aula copada por estudiantes hombres, la falta de temas en común con un grupo mayoritariamente masculino, y el trato más bruto que el acostumbrado entre sus pares.

En este caso, toma relevancia la propagación y ejecución de todos los programas con los que cuenta la Universidad para acompañar a la estudiante en el comienzo de su vida universitaria, con el fin de entregarle el apoyo necesario para que disminuyan estas complicaciones comunes de primer año y no afecte en su rendimiento académico y en su estancia en la Universidad.

Asimismo, otro factor inherente al ambiente predominantemente masculino que existe en la Universidad Técnica Federico Santa María, es la ausencia del profesorado femenino que se percibe. La mayoría de los académicos son hombres, independiente de la carrera en cuestión, ya que lo único que varía entre éstas es que si la carrera corresponde a

una en la que la mayoría de los estudiantes son hombres, entonces puede incluso existir una completa ausencia de académicas mujeres.

Esta minoría de profesoras mujeres en la Universidad, y que éstas dicten mayoritariamente asignaturas humanistas o de habilidades blandas, en las cuales el nivel de exigencia es inferior que el de las demás asignaturas según la percepción de las alumnas, produce que algunos estudiantes duden de la capacidad intelectual de las pocas académicas encargadas de asignaturas científicas y matemáticas o de habilidades duras, por lo que prefieren tomar aquellos ramos con los profesores hombres.

Considerar todos los beneficios que significaría el aumento de contratación de académicas mujeres por parte de la Universidad toma relevancia en este escenario. Los principales beneficios son que los estudiantes en general valorarían más a las profesoras mujeres al no verlas como una minoría a nivel académico, e influiría a favor del equilibrio entre la cantidad de hombres y la cantidad de mujeres existente en la Universidad.

Por otra parte, existen dos aspectos concretos en los que la Universidad Técnica Federico Santa María tiene menor desigualdad de género, éstos son la participación en organización estudiantiles pertenecientes a la Universidad y el mercado laboral que existe al interior de la misma para los estudiantes.

Respecto a la participación en las organizaciones estudiantiles de la Universidad resulta más equitativa, pues depende más de la motivación que tenga el o la estudiante para participar o liderar, que de su género. Es decir, tantos alumnos como alumnas tienen la misma oportunidad de participar en estos grupos como son los Centros de Alumnos, Federación u otro.

En cuanto al mercado laboral creado al interior de la Universidad para sus estudiantes también resulta ser bastante equitativo según género. Y, aunque en la mayoría de los trabajos que ofrece la Universidad, las contrataciones se rigen por la prioridad académica del alumno o de la alumna, en casi todos existe un equilibrio entre la contratación de estudiantes hombres y estudiantes mujeres.

Evidentemente, resulta recomendable cuidar y mantener estos aspectos en los que la Universidad posee mayor igualdad de género, pues son avances ya concretados que permitirán el progreso en los otros aspectos faltantes, y posteriormente, una igualdad de género total.

De todos los resultados del análisis es posible concluir que las percepciones de las alumnas sobre la posible existencia de prácticas sexistas en la Universidad se ven altamente influenciadas por la crianza y educación que recibieron éstas en sus hogares, es decir, si fue una crianza y educación con igualdad de género o con desigualdad de género.

Por ejemplo, la alumna que fue criada en su hogar bajo igualdad de género tendía a percibir y destacar ciertas prácticas sexistas con mayor claridad, en cambio, quien fue criada sin igualdad de género, tendía a naturalizar estas prácticas sexistas o a restarles importancia.

Finalmente, resulta imperante la lucha y búsqueda constante por la igualdad género en los distintos aspectos relacionados con la Universidad y la educación que reciben sus alumnos y alumnas, pues son ellos los que después deberán enfrentarse al mundo laboral y a las grandes desigualdades de género que hay en él, como la indiscutible brecha salarial entre hombres y mujeres que existe a nivel de país.

7.2 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Se hace necesario especificar las limitaciones y restricciones que tuvo el estudio para contextualizar y explicar de mejor forma los resultados que se obtuvieron a través de este. Resultará clave para su análisis y comprensión, y para posteriores estudios relacionados que quieran llevarse a cabo.

La duración del estudio realizado se efectuó en un tiempo determinado, correspondiente a 11 meses, por lo que no fue posible alcanzar un número mayor de entrevistas y de respuestas para una muestra más representativa, además de un número mayor de investigaciones complementarias para abarcar otros aspectos relacionados.

Respecto a lo anterior, se consideró realizar entrevistas a alumnos, además de las realizadas a las alumnas, no obstante, se abandonó esta idea debido a que se hubiese extendido demasiado el estudio y su enfoque hubiese resultado distinto, siendo más comparativo que reflexivo.

Por otra parte, esta investigación cualitativa resulta igualmente concluyente, independiente al hecho de ser una muestra poco representativa y adaptada al estudio. Sin embargo, no es factible extrapolar los resultados obtenidos a otras Universidades, ya que cada una de ésta tiene su propio pensamiento, cultura y entorno.

Finalmente, las respuestas de las estudiantes entrevistadas pueden haberse influenciado por sus estados de ánimo, debido a que la recolección de datos se llevó a cabo a través de la técnica de entrevistas semiestructuradas, por lo tanto, no quedan libre de posibles sesgos.

8. REFERENCIAS

Bayer, P. (2004). Mujeres y Matemáticas. *La Gaceta del RMSE, 7*(1), 55-71.

Piazza, A. (2015). *Mujeres en la Matemática.* Recuperado de: http://www.noticias.usm.cl/2015/10/06/academica-usm-dicta-charla-sobre-mujeres-en-la-matematica-a-escolares-del-programa-pace/

Mizala, A., Martínez, S., Martínez, F. (2015). Pre-service Elementary School Teachers Expectations about Student Performance. *Teaching and Teacher Education, 50*(1), 70-78.

AMIN. (2015). *Asociación De Mujeres Ingenieras.* Recuperado de: http://dgc.utfsm.cl/pipermail/alumnos-valpo/2015-October/000232.html

Boyer, C. (1969). *Historia de la Matemática.* Nueva York: Alianza Editorial.

Bonder, G. (1994). Mujer y Educación en Latinoamérica. *Revista iberoamericana de Educación, 6*(1), 14-22.

Rodríguez, I. (2005). Educación de las mujeres en el siglo XIX o la construcción de la identidad doméstica. *Encuentro, 73*(1), 97-108.

Graña, F. (2008). El asalto de las mujeres a las carreras universitarias "masculinas": cambio y continuidad en la discriminación de género. *Praxis, 12*(1), 77-86.

Bonal, X. (1997). *Las actitudes del profesorado ante la coeducación.* Barcelona: Graó.

Erlich, V. (2001). *La dialectique des rapports hommes-femmes.* Paris: Presses.

UTFSM. (2017). *Nuestra Historia.* Recuperado de: http://www.usm.cl/universidad/historia/

AMIN. (2016). *Programa Hermana Mayor.* Recuperado de: http://www.noticias.usm.cl/2016/06/01/usm-inaugura-programa-que-fortalecera-inclusion-femenina-en-el-area-de-la-ingenieria/

Mozans, H. (1991). *Women in science.* Massachusetts: MIT Press.

Osen, L. (1974). *Women in mathematics.* Massachusetts: MIT Press.

Alic, M. (1986). *Hypatia's Heritage, a History of Women in Science from Antiquity to the late Nineteenth Century.* Massachusetts: Beacon Press.

Braslavsky, C. (1994). *Desigualdades educativas de jóvenes y mujeres en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: http://unesdoc.unesco.org/images/0006/000608/060897SB.pdf

Torres, J. (1990). *Niños visibles y niñas invisibles.* Cuadernos de Pedagogía 182(1), 54-68.

Graña, F. (2006). *El sexismo en el aula.* Montevideo: Nordan.

Serret, E. (2008). *Qué es y para qué es la Perspectiva de Género*. México: Lluvia Oblicua Ediciones.

Magliano, F. (2009). *Características de la Metodología Cualitativa*. Recuperado de: https://conocimientopractico.wordpress.com/article/caracteristicas-de-la-metodologia-2sr10788nwjjj-26/

Dankhe, G. (1986). *La comunicación humana: ciencia social.* México: McGraw-Hill.

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Recuperado de: http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505713727066

Martínez, C. (2012). *El muestreo en investigación cualitativa*. Recuperado de: http://www.scielosp.org/pdf/csc/v17n3/v17n3a06

Zaldua, A. (2006). *El análisis del discurso en la organización y representación de la información-conocimiento: elementos teóricos, 14*(3) 1-5.

Salas, M. (2011). *Mujer y ciencia, 187*(EXTRA 2011) 175-179.

Rodríguez, Y., Fernández, M., Carrera, M. y Garrido, J. (2010). *Evaluaciones de las actitudes sexistas en estudiantes españoles/as de educación secundaria obligatoria, 4*(1), 12-14.

Mingo, A. y Moreno, H. (2015). *El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la Universidad. Perfiles Educativos, 37* (148), 1-10.

Mingo, A. y Moreno, H. (2017). *Sexismo en la Universidad. Estudios Sociológicos, 35*(105), 1-10.

Flores, A., Espejel, A. y Martell, L. (2016). *Discriminación de Género en el Aula Universitarias y en sus Contornos. Revistas Científicas, 12*(1), 49-67.

Allan, E. y Madden, M. (2006). *Chilly Classrooms for Female Undergraduate Students: A Question of Method? The Journal of Higher Education, 77*(5), 684-711.

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad. Perfiles Educativos, 35*(141), 50-52.

UNIVERSIA. (2017). *Las Universidades no pueden ver a las mujeres como líderes*. Recuperado de: http://noticias.universia.es/cultura/noticia/2017/05/25/1152741/universidades-pueden-ver-mujeres-lideres.pdf

Garay, A., y Del Valle, G. (2012). *Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. Revistas Iberoamericana en Educación Superior, 3*(6), 2-10.

Muñoz, B. (2015). *¿Por qué tan pocas mujeres estudian ingeniería?* Recuperado de: https://secundarios.com/2015/08/27/por-que-tan-pocas-mujeres-estudian-ingenieria/

Rodríguez, L. (2017). *¿Por qué las mujeres no estudian ingeniería?* Recuperado de: https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/10/25/por_que_las_mujeres_no_estudian_ingenieria_71057_1121.html

Flores, B. (2016). *¿Por qué las mujeres no quieren ser ingenieras?* (Trabajo Final de Grado). Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena, España.

Del Rio, M. (2009). *Logros de las mujeres en la Arquitectura y en la Ingeniería.* Recuperado de: http://oa.upm.es/1895/1/RIO_CL_2009_01.pdf

Tasias, I. (2014). *El porcentaje de mujeres que estudia ingeniería se dobla en cinco años.* Recuperado de: http://bcnpress.com/news/el-porcentaje-de-mujeres-que-estudia-ingenieria-se-dobla-en-cinco-anos/

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

Tomás, M. y Guillamón, C. (2009). *Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. Revista de Educación, 1*(350), 253-275.

Aranda, N. (2016). *La participación de las mujeres en la Universidad Nacional de Santiago del Estero.* Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712016000100016

Instituto Andaluz de la Mujer. (2011). *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad.* Recuperado de: https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-igualdad-universidades-iam.pdf

González, S. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.* Recuperado de: https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf

Novaresio, L. y Tenembaum, E. (2018). *Brecha de Género en el Hogar: Las mujeres, a cargo de last areas domésticas no remuneradas.* Recuperado de: https://www.infobae.com/tendencias/2017/10/06/brecha-de-genero-en-el-hogar-las-mujeres-a-cargo-de-las-tareas-domesticas-no-remuneradas/

Perticará, M. y Bueno, I. (2009). *Brechas Salariales por Género en Chile: Un Nuevo Enfoque. Revista Cepal 99*(1), 134-135.

Guiner, E. (2007). *Por el Derecho de la Mujer a la Educación.* Recuperado de: https://www.entreculturas.org/noticias/8-de-marzo-por-el-derecho-de-la-mujer-la-educaci-n

Lopetegui, A., Arbona, A. y Cabrera, M. (2010). *Igualdad de Mujeres y Hombres en las Universidades Españolas.* Madrid: Instituto de la Mujer.

Guil, A. (2010). *Cien años buscando igualdad en la Universidad.* Recuperado de: file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-19102010-3212123.pdf

Plaza, A. (2010). *Cien Años de Igualdad en la Universidad.* Recuperado de: http://www.rtve.es/noticias/dia-internacional-mujer/universidad/

Escobar, C. (2012). *Percepciones de Género en el Contexto Escolar.* (Trabajo Final de Grado). Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.

UNESCO. (2017) *¿Qué es la igualdad de género?* Recuperado de: http://rpp.pe/mundo/actualidad/que-es-la-igualdad-de-genero-esta-es-la-definicion-de-la-unesco-noticia-1034569

SERNAM. (2001). Relaciones de género y proyectos de vida en la infancia y adolescencia chilena. *Revista Proposiciones 32*(1), 225-242.

Ion, G., Durán-Bellonch, M. y Bernabeu, M. (2012). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación 24*(1), 123-140.

Alonso, M.J. (2002). Las académicas. Profesorado universitario y género. *Revista de Educación 328*(1), 465-475.

Morales, M., Luna, M. y Esteban, A. (2010). Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de los indicadores. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento, 7*(2), 1-14.

Kodate, N., Kodate, K. y Kodate, T. (2010). Mission Completed? Changing Visibility of Women's Colleges in England and Japan and Their Roles in Promoting Gender Equality in Science. *Minerva: A Review of Science, Learning and Policy, 48*(3), 309-330.

Bryson, C. y Barnes, N. (2000). The casualisation of employment in UK higher education. *International Perspectives on Higher Education Research, 1*(1), 183-197.

Palomar, C. (2004). *La política de género en la educación superior*. Recuperado de: file:///C:/Users/EMPRENDIMIENTO/Downloads/Dialnet-LaPoliticaDeGeneroEnLaEducacionSuperior-5202263.pdf

Bustos, O. y Blázquez, N. (2003). *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. México: UNAM.

Lagunas, C., Palermo, A. y Negri, G. (2002). Acerca de la relación socio-profesional de mujeres y varones en la Universidad Nacional de Luján. *Revista de Estudios de la Mujer, 7*(1). 105-136.

Di Liscia, M. y Rodríguez, A. (2002). Relaciones de poder en la universidad. El caso dela Universidad Nacional de La Pampa. *Revista de Estudios de la Mujer*. *7*(1), 137-156.

Bonnacorsi, N., Ozonas, L. y López, L. (2002). Las relaciones de género entre docentes en dos facultades de la Universidad Nacional del Comahue: Humanidades y Economía-Administración. *Revista de Estudios de la Mujer*. *7*(1), 157-170.

Concheiro, B. (2003). *Las académicas y la vida colegiada: hacia un nuevo poder universitario.* Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/461/46132451012.pdf

Hierro, P. (2003). *Género y empoderamiento, ética y feminismo.* Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/461/46132451012.pdf

Ayala, A. (2003). *La formación académica nacional e internacional del investigador de alto rendimiento: Un estudio del impacto en su trayectoria.* Recuperado de:

file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-LaPoliticaDeGeneroEnLaEducacionSuperior-5202263.pdf

González, A. (2018). *Las prácticas sexistas en las escuelas.* Recuperado de: http://www.abc.com.py/especiales/fin-de-semana/practicas-que-fortalecen-discriminacion-1348190.html

Vargas, V. (2014). *¿Por qué es necesaria una educación no sexista en Chile?* Recuperado de: http://www.eldesconcierto.cl/2014/09/12/por-que-es-necesaria-una-educacion-sexista-en-chile/

Torres, J. y Cazalla, C. (2006). El perfil del professorat acreditat: el gènere. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_11.pdf

UTFSM. (2015). *Académica USM dicta charla sobre mujeres en la matemática a escolares del Programa PACE*. Recuperado de: http://www.noticias.usm.cl/2015/10/06/academica-usm-dicta-charla-sobre-mujeres-en-la-matematica-a-escolares-del-programa-pace/

UTFSM. (2016). *USM apuesta por fortalecer el rol de la mujer en la ingeniería.* Recuperado de: http://www.noticias.usm.cl/informativo/usm-apuesta-por-fortalecer-el-rol-de-la-mujer-en-la-ingenieria/

Gill, I. (1992). *Is there sex discrimination in Chile? Evidence from teh casen survey*. Recuperado de: http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2010/07/inv212.pdf.

Gill, I. y Montenegro, C. (2002). *Responding to earning differentials in Chile*. Recuperado de: http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2010/07/inv212.pdf

Montenegro, C. (2001). *Wage distribution in Chile: Does gender matter? A quantile regression approach.* Recuperado de: http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2010/07/inv212.pdf

Collins, R. (2009). *Cadenas rituales de interacción*. Barcelona: Anthropos.

Observatorio de Género (2018). *Observatorio de Género en Ciencia e Ingeniería*. Recuperado de: http://observatoriodegenero.usm.cl/quienes-somos/

UTFSM. (2017). *USM difunde resultados de la primera fase de creación de protocolo de acoso, violencia de género y discriminación.* Recuperado de: http://www.noticias.usm.cl/2017/06/28/usm-difunde-resultados-de-la-primera-fase-de-creacion-de-protocolo-de-acoso-violencia-de-genero-y-discriminacion/